

Peter PLANT

Aarhus universitetas • Aarhus University

AKIVAIZDU? KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS IR ĮRODYMAIS GRINDŽIAMAS KARJEROS PROJEKTAVIMAS EUROPOJE: KRITINĖ APŽVALGA

EVIDENT? QUALITY ASSURANCE AND EVIDENCE IN CAREER GUIDANCE IN EUROPE: A CRITICAL REVIEW

SANTRAUKA

Kokybės užtikrinimas ir akivaizdumas vis dažniau laikomi pagrindiniai aspektai aiškinant ir netgi įteisinant karjeros projektavimą ir politiką, todėl būtina atskleisti karjeros projektavimo ar ugdymo karjerai poveikį. Šiame straipsnyje nagrinėjama, kaip ir kodėl kokybės užtikrinimo ir įrodymais grįstos strategijos išryškėja daugelio Europos valstybių politikos darbotvarkėje. Ypač daug dėmesio skiriama sasajoms tarp kokybės užtikrinimo strategijų, nukreiptų į kiekybę, aptariamas jų poveikis karjeros projektavimo politikai ir praktikai. Taigi kokybės užtikrinimo ir įrodymais grindžiamos strategijos nėra vien tik matavimo ar – juo labiau – neutrali priemonė.

ABSTRACT

Quality Assurance (QA) and Evidence in career guidance are increasingly seen as an essential part of explaining and even legitimising career guidance activities and policies. The impact of career guidance or career education has to be demonstrated. This paper provides a discussion of how and why QA and evidence approaches are featuring on the agenda of many European Countries. A particular focus is the link between quantitatively oriented QA approaches and the effects that this has on guidance policies and practices. Thus, specific QA and evidence approaches are more than measuring techniques and far from being neutral instruments.

PAGRINDINIŲ TERMINŲ APIBRĖŽTYS

- *Europos visų gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo politikos tinklas (ELGPN)* – Europos Komisijos lėšomis finansuojamas tinklas, kurį sudaro politikos atstovai iš 27 Europos Sąjungos (ES) valstybių narių ir 2 Europos ekonominės erdvės (EEE) valstybių narių (Islandijos ir Norvegijos).

DEFINITIONS OF KEY TERMS

- *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)* – a European Commission-funded Network made up of policy-maker representatives from the 27 European Union (EU) member states and 2 European Economic Area (EEA) countries (Iceland and Norway).

- *Irodymas* – tai, kas įrodyta esant tiesa; tai, kas akivaizdu (lot. *evidentia*, *e-* + *videre* „matyti“ – aišku, akivaizdu).
- *Karjeros projektavimas* – paslaugos ir veikla, kuria siekiama padėti bet kokio amžiaus asmenims bet kuriuo jų gyvenimo etapu priimti sprendimus, susijusius su mokymusi, profesija ir profesiniu rengimu, ir valdyti savo karjerą. Su karjeros projektavimu siejama: informacijos teikimas, konsultavimas, vertinimas, mokymas, sąlygų sudarymas ir palaikymas, kontaktų tinklo plėtojimas, grįžtamasis ryšys, vadovavimas, mentorystė, darbo patirties atranka, tėstinumo užtikrinimas.
- *Kokybės užtikrinimas* – procesas, kuriuo užtikrinama, kad paslaugos būtų teikiamos ekonomiškai efektyviai ir pateisintų klientų bei socialinių dalininkų lūkesčius. Kokybės užtikrinimas įprastai apima: a) visų darbuotojų supratimą, ko iš jų reikalaujama, ir šių reikalavimų vykdymą; b) visų išteklių, reikalingų efektyviai teikti paslaugas, prieinamumą; c) veiklas, kurias būtina nuolat sistemingai peržvelgti siekiant nustatyti tobulintinas sritis.
- *Ugdymas karjerai* – karjeros plėtojimo ir asmens sąmoningumą skatinanti veikla mokykloje.
- *Evidence* – what is proven to be true, what is evident (lat. *evidentia*, *e-* + *videre* “see” – clear, obvious).
- *Career guidance (Guidance)* – services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. It includes activities such as informing, advising, assessing, teaching, enabling, advocating, networking, feeding back, managing, mentoring, sampling work experience, following up.
- *Quality assurance* – the process by which it is ensured that provided services meet the expectations of customers and stakeholders, and are delivered cost-effectively. Quality assurance typically involves ensuring that all staff understand and accept what is required of them, that the necessary resources for effective delivery are available, and that performance is reviewed regularly and systematically to identify areas for improvement.
- *Career education* – refers to school-based career development and awareness rising activities.

IVADAS

Įrodymaiš grindžiamā viešoji politika iš esmės turėtų būti apibrėžta griežtai nustatyti objektyvių faktų ir argumentų, pavyzdžiui, aiškiai apibrėžti bandymai, naudojami programoms ir praktikoms, galinčiomis pagerinti politikos įgyvendinimą. Taigi įrodymaiš grindžiamos politikos formavimas glaudžiai susijęs su racionalaus pasirinkimo teorijomis, jau daugiau nei šimtmetį puikiai žinomomis karjeros projektavimo srityje (Parsons, 1908).

Įrodymaiš grindžiamā strategija atskleidžia pozityvistinį mokslinį požiūrį į politikos formavimą. Žodis „*įrodymas*“ čia reiškia tai, kas įrodyta esant tiesa; tai, kas akivaizdu, nors,

INTRODUCTION

In an ideal world, *evidence-based* public policy, in principle, is informed by rigorously established objective evidence such as randomized controlled trials to identify programs and practices capable of improving policy relevant outcomes. In these terms, evidence-based policy making is closely related to rational choice theories, which have been well-known in career guidance for more than a century (Parsons, 1908).

The evidence-based approach thus represents a particular, positivistic scientific view on policy making. By “evidence” is meant what is proven to be true, what is evident. Truth, of course, is an ambiguous concept, but, ideally, projects and trials are evaluated;

be abejonės, tiesa nėra vienareikšmė sąvoka. Idealiu atveju projektai ir bandymai pirmiausia yra įvertinami ir tik tuomet numatomos politikos gairės, tačiau kartais visas šis procesas „apverčiamas“ ir įrodymai pateikiami jau nustatytiems politikos tikslams pagrįsti ar įteisinti. C. L. Bacchi (2009) kalba apie tai, kas veikia diskursą, ir teigia, kad socialines problemas inicijuoja politikai, iš anksto numatydami tam tikrą atsakymą.

Dabartinėje karjeros projektavimo politikoje ir praktikoje ypač svarbū vaidmenį atlieka kokybės užtikrinimo sistemos ir strategijos, padedančios ieškoti įrodymų, tačiau šie profesiniai aspektai dažnai yra tik kovos dėl valdžios dalis. Kam iš tiesų priklauso karjeros projektavimas? Kam jis skirtas? *Politikams*, pageidaujantiems įrodymų, kyla klausimų: kodėl visuomenė turėtų investuoti į karjeros projektavimą? Koks šio reiškinio poveikis? Svarbiausiai klausimai, kylantys *karjeros projektavimo specialistams*: kaip pasiekti gerą kokybę? Kaip kokybės užtikrinimo sistemos gali iš tiesų padėti gerinti paslaugas ir atlirkti ne vien biurokratinio įrankio funkciją? *Karjeros projektavimo paslaugų gavėjai*, savo ruožtu, pageidauja kuo geresnės pagalbos suprantama, priimtina forma ir būtent tuo metu, kai ta pagalba jiems reikalinga; tačiau i jų nuomonę atsižvelgiama itin retai (Vilhjálmssdóttir ir kt., 2011).

Kol kas nėra bendros nuomonės, ką, projektuojant karjerą, galėtų reikšti kokybės užtikrinimas ir įrodymas, – tai paaiškėjo iš ELGPN tinklo tyrimo, atlikto Europos mastu (Plant, 2009). Nepaisant šio fakto, pastaraisiais metais Europoje išpopuliariėjo rodikliais grindžiama kokybės užtikrinimo strategija, lengvai kontroliuojama ir reguliuojama politiką, nors ir ne visada atskleidžianti vartotojų nuomonę apie karjeros projektavimo kokybę. Apskritai kalbant, kokybės užtikrinimo strategijos tikrai nėra neutralios priemonės – jos, kaip ir panašios Europos kvalifikacijų sąrangos, atskleidžia tam tikrą politinį požiūrį (Cort, 2010; Plant, 2011).

then, subsequently, policies are put in place. In some cases, however, the process is reversed, and evidence is produced to underpin or legitimise already established policy aims. Bacchi (2009), points to the overarching “what works” discourse, arguing that societal problems are set by policy-makers, in terms which imply a particular answer.

Quality assurance (QA) systems and approaches are part of, and underpin the quest for evidence. Both are pivotal issues in current career guidance policies and practices. But these professional issues are part of a wider power struggle: Who owns guidance? Who is it for? In relation to *policy makers*, who want evidence, questions arise such as: why should societies invest in guidance? What is the impact? For *guidance practitioners*, focal points are: how can we deliver good quality, and how can quality assurance systems in fact help to improve the services, rather than just being another bureaucratic exercise? The *users of guidance*, on the other hand want the best help they can get, when they need it, in a form that they can accept and understand. But they are seldom given a voice in these matters (Vilhjálmsdóttir et al., 2011).

There is no common understanding of what QA and evidence in guidance might imply. This has become clear in the Pan-European work on these issues in the European Lifelong Guidance Policy Network (Plant, 2009). Nonetheless, a particular, indicator-based QA approach has been the favoured model in recent years in European countries. The reason for this is that it is manageable and controllable from the policy-makers' perspective. Not that it necessarily represents quality in guidance seen from a user's perspective. Generally, QA approaches are far from being neutral tools: they represent a particular, policy-driven approach, as is the case with similar European qualifications frameworks (Cort, 2010; Plant, 2011).

Galima išskirti tris kokybės užtikrinimo modelius (Plant, 2011):

1. I administravimą nukreipti modeliai yra centralizuoti ir veikiantys pagal principą „iš viršaus žemyn“, dažniausiai skirti nustatyti sąsajoms tarp karjeros projektavimo intervencijų ir besimokančių žmonių skaičiaus didėjimo arba mažėjimo.

