

PATVIRTINTA:
**Lietuvos mokinių informavimo ir
techninės kūrybos centro direktoriaus
2008 m. sausio 31 d. įsakymu R1-30**



KURKIME ATEITĮ DRAUGE!

**PROJEKTAS
„PROFESINIO ORIENTAVIMO SISTEMOS SUKŪRIMAS IR
DIEGIMAS“ (NR. ESF-2.4.-065)**

**PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ
UGDYMO C METODIKA**

TURINYS

| | |
|--|----|
| PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO C METODIKOS APRAŠAS | 4 |
| I. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS IR TIKSLAI | 6 |
| II. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SĄLYGOS, ŽINIOS IR GEBĖJIMAI | 9 |
| III. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO FUNKCIJAS ATLIEKANČIOS INSTITUCIJOS IR DARBUOTOJAI | 13 |
| IV. MOKYMOŠI, STUDIJŲ IR DARBO RINKOS POREIKIŲ KAITOS REIKŠMĖ PROFESIJOS PASIRINKIMUI IR PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMUI | 17 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS | 20 |
| INTERNETINIŲ ADRESŲ SĄRAŠAS | 22 |
| PRIEDAI | 23 |

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO C METODIKA

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMAS

**TIKSLINĖ GRUPĖ:
MOKYTOJAI IR PROFESIJOS MOKYTOJAI**

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO C METODIKOS APRAŠAS

| <i>Metodikos pavadinimas</i> | PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO C METODIKA MOKYTOJAMS IR PROFESIJOS MOKYTOJAMS |
|--|--|
| 1. Metodikos apimtis | 2 akad. val. |
| 2. Metodikos paskirtis ir tikslas | <p>Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika skirta bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose dirbantiems mokytojams ir profesijos mokytojams.</p> <p>C metodikos tikslas – suteikti mokytojams ir profesijos mokytojams žinių ir įgūdžių, padedančių supažindinti mokinius su profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo pagrindais. Šios metodikos pagalba mokytojai ir profesijos mokytojai išsamiau suvoks profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo sampratą, paskirtį ir tikslus.</p> |
| 3. Siekiamos kompetencijos | B8.5. Gebėjimas operatyviai teikti informaciją klientams. |
| 4. Mokymo tikslai | <p>Išklausę metodiką dalyviai gebės:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. įvardinti karjeros planavimo gebėjimų ugdymo paskirtį ir tikslus; 2. įvardinti profesinės karjeros planavimo žingsnius. |
| 5. Metodikos turinys | <p>Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodiką sudaro tema “Profesinės karjeros planavimas” (2 akad. val.). Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodiką papildo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. literatūros sąrašas; 2. priedai (paveikslai, lentelės ir kt.); 3. skaidrės metodikos dėstytojui. |
| 6. Mokymo metodai | Mokymosi metodai grindžiami besimokančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu. |
| 7. Numatomi išmokimo rezultatai | <ul style="list-style-type: none"> • Apibrėžta profesinės karjeros samprata, paskirtis ir tikslai; • Įvardinami profesinės karjeros planavimo žingsniai; • Įvardinamos profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekančios institucijos ir darbuotojai; • Įvardinami gebėjimai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje. |
| 8. Pasiekimų vertinimo metodai ir priemonės | Formuojamasis vertinimas grindžiamas metodais: stebėjimu, klausymu, sąlygų diskusijoms sudarymu. |
| 9. Tikslinė grupė | Mokytojai ir profesijos mokytojai, dirbantys bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose. |
| 10. Naudojamosi metodika | Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodikoje detalizuojama profesinės karjeros planavimo samprata, paskirtis ir tikslai: aptariama karjeros |

instrukcija

sampratos kaita, skirtingų karjeros teorijų įtaka asmens profesinės karjeros planavimo procesui. Nurodoma profesinės karjeros planavimo paskirtis, aptariami pagrindiniai šio proceso tikslai, bei uždaviniai, kurių įgyvendinimas lemia sėkmingą planavimo proceso eigą. Taip pat aptariamos profesinės karjeros planavimo sąlygos, žinios ir gebėjimai, pristatomos profesinės karjeros planavimo sąlygos, gebėjimai, kurie padeda plėtoti karjerą. Įvardijama profesinės karjeros planavimo žinių svarba žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Įvardinamos profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekančios institucijos ir darbuotojai, pateikiamas institucijų, koordinuojančių bei aprūpinančių profesinio informavimo ir konsultavimo sistemos veiklą Lietuvoje, sąrašas, įvardijamos pagrindinės šių institucijų bei darbuotojų funkcijos. Aptariama mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui. Aiškinama savęs pažinimo, profesijos pažinimo, situacijos darbo rinkoje pažinimo, mokymosi, studijų poreikių kaita. Išvardinami įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

C metodikos pabaigoje pateikiamas:

1. literatūros sąrašas;
2. internetinių adresų sąrašas;
3. priedai (1 priedas “Organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai”, 2 priedas “Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir profesinės karjeros planavimui”).
4. skaidrės metodikos dėstytojui (12 vnt.).

11. Metodikos forma

Elektroninė ir popierinė versijos (30 psl.)

I. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS IR TIKSLAI

1. **Karjera** – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir technologija penkiose Europos šalyse, 2005, p. 160; Laužackas R. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. 2005, p.17; Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija, 2003, p. 16). Lotyniška karjeros („carraria“) samprata reiškia žmogaus gyvenimo kelią, „bėgimą“. Ji žmogaus gyvenime vaidina svarbų vaidmenį, žmogus pats ją kuria, vertina, ir ne tik nuo tada, kai kartą pasirinko profesiją, bet visą savo darbingą gyvenimą. Profesinės karjeros planavimo žinios yra itin svarbios ugdant karjerai, kurio tikslas – padėti asmeniui rasti savąjį kelią į profesiją, į būsimąją veiklą, vėliau į karjerą, jos projektavimą, ne tik kaip tobulėjimą profesinėje veikloje, bet ir savo, kaip asmenybės, augimą. Karjera yra nuolatinio asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos procesas. Žmogus vysto savo karjerą tiek individualioje tiek socialinėje sferoje, todėl žmogaus karjera priklauso tiek nuo individualių pastangų, asmeninių sugebėjimų, tiek nuo jų supančios, o kartu ir įtakančios aplinkos.

