



EUROPOS SĄJUNGA
Europos socialinis fondas



KURKIME ATEITĮ DRAUGE!

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

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKA

TURINYS

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKOS APRAŠAS	3
1 MODULIS	
PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA IR PASKIRTIS	5
2 MODULIS	
ASMENYBĖS PAŽINIMAS	23
3 MODULIS	
PROFESINIS KONSULTAVIMAS	566
4 MODULIS	
PRAKTINIS MOKYMAS	8080
LITERATŪROS SĄRAŠAS	1088
INTERNETINIŲ ADRESŲ SĄRAŠAS	1099
PRIEDAI	11010

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKOS APRAŠAS

Metodikos pavadinimas	PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKA PROFESINIO INFORMAVIMO KONSULTANTAMS (SOCIALINIAMS PEDAGOGAMS IR MOKYKLŲ PSICHOLOGAMS)
1.D metodikos apimtis	24 akad. valandos.
2.D metodikos paskirtis ir tikslas	Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika skirta bendrojo lavinimo mokyklose dirbantiems profesinio informavimo konsultantams (socialiniams pedagogams ir mokyklų psichologams). D metodikos tikslas – suteikti profesinio informavimo konsultantams žinių ir įgūdžių, padedančių kokybiškai teikti profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo paslaugas. Šios metodikos pagalba profesinio informavimo konsultantai išmoks ugdyti mokinių profesinės karjeros planavimo gebėjimus.
3. Siekiamos kompetencijos	Įvardinamos kiekvieno modulio apraše.
4.Mokymo tikslai	Įvardinami kiekvieno modulio apraše.
5.D metodikos turinys	Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodiką sudaro keturi moduliai: 1 modulis (3 akad. val.) – Profesinės karjeros samprata ir paskirtis; 2 modulis (5 akad. val.) – Asmenybės pažinimas; 3 modulis (4 akad. val.) – Profesinis konsultavimas; 4 modulis (12 akad. val., integruotos į 1 – 3 modulius) – Praktinis mokymas. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodiką papildo: 1. Naudotos ir rekomenduojamos literatūros sąrašas; 2. Naudotų ir rekomenduojamų internetinių svetainių sąrašas; 3. Priedai.
6.Mokymo metodai	Įvardinami kiekvieno modulio apraše.
7. Numatomi išmokimo rezultatai	Įvardinami kiekvieno modulio apraše.
8. Pasiekimų vertinimo metodai ir priemonės	Įvardinami kiekvieno modulio apraše.
9. Tikslinė grupė	Profesinio informavimo konsultantai (socialiniai pedagogai ir mokyklų psichologai), dirbantys bendrojo lavinimo mokyklose.
10. Naudojimosi D metodika instrukcija	Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodiką sudarančiuose keturiuose moduluose detalizuojama: 1 modulis – Profesinės karjeros samprata ir paskirtis. Karjeros planavimas karjeros projektavimo sistemoje. Karjeros projektavimo struktūra. Profesinės karjeros tyrimai. Pagrindinės sąvokos: ugdymas karjerai, karjeros planavimas, karjeros projektavimas, profesinis ir karjeros informavimas, profesinis ir karjeros konsultavimas, pašaukimas, karjera, profesija, kvalifikacija, kompetencija, kompetentingumas ir kitos. Karjeros plano prielaidos. Karjeros planavimo žinios, gebėjimai. Pašaukimo reiškimosi kriterijai. 2 modulis – Asmenybės pažinimas. Asmenybės struktūra. Profesijų klasifikavimo sistemos. Patirties ir gabumų tyrimas. Charakterologinių savybių tyrimas. Charakterio nukrypimo tipai. Žmonių grupės profesijos rinkimosi atžvilgiu. Tipinės profesijos rinkimosi klaidos ir motyvai. Intelektu formos ir jų

	<p>charakteristika. Asmenybės intelekto formos pažinimo metodai: testai, schemas, skalės, aprašai. Išsakyimai ir artimų žmonių liudijimai, stebėjimas, profesinis veiklinimas. Intelligencijos koeficientas: rizika ir pavojai. Tikri ir netikri polinkiai. Gabumo simptomai.</p> <p>3 modulis – Profesinis konsultavimas. Konsultavimo samprata ir paskirtis. Profesinio konsultavimo principai. Profesinių konsultacijų tipai. Konsultavimo strategijos. Neadaptyvios konsultuojamųjų būsenos. Psichologinės karjeros teorijos. Informacinės, motyvacinės (palaikomoji, aiškinamoji, sprendžiamoji), preliminarinės, korekcinės ir kontrolinės konsultacijos. Reikalavimai konsultantui. Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trikdžiai.</p> <p>4 modulis – Praktinis mokymas (į 1–3 modulius integruotos praktinio mokymo užduotys geresniam programos įsisavinimui, klausimai ir užduotys, programos įsisavinimo vertinimo kriterijai ir minimalūs reikalavimai sėkmingam jos užbaigimui).</p> <p>Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikos pabaigoje papildomam skaitymui pateikiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Papildomos literatūros sąrašas; 2. Internetinių adresų sąrašas. 3. Priedai.
<p>11. D metodikos forma ir apimtis</p>	<p>Elektroninė ir popierinė versijos – 131 psl., kurią sudaro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 106 psl. – 4 modulių metodika; ▪ 25 psl. – papildomos literatūros sąrašas, internetinės nuorodos ir priedai.