2. I vartotoją nukreiptų kokybės užtikrinimo strategijų dėmesio centre dažniausiai atsiduria vartotojo poreikių tenkinimas; čia daugiausia naudojamos momentinių lūkesčių patenkinimo anketos, kuriose vartotojų iš karto po gautos paslaugos klausiamasi, ar jie buvo patenkinti gautomis paslaugomis, o ne tiriamas ilgalaikis poveikis.

3. I specialistą nukreiptose kokybės užtikrinimo strategijose dėmesys skiriamas etiniams aspektams, kur svarbiausia yra elgesio kodeksas, etinės gairės ir specialisto kompetentingumo sąrangos.

Visos trys strategijos gali pateikti įrodymų, susijusių su karjeros projektavimo rezultatais, tačiau kalbant apie tai, ką galima vadinti įrodymu, išskiriama (Shaxson, 2005) penki *tvirtų įrodymų* (politikos formavimo atžvilgiu) požymiai: pasitikėjimas, apibendrinamumas, patikimumas, objektyvumas ir autentiškumas.

Toliau straipsnyje pristatoma esminių politinių iniciatyvų karjeros projektavimo srityje apžvalga, vėliau pereinama prie apibrėžtių ir pavyzdžių, pateikiamas apibendrinimas ir išvados.

1 PAGRINDINIAI FAKTAI

Šiame straipsnyje remiamasi Europos visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo tinklo (ELGPN) atliktu darbu. Nedidelė eksperimentų grupė, kuriai priklauso ir šio straipsnio autorius, padėjo šiam tinklui sieti politiką, tyrimus ir praktiką.

In general, three QA-models can be distinguished (Plant, 2011):

1. Administrative-centred models, often top-down and centralised, mostly designed to establish links between guidance interventions and educational take-up or retention.

2. User-centred QA approaches, often with a focus on user satisfaction, mostly based exit-poll questionnaires where users are asked about their immediate satisfaction with the service as opposed to the long-term effects.

3. Practitioner-led QA approaches, often with an emphasis on ethical aspects, where codes of conduct, ethical guidelines, and practitioner competence frameworks are pivotal.

All three approaches may produce evidence of outcomes of guidance. But in terms of what counts as evidence, Shaxson (2005) identifies five components of *evidence robustness* (from a policy-making perspective); credibility, generalisability, reliability, objectivity and authenticity.

It is to these issues that we now turn. First, an overview of some important policy initiatives in the guidance field then follows definitions, examples, discussion, and conclusions.

1 BACKGROUND

This paper draws on some of the work of the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). A small group of experts – of which the present author is one – provide expertise to the network to link policy, research and practice.

The ELGPN has formed four working groups which mirror the four key areas of the most recent EU Resolution on career guidance (EU, 2008), namely:

- 1) career management skills;
- 2) access by all citizens to guidance services;

ELGPN tinklas suformavo keturias darbo grupes, kurių veikla susijusi su pagrindiniams Rezoliucijos dėl karjeros projektavimo (ES, 2008) sritimis:

- 1) karjeros valdymo mokėjimais;
- 2) galimybe visiems gyventojams gauti karjeros projektavimo paslaugas;
- 3) kokybę ir įrodymais teikiant karjeros projektavimo paslaugas;
- 4) socialinių dalininkų bendravimu ir bendradarbiavimu valstybės, regiono ir vienos mastu.

Pirmąją sritį išsamiai apraše R. G. Sultana (2010), o šiame darbe plačiau aptariaama trečioji sritis – kokybę ir įrodymai teikiant karjeros projektavimo paslaugas.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD¹), ES, Pasaulio bankas bei tyrimai, kuriuos karjeros projektavimo srityje atliko Europos mokymo fondas (ETF²) ir Europos profesinio mokymo plėtros centras (CEDEFOP³), padėjo sukaupti išsamią lyginamą duomenų bazę, kurioje pateikiama informacija apie karjeros projektavimo politiką ir praktiką daugiau nei 50 valstybių (Watts ir Sultana, 2004).

Naujausiuose politikos dokumentuose tiek Europos Komisija, tiek Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija ypač daug dėmesio skyrė karjeros projektavimui ir informacijai kaip pagrindinėms politinėms mokymosi visą gyvenimą bei ekonominės ir socialinės plėtros sritims. Reikėtų paminėti keletą pagrindinių ES dokumentų, pavyzdžiui, *Mokymosi visą gyvenimą memorandumą* (ES Komisija, 2000), kuriame karjeros projektavimas aiškiai išskiriamas kaip viena iš 6 pagrindinių politikos sričių. ES ministru taryba yra parengusi *Rezoliuciją dėl visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo* (2004) ir dar konkretesnį jos tēsinį *Tarybos rezoliuciją*

3) quality and evidence in guidance provision;

4) coordination and cooperation among national, regional and local stakeholders.

While the first of these areas has been discussed by Sultana (2010), this paper considers the third of these four.

A wider and comparable database on career guidance policy and practice, involving over 50 countries in all has been produced by the OECD, the EU, and the World Bank, along with studies on career guidance by the ETF – European Training Foundation, and CEDEFOP – the European Centre for the Development of Vocational Training (Watts and Sultana, 2004).

In recent policy documents, both the EU Commission and the OECD have focused on careers guidance and information as key policy areas in terms of life-long learning, and economic and social development. Key EU documents include the *Memorandum on Lifelong Learning* (EU Commission, 2000), which explicitly pointed to guidance as one of 6 central policy areas. More recently, the EU Council of Ministers has issued a *Resolution on Lifelong Guidance* (2004), and a more specific follow-up *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (2008). The OECD, in turn, in its report *From Initial Education to Working Life – Making Transitions Work* (OECD, 2000), pointed to the fact that the national and, indeed, the global economy are decisive factors in creating smooth transitions from education to work, but the OECD also included information and careers guidance as key factors. With this backdrop, quality issues and evidence in guidance come to the policy-making forefront: career development and careers guidance are pivotal, not only in terms of economic, societal and personal development, but also in terms of creating a sustainable future, economically, socially, environmentally, and on an individual level.

¹ Angl. OECD – Organization for Economical Cooperation and Development

² Angl. ETF – European Training Foundation

³ Angl. CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training

dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas (2008). OECD ataskaitoje *From Initial Education to Working Life – Making Transitions Work⁴* (OECD, 2000) pabrėžiama, kad sklandų perėjimą iš švietimo sistemas į darbo rinką lemia ne tik nacionalinė ir netgi pasaulinė ekonomika, bet ir – ypač – informacijos ir karjeros projektavimas. Taigi politikos formavimo centre atsiduria su kokybe susiję klausimai ir įrodymai projektuojant karjerą. Karjeros plėtojimas ir karjeros projektavimas būtini ne tik ekonominėi ir socialinei plėtrai bei asmeniniam tobulejimui, bet *tvareshnės ateities kūrimui ekonominiu, socialiniu, aplinkosaugos ir asmeniniu lygmeniu*.

2 PAGRINDINĖS APIBRĖŽTYS: KUR SLYPI KOKYBĘ?

OECD pateikia tokią oficialią karjeros projektavimo apibréžtį:

„Karjeros projektavimas reiškia paslaugas ir veiklą, kuria siekiama padėti bet kokio amžiaus asmenims bet kuriuo jų gyvenimo etapu priimti sprendimus, susijusius su mokymusi, profesija ir profesiniu rengimu, ir valdyti savo karjerą. Šios paslaugos teikiamos mokyklose, universitetuose ir kolegijose, profesinio mokymo įstaigose, valstybinėse užimtumo tarnybose, darbo vietoje, savanoriškos ir bendruomeninės veiklos bei privačiame sektoriuje. Veikla vykdoma pavieniui arba grupėje, tiesiogiai arba nuotoliniu būdu (įskaitant pagalbos linijas ir interneto paslaugas). Čia teikiama su karjera susijusi informacija (spausdinta, IKT ar kitomis formomis), į(si)vertinimo priemonės, konsultaciniai pokalbiai, ugdymo karjerai programos (skatinti asmenų sąmoningumą, ugdyti karjeros valdymo mokėjimus, supažindinti su galimybėmis), tėstinės programos (pirma

2 DEFINITIONS: QUALITY IN WHAT?

One official (OECD) definition of career guidance reads this:

“Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Such services may be found in schools, universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in the workplace, in the voluntary or community sector and in the private sector. The activities may take place on an individual or group basis, and may be face-to-face or at a distance (including help lines and web-based services). They include career information provision (in print, ICT-based and other forms), assessment and self-assessment tools, counselling interviews, career education programmes (to help individuals develop their self-awareness, opportunity awareness, and career management skills), taster programmes (to sample options before choosing them), work search programmes, and transition services” (OECD, 2004, p. 10). This comprehensive definition is used in this paper, along with the concept of career education, which refers to school-based career development and awareness rising activities.

However, the OECD definition above raises several questions in relation to quality assurance in career guidance: quality in what? As guidance is much more than a face-to-face interview, it also includes activities such as informing, advising, assessing, teaching, enabling, advocating, networking, feeding back, managing, innovation/systems change, signposting, mentoring, sampling work experience or learning taster courses, following up (Ford, 2001). Canadians and Americans commonly use the

⁴ Liet. Pereinant nuo pirminio mokymo į darbo veiklą

išbandyti veiklą ir tik tada rinktis), darbo paieškos programos ir perejimo iš švietimo sistemos į darbo rinką paslaugos“ (OECD, 2004, p. 10). Straipsnyje greta šios savokos vartojama dar viena – ugdymas karjerai, t. y. karjeros plėtojimo ir sąmoningumo ugdymo veikla mokykloje.