2. **Karjeros planavimas** – nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes (Laužackas R. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas, 2005). Vykstant globalizacijai, dinamiškai keičiantis bei tobulėjant technologijoms asmuo tampa įpareigotu nuolat planuoti profesinę karjerą. Karjeros planavimas – tai visą gyvenimą trunkantis procesas. Didėjant darbo rinkos poreikiams, žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbiu tampa ne tik išlikti darbo rinkoje, išsaugoti darbo vietą, bet ir būti sėkmingu konkurencinėje kovoje. Kiekvienas asmuo pirmuosius profesinės karjeros planus pradeda kurti jau mokykloje, todėl profesinis informavimas bei profesinis konsultavimas tampa būtinu šiuolaikinio ugdymo proceso elementu. Pirmiausia asmuo turėtų ištirti savo gebėjimus bei polinkius, suvokti savo profesinius ketinimus, siekti asmeninio profesinio tikslo. Planuojant karjerą būtina suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas profesinėje srityje.

3. **Profesinės karjeros planavimo paskirtis** sietina su noru išlikti konkurencingu darbo rinkoje. Tai dinamiškas procesas, pagrįstas racionaliomis asmens išvalgomis. Profesinės karjeros planavimas įmanomas tik gerai pažįstant save bei tinkamai išanalizavus darbo rinkos tendencijas.

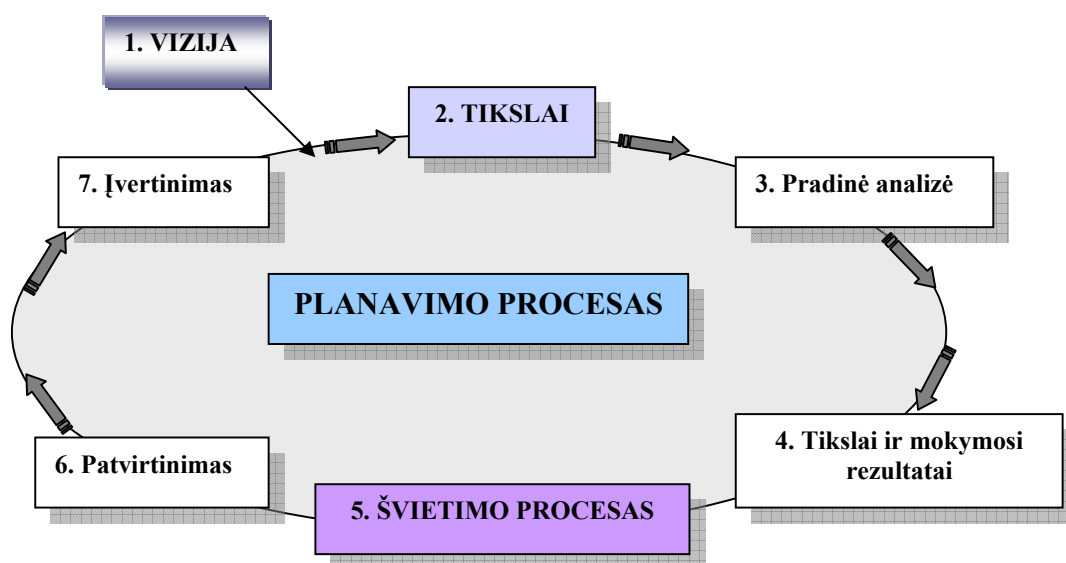
4. Šiuolaikinės karjeros teorijos akcentuoja asmeninės atsakomybės už savo sėkmingą karjerą ribų išplėtimą. Kiekvieno asmens karjera yra unikali, bei atspindi asmeninį pažiūrą į gyvenimą (leidžia išvystyti asmens vertybinę sistemą).

5. R. Kučinskienė, aptardama psichologinių karjeros teorijų panašumus, teigia, jog didžiausias psichologinių karjeros išvalgų nuopelnas – vidinių, subjektyvių asmenybės savikūros ir saviraiškos siekių pažinimas (Ugdymo karjerai metodologija, 2003, p. 67). Tokiu būdu profesinės karjeros planavimas tampa aktuali asmenybės vykdomu veiksmu, tiesiogiai siejamu su savivaizdžiu (savimone). Profesinės karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis. Dėl šios priežasties neįmanoma įgyvendinti kito asmens profesinės karjeros plano. Tokiame individualizuotame profesinės veiklos suvokimo kontekste ypač aktualiais pripažįstami profesinės karjeros planavimo gebėjimai.

6. Profesinės karjeros planavimo tikslas – skatinti asmenybę būti atsakinga už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę. Šis tikslas pasiekiamas įgyvendinant **uždavinius:**

- 6.1. Įvertinant asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje.
- 6.2. Akcentuojant asmeninio mokymosi bei darbo rinkos tendencijų analizės bei įvertinimo svarbą.
- 6.3. Analizuojant profesinės karjeros plano sudarymo būdus bei galimas jo keitimo kryptis.
- 6.4. Įvertinant profesinės veiklos keliamus reikalavimus bei jos plėtros pagrindines kryptis ir tendencijas.

7. Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis. Pirmoje schemoje pateikta profesinės karjeros planavimo proceso eiga.



Schema Nr. 1. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis. (Parengta pagal „Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas“ medžiaga, 2003)

8. Šio proceso sėkmė tiesiogiai priklauso nuo individualiai apibrėžtos **vizijos**. Jos apibrėžtis įtakoja profesinės karjeros planavimo **tikslus**, padeda tinkamai suvokti proceso sąlygas. Karjeros planavimo gebėjimų tikslai turėtų būti įvardijami apsvarsčius asmeninius poreikius, siekius. **Pradinė analizė** aprėpia teorinių žinių apie profesijų pasaulį, situaciją darbo rinkoje ir praktinių įgūdžių visumą. Turėtų būti numatomi ne tik galimos karjeros poslinkio kryptys, bet ir galimi materialiniai ištekliai (pvz. mokesčiai už mokslą ar kursus). Būtina objektyviai įvertinti bendrųjų gebėjimų lygį, numatyti vietas, kur gali pritrūkti žinių ir/ar gebėjimų. Pradinė asmeninės situacijos analizė padeda suformuluoti **mokymosi/tobulėjimo tikslus**, bei numatyti tokio mokymosi/tobulėjimo proceso **rezultatus**. Siektinų rezultatų įvardijimas leis asmenybei peržiūrėti švietimo proceso galimybes, atrasti tinkamiausius mokymo/mokymosi metodus. Mokymasis kaip kokybiška asmens veikla galima tinkamai išnaudojant jau turimas žinias bei gebėjimus. Švietimo proceso sistemiškumas, atliekamų užduočių grupavimas, refleksijos metodo naudojimas ne tik pajvairina mokymosi veiklą, bet ir harmonizuoja šį procesą. Asmens gebėjimų tobulinimo proceso **patvirtinimas** reikalingas pasiektų rezultatų įvardijimui bei jų kokybės analizei. Siekiant nustatyti pasiektų mokymosi/tobulėjimų tikslų kokybę, būtina atsižvelgti į proceso sąlygas. **Įvertinimas**, kaip profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo proceso dalis, yra paremtas tikslų pasiekimo analizės rezultatais. Mokymų/kursų naudingumas, įgytų žinių bei gebėjimų tiesioginis naudojimas veikloje gali sudaryti atskirą vertinimo kriterijų grupę.