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKA

1 MODULIS

PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA IR PASKIRTIS

**TIKSLINĖ GRUPĖ:
PROFESINIO INFORMAVIMO KONSULTANTAI (SOCIALINIAI PEDAGOGAI IR
MOKYKLŲ PSICHOLOGAI)**

MODULIO APRAŠAS
MODULIS NR. 1
PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA IR PASKIRTIS

1. MODULIO APIMTIS – 6 akad. val.

2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE

Tai pirmasis Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikos modulis, skirtas profesinio informavimo konsultantams (socialiniams pedagogams ir mokyklų psichologams) susipažinti su pagrindinėmis profesinės karjeros planavimo ugdymo gebėjimų sąvokomis, tyrimais, profesijos ir karjeros konsultantams reikalingomis žiniomis ir gebėjimais.

Modulį sudaro 6 akad. valandos. Iš jų 3 akad. valandos skirtos teoriniams užsiėmimams, kurie išdėstyti trijų dienų mokymosi cikle pirmąją dieną, o likusios valandos skirtos praktiniams užsiėmimams.

Modulio tikslas – plėtoti profesinio informavimo konsultantų (socialinių pedagogų ir mokyklos psichologų) kompetencijas profesinės karjeros sampratos ir jos praktinio taikymo srityje.

3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS (remiantis Profesinio informavimo standartu)

C 2.3. Gebėjimas tvarkyti ir teikti informaciją apie profesijas, jų turinį bei keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai;

C 6.2. Gebėjimas suteikti informaciją apie specializuotą psichologinės diagnostikos ir karjeros projektavimo tarnybų atliekamas paslaugas.

D 2.3. Gebėjimas sudaryti profesinio tobulėjimo planą.

4. NUMATOMI IŠMOKIMO REZULTATAI

Išklausę modulį dalyviai gebės:

- Naudoti teorines ir praktines žinias apie profesinės karjeros sampratą;
- Taikyti įvairius karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodus bei priemones, dirbant su mokinių grupėmis;
- Aptarti bei kurti individualios profesinės mokinių karjeros planą.

5. MODULIO TURINYS

1. Profesinės karjeros samprata ir paskirtis;
2. Pagrindinės sąvokos;
3. Karjeros projektavimo struktūra;
4. Profesinės karjeros tyrimai;
5. Karjeros planavimas karjeros projektavimo sistemoje;
6. Karjeros plano prielaidos;
7. Karjeros planavimo žinios, gebėjimai.
8. Pašaukimo reiškimosi kriterijai.

6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOŠI METODAI

Mokymosi metodai grindžiami besimokančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu: partnerystės principais grįstas darbas, darbas grupėse, atvejų analizė, diskusijos.

7. PRAKTINĖS UŽDUOTYS DALYVIAMS

1. Sąvokų žodyno sudarymas ir jo pristatymas.
2. Profesinės karjeros tipai.
3. Profesijos patarėjo/klasės vadovo pagalbos mokiniui veiksmų planas.
4. Karjeros plano struktūra.

5. Savęs pažinimas: darbo vertybių tyrimai.
6. Karjeros žingsniai.
7. Individualaus karjeros plano modelio parengimas.

8. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ IŠMOKIMO REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI

- Apibrėžtos teorinės pagrindinės profesinės karjeros sąvokos;
- Gebėjimas taikyti įvairius karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodus bei priemones, dirbant su mokinių grupėmis;
- Parengtas individualios profesinės karjeros planas.

9. MOKYMO SI PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS

Formuojamasis vertinimas grindžiamas šiais metodais: stebėjimu, klausymu, besimokančiųjų praktinių užduočių pristatymu ir aptarimu, diskusija.