Vis dėlto OECD pateikta apibrėžtis kelia klausimų, susijusių su kokybės užtikrinimu karjeros projektavimo kontekste. Kur slypi kokybė? Karjeros projektavimas yra daug daugiau nei tiesioginiai pokalbiai. Jis apima ir informacijos teikimą, konsultavimą, vertinimą, mokymą, sąlygų sudarymą ir palai-kymą, kontaktų tinklo plėtojimą, grįžtamajį ryšį, vadovavimą, mentorystę, darbo patirties atranką, tēstinumo užtikrinimą (Ford, 2001). Kanadoje ir JAV įprastai vartojama „karjeros plėtojimo“ savoka, apimanti visas minėtasių karjeros projektavimo veiklos rūšis, tačiau kalbant apie kokybę reikia paminėti, kad daugelyje Europos valstybių šiuo metu taikomos kokybės strategijos apima tik keletą iš minėtųjų veiklų (Plant, 2011). Daugeliu atveju dėmesys skiriamas tik dviej aspektams – informacijos teikimui ir vertinimui. Kartais kokybės užtikrinimo strategijų centre atsiduria komiliacijos tarp karjeros projektavimo ir besimokančių žmonių skaičiaus didėjimo. Mažai dėmesio kol kas sulaukia asmeninių nuostatų, prioritetų ar savęs suvokimo pokyčių.

Vis dėlto kokybė platesnė prasme gali apimti visus karjeros projektavimo aspektus: ištaklius, procesą ir rezultatus. Trumpai tariant, kokybės užtikrinimo strategijos gali apimti: veiklos stebėjimą ir lyginimą su standartais, nuolatinės įvertinimo procedūras, įvertinimo tyrimus, profesionalios praktikos kodeksus (gaires), etikos kodeksus, subjektyvišias gaires (pvz., rodančias pageidaujamus rezultatus ar profesines kvalifikacijas). Norint su(si)da-ryti bendrą nuomonę apie kokybės strategijas ir aspektus (Plant, 2001; 2004; 2011) šis paly-ginti mechaniskas ištaklių-proceso-rezultatų

concept “Career Development” to cover all these types of activities in career guidance, but in terms of quality issues, only some of the above mentioned activities are covered in present quality approaches in most European countries (Plant, 2011). Many activities are in fact neglected in QA work: in most cases the focus is on the two categories – Informing and Assessing. In some cases on the correlation between guidance and other factors, such as educational take-up, form the hub of QA approaches. Changes in personal attitudes, preferences, or self-concept are rarely in focus.

Quality issues in a broader sense, however, may cover all aspects of career guidance: the input, the process, and the outcomes. In short, QA approaches can include: performance monitoring against standards, ongoing evaluation procedures, evaluation research, professional codes (i.e. guidelines) of practice, codes of ethics, “soft” guidelines (e.g., guidelines pointing to preferred outcomes), or professional qualifications. For an overall picture of quality approaches and issues, see (Plant, 2001; 2004; 2011), which also include discussions on alternative models to the rather mechanistic input-process-output/outcome model, such as knowledge accounting or green accounting. The latter refers to environmental performance, e.g. through measuring impact on the environment, ecological footprint, life-cycle assessment and suchlike approaches. In short, there are many perspectives at stake here, and many potential thematic angles (Plant, 2003). In most cases, however, a few particular aspects are measured, which can be considered as the main focal points. These are:

- 1) client outcomes, including client satisfaction;
- 2) educational and/or vocational take-up;
- 3) reduction of educational drop-outs.

modelis praplečiamas alternatyviais žinių apskaitos ar žaliosios apskaitos modeliais. Pastarasis modelis taikomas aplinkosaugos srityje: juo vertinamas poveikis aplinkai, ekologinis pėdsakas, gyvenimo ciklas ir naudojamos kitos panašios strategijos. Trumpai tariant, šioje srityje galima rasti daug įvairių požiūrių ir galimų tematinių krypcijų (Plant, 2003), tačiau dažniausiai vertinami keletas pagrindinių aspektų:

- 1) poveikis klientams (įskaitant klientų poreikių patenkinimą);
- 2) bendorojo ugdymo ar profesinio rengimo institucijų mokinų skaičiaus didėjimas;
- 3) į aukštąsias mokyklas įstojuusių, bet jų nebaigusių asmenų skaičiaus mažėjimas.

3 TYRIMAI IR DUOMENYS

M. Maguire ir J. Killeen (2003, p. 2) pastebėjo skirtingu interesų sankirtą: „Nors daugelis paslaugų gavėjų ir, be jokios abejonių, karjeros projektavimo specialistų yra įsitikinę šių intervencijų vertingumu, politikai, prieš patvirtindami vyriausybinį finansavimą, reikalauja įrodymų“. Be to, karjeros projektavimo poveikio įvertinimas yra sudėtingas ir netolygus procesas. Efektyviam įvertinimui reikalingi „.../ didelio masto ir sudėtingos eksperimentinės struktūros bei statistinės kontrolės tyrimai“ (OECD, 2004, p. 33).

Kokybės užtikrinimo strategijos gali tikėtis nustatyti tiek objektyvius, tiek subjektyvius rezultatus. *Objektyvūs rezultatai* rodo apčiuopiamus darbo, mokymosi ar profesinio rengimo pokyčius; *subjektyvūs rezultatai* rodo pakitusį požiūrį į darbą, profesinį rengimą ar mokymąsi: pavyzdžiui, labiau pasitiki ma savimi, išauga sąmoningumas, motyvacija, išryškėja galimi pasirinkimai (Maguire ir Killeen, 2003).

Galima išskirti greito, tarpinio ir ilgalaičio poveikio rezultatus asmeniui bei platesnei

3 RESEARCH AND FINDINGS

Different interests are at stake here, as mentioned by (Maguire and Killeen, 2003, p. 2): “While it is true that many recipients of services, and most certainly career guidance practitioners are convinced of the value of these interventions, policy makers require evidence of this in order to justify government funding”. These different interests may clash. Moreover, evaluating the impact of career guidance interventions is complex and non-linear. Effective evaluation requires “.../ large-scale research with complex experimental designs and statistical controls” (OECD, 2004, p. 33).

Thus, QA-approaches can aim at measuring what has been labelled hard and soft outcomes. This distinction implies that *hard outcomes* can include tangible changes in work, learning or training, whereas *soft outcomes* may involve changes in attitudes to work, training and learning, e.g. having more confidence, increased awareness, motivation, and more clarity around options (Maguire and Killeen, 2003).

Distinctions can be made between immediate, intermediate and longer-term outcomes for the individual and the wider societal economy (Hughes et al., 2002). There is empirical evidence to suggest that career guidance generally can have a positive impact on short-term learning outcomes, such as self-awareness, decision-making skills and knowledge of opportunities (OECD, 2004). Control-group based research, for example, would imply that some people for a period of time would receive much and sophisticated guidance, whereas another group would get none at all. Firstly, this would be impossible, as there are many sources of career guidance. And secondly, it would not be societally justified to deprive a group of this service.

visuomenės ekonomikai (Hughes ir kt., 2002). Empiriniai įrodymai leidžia teigti, kad karjeros projektavimas iš esmės gali turėti teigiamą poveikį trumpalaikiams mokymosi rezultatams – savimonei, mokėjimams priimti sprendimus, galimybę žinojimui (OECD, 2004). Pavyzdžiu, atliekant kontrolinės grupės tyrimą vieniems žmonėms tam tikrą laikotarpį turėtų būti teikiama daug sudėtingų karjeros projektavimo paslaugų, o kita grupė turėtų visiškai negauti jokių paslaugų. Visų pirma to atliliki neįmanoma, nes esama daug šaltinių, teikiančių karjeros projektavimo paslaugas, be to, socialiniu požiūriu būtų neteisinga nelaisti tam tikrai grupei gauti šių paslaugų. Taigi įrodymai karjeros projektavimo srityje (tieki objektyvūs, tieki subjektyvūs) visada yra socialinės veiklos dalis. Kita vertus, ir be šių tyrimų galima rasti daugybę karjeros projektavimo poveikio įrodymų. Kai kurie tyréjai renkasi ilgesni – pasakojimo – kelią ir leidžia žmonėms pasidalinti savo istorijomis, patirtimi. Vienas tokio metodo pavyzdys – projektas „Learning lives“, skirtas mokymuisi visą gyvenimą ir karjeros projektavimui. Tai tēstinis (2005–2008 m.) pasakojimais grįstas tyrimas, kurio metu atlakta 500 intervju ir apklausta 120 asmenų (nuo 25 iki 84 metų). Tyrimo rezultatai parodė, kad žmonės gali mokytis iš savo pačių patirties, pasakodami apie save (Biesta ir kt., 2008). Šiuo atveju pritaikytas pasakojimo metodas, padėjęs gauti ne išprastus statistinius, bet kitokio tipo įrodymus apie karjeros projektavimo poveikį. Maguire ir Killeen (2003), Earlier, Killeen ir kt. (1992) mini konkretesnių rezultatų (mokėjimų priimti sprendimus; savimonės; galimybę žinojimo; prioritetų tikrumo; mokėjimų pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką) įrodymus. Bysshe ir kt. (2002) teigia, kad karjeros projektavimas yra tarsi investicija, leidžianti mokėti mažiau bedarbio pašalpų ir suteikianti žmonėms galimybę užsidirbtį didesnį atlyginimą. Galima paminėti, kad karjeros projektavimas atlieka tam tikrą

Thus, evidence in guidance, be it hard or soft, it always part of wider societal issues and activities. There is no moncausality in the field of creating evidence in guidance. On the other hand, there is already plenty of evidence of the impacts of guidance. Few studies take the longer narrative route, and give space for people to tell their stories and experiences. But one such example of a wider approach was seen in the project “Learning lives”, which focused on lifelong learning and guidance. It was a longitudinal (2005–2008), narrative-based study, with 500 interviews with 120 persons, aged 25–84 years. The outcomes pointed to the fact that people can learn from their lives through the stories they tell about them (Biesta et al., 2008). In this case, a narrative approach was adopted, which created a different type of evidence on the impact of guidance, as opposed to the more common statistical evidence. Maguire and Killeen (2003), Earlier, Killeen et al. (1992) mentioned evidence of more specific outcomes in terms of decision-making skills; self-awareness; opportunity awareness; certainty of preference; and transition skills. And Bysshe et al. (2002) found that guidance pays as an investment in terms of saved unemployment benefits and higher wages. One step further into this argument, guidance has a role to play in terms of social cohesion, equal opportunities, and social inclusion. Even evidence of the impact of a soft intervention such as call centre/telephone guidance has been reported in robust research, as for example in the case of the call centre “Learndirect” (now renamed “Next Step”) where 100 calls were analysed, 1000 user were categorised, guidance experts were interviewed. The users related the positive results (clearer career goals, 26%; employment, 19%; training take-up, 30%; job-seeking, 25%) to their contact with “Learndirect” (Page et. al., 2007).

funkciją ir socialinės sanglaudos, lygių galimybių bei socialinės įtraukties srityse. Tvirtos struktūros tyrimai netgi pateikė įrodymų apie subjektyviosios intervencijos (pvz., skambučių centro / telefoninio karjeros projektavimo) poveikį. Vienas iš tokų tyrimų buvo atliktas „Learndirect“ (dabar vadinama „Next Step“) skambučių centre: išanalizavus 100 skambučių ir apklausus karjeros projektavimo eksperthus, 1000 vartotojų buvo suskirstyta į kelias kategorijas. Pastebėta, kad vartotojai linkę sieti teigiamus rezultatus (aiškesnius karjeros tikslus – 26%; užimtumą – 19%; profesinio mokymosi – 30%; darbo paieškas – 25%) su bendravimu „Learndirect“ aplinkoje (Page ir kt., 2007).