9. Svarbu suprasti, jog profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas yra nuolat vykstantis procesas. Todėl griežtai apibrėžti šį procesą laike nerekomenduojama. Keičiantis asmenybei kinta ir vertybių sistema, sėkmės samprata, todėl profesinės karjeros planavimas yra veikiamas ne tik išorės veiksnių (pokyčiai darbo rinkoje, naujų profesijų atsiradimas, studijų ir/ar darbo užsienyje galimybių plėtra ir t.t.), bet ir vidinių veiksnių.

Papildoma informacija pateikiama Priede Nr. 1 (p. 24).

II. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SĄLYGOS, ŽINIOS IR GEBĖJIMAI

10. Viena pagrindinių profesinės karjeros planavimo sąlygų, skatinančių profesionalių paslaugų teikimą, yra konsultuojamojo poreikių supratimas. Profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekantis darbuotojas yra atsakingas už optimalių profesinės karjeros planavimo sąlygų konsultuojamajam sudarymą.

11. Profesinio informavimo konsultantas visų pirma turi suprasti, ko konsultuojamasis tikisi iš susitikimo, koks yra tikrasis konsultacijos tikslas. Sužinoti apie konsultuojamąjį galima jam *išsisakius*, t.y. konsultuojamasis pirmiausia turi būti sąžiningas pats sau, pripažinti savo patirtį ir išgyvenimus ir būti už juos atsakingas. Jei pokalbis bus vedamas tinkama linkme, gaunama informacija apie konsultuojamojo elgesį, tikslus, charakterio savybes bus patikima. Išsamesnės informacijos apie konsultuojamąjį gali suteikti psichologiniai, didaktiniai, praktiniai testai. Sukaupta medžiaga analizuojama ir apibendrinama tikintis detalesnių išvadų apie konsultuojamojo profesinius poreikius.

12. Konsultacijos privatumo pobūdis įpareigoja profesinio informavimo konsultanto pokalbį su konsultuojamuoju laikyti konfidencialiu. Privatus pokalbis yra dviejų lygiateisių, vienas kitu pasitikinčių žmonių tiesioginis bendravimas. Toks bendravimas vyks jei konsultuojamasis pasitikės profesinio informavimo konsultantu kaip asmeniu ir kaip kompetentingu specialistu.

13. Profesinės karjeros planavimo žinios

14. **Profesinės karjeros planavimo žinios** yra svarbios suvokiant profesinės karjeros planavimo svarbą žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Karjeros sampratos kaitą sąlygoja socialinis, ekonominis, kultūrinis ir didaktinis kontekstas, žmonių profesinės saviraiškos galimybių pokyčiai. Asmens profesinė karjera yra įtakojama daugybės veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvieji arba išoriniai veiksniai bei subjektyvieji arba vidiniai veiksniai.

14.1. **Objektyvieji (išoriniai) veiksniai:** šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos užimtumo ir pan. sistemų ir posistemų parametrai, arba paprasčiau tariant, visa žmogų supanti ir įtakojanti socialinė aplinka.

14.2. **Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai:** žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, jų gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, nuostatos savo karjeros ir jos vystymo atžvilgiu ir kt. (Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija, 2003, p. 25-26).

15. Šių abiejų veiksnių griežtai vienas nuo kito atriboti negalima, nes tiek žmogus (subjektyvūs veiksniai) sąveikauja su aplinka (objektyviais veiksniais), tiek aplinka įtakoja žmogų.

16. Kalbant apie karjeros kaitos prielaidas tikslinga išskirti **4 svarbiausius raiškos lygmenis**. Šiuose lygmenyse vykstantys pokyčiai įtakoja karjeros kaitą. Taigi skiriami šie prielaidų lygmenys: *globalinis, nacionalinis, organizacinis ir asmenybinis*.

16.1. **Globalinėse prielaidose** (Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija, 2003, p. 26) akcentuojami *darbo rinkos* globalizacijos reiškiniai. Tai reiškia, kad globalizacija skverbiasi į visas profesijas. Be to siekiama kuo didesnio žmonių užimtumo. Darbo rinkos globalizacija reiškiasi didėjant:

16.1.1. globalinės darbo jėgos srautui;

16.1.2. tarptautiniam darbo jėgos mobilumui;

16.1.3. tarptautinei konkurencijai.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare pastebimas laisvos darbo jėgos mobilumo suaktyvėjimas. Vis daugiau žmonių išvyksta į ES šalis, dėl šios priežasties jaučiamas kai kurių sričių specialistų trūkumas.

16.2. **Nacionalinių prielaidų** raiškoje galima išvelgti globalinių tendencijų įtaką. Etninių mažumų atstovai, imigrantai sąlygoja nacionalinės politikos socialinės sferos koregavimą.

16.3. **Organizacinės prielaidos** tiesiogiai priklausomos nuo globalinių ir nacionalinių ekonomikos ir užimtumo tendencijų sąveikos. Pastebima organizacijų kaita. Pereinama nuo tradicinių veiklos būdų link verslių (ieškančių naujovių ir geresnių sprendimų savo veiklai plėtoti) veikimo būdų, o tai savo ruožtu įtakoja ir karjeros sampratos kaitą. Šiose organizacijose akivaizdi valdžios ir vadovavimo dimensijų kaita.

16.4. **Tradicinėje** organizacijoje valdžia sutelkta tik keleto asmenų, kurie rūpinasi jos išlaikymu, rankose, vadovavimas – pačioje hierarchijos viršūnėje.

16.5. **Versliose** organizacijose, propaguojančiose visuotinės kokybės vadybos (VKV) principus valdžia dalijasi visas personalas, ji perduodama kompetentingiausiam asmeniui ar grupei, sprendžiant iškilusią problemą, vadovavimas plėtojasi visoje organizacijoje.

16.6. **Asmenybinėse prielaidose** reikšmingiausių laikytinas daugėjančių asmeniui galimybių aktyviai ir atsakingai valdyti savo mokymąsi bei karjeros plėtotę.

17. Kintant socialinėms ir ekonominėms plėtros charakteristikoms didėja ir kiekvieno asmens pastangų planuoti, organizuoti bei kontroliuoti savo, kaip tam tikros organizacijos, visuomenės nario veiklą, reikšmė.

18. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai

19. **Profesinės karjeros planavimo gebėjimai** – tai žinios, mokėjimai, įgūdžiai bei vertybinės orientacijos, padedančios plėtoti karjerą.

20. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas neįmanomas be šių institucijų pagalbos:

20.1. **Šeima.** Šeimoje vyksta savaiminis asmens rengimas/is bet kokiai profesijai, įskiepį tokiais bruožais kaip atsakomybė, savarankiškumas, organizuotumas, ištvėrmė, kt.

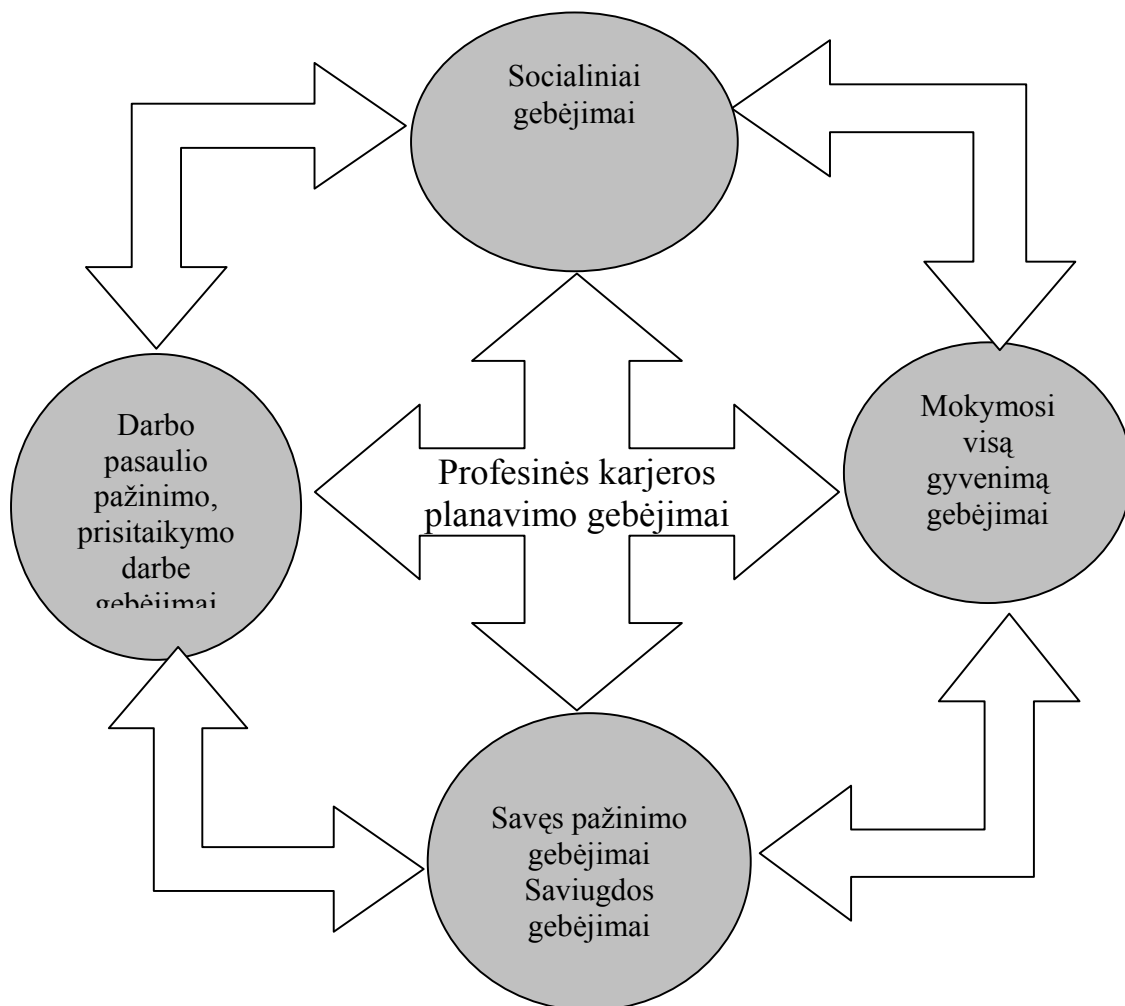
20.2. **Bendrojo lavinimo mokyklos.** Dėstomi bendrojo lavinimo dalykai – gimtoji kalba, dailė, fizika, matematika, biologija ir kt. – įtakoja įvairius būsimos profesinės veiklos pradmenis lavinant asmens mąstymą, verbalinę raišką, kūrybiškumą, vaizduotę, kt.

20.3. **Profesinio mokymo įstaigos.** Remiantis darbinių įgūdžių ugdymu su profesija supažindinama išsamiau.

20.4. **Profesinio mokymo centrai.** Profesinio mokymo centruose padedama plėtoti asmens profesinę karjerą.

20.5. **Įdarbinimo organizacijos.** Pagal įgytą kvalifikaciją padeda greičiau integruotis į darbo rinką.

20.6. **Įmonės ir įstaigos.** Sudaro galimybes realizuoti įgytas žinias ir gebėjimus, plėtoti karjerą.



Schema Nr. 2. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai. (Modifikuota remiantis Kučinskiene R., 2003, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Asmeninės karjeros valdymo gebėjimų sistemos schema, p. 77).

21. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai:

21.1. **Savęs pažinimo gebėjimai**, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtinausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis žmogaus gyvenimo eigoje. **Saviugdų gebėjimai**, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo

procesus. Karjeros tikslų, jų siekimo būdų ir priemonių bei rezultatų vertinimo sistemiškumas ir racionalumas įgalina optimizuoti kiekvieno asmens karjeros vystymą šiuolaikinėmis neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, karjeros planavimo, organizavimo, saviugdos ir savikontrolės įgūdžiai.

21.2. Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindų, laiduojančių supratimą ir pagarbą jai bei efektyvų funkcionavimą joje išmanymu, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Svarbu gebėti suvokti karjerą sąlygojančių socialinių, ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių spektrą ir jų siekimo alternatyvas. **Prisitaikymo darbe gebėjimai**, kylantys iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančios asmens norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius.

21.3. Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai, reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybių konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizavimui.

21.4. Socialiniai gebėjimai, apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypatingai svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia sugebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti iškylančius konfliktus, dirbtu komandose bei siekti kompromisų.

III. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO FUNKCIJAS ATLIEKANČIOS INSTITUCIJOS IR DARBUOTOJAI

22. Institucijos, atliekančios profesinės karjeros planavimo funkcijas

22.1. Švietimo ir mokslo ministerija:

22.1.1. teikia informaciją apie mokymosi galimybes;

22.1.2. organizuoja bendrojo lavinimo mokyklų moksleivių informavimą ir pirminį konsultavimą;

22.1.3. inicijuoja profesinio informavimo taškų (PIT) steigimą ir palaikymą;

22.1.4. koordinuoja regioninių (apskritis) administracijų institucijų bei profesinio ugdymo ir informavimo metodikos centro veiklą profesinio informavimo, konsultavimo srityje;

22.1.5. palaiko ryšius su socialiniais partneriais.

22.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija:

22.2.1. konsultuoja ir informuoja gyventojus;

22.2.2. steigia profesinio orientavimo centrus (POC) ir rūpinasi jų palaikymu;

22.2.3. koordinuoja regioninių (apskritis) administracijų institucijų bei profesinio ugdymo ir informavimo metodikos centro veiklą profesinio informavimo ir konsultavimo srityje;

22.2.4. palaiko ryšius su socialiniais partneriais.

22.3. Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras:

22.3.1. rengia ir aprūpina institucijas profesinio informavimo, konsultavimo ir orientavimo metodine literatūra bei priemonėmis;

22.3.2. atlieka profesinį informavimą ir konsultavimą;

22.3.3. organizuoja personalo, atsakingo už ugdymo karjerai sistemos diegimą, mokymus;

22.3.4. palaiko ryšius su socialiniais partneriais.

22.4. Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba:

22.4.1. koordinuoja profesinio orientavimo centrų (POC) veiklą.

22.5. Regiono (apskritis) administracija:

22.5.1. koordinuoja teritorinių (savivaldybės) institucijų veiklą profesinio informavimo ir konsultavimo srityje;

22.5.2. palaiko ryšius su socialiniais partneriais.

22.6. Teritorinės (savivaldybės) institucija:

22.6.1. koordinuoja profesinio informavimo centrų ir švietimo įstaigų veiklą informavimo ir konsultavimo srityje;

22.6.2. palaiko ryšius su socialiniais partneriais.

22.7. Švietimo informacinių technologijų centras:

- 22.7.1. atlieka profesinį informavimą apie informacinių technologijų naudojimą planuojant profesinę karjerą;
- 22.7.2. rengia kvalifikacijos tobulinimo kursus apie darbą kompiuteriu ir informacinių komunikacinių technologijų taikymą ugdyme;
- 22.7.3. kuria ir prižiūri švietimo sistemos kompiuterinius tinklus;
- 22.7.4. kuria, kaupia ir platina kompiuterizuotas mokymo priemones.

22.8. Profesinio ugdymo ir informavimo metodinis centras:

- 22.8.1. analizuoja mokyklos bendruomenės (mokinių, mokytojų, tėvų) poreikius;
- 22.8.2. tobulina profesijos patarėjų ir pedagogų kvalifikacija, vykdo mokymus, atestuoja;
- 22.8.3. akredituoja profesinio informavimo centrus;
- 22.8.4. rengia bei diegia mokomąją metodinę medžiagą, kokybės vadovus.

22.9. Profesinio informavimo taškai (PIT):

- 22.9.1. informuoja visus gyventojus apie mokymosi galimybes šalies ir užsienio mokymo paslaugas teikiančiose institucijose.

22.10. Profesinio orientavimo centrai (POC):

- 22.10.1. konsultuoja visus gyventojus apie profesijas ir kvalifikacijų įgijimo galimybes šalies ir užsienio mokymo paslaugas teikiančiose institucijose;
- 22.10.2. teikia konsultacijas gyventojams apie profesinį tinkamumą konkrečiai profesijai; teikia pagalbą planuojant profesinę karjerą;
- 22.10.3. konsultuoja visus gyventojus apie darbo pasiūlą ir paklausą.

22.11. Bendrojo lavinimo mokyklos:

- 22.11.1. atlieka pirminį profesinį informavimą, konsultavimą ir orientavimą;
- 22.11.2. koordinuoja profilio pasirinkimo procesą;
- 22.11.3. sudaro palankias sąlygas mokiniams įgyti profesinės karjeros planavimo gebėjimų;

22.11.4. palaiko ryšius su socialiniais partneriais profesinio informavimo ir konsultavimo srityje.

22.12. Profesinės mokyklos:

22.12.1. atlieka profesinį informavimą, konsultavimą ir orientavimą;

22.11.2. konsultuoja, suteikia pagalbą planuojant profesinę karjerą;

22.11.3. palaiko ryšius su socialiniais partneriais profesinio informavimo ir konsultavimo srityje.

22.13. Aukštosios mokyklos:

22.13.1. atlieka profesinį informavimą ir konsultavimą;

22.13.2. suteikia galimybę planuoti profesinę karjerą, tobulinti kvalifikaciją ir/ar įgyti aukštesnės pakopos tam tikros studijų programos kvalifikacinių laipsnį;

22.13.3. palaiko ryšius su socialiniais partneriais profesinio informavimo ir konsultavimo srityje.

22.14. Privačios institucijos:

22.14.1. konsultuoja, teikia informaciją planuojant profesinę karjerą;

22.14.2. suteikia galimybę tobulinti kvalifikaciją, įgyti naujų žinių ir gebėjimų, būtinų sėkmingai tolimesnei profesinei veiklai.

23. Profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekantys darbuotojai

23.1. Profesijos konsultantai profesinio orientavimo centruose (POC) ir teritorinėse darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybose.

23.2. Psichologai profesinio orientavimo centruose (POC) ir teritorinėse darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybose.

23.3. Teritorinių darbo biržų konsultantai.

23.4. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ir klasių auklėtojai.

23.5. Socialiniai pedagogai.

23.6. Mokyklų psichologai.

23.7. Profesijos mokytojai profesinėse mokyklose.

23.8. Karjeros konsultantai.

23.9. Konsultantai profesinio informavimo taškuose (PIT).

23.10. Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų darbuotojai.