10. PRIDEDAMOS DALOMOSIOS MEDŽIAGOS SĄRAŠAS

Priedai:

- 1 priedas. Profesijos rinkimąsi įtakojantys veiksniai.
- 2 priedas. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai.
- 3 priedas. Asmens profesinės karjeros kūrimo veiksniai.
- 4 priedas. Asmens motyvacijos veiksniai.
- 5 priedas. Karjeros projektavimo apibrėžimas ir struktūra.
- 6 priedas. Pagalbos teikimo jauniems klientams modelis.
- 7 priedas. Profesinės karjeros tyrimų ir konsultavimo santykis karjeros projektavimo procese.
- 8 priedas. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis.
- 9 priedas. Konsultavimo veiklos funkcijos.
- 10 priedas. Konsultuojamojo asmens pažinimo tyrimų funkcijos.
- 11 priedas. Veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimų funkcijos.
- 12 priedas. Svarbiausios karjeros projektavimo gebėjimų sritys.
- 13 priedas. Pagrindinis profesijos prieštaravimas: subjektyvusis ir objektyvusis profesijos aspektai.

11. PAGRINDINĖ LITERATŪRA

1. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija, Kaunas.
2. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius.
3. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU.
4. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda.
5. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU.
6. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, Kaunas: VDU.
7. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5, Kaunas: VDU.
8. Pukelis K. (1995). Mokytojų rengimas ir tautos kultūra, Kaunas: Versmė.
9. Pukelis K. (1998). Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos, Kaunas: VDU.
10. Pukelis K. (2004). Mokytojų rengimo idealinio modelio parametrai, Kaunas: VDU.

12. INTERNETINIAI ADRESAI

<http://www.euroquidance.lt>

I. PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA IR PASKIRTIS

Karjera – tai žmogaus kūrybinių pasiekimų kelias, apibūdintas socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka (darbo vietos, pareigos) bei mokymosi, profesinės veiklos ir asmeninės saviraiškos rezultatais (apdovanojimai, vardai, moksliniai laipsniai ir pan.).

Profesinė karjera – tai racionalus asmens profesijos pasirinkimas ir sėkmingas darbinės veiklos kelias toje profesijoje.

Asmens profesinės karjeros raišką lemiantys veiksniai (*1 priedas*):

- Asmens ir visuomenės požiūris į darbą.
- Asmeninė motyvacija.
- Asmens vertybinės orientacijos.
- Asmeninė/socialinė/mokymosi kompetencijos ir jų tobulinimas.
- Profesijos samprata.
- Asmens rengimas(is) profesinei karjerai.
- Apsisprendimo laisvė.
- Profesijos rinkimosi sprendimas.
- Profesinių kompetencijų įgijimas.
- Nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas.
- Profesinė branda.

Ugdymo procese pačios profesinės karjeros sąvokos suvokimas užima ypač svarbią reikšmę. Šių žodžių kombinacijoje ypač svarbu išsiaiškinti profesijos, kaip sąvokos, supratimą, kuriame persipina humanistinių ir pragmatiškųjų vertybių elementai. Sėkmingam profesinės karjeros keliui svarbus šių vertybinių elementų balansas, kad užtikrintų asmens svarbiausių gyvenimo poreikių patenkinimą. Svarbu įvertinti, kad šiuolaikinis darbo pasaulis vystosi labai dinamiškai, vyksta nuolatinė veiklos rūšių ar profesijų kaita bei keliai ir būdai profesinėms kompetencijoms įgyti ar tobulinti, atsižvelgiant į žmonių norus, galimybes, poreikius ir vertybines nuostatas.

Šiame kontekste geriausiai tiktų šie profesijos sąvokos apibrėžimai:

- **profesija** – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančioms joms materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. Mokslinė-techninė pažanga bei visuomeninių veiklų pasidalijimo gilėjimas naikina vienas profesijas ir gimdo naujas, todėl kinta darbuotojų profesijų bei kvalifikacijų struktūra. Detalesnis darbo pasidalijimas profesijos rėmuose yra **specialybė**.

- **profesija** – dinamiškų, nuolat kintančių veiklos rūšių kombinacijos, sukuriančios prielaidas atskiriems asmenims ar jų grupėms kurti materialines ir dvasines vertybes, siekiant patenkinti jų materialinio apsirūpinimo bei dvasinės saviraiškos poreikius ir lūkesčius.

Profesijos sąvokos objektas siejamas su veiklos rūšių kombinacijomis – vienu veiklų integravimu į kitas, tuo pačiu ir su skirtingų veiklos sričių kompetencijų kombinacijomis. Žmonės, kurie sugeba derinti skirtingas veiklos rūšis ir kompetencijas profesinėje veikloje, dažniausiai sukuria prielaidas tiek materialinio apsirūpinimo, tiek dvasinės saviraiškos poreikiams patenkinti. Tokia yra **humanistinio požiūrio** į profesinę raišką idėja. Tuo tarpu **pragmatiškas požiūris** į profesiją dėmesį sutelkia tik į savisaugos - „žmonių pragyvenimo“, „profesinio pasirengimo“, o ne pašaukimo ar saviraiškos elementus (2 priedas, 3 priedas).