4 LYGMENYS IR STRATEGIJOS

Ilgalaikiams įrodymams reikalingi įvairūs tyrimų metodai, kadangi įrodymas neapsiriboja vienu moksliniu požiūriu. Tyrimus, kuriais ieškoma įrodymų, galima skirstyti į kelis lygmenis (Hughes ir Gration, 2009); kai kurie iš jų taikomi ir karjeros projektavimo srityje:

1 lygmuo. *Nuomonės tyrimas.* Karjeros paslaugų vartotojai teikia atsiliepimus apie gautų paslaugų efektyvumą.

2 lygmuo. *Rezultatų matavimo tyrimas ir kontrolinės grupės duomenų analizė.* Kontrolinė grupė yra nuoroda į tai, kas būtų atsitikę, jei nebūtų taikyta karjeros projektavimo intervencija. Jeigu negalima gauti kontrolinės grupės įrodymų, nesama pagrindo teigti, kad konkreti priežastis lemia tam tikrą būklę.

3 lygmuo. *Rezultatų matavimo tyrimas ir silpna priešingos padėties analizė.* Šie tyrimai, nors ir tvirtesni nei 2 lygmens, vis dėlto yra riboti.

4 lygmuo. *Rezultatų matavimo tyrimas ir kontrolinis skaičiavimas.* Mišrūs statistiniai metodai naudojami retrospektyviai

4 LEVELS AND APPROACHES

Evidence of longer terms takes a number of research methods into account, as evidence does not represent one single scientific approach: it can be established at a number of different levels (Hughes and Gration, 2009), few of which are at present in operation in the guidance area:

Level 1. *Opinion studies,* where users of guidance services provide feedback on the perceived effects of the services they have received.

Level 2. *Outcome measurement studies with no counterfactuals.* Counterfactuals are indications of what would have happened in the absence of the guidance intervention. If no evidence on counterfactuals is available, there is no basis on which to attribute causality.

Level 3. *Outcome measurement studies with weak counterfactuals.* These are more robust than Level 2, but still subject to reservations.

Level 4. *Outcome measurement studies with control by calculation.* Here multivariate statistical techniques are used to control retrospectively for those who have and have not been exposed to guidance interventions.

Level 5. *Experimental studies with a control group.* Classically, this involves random assignment to guidance and non-guidance (placebo) groups; alternatively, it may be carried out by constructing a control group.

Currently, few examples of research go beyond level 2. But what is perhaps remarkable is the built-in positivistic value system that underpins this taxonomy. This was also the case in, for example, a review undertaken by the Danish Clearinghouse for Education, which recently looked into possible effects of guidance interventions in transition fases. After sifting through 8551 studies conducted since year 2000, most from the USA, UK and Germany, 39 were considered to be of medium or high research quality: 9 were mixed-methods research designs, 3 qualitative designs and

kontroliuoti tiriamuosius, kurie buvo arba nebuvę susidūrę su karjeros projektavimo intervencija.

5 lygmuo. *Eksperimentinės ir kontrolinės grupės tyrimai*. Dažniausiai karjeros projektavime dalyvaujanti arba nedalyvaujanti (kontrolinė) grupė yra pasirenkama atsitiktiniu būdu. Tyrimą galima atliskti ir specialiai sudarant kontrolinę grupę.

Šiuo metu nedaug tyrimų peržengia 2 lygmenį, tačiau verta atkreipti dėmesį į įgimtą pozityvistinę vertybų sistemą, palaikančią šią taksonomiją. Tai būdinga ir, pavyzdžiui, Danijos švietimo informacijos centro (angl. *Danish Clearinghouse for Education*) neseniai atlirkiam tyrimui, kuriuo siekta nustatyti galimą karjeros projektavimo poveikį pereinamaisiais laikotarpiais. Peržvelgus nuo 2000 m. daugiausia JAV, JK ir Vokietijoje atlirkus tyrimus (iš viso 8551), nustatyta, kad 39 iš jų yra vidutinės ir aukštos kokybės: 9 atvejais naudoti įvairių metodų tyrimų modeliai; 3 atvejais naudoti kokybiniai modeliai; 27 tyrimams parinkti paprasčiausiai kiekybiniai modeliai (Larsen ir kt., 2011). Šie skaičiai atskleidžia kiekybinių tyrimo metodų ir gautų rezultatų pakartojamumo tendencingumą (šališkumą). Tokias apžvalgas atliki paskatino EPPI Centras⁵ (*Informavimo ir koordinavimo centras įrodymams politikos ir praktikos srityse teikti, Londono universiteto Švietimo instituto Socialinių mokslių tyrimų skyrius*). Šio centro apžvalgose nurodomi tokie metodikos vertinimo kriterijai:

- 1) taikomi *aiškūs* ir *skaidrūs* metodai;
- 2) tyrimas atliekamas *nustatytais* etapais;
- 3) tyrimui būdingas *paažkinamumas*, *pakartojamumas* ir *atnaujinamumas*;
- 4) į tyrimą įtraukiami ir vartotojai, siekiant užtikrinti, kad ataskaitos būtų *aktualios* ir *naudingos*⁶.

⁵ Angl. *The Evidence for Policy and Practice Information and Co-ordinating Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London*

⁶ Žr. <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=67&language=en-US>

27 purely quantitative designs (Larsen et al., 2011). The figures reveal a bias in favour of quantitative research methods and replicable results. The inspiration to conduct such overarching reviews comes from the EPPI-Centre (*The Evidence for Policy and Practice Information and Co-ordinating Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London*). EPPI's review-methods specify criteria for the inclusion of research:

- 1) *erxplicit* and *transparent* methods are used;
- 2) it is a piece of research following a *standard* set of stages;
- 3) it is *accountable*, *replicable* and *updateable*;
- 4) that users are involved to ensure reports are *relevant* and *useful*¹.

This case represents an interesting example of how a particular scientific approach to evidence creates particular results. Incidentally, the review concluded that evidence showed that a variety of guidance methods had the biggest effect in terms of smooth transitions. In this context, Magnusson and Lalande (2005, p. 7) comment that: "Often specific outcomes are used on the assumption that they are linked to positive career planning. For example, increases in occupational exploration behaviours are commonly used as outcome measures, even though there is little evidence to support the assumption that such increases are related to making sound occupational decisions. An equally plausible hypothesis could be that increasing engagement in meaningful activities, regardless of occupational context, will lead to the discovery of satisfying opportunities".

QA approaches are grounded in evidence which is mostly numerical, focusing on items which are easily measured and considered to be relevant to career development interventions, as seen from a policy perspective (Plant, 2011). Such links are often established as correlations which career development interventions (e.g., interviews, educational taster courses,

¹ See: <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=67&language=en-US>

Šiuo atveju pateikiamas įdomus pavyzdys, kaip tam tikras mokslinis požiūris į įrodymus sukuria atitinkamus rezultatus. Beje, apžvalgos išvadose teigama, kad įrodymai atskleidė, jog sklandžiausių perėjimą užtikrinti padeda kuo įvairesni karjeros projektavimo metodai. Šiame kontekste K. Magnusson ir V. Lalande (2005, p. 7) teigia, kad „dažnai konkretūs rezultatai naudojami darant prieplaidą, kad jie yra susiję su pozityviu karjeros planavimu. Pavyzdžiui, išaugės profesinės elgsenos tyrinėjimų skaičius pasitelkiamas kaip rezultatų rodiklis net ir tuo atveju, kai esama mažai įrodymų, patvirtinančių jog jis padeda priimti pagrįstus profesinius sprendimus. Lygiai taip pat tikėtina būtų hipotezė, kad didesnis įsitraukimas į svarbią veiklą, nepaisant profesinio konteksto, padės rasti pasitenkinimą teikiančių galimybių“.

Kokybės užtikrinimo strategijos daugiausia remiasi skaitmeniniais įrodymais, sutelkiant dėmesį į lengvai pamatuojamus dalykus, kurie laikomi politiškai svarbiais karjeros plėtojimui (Plant, 2011). Dažnai tokiais įrodymais laikoma karjeros plėtojimo intervencijų (pvz., pokalbių, įvairių įvadinį mokomujų dalykų, taikomų susipažinti su mokymusi, ugdymo karjerai mokyklose, darbo patirties programų) koreliacija su mažėjančiu iškritimu iš švietimo sistemos arba didėjančiu įsidarbinimu. Tokia strategija atskleidžia problemų sprendimo paradigmą, kurioje sprendimai neatrodo tokie sudėtingi kaip realybėje. C. L. Bacchi (2009) teigia, kad vakarų valstybėse vadovaujamasi problemų sprendimo paradigma ir politika vertinama pagal „tai, kas veikia“ principą. Kuriamos atitinkamos problemų sprendimo strategijos (įskaitant, pvz., karjeros plėtojimo intervencijas), skirtos spręsti problemoms, kurias nustato kas nors kitas (dažniausiai – politikai). Autorė tarsi provokuodama siūlo keisti diskursą ir kalbėti ne apie problemų sprendimą, bet apie jų kvestionavimą. Dauguma Europos valstybių bando spręsti problemas, susijusias

career education in schools, work experience programs) with educational retention or employment rates. Such approaches represent a problem solving paradigm, where solutions are presented as straightforward, and much less complicated than a reality check would imply. Bacchi (2009) argues that Western countries are ruled through a problem-solving paradigm that evaluates policy in terms of “what works”, and that this produces specific problem-solving approaches (including, e.g., career development interventions), addressing problems set by others, often policy-makers. Provocatively, she offers problem-questioning as a counter-discourse to problem-solving, thus changing the discourse. Most European countries are trying to solve problems related to educational retention and (youth) unemployment. These problems are translated into easily understood figures, which, in turn, legitimise public spending on career guidance. Thus, links are established, and numerical approaches with indicators are favoured.