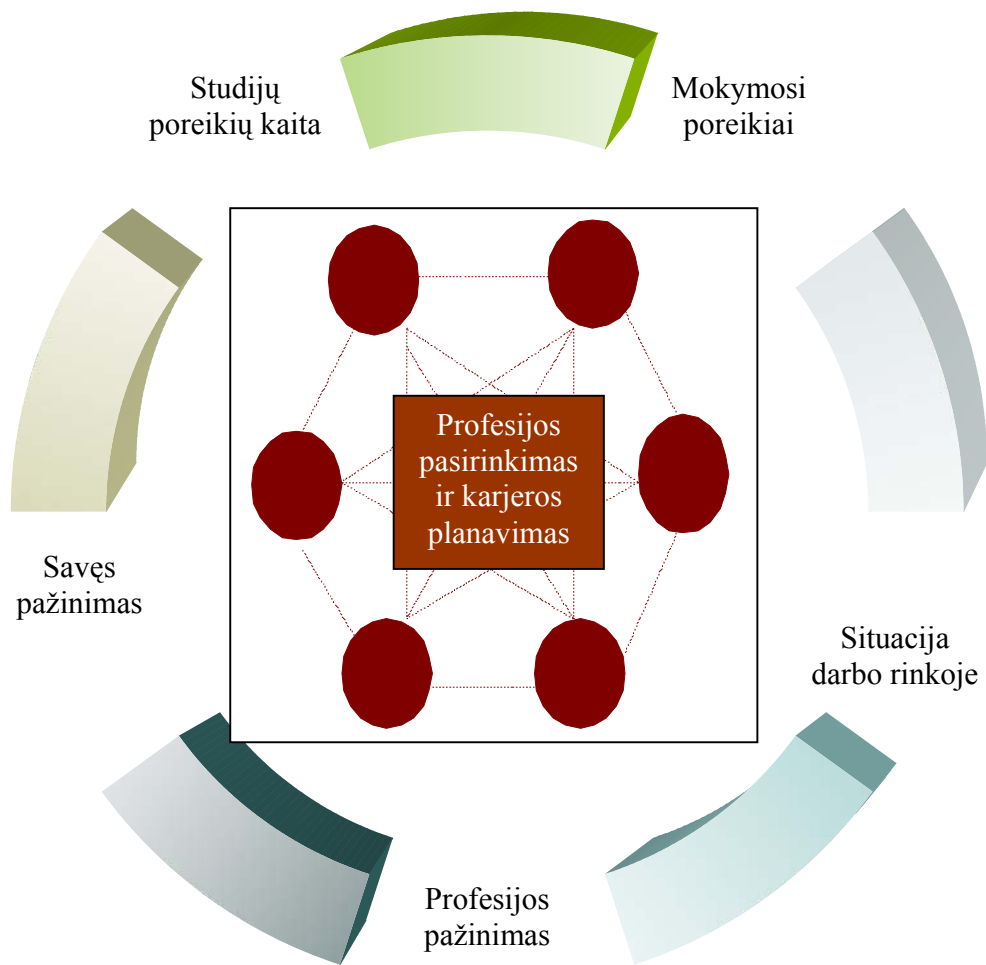
23.11. Privačių institucijų konsultantai.

IV. MOKYMOŠI, STUDIJŲ IR DARBO RINKOS POREIKIŲ KAITOS REIKŠMĖ PROFESIJOS PASIRINKIMUI IR PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMUI

24. Daugeliui profesija yra “gyvenimo pagrindas” (F.Nietzsche). Profesijos pasirinkimas – vienas sudėtingiausių gyvenimo uždavinių. Teisingas sprendimas įgalina asmenybę visapusiškai save realizuoti, tobulėti, jaustis naudinga visuomenei. Prasminga ir įdomi veikla leidžia žmogui suvokti vertybes, analizuoti savo charakterį bei tobulinti jo savybes.

25. Sparčiai vystantis ekonomikai, didėjant konkurencijai darbo rinkoje, darosi vis sudėtingiau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią profesiją. Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs kiekvieno žmogaus gyvenime. Tačiau, kad galėtume pasirinkti, pirmiausia turime pažinti save ir aplinką kurioje gyvename.

26. Profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimas yra įtakojamas nuolat kintančių veiksnių, tokių kaip asmeninių mokymosi poreikių kaita, darbo rinkos kaita, globalizacijos faktorius. Atsižvelgiant į vykstančius pokyčius socialiniame bei asmeniniame žmogaus gyvenime, galima išskirti keletą svarbių aspektų įtakojančių žmogaus profesinę veiklą. Trečioje schemoje pavaizduota „Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui“.



Schema Nr. 3. Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui.

27. Savęs, profesijos pažinimo, mokymosi, studijų bei darbo rinkos kaitos veiksniai, koreliuodami tarpusavyje, yra reikšmingi profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui.

28. **Savęs pažinimas** yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Tik suvokdamas savo gyvenimo vertybes, asmeninius norus, galimybes, turėdamas asmeninę profesinės karjeros viziją, asmuo gali teisingai pasirinkti tolimesnį profesinį kelią. Laikui bėgant žmogus keičiasi, todėl savęs pažinimas turi vykti nuolatos, analizuojant save ir iškeliant, formuluojant bei numatant tolimesnius savo tikslus.

29. Dėl dažnai susikuriamų stereotipų gali būti klaidingai suprantama viena ar kita profesija. Laikui bėgant kai kurių profesijų reikalavimai, darbo pobūdis keičiasi, tam tikros profesijos gali net visai išnykti. **Profesijos pažinimas** įgalina asmenybę suvokti ar tai profesijai keliami reikalavimai bei uždaviniai atitinka jo lūkesčius. Pažinus profesiją galima tvirčiau apsispręsti dėl jos pasirinkimo.

30. **Mokymosi poreikių kaita** prasideda kartu su numatomu mokymosi individualizavimu, kurio tikslas – tikslingai orientuotis į pasirinktą profesinės veiklos ar tolesnių studijų sritį. Mokinys turi apsispręsti kokį mokymosi planą susidaryti.

31. **Studijų poreikių kaita** įgalina asmenybę apsispręsti dėl profesinės karjeros plano įgyvendinimo. Ugdo nuolatinio mokymosi, tobulina kritinio mąstymo įgūdžius. Studijų poreikių kaita vyksta keičiantis įvairiems asmenybės gyvenimo aspektams.

32. **Situacijos darbo rinkoje kaitos** suvokimas skatina nuolat koreguoti savo asmeninės profesinės karjeros planą. Atsiranda mokymosi poreikiai, kurie verčia tobulėti tam, kad asmuo išliktų konkurencingas darbo rinkoje.

33. Profesijos pasirinkimas bei profesinės karjeros planavimas vyksta konvergencijos principu – koreliuojant visiems išvardintiems veiksniams. Norint sėkmingai konkuruoti šiandieninėje darbo rinkoje būtina orientuotis į profesijų poreikių bei pagrindinių įgūdžių kitimą.

34. Įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje:

34.1. Gebėjimas naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT).

34.2. Įvairių užsienio kalbų mokėjimas.