Profesinės veiklos pasirinkimas yra vienas esminių pasirinkimų asmens gyvenime, kuris lemia gyvenimo sėkmę ar nesėkmę, asmens ekonominių-socialinių kontekstą. Išsiaiškinus profesijos sąvoką yra be galo svarbu suvokti motyvus renkantis vieną ar kitą profesiją. Motyvacija ugdymo etape gali būti nagrinėjama kaip noras dirbti ir užsidirbti arba kaip noras daryti asmeninę karjerą - dirbti gerai, ir vis kelti naujus tikslus sau darbo procese – nuolat tobulėti, įgyti naujų kompetencijų ir išbandyti jas darbo procese (4 priedas).

Akivaizdu, kad profesinės karjeros samprata yra labai svarbus elementas ugdymo procese. Nuo jos suvokimo priklauso tolimesnis asmens karjeros žingsnis – karjeros planavimas

2. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Kai kurios su profesinės karjeros projektavimu ir planavimu susijusios sąvokos jau buvo aptartos. Šioje dalyje aptarsime šias sąvokas: ugdymas karjerai, karjeros planavimas, karjeros projektavimas, profesinis ir karjeros informavimas, profesinis ir karjeros konsultavimas, pašaukimas, karjera, profesija, kvalifikacija, kompetencija, kompetentingumas ir kitas.

Ugdymas karjerai:

1. Švietimo institucijų, tėvų ir visuomenės sistemingas bendradarbiavimas, padedant jauniems ir suaugusiems žmonėms įgyti žinias ir įgūdžius, būtinus racionaliam profesijos sprendimo priėmimui.
2. Procesas, suteikiantis asmeniui pajėgumą priimti brandų profesijos rinkimosi sprendimą dėl užimtumo ateityje (“Profesinio konsultavimo” sinonimas).

Karjeros projektavimas:

1. Nuolatinis paramos teikimas asmeniui, ketinančiam racionaliai pasirinkti profesiją, o vėliau apsispręsti dėl optimalaus karjeros plėtojimo kelio pasirinktoje veikloje/profesijoje. Karjeros

projektavimas yra grindžiamas objektyvia informacija apie asmens gabumus, gebėjimus, aspiracijas, taip pat nuolat kintančių darbo rinkos poreikių įvertinimu.

2. Sistemini procesas, suteikiantis asmenims galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimone ir gebėjimą priimti sprendimus.

Profesija:

1. Veikla, kuri yra pastovus asmens pragyvenimo šaltinis.

2. Veikla, kaip, pavyzdžiui, teisė, medicina ar inžinerija, kuriai atlikti reikia ženklaus profesinio pasirengimo, darbo patirties ir specializuotų tam tikros trukmės studijų. Galimybės užsiimti šia veikla gali būti tam tikru būdu reglamentuojamos.

3. Darbas/tarnyba, profesija ar užsiėmimas.

4. Pašaukimas.

Karjeros planavimas - asmens tolesnės karjeros planavimas ir organizavimas pasirinktoje profesijoje.

Profesinis informavimas - sistemini profesijų ar organizacijų apibūdinimas rašytiniame ar elektroniniame variante, įtraukiant užmokesčio, sąlygų, profesinio rengimo, kvalifikacijų ir reikalaujamos darbo patirties faktus, siekiant padėti asmeniui pasirinkti profesiją.

Karjera - įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.

Informavimas karjerai - spausdinta arba elektroninės formos informacija apie konkrečias veiklas, profesijas ar organizacijas, kurioje nurodomas darbo užmokestis, profesinio rengimo sąlygos, būtina kvalifikacija, darbo patirtis bei kiti duomenys, padedantys asmeniui pasirinkti karjeros kelią (taip pat žr. "Profesinis informavimas").

Konsultavimas karjerai - konsultanto ir konsultuojamojo bendradarbiavimas, padedantis pastarajam priimti racionalų karjeros sprendimą arba parengti ir realizuoti karjeros planą.

Kompetencija - žmogaus funkcinis gebėjimas atlikti tam tikrą dalį profesinės veiklos (operaciją ar užduotį) realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje, remiantis atitinkamų žinių, gebėjimų ir požiūrių sistema. Profesinei veiklai atlikti reikalingų kompetencijų sistema sudaro kvalifikaciją.

Kompetingumas - kokybiškas profesinės veiklos atlikimas, kurį laiduoja įgyta kvalifikacija ir sukaupta profesinė patirtis.