Some country-specific examples may illustrate this point. They are taken from ELG-PN briefings and provided by experts from the countries in question (Plant, 2009).

In Denmark, bench-marking of guidance services is conducted in a top-down, centrally driven system, where evidence is seen as mainly numerical outcome indicators linked to educational take-up and retention, supplemented by end-user surveys from 50 000 pupils/students. It represents a sectoral approach which deals with educational guidance, and it is based mainly on correlations between guidance and, for example, educational take-up/retention.

In Greece, indicators in the Greek Model System of Quality Assurance in Guidance produce indications for quality development. The values produce indicators, the indicators produce indications and the indications produce evidence. For example: “The Service investigates the needs of its target groups in order to ensure that what is on offer is what

su iškritimu iš švietimo sistemos ir (jaunimo) nedarbu. Šios problemos paverčiamos lengvai suprantamais skaičiais, kurie savo ruožtu įteisina lėšas, valstybės skiriamas karjeros projektavimui. Taip nustatomos sąsajos, o pirmenybė pradedama teikti strategijoms, grindžiamoms skaičių rodikliais.

Ši teiginį galima iliustruoti ir kai kurių valstybių pavyzdžiai, paimtais iš ELGPN tinklo konferencijų bei pateiktais ekspertų iš minimų valstybių (Plant, 2009).

Danijoje karjeros projektavimo paslaugų sėkmės gairės nustatomos remiantis centralizuota „iš viršaus žemyn“ sistema, o įrodymais laikomi skaitiniai rodikliai, atskleidžiantys mokymosi iniciatyvą ir iškritimo iš švietimo sistemos mažėjimą. Juos papildo 50 000 moksleivių ir studentų apklausos. Tai yra švietimo informavimo sektorinė strategija, daugiausia grindžiama koreliacijomis tarp karjeros projektavimo ir, pavyzdžiu, mokinijų / studentų skaičiaus didėjimo bei iškritimo iš mokymosi proceso mažėjimo.

Graikijos pavyzdinėje karjeros projektavimo kokybės užtikrinimo sistemoje (angl. *Greek Model System of Quality Assurance in Guidance*) rodikliai nukreipia į kokybės plėtros simptomus (požymius). Vertybės nurodo rodiklius, rodikliai – simptomus (požymius), o simptomai – įrodymus. Pavyzdžiu, „tarnyba turi savo tikslinių grupių poreikius, kad užtikrintų pasiūlos atitinkamą klientų pageidavimams“ ir nustato rodiklį „sistema klientų poreikiams tirti“. Šio simptomo rodikliai yra klientų poreikių apklausos, bendravimas su piliečiais paštu, el. paštu ir kalbantis, informacijos rinkimas iš tikslinių grupių (pvz., tévų, mokytojų, klubų narių).

Vokietijos valstybinėje užimtumo tarnyboje karjeros projektavimas laikomas viena iš intervencijų, darančių įtaką bendriems valstybinės užimtumo tarnybos rezultatams. Pavyzdžiu, karjeros projektavimo rezultatas matuojamas indeksu, kurį sudaro keletas rodiklių: sekmingas įsitraukimas į

clients need” produces the indicator “System for investigating client needs”. The indications of this indicator are: client need surveys, communicating with mainstream citizens by mail, e-mail and by word of mouth, collecting information from the target group (e.g., parents, teachers, members of clubs).

In, for example, the *German Public Employment Service* (PES), guidance is seen as one of several interventions which influence the overall outcome of the PES. For instance, the outcome of guidance is measured by an index which is constructed by several indicators like: successful integration into apprenticeship training, successful integration of disadvantaged youth, sustainable integration (> 6 month), duration of placement process and a customer satisfaction index based on a yearly survey.

5

CHALLENGES AND OUTCOMES

There are many challenges for research into the quality of career guidance interventions (cf. *Department of Labour*, 2006). These include: the lack of agreed common outcome measures or common methods used to collect data (Hughes, 2004); the range of factors that can influence individual career choices, including e.g. family and friends (Hughes, 2004); the fact that many countries regularly change their mix of programmes (Martin, 2000). There are little follow-up data on whether participants remained employed for a significant period of time, and whether they attain greater levels of later job satisfaction, work performance or life satisfaction compared with those who do not access the services. There is also little evidence collected on social benefits of the programmes, such as stronger families, decreased isolation, better health, and reduced crime (Magnusson and Roest, 2004). Thus, few studies have ventured

pameistrystės programas, sėkminga socialiai pažeidžiamų jaunuolių integracija, tvari integracija (trunkanti daugiau nei 6 mén.), įsitarbinimo proceso trukmė ir vartotojo poreikių patenkinimo indeksas (kasmetinės apklausos duomenimis).

5 IŠŠŪKIAI IR REZULTATAI

Tiriant karjeros projektavimo intervencijų kokybę, susiduriama su daugybe iššūkių (plg. *Department of Labour*, 2006). Reikėtų paminti: bendrų rezultatų vertinimo priemonių ir bendrų duomenų rinkimo metodų trūkumą (Hughes, 2004); veiksnius, darančius įtaką individualiam karjeros pasirinkimui, pavyzdžiu, šeimą ir draugus (Hughes, 2004); faktą, kad daugelis valstybių nuolat keičia įvairias programas (Martin, 2000). Nesama pakankamai duomenų, ar karjeros projektavimo paslaugas gavę dalyviai išdirbo ilgesnį laiko tarpą, ar jie yra labiau patenkinti savo darbu, rezultatais ir gyvenimu nei tie, kurie šių paslaugų negavo. Taip pat trūksta įrodymų, liudijančių socialinę programų naudą, pavyzdžiu, tvirtesnės šeimos, sumažėjusi atskirtis, geresnė sveikata ir sumažėjęs nusikalstamumo lygis (Magnusson ir Roest, 2004). Todėl nedaug tyrejų išdrīso imtis šios sudėtingos srities ir analizuoti karjeros projektavimo sąnaudų ir naudos santykį. Šis klausimas jau anksčiau nagrinėtas publikacijoje apie ekonominę karjeros projektavimo naudą (Killeen ir kt., 1992). Škotijos karjeros projektavimo visoms amžiaus grupėms tarnyba, tuomet vadinta Karjera Škotijai (angl. *Careers Scotland*), pateikė preliminarų ginčytiną sąnaudų ir naudos santykį 1:5, rodantį, kad iš tiesų verta investuoti į karjeros projektavimą, ir netgi penkis kartus (*Careers Scotland*, 2007). Jei toks skaičius išliktų ir atlikus išsamius tyrimus, karjeros projektavimas pagaliau visiems laikams būtų įteisintas

into the difficult area of assessing a cost/benefit ratio to guidance. This issue was raised earlier in a publication on the economic benefits of career guidance (Killeen et al., 1992). Daringly, the Scottish All-Age Guidance Service, then known as *Careers Scotland*, came up with a tentative and disputed cost/benefit ratio: 1:5, which would indicate that it actually pays to invest in guidance. Five times, in fact (*Careers Scotland*, 2007). If these numbers stand to scrutiny, they would legitimise career guidance once and for all in policy terms. This argument can be taken further, in distinguishing between the impact of career guidance in relation to (ibid):

1) *learning outcomes* (greater access to learning and training; greater participation in learning and training; improved retention rates in education and training; greater education and training attainment and higher level skills; improved motivation and hence attainment in education and training).

2) *economic outcomes* (higher levels of participation in employment; lower levels of unemployment; improved job tenure through increased motivation at work; a more responsive and flexible workforce; improvements in the employability of individuals).

3) *social outcomes* (increased confidence; increased well being which contributes to health benefits for society; reductions in crime and offending behaviour; greater levels of social inclusion).

All of these outcomes have social and economic effects, such as reductions in lost earnings and lower productivity through lost education and training, and reductions in social security, public health costs and other public costs. The general value of career guidance, according to Mayston (2002a; 2002b), lies in *imperfect information*: in a perfect world with perfect information, guidance would not represent an added value. One typical (Danish) report on economic considerations (*Undervisningsministeriet*, 2008)

politikoje. Ši argumentą galima pasitelkti ir bandant išskirti karjeros projektavimo poveikį (ten pat):

1) *mokymosi rezultatams* (geresnės mokymosi ir profesinio rengimo galimybės; daugiau mokymosi ir profesinio rengimo dalyvių; geresnis išlikimo švietimo ir profesinio rengimo sistemoje rodiklis; aukštesni švietimo ir profesinio rengimo pasiekimai ir geresni mokėjimai; stipresnė motyvacija ir dėl to pagerėję pasiekimai mokymosi ir profesinio rengimo srityje).

2) *ekonominiams rezultatams* (aktyvesnis dalyvavimas ieškant darbo; žemesnis nedarbo lygis; išaugusi motyvacija dirbtį ir dėl šios priežasties pailgėjęs darbo laikotarpis; lengviau prisitaikanti ir lankstesnė darbo jėga; išaugęs asmenų darbingumas).

3) *socialiniams rezultatams* (išaugęs pasitikėjimas savimi; didėjanti gerovė, teikianti daugiau naudos visuomenės sveikatai; sumažėjęs nusikalstamumas ir neteisėti veiksmai; didesnė socialinė įtrauktis).