34.3. Gebėjimas mokytis bei mokyti.

34.4. Gebėjimas bendradarbiauti bei dirbti komandoje.

34.5. Gebėjimas konstruktyviai spręsti problemas.

34.6. Gebėjimas planuoti, organizuoti veiklą.

34.7. Verslumas (kurti naujas darbo vietas ir įsidarbinti pačiam).

(Lietuvos darbo birža, Jaunimo darbo centrų renginių metodinė priemonė, Vilnius, 2005 p. 32).

Papildoma informacija pateikiama Priede Nr. 2 (25 psl.).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas.
2. Jovaiša L. (1993). Pedagogikos terminai. Kaunas.
3. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. VDU: Agora.
4. Jovaiša L., Vaitkevičius J. (1989). Pedagogikos pagrindai. Didaktika 2. Kaunas.
5. Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas. Pratimai. (2003). ŠMM.
6. Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir technologija penkiose Europos šalyse (2005).
7. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: KU leidykla.
8. Laužackas R. (1999). Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos. Kanas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
9. Laužackas R., Pukelis K. (2003). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 3, p. 10-17. Kaunas: VDU.
10. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU leidykla.
11. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
12. Paulavičius K. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU.
13. Profesinio mokymo programų optimizavimo gidas (2003). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
14. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, p. 66-76. Kaunas: VDU.
15. Pukelis K., Garnienė D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 24-34. Kuanas: VDU.

16. Pukelis K. (2004). Mokytojų rengimo idealinio modelio parametrai. Kaunas.
17. Tron Ingar, Ellen Bjerknes, Reidun Lappen, Tov Tobiassen (2002). Mokymasis ir konsultavimasis. Kaunas: VDU; Norvegija: Akershus universiteto kolegija.

INTERNETINIŲ ADRESŲ SĄRAŠAS

<http://www.smm.lt>

<http://www.aikos.smm.lt>

<http://kpc.rmtkr.lt>

<http://www.ldrmt.lt>

<http://www.ldb.lt/>

<http://www.euroguidance.lt>

<http://www.darborinka.lt/>

<http://www.profesijupasaulis.lt/>

<http://europa.eu.int/ploteus/portal/>

PRIEDAI

1. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS IR TIKSLAI

Organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai

XX a. išryškėja organizacinių ir asmeninių karjeros modelių kaita. Šių dviejų modelių palyginimas:

- **Organizacinės karjeros** modelyje dominuoja organizacijos tikslai ir sprendimai, o **asmeninės karjeros** modelyje - asmenybės tikslai ir sprendimai;
- **Organizacinėje karjeroje** dominuoja vertikalus kilimas karjeroje, **asmeninėje karjeroje** galima tiek vertikali, tiek horizontali kryptis, įskaitant ne tik darbo bet ir mokymosi organizaciją, (judėjimas vienoje ar keliose organizacijose vienu metu, dirbant savo susikurtoje darbo vietoje, kaitaliojantis darbo ir mokymosi periodams, derinant darbą su kitais reikšmingais socialiniais įvykiais – šeima, laisvalaikis ir pan.);
- **Organizacinė karjera** prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose organizacijose, o **asmeninę karjerą** gali susikurti kiekvienas to siekiantis;
- **Organizacinėje karjeroje** atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai, **asmeninėje karjeroje** – pati asmenybė;
- **Organizacinėje karjeroje** darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo yra ribotos organizacijos suinteresuotumo ir išteklių, o **asmeninėje** – pirmiausia priklauso nuo asmenybės;
- **Organizacinės karjeros** trukmė yra labiau ribota laiko prasme, t.y. baigiasi išėjus į pensiją, tuo tarpu **asmeninė karjera** tęsiasi visą gyvenimą, todėl **organizacinėje karjeroje** dominuojantis komponentas yra jos struktūra, o **asmeninėje karjeroje** – procesualumas (tęstinumas visą gyvenimą);
- Skirtingai nuo **organizacinės karjeros** garantuojamo nuolatinio nuoseklaus užimtumo, **asmeninėje karjeroje** nuolatinis užimtumas nebėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai gali būti naudojami naujiems profesiniams ir gyvenimiškiems įgūdžiams įgyti ir vertinami teigiamai.

4. MOKYMOŠI, STUDIJŲ IR DARBO RINKOS POREIKIŲ KAITOS REIKŠMĖ PROFESIJOS PASIRINKIMUI IR PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMUI

Nuolat kintamame pasaulyje svarbu suvokti, jog informacija nuolat kinta, todėl ir mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaita vyksta sparčiai. Profesijos pasirinkimui ir profesinės karjeros planavimui ypatingai svarbu būti gerai susipažinus su situacija darbo rinkoje, su paklausiausiomis profesijomis, tendencijomis, kurios gali įtakoti tolimesnę profesinę veiklą. Profesinės karjeros planavime svarbu nuolatos domėtis situacija darbo rinkoje taip įvertinant savo tolimesnės karjeros galimybes.

Planuojant profesinę karjerą svarbu būsimam specialistui sudaryti tokias mokymosi ar studijų sąlygas, kad įgyta *kvalifikacija* leistų jam sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