Pašaukimas - vidinių charakteristikų (motyvų, nuostatų, charakterio ypatybių) sąlygotas ilgalaikis žmogaus polinkis veiklai ar profesijai, kurioje asmenybė išvelgia galimybę sėkmingai realizuoti gyvenimo tikslus ir idealus bei potencines galias. Pašaukimas susiformuoja vidinių ir išorinių veiksnių įtakoje ir reiškiasi kaip tam tikras įsitikinimas, pareigos jausmas

Kvalifikacija - žmogaus tinkamumo tam tikrai profesinei veiklai atlikti formalaus pripažinimo laipsnis, kurį apsprendžia turimos žinios, gebėjimai ir vertybinės nuostatos. Kvalifikacijos turinį sudaro kompetencijų sistema. Profesiniame rengime įgytą kvalifikaciją pripažįsta įgaliotos institucijos bei jų išduodami diplomai.

3. KARJEROS PROJEKTAVIMO STRUKTŪRA (5priedas)

Vienas iš esminių pasirinkimų žmogaus gyvenime yra profesinės karjeros pasirinkimas. Ji nulemia asmens situaciją darbo rinkoje, kuri gali būti sėkminga arba nesėkminga tiek ekonominiu, tiek ir psichologiniu požiūriu. Profesinės karjeros rinkimasis, planavimas ir valdymas apima visą sąmoningą žmogaus gyvenimą. Tą sąlygoja darbo rinkos kaita veikiama mokslo ir technologijų pažangos. Ši sparti darbo rinkos poreikių kaita skatina individą projektuoti savo karjeros pokyčius. Todėl šiuolaikiniame darbo rinkos pasaulyje ypač aktualus tampa **karjeros projektavimas**.

K. Pukelis (2003) pateikia karjeros projektavimo apibrėžimą ir struktūrą (5 priedas). **Karjeros projektavimas** (*career designing*) – tai gebėjimas išvelgti būsimus darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Karjeros projektavimo struktūra susideda iš dviejų pagrindinių procesų:

- Ugdymo karjerai
- Karjeros planavimo

Karjeros projektavimas apima ir profesinės karjeros tyrimus, kurių duomenimis naudojasi ugdymas karjerai ir karjeros planavimas, pastaruosius realizuojant konsultavimo būdu.

Karjeros projektavimo rezultatas yra atskiro asmens, kuris dar tik ruošiasi darbo rinkai ar jau veikiantis joje, karjeros projektas. Svarbu gerai panaudoti kiekvieno amžiaus tarpsnio asmenybės ir karjeros raidos ypatumus šiam projektui įgyvendinti.

Ugdymas karjerai - tai bendros ugdymo institucijų, šeimos, bendruomenės pastangos padėti jaunam žmogui pasirinkti jo gabumus, pašaukimą atitinkančią profesiją, susieti ugdymą ir darbą, apsispręsti kokioje profesinio rengimo institucijoje jam reikia mokytis ar studijuoti. Ši karjeros projektavimo sudedamoji dalis skirta padėti jaunimui rasti geriausią profesijos rinkimosi sprendimą, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir jaunų žmonių individualius ypatumus.

Ugdymo karjerai procesas įgyvendinamas per profesinį konsultavimą, kuris apima ir profesinį informavimą, profesinį veiklinimą bei patarimus priimant profesinį sprendimą. Mokyklinis

ugdymo karjerai modelis taip pat yra taikomas ugdymo karjerai elementus integruojant į bendrojo ugdymo turinį nuo pradinių iki dvyliktos klasės.

Karjeros planavimas- tai sąmoningas procesas, įgalinantis asmenis priimti ir įgyvendinti faktine informacija paremtus realistinius sprendimus dėl savo karjeros pasirinktoje profesijoje ir valdyti pokyčius ateityje. Jis prasideda profesinio rengimo institucijose. Moksleiviai ar studentai mokomi planuoti savo mokymosi ar studijų procesus pasirinktoje specialybėje, atsižvelgiant į siekiamus profesinės karjeros tikslus, padedama įgyti karjeros planavimo žinių, gebėjimų, kurie didintų jų įsidarbinimo galimybes.

Karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, susidedantis iš tam tikrų etapų.

Efektyvus karjeros planavimas:

1. Savęs pažinimas.

Šis etapas paremtas savęs ir savo galimybių pažinimu bei išvalgomis, savo interesų, įgūdžių, vertybių, asmeninių savybių, tikslų nustatymu.

2. Karjeros ir mokymosi galimybių tyrimas.

Tai galimybių tyrimo etapas skaitant literatūrą karjeros klausimais, bendraujant su specialistais, lankantis jų darbo vietose, tyrinėjant tolesnių studijų galimybes.