Visi šie rezultatai daro socialinį ir ekonominį poveikį. Dėl nutrūkusio mokymosi ir profesinio rengimo sumažėjā dirbančiųjų produktyumas, darbo užmokestis, galimos išlaidos socialinei apsaugai, visuomenės sveikatai ir kt. Pasak D. Mayston (2002a; 2002b), bendra karjeros projektavimo vertė slypi *netobuloje* informacijoje – tobulame pasaulyje su tobula informacija karjeros projektavimas neturėtų pridėtinės vertės. Vienoje (Danijos) ekonominėje ataskaitoje (*Undervisningsministeriet*, 2008) aprašoma sistema, kurioje vienas milijardas Danijos kronų per metus išleidžiamą iš dalies tapačioms karjeros projektavimo veikloms, kurios nepakankamai pagrindžiamos dokumentais ir yra skirtos ne tiems klientams. Trumpai tariant, ataskaita, kurią užsakė Finansų ministerija, skatina teikti sąnaudą ir naudos atžvilgiu tikslingesnes karjeros projektavimo paslaugas. Šiuo atveju netobula informacija tapo viena iš daugelio klaidingo karjeros projektavimo priežasčių.

depicts a system which spends one billion Danish Kroner a year on overlapping guidance activities which are poorly documented, and on the wrong type of clients. In short, the report which was commissioned by the Ministry of Finance, called for much more targeted guidance services in a cost/benefit perspective. In this case, imperfect information was one of the many issues that lead guidance astray.

6

ALTERNATIVE MODELS

One favoured QA model – easy to adopt and communicate – is based on the traditional “input-process-output” model: *access* (e.g., clients targeted, physical/social/linguistic access etc), *process* (e.g., objectives, organisation, monitoring, time spent with clients, guidance interviews, information, quality assurance systems etc), and *output* (e.g., number of people taking up job/training/education, job/educational retention, cost/benefit ratios, etc). This list seems fairly straightforward, although some of items are much harder to verify than others: it is easier to count client flow in terms of numbers than it is to make a plausible cost/benefit analysis. In relation to the favoured, but rather mechanistic, “input-process-output” QA model, Canadian and British guidance researchers have suggested to reverse the model’s thinking into “output-process-input”, thus focusing on preferred outcomes/output, working towards QA in terms of the guidance process, and then looking at what input is needed to facilitate such guidance processes.

One aspect of all this is the learning aspect of guidance: Canadian (and now also Australian) focus on Learning Outcomes of guidance on the shape of the Blueprint for LifeWork Design. Here a favoured instrument is the learning matrix, which indicates

6 ALTERNATYVŪS MODELIAI

Vienas iš palankiai vertinamų kokybės užtikrinimo modelių, kurį lengva taikyti ir skleisti, pagrįstas tradiciniu „ištaklių-proceso-rezultatų“ principu: *prieinamumas* (pvz., tiksliniai klientai, fizinė, socialinė ar lingvistinė prieiga ir kt.), *procesas* (pvz., siekiai, organizavimas, stebėjimas, laikas, praleistas su klientais, karjeros projektavimo interviu, informacija, kokybės užtikrinimo sistemos ir kt.) ir *rezultatai* (pvz., įsidarbinusių ar į mokymosi / profesinio rengimo sistemą įsitraukusių žmonių skaičius, vietas švietimo sistemoje ar darbo vietas išsaugojimas, sąnaudų ir naudos santykis ir kt.). Šis sąrašas atrodo aiškus, tačiau vienus aspektus patikrinti lengviau nei kitus. Klientų draudė suskaičiuoti lengviau nei pateikti naudingą sąnaudų ir naudos analizę. Kalbėdami apie mėgstamą, bet palyginti mechaniską „ištaklių-proceso-rezultatų“ kokybės užtikrinimo modelį, Kanados ir Didžiosios Britanijos karjeros projektavimo tyrejai pasiūlė keisti jį „rezultatų-proceso-ištaklių“ modeliu: dėmesį nukreipti į pageidaujamus rezultatus, dirbtį siekiant užtikrinti karjeros projektavimo kokybę ir tada nagrinėti, kokių ištaklių reikia šiemis karjeros projektavimo procesams palengvinti.

Kalbant apie karjeros projektavimą, ne reikėtų pamiršti ir mokymosi aspekto. Kanadietės (o dabar ir australai) atkreipė dėmesį į tokius karjeros projektavimo rezultatus, kurie leistų sukurti gyvenimo ir darbo projektą, pagrįstą karjeros projektavimo intervencijomis. Dažniausiai naudojama priemonė šiuo atveju yra mokymosi matrica, kurioje nurodomi mokymosi karjerai, sprendimų priėmimo ir kt. lygiai bei sritys. Šios strategijos atitinka jau daugiau nei amžių trunkančią Šiaurės Amerikos plėtrą. Kanados planas pagrįstas ankstesniu devintojo dešimtmečio JAV darbu (National LifeWork Centre, 2010). Vienas iš įdomesnių aspektų kuriant šiuos planus buvo procesas: jis truko kelerius metus, iš jų įsitraukė

both levels and areas of career learning, decision making, etc. Such approaches represent developments over a decade in North America, in so far as the Canadian Blueprint builds on the earlier USA-based work from the late 1980s (*National LifeWork Centre*, 2010). One of the interesting points in developing these Blueprints was in fact the process: it took several years and involved a multitude of stakeholders across these vast countries, and in Canada this exercise even spanned across French and English linguistic barriers. The involvement included national and local governmental departments, a large number of professional groups, local community representatives, users groups, and many others. This process served as an anchor in relation to a broad and wide ownership, which is important if such documents are put to use on a cross-sectoral basis.

7 DISCUSSION

Quality is measured for a number of (related) reasons (Watt, 1998): political reasons (to justify the service); funding purposes (to show that the service is worthwhile); measure client progress (to assess implementation of planned objectives); record what is happening (monitoring); strategic planning (organisational development); practice and policy development (assessing good practice; benchmarking).

One or all may be embedded in specific quality assurance procedures. All in all, it seems fair to observe that a number of assumptions about the benefits and quality of guidance are in operation (the reduction of labour market failures and educational drop-outs, etc.), most based on estimated correlations, but that few studies have dealt explicitly with the, for example, economic aspects of guidance (Maguire and Killeen, 2003). More

daug socialinių dalininkų iš įvairių valstybių. Kanadoje ši veikla netgi peržengė lingvistinį prancūzų ir anglų kalbų barjerą; joje dalyvavo valstybinės ir vietas valdžios departamentai, daug profesinių grupių, vietas bendruomenės atstovai, vartotojų grupės ir kt. Šis procesas buvo tarsi atrama visuotinei plataus masto atsakomybei, kuri yra be galo svarbi pradėjus naudoti minėtus dokumentus įvairiuose sektoriuose.

7

DISKUSIJA

Kokybė vertinama dėl daugelio (susijusių) priežasčių (Watt, 1998). Galima išskirti: politines priežastis (įteisinti paslaugą); finansavimo priežastis (įrodyti, kad paslauga vertinga); kliento pažangos vertinimą (įvertinti suplanuotų tikslų īgyvendinimą); kaitos stebėjimą; strateginį planavimą (organizacinę plėtrą); praktikos ir politikos plėtrą (gerosios praktikos vertinimą; gairių nustatymą).

Viena ar kelios iš šių priežasčių įtraukiamos į konkretias kokybės užtikrinimo procedūras. Verta paminėti prielaidas, siejamas su karjeros projektavimo nauda ir kokybe (pvz., sumažėjės nesėkmų darbo rinkoje skaičius ir į aukštąsias mokyklas įstojančių, tačiau jų nebaigusių asmenų skaičius). Daugelis šių prielaidų grindžiamos nustatytomis koreliacijomis, tačiau nedaug tyrimų išsamiai nagrinėjo, pavyzdžiui, ekonominius karjeros projektavimo aspektus (Maguire ir Killeen, 2003). Daugiau tyrimų buvo skirta, pavyzdžiui, klientų poreikių patenkinimo apklausoms ir / ar skaičiams (moksleivių ir studentų nubyréjimo sumažėjimas, įsitraukimo į mokymąsi didėjimas, darbo paieškos ir kt.). Galima rasti keletą ilgalaikių tyrimų, skirtų karjeros projektavimo efektui (Plant, 2003). Viena naujausių ir išsamausių ataskaitų karjeros projektavimo po-veikio ir įrodymų srityje (Hughes ir Gration,

have dealt with for example, customer satisfaction surveys and/or numbers (student retention, educational pick-up, job seeking, etc). Few longitudinal studies on the effects of guidance are available (Plant, 2003). One of the most recent and comprehensive reports in the area of evidence and impact of guidance interventions (Hughes and Gration, 2009), points to the importance of linking policy, practice, research and theory. Missing one of these components weakens evidence-based policy making in the guidance field.

Guidance is often questioned: it could be a waste of money? Conversely, guidance is sometimes seen as an investment, which is expected to pay off in broader social terms, in, for instance, relieving social exclusion and social tensions. The focus on guidance as an instrument to combat social exclusion (Watts, 2001; Plant, 2005) underscores the importance and potential impact of guidance. Thus, stronger links are being forged between policy-making and guidance/career development, on both a national and a global level.

Moreover, guidance is a tool for personal development, especially in relation to the need for lifelong and lifewide learning. Quality in this respect is measured in terms of, for example, educational take-up rates for long-term unemployed or (wo)men returners, job-retaining, job-and-training rotation scheme participation, numbers of personal action plans, portfolios, educational dropout rates etc. Other statements/guidelines/standards focus more on the profession of careers guidance itself: the level of professionalism, the professional competencies (and how they are acquired, measured, maintained, accredited). The latter tend to be highly detailed in order to legitimise high levels of professionalism, and are often linked with a code of ethics, i.e. ethical guidelines, as an integral part.

2009) rodo, kad svarbu sieti politiką, praktiką, tyrimus ir teoriją. Trūkstant vieno iš šių komponentų, sunkiau formuoti įrodymais grindžiamą karjeros projektavimo politiką.

Dažnai klausiamasi, ar karjeros projektavimas nėra pinigų švaistymas. Priešingai – karjeros projektavimas kartais suvokiamas kaip investicija, kuri, tikimasi, atsipirkis platesniu socialiniu požiūriu (pvz., sumažins socialinę atskirtį ir socialinę įtampą). Dėmesys karjeros projektavimui kaip priemonei, padedančiai įveikti socialinę atskirtį (Watts, 2001; Plant, 2005), pabrėžia jo svarbą ir potencialų poveikį, todėl reikalingos stipresnės sąsajos tarp politikos formavimo ir karjeros projektavimo bei plėtotės tiek valstybiniu, tiek pašauliniu mastu.