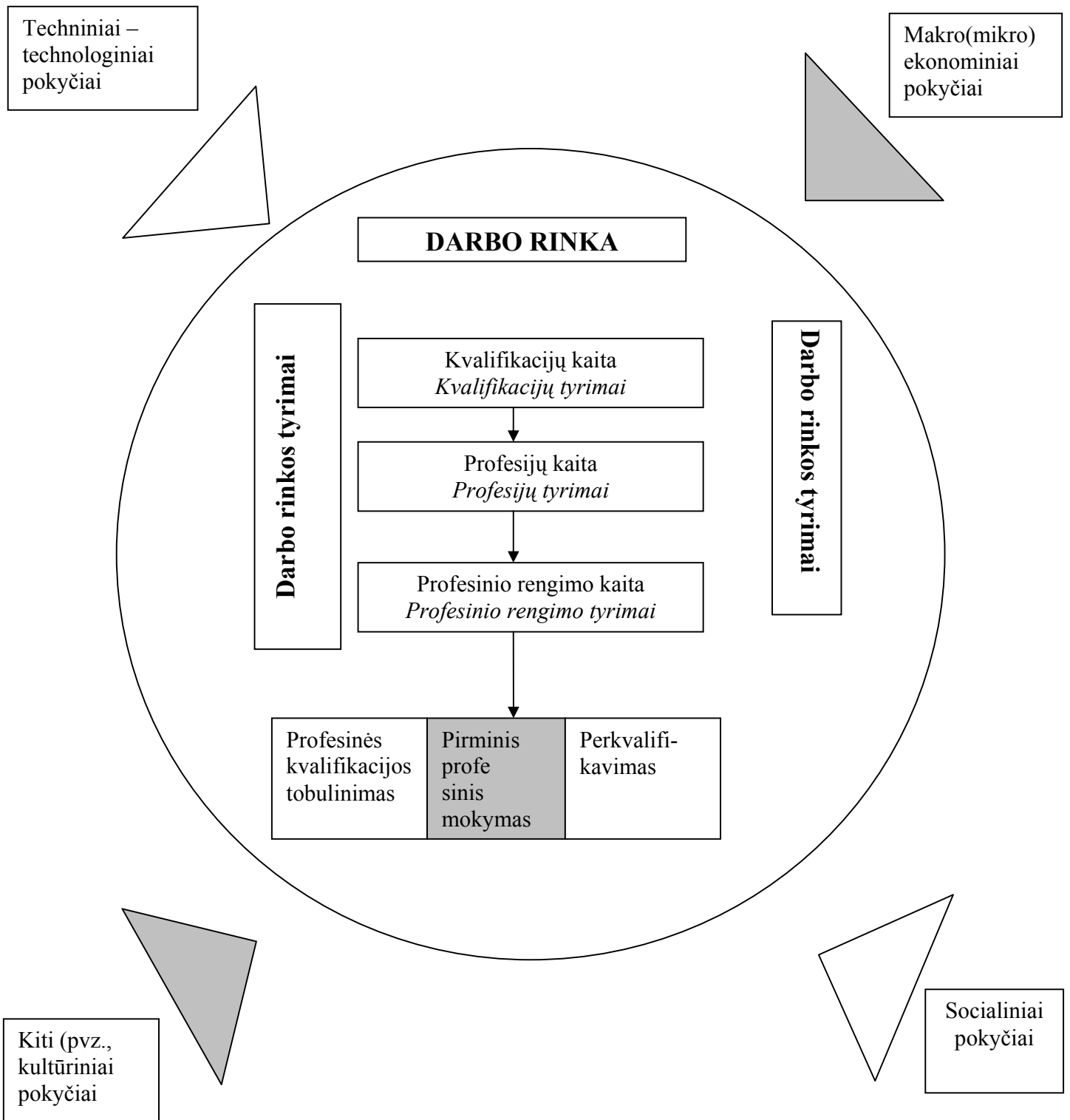
Terminas „darbo rinka“ savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Darbo jėga, kaip centrinis darbo rinkos santykių objektas, yra neatskiriama nuo gyvo žmogaus organizmo, suaugusi su jo kūnu. Skirtingais ūkio raidos etapais santykis tarp fizinių ir protinių darbo jėgos savybių nevienodas. Iš pradžių, o tai truko ilgą laiką - beveik iki XIX a. pabaigos, žmogus gamyboje reiškėsi kaip fizinės energijos šaltinis. Nesant kitų energijos rūšių, pagrindinį vaidmenį gamyboje vaidino biologinė darbuotojo energija. Todėl žmogaus darbiniai sugebėjimai daugiausia buvo vertinami pagal fizinę jėgą. Ilgainiui garo, o vėliau elektros ir kitos energijos rūšys pakeičia fizines žmogaus galias. Svarbiausias darbo jėgos funkcijas perima protinės ir dvasinės žmogaus savybės.

Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra:

- darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė),
- samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai),
- tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos).

Darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą -pardavimą. Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Tai darbo išteklių racionalus

panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo žmonių apmokymas ir perkvalifikavimas.



Schema Nr. 3. Profesinį rengimą sąlygojančių procesų ir tyrimo sričių sąveika (pagal Laužacką R., 1999, p. 125).

Darbo rinka reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą. (Laužackas R., 1999, p. 119). Darbo rinkos tyrimų metu gaunama informacija apie situaciją darbo rinkoje, pateikiamos prognozės ir tendencijos. “Profesijų ir kvalifikacijų tyrimų rezultatai duoda pagrindus praktinėms mokymo priemonėms, mokymo planavimui, profesiniam konsultavimui. <...> Profesinio rengimo teorijai vertingiausi yra profesijų tyrimų rezultatai, teikiantys duomenis apie profesijų vaidmens žmonių gyvenime kaitą ir, ypač apie vienų ar kitų profesijų aktualumo pasikeitimus.” (Laužackas R., 1999, p.124)

MOKĖJIMAI – teorinių, praktinių ir vertinamųjų veiksmų lavinimo rezultatas, rodantis mokinių veiklos kompetenciją. Tai – išmokimo, naujų veiklos būdų įvaldymo padarinys. Pasiekus šį tikslą, mokiniai laisvai operuoja su visais mokymo dalykais: nuosekliai dėsto mintis apie konkrečius mokymo dalykus, sklandžiai kalba, rašo, skaičiuoja, atlieka bandymus, pratimus, dirba specializuotą darbą. Suformuoti mokėjimą padeda žinios ir įgūdžių lavinimas. Jie yra mokėjimų komponentai.

SUGEBĖJIMAI, kaip mokymo tikslas, - tai gabumų lavinimo rezultatas. Gabumai – įgimti duomenys, kurie padeda lengvai, greitai ir kokybiškai veikti. Mokymo tikslas – juos plėtoti, ugdyti sugebėjimus visiems mokymo dalykams, ypač tiems, kurių mokantis greičiau atsiskleidžia ir vystosi įgimti duomenys. Lavinant gabumus, ilgainiui diferencijuojasi sugebėjimai, išsiskiria intelektualiniai, specialieji, praktiniai (motoriniai, profesiniai) sugebėjimai. Intelektinių sugebėjimų ugdymo tikslas – kūrybiškumas. Jis pasiekiamas lavinant savarankišką produktyvų mąstymą.

- KOMUNIKATYVINIAI – gebėjimas komunikuoti raštu ir žodžiu, kompiuterinis raštingumas ir matematiniai mokėjimai. Gebėjimas dirbti komandoje.
- DIAGNOSTINIAI – gebėjimas pažinti, išskirti.
- VADYBINIAI – gebėjimas realiai dalyvauti visuomeniniame gyvenime, t.y. planuoti, prognozuoti, organizuoti, vadovauti, koordinuoti, motyvuoti, kontroliuoti, prižiūrėti.
- KŪRYBINIAI – gebėjimai originaliai mąstyti ir jausti. Kūrybiškumas pasireiškia minčių, idėjų, sumanymų originalumu pateikiant užduotis mokiniams.
- AKADEMINEIAI – sugebėjimas mąstyti, būti gabiam.
- EKSPRESYVINIAI – gebėjimas būti raiškingu.

Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitą renkantis profesiją ir planuojant karjerą įtakoja socialiniai-ekonominiai veiksniai bei asmeninis žmogaus pasirinkimas.

RENGĖJAS:

Vytauto Didžiojo universitetas