3. Sprendimų priėmimas/tikslo nustatymas.

Apibendrinus karjeros galimybių tyrinėjimus, būtina įvertinti kiekvieną savo pasirinkimą, identifikuoti visus “už” ir “prieš” kiekvienai alternatyvai, identifikuoti vertybes ir poreikius, kuriuos tenkina kiekviena iš jų, nustatyti kiekvienos alternatyvos rizikos laipsnį, numatyti galimas ateityje pasekmes, pasirinkus vieną iš jų.

4. Pasirinkimo/pasirinkimų realizavimas.

Tai priimtų sprendimų įgyvendinimo, efektyvios darbo paieškos ir įsidarbinimo etapas.

5. Karjeros planavimas atsižvelgiant į numatomus pokyčius.

Įvertinami pasiekimai ir formuluojami nauji planai.

Karjeros planas įgyvendinamas remiantis konsultavimo karjerai veikla įvairaus lygio profesinio rengimo bei darbo rinkos institucijose.

4. PROFESINĖS KARJEROS TYRIMAI (7 priedas)

Žmogus bus labiau patenkintas ir našiau dirbs, jei jo darbas bei gyvenimas bus kaip galima panašesni į jo norus ir siekius, kai darbas atitiks jo poreikius, interesus bei vertybes. Dėl šių priežasčių svarbų vaidmenį vaidina profesinės karjeros tyrimai, kurių tikslas yra padėti žmogui išsiugdyti geresnį savęs ir aplinkos pažinimą. Informacijos rinkimas savęs pažinimo srityje leidžia geriau suvokti tikruosius savo gabumus ir gebėjimus, padeda išsiaiškinti, kokius

užsiėmimus žmogus mėgsta ir kokių ne, kokios yra jo silpnosios ir stipriosios pusės. Informacija, surinkta aplinkos tyrimo metu suteikia žinių apie įvairias organizacijas, užsiėmimus, karjeros galimybes.

Profesinės karjeros tyrimais gauti duomenys padeda priimti kuo racionalesnį profesinį pasirinkimą ar parengti karjeros planą konkrečioje profesinėje veikloje.

1. Profesiniam sprendimui priimti būtini:

- 1.1. asmenybės pažinimo tyrimai;
- 1.2. profesijų pažinimo tyrimai;
- 1.3. mokymo institucijų (mokymosi galimybių) tyrimai.

2. Karjeros sprendimui priimti būtini:

- 2.1. asmenybės gebėjimų tyrimai;
- 2.2. karjeros tyrimai;
- 2.3. darbo rinkos struktūros ir jos kaitos tyrimai;
- 2.4. profesijų/specialybių paklausos ir perspektyvos tyrimai.

Profesinės karjeros tyrimus gali atlikti profesijos ar karjeros konsultantas ir gautų tyrimų rezultatų pagrindu padėti konsultuojamajam parengti ir įgyvendinti karjeros planą. K. Pukelis (2003) išskiria profesijos konsultanto ir karjeros konsultanto atliekamų tyrimų ir konsultavimo pobūdį (7 priedas)

5. KARJEROS PLANAVIMAS KARJEROS PROJEKTAVIMO SISTEMOJE

Karjeros projektavimas (angl. *career designing, career guidance*) yra ilgalaikis, visą gyvenimą apimantis procesas, kurio tikslas yra sudaryti asmeniui galimybes ir sąlygas nuolat išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, o taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje. (5 priedas)

Siekiant sukurti veiksmingą karjeros projektavimo sistemos planavimo ir koordinavimo struktūrą bei metodus, reikia suderinti įvairių valstybinių institucijų ir socialinių partnerių atsakomybę ir funkcijas.

Atsakingos institucijos ir jų funkcijos: (*pagal „Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse“, Kaunas, 2005*)

1. **Švietimo ir mokslo ministerija** organizuoja ir įgyvendina aprūpinimą informacija apie mokymosi galimybes ir sąlygas šalies bei užsienio mokymo/studijų institucijose ir atsižvelgdama

į tai organizuoja karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programų bendrojo lavinimo ir profesinių mokyklų moksleiviams rengimą ir vykdymą.

2. **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija** rengia profesinio konsultavimo paslaugų teikimo programas ir organizuoja jų įgyvendinimą, teikia informaciją apie padėtį darbo rinkoje ir prognozes.

3. **Statistikos departamentas prie LRV** teikia informaciją apie studentų (mokinių) skaičių šalies aukštosiose ir profesinio mokymo įstaigose pagal studijų (mokymo) programas.

4. **Lietuvos darbo birža** teikia informaciją apie laisvas darbo vietas ir bedarbius pagal teritorijas ir profesijas bei įgytas kvalifikacijas.

5. **Savivaldybių administracijos** koordinuoja profesinio informavimo bei karjeros planavimo gebėjimų ugdymo veiklą mokyklose bei jų teritorijoje esančių profesinio informavimo taškų veiklą, neatsižvelgdamos į jų pavaldumą.