Be to, karjeros projektavimas yra asmeninio tobulėjimo priemonė, ypač kalbant apie visą gyvenimą trunkančio ir visus gyvenimo aspektus apimančio mokymosi poreikį. Kokybė šiuo atveju matuojama vertinant, pavyzdžiuui, ilgalaikių bedarbių arba grįžusių iš motinystės / tévystės atostogų asmenų mokymosi didėjimą, darbo vietų išsaugojimą, dalyvavimą darbo ir profesinio rengimo rotacijos schemaje, asmeninių veiksmų plano skaičių, portfolio metodų, į aukštąsią mokyklas įstojančių, tačiau jų nebaigiančių asmenų skaičių ir kt. Kiti teiginiai / gairės / standartai daugiau dėmesio skiria karjeros projektavimo specialisto profesijai – profesionalumo lygiui, profesiniams kompetentingumams (jų įgijimui, vertinimui, išsaugojimui ir akreditacijai). Šie aspektai išsamiai aprašomi siekiant įteisinti aukšto lygio profesionalumą ir dažnai siejami su etikos kodeksu, t. y. etinėmis gairėmis.

Vis dėlto *vartotojų nuomonės* kol kas paimoma retai (Vilhjálmsdóttir ir kt., 2011). Iš tiesų aktyvus vartotojų vaidmuo karjeros projektavime pabrėžiamas daugelyje ES dokumentų ir iniciatyvų, iškaitant Rezoliuciją dėl visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo (EU, 2004). Aiškiausiai piliečių ir vartotojų įsitraukimas akcentuojamas ES publikacijoje

One voice, however, is seldom heard in all this, and that is the *voice of the users* themselves (Vilhjálmsdóttir et al., 2011). The active role of users in guidance is in fact stressed in many recent EU documents and initiatives, including the Resolution on Lifelong Guidance (EU, 2004). Most pointedly, the citizen and user involvement is highlighted in EU's publication *Improving lifelong guidance policies and systems* (EU, 2005), in which section 3.1 reads:

"Citizen and user involvement. Quality assurance systems for career guidance should: include information for the user regarding their entitlement (e.g., through users' charters) and take account of the work of national and European consumer associations in processes for consumer protection and redress; ensure that individual users are regularly consulted on their satisfaction with, and experience of, the service; require service providers to make systematic use of the findings from such consultations; involve the user in the design, management and evaluation of guidance services and products".

Clearly, this takes the user involvement beyond that of merely measuring client satisfaction in some exit-pole fashion, for example through a brief questionnaire. The user-focus puts the user in a central position and changes the traditional perspective from that of the deliverer to that of the user, i.e. a supply-driven perspective as opposed to a more demand-driven one. Yet, few EU projects on guidance have taken this particular approach on board, probably for the good reason that it is both difficult and problematic: it can be argued that what the clients may *want* in guidance is in fact not what they *need*. Nonetheless, in involving users in the design, management and evaluation of guidance services and products, steps need to be taken to ensure that this happens, and, if not, to analyse why. This implies developing appropriate methods, whereby the user's voice can be heard and channelled

Visų gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo politikos ir sistemų tobulinimas (EU, 2005). Šio dokumento 3.1 punkte teigiamą:

„Piliečio ir vartotojo įsitraukimas. Karjeros projektavimui skirtose kokybės užtikrinimo sistemoje turėtų būti: vartotojui pateikiama informacija apie teises (pvz., per vartotojų teisių rašus) ir atsižvelgiant į nacionalinių ir Europos vartotojų asociacijų darbus vartotojų apsaugos ir žalos atlyginimo srityse; užtikrinama, kad būtų nuolat konsultuojamasi su atskirais vartotojais apie jų patirtį ir pasitenkinimą gaunamomis paslaugomis; reikalaujama iš paslaugų teikėjų reguliariai naudotis iš tokios konsultacijų gaunamais duomenimis; vartotojas įtraukiamas į karjeros projektavimo paslaugų ir produktų kūrimą, valdymą ir vertinimą“.

Be jokios abejonės, čia neapsiribojama vien tik paprasčiausiu kliento momentinio pasitenkinimo vertinimo metodu, pavyzdžiui, trumpa anketa. Į vartotojų nukreiptose sistemoje pirmenybė teikiama vartotojui: pakeičiama įprasta perspektyva ir pereinama nuo teikėjo prie vartotojo, t. y. pasiūlos valdoma perspektyva priešpriešinama paklausos valdomai perspektyvai. Šia konkrečia strategija kol kas naudojosi nedaugelis ES projektių, susijusių su karjeros projektavimu. Taip tikriausiai yra dėl to, kad ši strategija sudėtinga ir problemiška. Gali būti ginčijamasi, kad tai, ko klientai *nori* iš karjeros projektavimo, iš tiesų yra ne tai, ko jiems *reikia*. Nepaisant to, bandant įtraukti vartotojus į karjeros projektavimo paslaugų ir produktų kūrimą, valdymą ir vertinimą, reikia imtis priemonių, kad taip įvyktų, o jei nepavyksta to pasiekti, reikia analizuoti, kodėl. Tai reiškia, kad reikia kurti metodus, kuriuose vartotojo balsas būtų išgirstas ir perduodamas karjeros projektavimo paslaugų teikėjams. Toks metodas veiktu kaip mechanizmas teikianti grįžtamąjį ryšį darbo rinkai ir mokymosi bei profesinio rengimo paslaugų teikėjams. Karjeros projektavime galima rasti keletą tokius grįžtamąjį ryšio teikimo pavyzdžių. Tačiau jie néra

back to guidance providers, which, in turn, serves as a genuine feedback mechanism to the labour market and to education/training providers. Few examples exist of this type of feedback-mechanisms in guidance, and they are not highly structured or formalised. One such example stems from the action-research project known as “Eurocounsel” (Plant, 1996), which depicted the particular case of a *Jobclub*, i.e. a job-hunting, user-driven group of unemployed people in a small provincial town in Southern Denmark. They arranged to borrow a room with a telephone and other basic facilities at the local public employment office, and they made use of the vocational guidance officer when *they had the need*. Thus, the group had the initiative, and, in practice, formulated the precise needs for guidance that they had. The results included mutual support and more efficient job-hunting. This group, in fact, were involved in the “design, management and evaluation of guidance services and products”, mostly on an informal basis. But such examples are few and far between (Vilhjálmssdóttir et al., 2011).

So far, most research so far on the effects of guidance interventions has been short-term and focused on immediate effects, or on attitudinal change (Hughes et al., 2002; Martin, 2000). Magnusson and Roest (2004) highlight as the most common finding, that career guidance interventions have a positive effect on participant satisfaction. Overall, what is measured tends to centre and even narrow guidance practices. Generally, *QA approaches tend to focus on what is measurable rather than on what is of value* (Plant, 2011). The consequence of focusing on narrow, measurable, numerical outcomes of guidance (in terms of e.g. educational retention) is that guidance itself is narrowed down to this particular aspect: it becomes of utmost importance to follow this particular line in guidance, to measure drop-out rates, etc., at the

struktūrizuoti ar formaliai įteisinti. Vienas iš tokų pavyzdžių randamas veiksmų tyrimo projekte, žinomame kaip „Eurocounsel“ (Plant, 1996), kuriame pristatyta konkretus *Jobclub* pavyzdys – darbo ieškančių, į vartotojų atsižvelgiančių bedarbių žmonių grupė nedideliame Pietų Danijos miestelyje. Šie asmenys sutarė vienos įdarbinimo biure išsinuomoti kambarių, kuriame būtų telefonas ir kiti pagrindiniai patogumai, ir *prieikus* naudojosi profesinėmis karjeros projektavimo specialisto paslaugomis. Taigi iniciatyva priklausė tikslinei grupei ir jos nariai galėjo praktiškai formuluoti tikslius poreikius karjeros projektavimui. Viso to rezultatas buvo abipusė parama ir efektyvesnės darbo paieškos. Ši grupė, nors ir neformaliai, bet iš tiesų dalyvavo „kuriant, valdant ir vertinant karjeros projektavimo paslaugas ir produktus“. Tačiau tokį pavyzdžių tikrai nėra daug (Vilhjálmssdóttir ir kt., 2011).

Kol kas dauguma karjeros projektavimo poveikio tyrimų yra trumpalaikiai ir daugiau sia nukreipti į greitą poveikį ar kintanti požiūrių (Hughes ir kt., 2002; Martin, 2000). K. Magnusson ir A. Roest (2004) pabrėžia, kad karjeros projektavimo intervencijos daro teigiamą poveikį dalyvių pasitenkinimui. Apskritai kalbant, tai, kas yra matuojama, centralizuojama ir netgi susiaurina karjeros projektavimo praktiką. *Kokybės užtikrinimo strategijos dažniausiai siejamos su tuo, ką galima pamatuoti, o ne su tuo, kas turi vertę* (Plant, 2011). Daugiau dėmesio skiriant siauriems, pamatuojamiesiems, skaičiais grindžiamais karjeros projektavimo rezultatams (pvz., asmenų, iškrentančių iš mokymosi proceso, skaičiui), karjeros projektavimas susiaureja iki labai konkretaus aspekto. Svarbiausia tampa sekti šia konkrečia karjeros projektavimo linija, suskaičiuoti į aukštąsias mokyklas įstoju sių, bet jų nebaigusių asmenų skaičių ir kt. Visa tai siaurina karjeros projektavimo aspektų įvairovę ir rezultatus. Dėl šios priežasties pradedamas ignoruoti galimai išsamesnis ir ilgesnis karjeros projektavimo

expense of wider aspects and results of guidance interventions. This may tend to ignore the possible wider and longer term effects of guidance, such as well-being or even happiness, as suggested in the Bhutan Gross Happiness Index (Khesar, 2008), which is influenced by Buddhism, and thus draws upon a set of values that are different from the western, positivistic, growth-oriented approach.