6. **Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba** koordinuoja ir prižiūri teritorinių darbo rinkos mokymo tarnybų veiklą, teikia informaciją apie profesinio konsultavimo paslaugas, prevencines, korekcines, reabilitacines programas.

7. **Švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministerijų įsteigtos institucijos** įgyvendina profesinio konsultavimo programas, planuoja ir koordinuoja profesinio informavimo taškų ir profesinio orientavimo centrų aprūpinimą norminiais teisės aktais, instrukcijomis, metodine medžiaga, rūpinasi centrų ir taškų darbuotojų rengimu ir organizuoja jų kvalifikacijos tobulinimą.

8. **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija** kartu su **Švietimo ir mokslo ministerija** inicijuoja, planuoja ir organizuoja profesinio konsultavimo specialistų rengimą, jų kvalifikacijos tobulinimą, nustato apimtis, vykdytojus, išteklius, atlieka įvertinimą šalies mastu.

9. **Švietimo ir mokslo ministerija** kartu su **socialinės apsaugos ir darbo ministerija** inicijuoja, planuoja ir organizuoja profesinio informavimo specialistų rengimą, jų kvalifikacijos tobulinimą, nustato apimtis, vykdytojus, išteklius, atlieka vertinimą šalies mastu.

10. **Aukštosios mokyklos** atlieka karjeros projektavimo tyrimus ir rengia profesinio konsultavimo specialistus.

Karjeros planavimas - tobulėjimo pasirinktoje profesijoje organizavimas ir įgyvendinimas.

Šio proceso sėkmę lemia paties asmens, jo aplinkos ir įvairių institucijų – karjeros planavimo paslaugų teikėjų, efektyvus ir sistemingas bendradarbiavimas (6 priedas). Pirma, pats asmuo turi būti motyvuotas dalyvauti šiame procese. Antra, jis turi turėti arba įgyti gebėjimus, analizuoti save ir aplinką, ieškoti, atrinkti ir vertinti informaciją bei priimti sprendimus. Trečia,

turi būti sukurta ir aiškiai pristatyta jam pagalbą galinčių suteikti paslaugų sistema ir jos veikėjai.

Paslaugų teikėjai Lietuvos ugdymo institucijose:

- Klasių vadovai.
- Psichologai.
- Socialiniai darbuotojai.
- Profesijos patarėjai.
- Profesijos konsultantai.
- Karjeros konsultantai.

Paslaugų teikėjai Lietuvos darbo rinkoje:

- Lietuvos darbo biržoje.
 - tarpininkai;
 - konsultantai;
 - psichologai.
- Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyboje:
 - psichologai –konsultantai;
 - profesijos ir karjeros konsultantai.
- Privačiose konsultavimo firmose:
 - personalo atrankos specialistai;
 - psichologai;
 - karjeros konsultantai.
- Organizacijų personalo skyriai, jų profesinio konsultavimo ir mokymo centrai.

6. KARJEROS PLANO PRIELAIDOS

Karjeros planavimo procesas susideda iš **penkių** pagrindinių etapų:

1. Savęs įvertinimas. Šio etapo tikslas - pažinti save, objektyviai įvertinti savo polinkius, motyvus, sugebėjimus, padėtį bei asmeninio gyvenimo ir darbo siekius. Asmuo turi pažvelgti į save kritiškai, tarsi kito žmogaus akimis. Reikia sąžiningai atsakyti į tokius klausimus: Koks žmogus aš esu? Kokių turiu gabumų ir sugebėjimų? Kokios yra mano vertybės ir interesai? Ką man patinka daryti? Kas man nepatinka? Kokios yra mano stipriosios ir silpnosios pusės? Kokie yra mano pasiekimai? Savęs įvertinimas yra pakankamai sudėtingas dalykas. Savęs įvertinimui yra būdingas subjektyvumas. Todėl asmeninę nuomonę reikia papildyti kitų žmonių – mokytojų,

konsultantų, vadovų ir kolegų nuomone. Tai leis gauti asmeniui pilnesnę ir objektyvesnę savęs įvertinimo informaciją.

2. Galimybių numatymas. Šio etapo tikslas - asmens sugebėjimus, interesus, vertybes, poreikius susieti su konkrečia profesija ir jo karjeros galimybėmis pasirinktoje profesijoje. Planuojant karjerą svarbu tiek nepervertinti, tiek ir nepakankamai įvertinti savo galimybes. Čia ypatingą svarbą įgauna informacijos suteikimas. Asmuo turi žinoti, kokias galimybes jis turi kilti karjeros laiptais būtent toje profesijoje. Turėdamas tokią informaciją, žmogus realiau įsivaizduoja, kokių tikslų kokiame etape jam siekti, kad sėkmingai realizuoti karjeros planą.