CONCLUSIONS

In Europe, there is no common Pan-European QA framework in guidance, though attempts have been made to establish a common understanding of the issues at stake, for instance via the efforts of the ELGPN (*European Lifelong Guidance Policy Network*). So far, a particular, indicator-based QA approach has been the favoured model in recent years in European countries: it is manageable and controllable from the policy-makers' perspective. Alternative approaches have been largely neglected, apart from user-satisfaction surveys. Thus QA approaches, so far, serve mainly to legitimise public expenditure on guidance services, with a lesser view to aiming at actually improving the services. Issues related to creating a firmer evidence base in guidance are high on the policy agenda, especially in terms establishing a cost/benefit argument for guidance as a viable societal investment. A broader research approach is needed, however, to cover wider aspects of the quality and evidence of guidance beyond what is currently measured. This could take QA issues in guidance beyond the present focus on basically economic aspects, and bring in alternative quality approaches, including ethical, knowledge-based, and environmental sustainability oriented aspects. This broader approach has been labelled “Green Guidance” (Plant, 2008). That is evident.

poveikis. Čia, kaip siūlo Butano bendrosios laimės indeksas (Khesar, 2008), gali būti kalbama apie gerovę ar netgi laimę. Kadangi įtaką šiam indeksui daro budizmas, jis pagrįstas kitokiomis vertybėmis, nei išprasta vaikarietiskoje pozityvistinėje kultūroje, kuriai svarbiausia – augimas.

IŠVADOS

Europoje iki šiol nėra bendros strategijos, užtikrinančios karjeros projektavimo kokybę, tačiau būta bandymų (pvz., *Europos visų gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo tinklas*) pasiekti bendrą sutarimą tam tikrais klausimais. Pastaraisiais metais Europoje palankiausiai vertinta rodikliais grindžiama kokybės užtikrinimo strategija, kurią kontroliuoja ir reguliuoja politikai. Nepaisant vartotojų poreikių tenkinimo tyrimų, alternatyvios strategijos iš esmės yra ignoruojamos, todėl kokybės užtikrinimo strategijos kol kas daugiausia tēra priemonė įteisinti valstybės lėšų skyrimą karjeros projektavimo paslaugoms, mažai dėmesio skiriant tikram paslaugų gerinimui. Politikos darbotvarkėje daug dėmesio skiriama svaresnių įrodymų karjeros projektavimo srityje paieškai, ypač dažnai naudojamasi argumentu apie sąnaudas ir naudą, kai karjeros projektavimas matomas kaip perspektyvi visuomeninė investicija. Norint apimti platesnius karjeros projektavimo kokybės ir įrodymo aspektus, reikalinga išsamesnė tyrimų strategija. Taip būtų galima nukreipti karjeros projektavimo kokybės užtikrinimo klausimus nuo paprasčiausių ekonominių aspektų ir pradėti naujotis alternatyviomis kokybės strategijomis, įtraukiant etinius, žinių ir aplinkosaugos tvarkumo aspektus. Tokia platesnė strategija pavaidinta „Žaliuoju karjeros projektavimu“ (angl. *Green Guidance*. Plant, 2008).

LITERATŪRA / REFERENCES

- Bacchi C. L. (2009). *Analysing policy: what's the problem represented to be?* Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson Education.
- Biesta G., Macleod F., Goodson I., Hodkinson P., Field J., Tedder M., Lambe P., Adair N., Malcolm I., Lynch H., Ford G. & Hawthorn R. (2008). *Learning lives: learning, identity and agency in the life course - TLRP Research Briefing 51.* London: Teaching and Learning Research Programme. Internetinis adresas: http://www.learninglives.org/Working_papers.html.
- Careers Scotland (2007). *Demonstrating Impact. Final Report.* Edinburgh: Careers Scotland. Internetinis adresas: www.careersscotland.org.uk/nmsruntime/saveasdialog.asp?IID=14435&sID=1164.
- CEDEFOP (2004). *Quality Guidelines and Criteria in Guidance.* Thessaloniki: CEDEFOP.
- Cort P. (2010). Stating the Obvious: the European Qualifications Framework is *not* a neutral evidence-based policy tool // *European Educational Research Journal*, 9 (3), p. 304–314.
- Department of Labour (2006). *45 Plus: Choices in the labour market: Final Report - Stage 1 Review of literature on programmes of career information, advice and guidance for mature non-participants.* Wellington: Department of Labour. Internetinis adresas: http://www.dol.govt.nz/publications/research/45plus-review/45plus-lit-review_20.asp.
- EU Commission (2000). *Memorandum on lifelong learning.* Bruxelles: EU Commission. Internetinis adresas: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>.
- EU Commission (2004). *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe.* Internetinis adresas: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_en.pdf.
- EU Commission (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems.* Bruxelles: EU Commission. Internetinis adresas: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf
- EU Commission (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies.* Bruxelles: EU Commission. Internetinis adresas: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/press-data/en/educ/104236.pdf
- Ford G. (2001). *Guidance for Adults: Harnessing Partnership Potential.* NICEC Briefing. Cambridge: Careers Research and Advisory Centre.
- Hughes D. (2004). *Creating evidence: Building the case for career development.* Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Hughes D., Bosley S., Bowes L. & Bysshe S. (2002). *The economic benefits of guidance.* Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hughes D. & Gration G. (2006). *Performance Indicators and Benchmarks in Career Guidance in the UK.* Derby: Centre for Guidance Studies. Internetinis adresas: http://www.derby.ac.uk/files/icegs_performance_indicators_and_benchmarks2006.pdf.
- Hughes H. & Gration G. (2009) *Evidence and Impact: Careers and Guidance-related Intervention.* Reading: CFBT Trust. Internetinis adresas: http://www.eep.ac.uk/DNN2/Portals/0/IAG/interactiveDocument_v20_web.swf.
- Khesar K. (2008). *Coronation address.* Bhutan. Internetinis adresas: <http://www.grossnationalhappiness.com>
- Killeen J., White M. & Watts A. G. (1992). *The economic value of careers guidance.* London: Policy Studies Institute.
- Larsen M. S. ir kt. (2011). *Forskning om effekt af uddannelses- og erhvervsvejledning. Et systematisk review.* Reserach into effects of career guidance. A systematic review. Copenhagen: Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, DPU/Aarhus Universitet.
- Magnusson K. & Lalande V. (2005). *The State of Practice in Canada in Measuring Career Service Impact: A CRWG Report.* Ottawa: Canadian Career Development Foundation. Internetinis adresas: <http://www.crwg-gdrc.ca/crwg/wp-content/uploads/2010/10/MesuringtheImpactReport-FinalDec-05.pdf>
- Magnusson K. & Roest A. (2004). *The efficacy of career development interventions: A synthesis of research.* Unpublished paper. Ottawa: Human Resources and Skill Development, Canada.
- Maguire M. & Killeen J. (2003). *Outcomes from career information and guidance services.* Paris: OECD.
- Martin J. (2000). *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experiences.* Paris: OECD Economic Studies 30.
- Mayston D. (2002a). *Evaluating the benefits of career guidance.* Derby: Centre for Guidance Services, University of Derby.
- Mayston D. (2002b). *Assessing the benefits of career guidance.* Derby: Centre for Guidance Services, University of Derby. Internetinis adresas: http://www.derby.ac.uk/files/assessing_the_benefits2002.pdf.
- National LifeWork Centre: *Blueprint for Life/Work Design.* Memramcook: National LifeWork Centre. Internetinis adresas: www.lifework.ca.
- OECD (2000). *From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work.* Paris: OECD Publications.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap.* Paris: OECD Publications.
- Page R., Newton B., Hawthorn R., Hunt W., Hillage J. (2007). *An Evaluation of the Ufi/learndirect Telephone Guidance Trial. Research Report RR833.* London: Department for Education and Skills.
- Parsons F. (1908). *Choosing a Vocation.* Boston: Houghton Mifflin.
- Plant P. (1996). *Eurocounsel.* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Plant P. (2001). *Quality in Careers Guidance*. Paris: OECD. Internetinis adresas: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/47/2698228.pdf>.
- Plant P. (2003). Research in Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries: Current Trends // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3 (2), p. 101–122.
- Plant P. (2004). Quality in Career Guidance: Issues and Methods // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4 (2–3), p. 141–157.
- Plant P. (2005). Solving, Preventing, Coping: Guidance and Social Inclusion. *IAEVG Newsletter*, 51, p. 1–2.
- Plant P. (2008). Green Guidance // *Career Edge*, 1, p. 4–6.
- Plant P. (2009). *Quality assurance/Evidence-base for policy and systems development, WP4 Briefing note, Helsinki*. Jyväskylä: European Lifelong Guidance Policy Network. Internetinis adresas: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgnn/themes/wp4/fv2>.
- Plant P. (2011). Quality Assurance and Evidence in Career Guidance in Europe: Counting what is Measured or Measuring What Counts? // *International Journal of Educational and Vocational Guidance* (in press).
- Sultana R. G. (2010). Learning career management skills in Europe: A critical review // *Journal of Education and Work* (forthcoming).
- Undervisningsministeriet (2008). *Uddannelses- og erhvervsvejledning i uddannelsessektoren. Analyse (Educational and Vocational Guidance in the Educational Sector. Analysis)*. København: Rambøll/Undervisningsministeriet.
- Vilhjálmsdóttir G. ir kt. (2011). *Voice of users: promoting quality of guidance for low skilled adults in the Nordic countries*. NVL-report. Reykjavík: University of Iceland.
- Watt G. (1998). *Supporting Employability: Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Watts A. G. (2001). Career guidance and social exclusion: a cautionary tale // *British Journal of Guidance and Counseling*, 29 (2), p. 157–176.
- Watts A. G., Sultana R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4 (2–3), p. 105–122.

*Iteikta 2011 m. birželio mėn.
Delivered 2011 June*

PETER PLANT

Moksliniai interesai: sąveika tarp karjeros projektavimo politikos, visuomenės ir asmens; žaliasis projektavimas (aplinkos įtaka karjeros pasirinkimams); tarptautinis bendradarbiavimas karjeros projektavime.

Research interests: the interface between guidance policies, society and the individual; green guidance (environmental impact of career choices); international collaboration in career guidance.

Aarhus universitetas
Švietimo katedra

Tuborgvej 164, DK-2400 Copenhagen NV, Denmark
pepl@dpu.dk