3. Tikslų nustatymas. Aiškiai įvardijus asmeninius siekius ir potencialias galimybes, reikia apsibrėžti ir savo karjeros tikslus. Planuojant savo karjeros tikslus yra tikslinga laikytis ir keleto specifinių reikalavimų. Tai yra tikslų aprašymas pagal taip vadinamą K-M-A-V-E metodą. Tikslai turi būti:

- **Konkretūs ir pamatuojami.** Išreiškiant tikslus konkrečiais, pamatuojamais dydžiais, sukuriama aiški tolesnių sprendimų ir karjeros eigos vertinimo bazė. Taip lengviau nustatyti, kaip sekasi asmeniui įgyvendinti savo tikslus;
- **Motyvuojantys.** Tikslų, kurie viršija ar neįvertina darbuotojų galimybių, nustatymas gali turėti skaudžių pasekmių asmeniui. Žmonės, iškėlę sau pernelyg aukštus, sunkiai įgyvendinamus tikslus, arba atvirksčiai – per žemus karjeros tikslus, gali nusivilti, supratę, kad tai neatitinka jų galimybių. Gerai, jeigu tai bus laiku pastebėta. O jei žmogus tai supras tik brandaus amžiaus, ar nebus vėlu pakeisti tikslus ir siekti naujų? Be to, nerealūs tikslai dažniausiai sumažina žmonių motyvaciją, pasiruošimą jų siekti;
- **Visuomet prieš akis.** Norint sėkmingai siekti tikslo, jo reikia nepamiršti. Todėl yra tikslinga suformuluotą tikslą užsirašyti ar pavaizduoti paveikslu ir jį pakabinti matomoje vietoje, kad laikas nuo laiko būtų galima suformuluotą tikslą matyti, tokiu būdu nuolatos veikiant pasąmonę;
- **Vaizdingi.** Tikslai turi būti akivaizdūs, kadangi žmogus turi aiškiai įsivaizduoti, kas įvyks, kai tikslas bus pasiektas. Tam tikro paveikslo, vaizdo turėjimas gali veikti labai motyvuojančiai.
- **Etiški.** Mūsų užsibrėžti tikslai turi būti etiški, nekenkti kitiems. Pagrįstų ir motyvuojančių tikslų nustatymas yra vienas svarbiausių efektyvaus karjeros planavimo elementų, tačiau tai savaime dar negarantuoja sėkmingo jų įgyvendinimo. Tikslai yra tarsi orientyrai, nurodantys žmogui, ką jis nori pasiekti. Į klausimą, kaip tai padaryti, turi atsakyti parengtas konkretus karjeros planas.

4. Individualių karjeros planų parengimas. Nustačius tikslus, galima pereiti prie konkretaus individualios karjeros plano sudarymo. Šiame plane turi atsispindėti keletas svarbių momentų:

- trumpalaikiai ir ilgalaikiai karjeros tikslai;

- sekantis profesinio augimo etapas;
- naujos žinios, gebėjimai, kvalifikacija, patirtis, kurią turi įgyti asmuo;
- pagrindinės priemonės, kurios leistų pasiekti nusibrėžtus tikslus (pvz., neakivaizdinis mokymasis, mokymasis po darbo, dalyvavimas pravedant tam tikrus renginius ir pan.);
- organizacijos įsipareigojimai, padedantys mokiniui ar darbuotojui pasirengti sekančiam karjeros etapui (pvz., mokymų mokykloje ar įstaigoje organizavimas, stažuotės, laikinas darbo vietos pakeitimas ar pervedimas laikinam darbui į kitus padalinius ir pan.).

Paprastai individualus karjeros planas oficialiai fiksuojamas specialiame dokumente. Jis turi būti suderinamas bendrų mokinio ar darbuotojo ir jo vadovų konsultacijų metu. Labai svarbu, kad būtų išsiaiškinta, kokios paramos reikės darbuotojui, kad šis galėtų sėkmingai įgyvendinti plane numatytus tikslus. Be to, turi būti aptarta ir tolesnė plano realizavimo kontrolės tvarka bei nustatyti aiškūs vertinimo kriterijai.

5. Plano įgyvendinimas. Darbuotojui, parengusiam išsamų ir pagrįstą karjeros planą, labai svarbu, kad organizacijos aplinka jį palaikytų. Karjeros realizavimo sėkmė labai priklauso nuo vadovų domėjimosi šio plano įgyvendinimo rezultatais. Todėl organizacijoje turi būti organizuojami reguliarūs darbuotojų karjeros eigos aptarimai. Tokie pokalbiai yra traktuojami kaip pagalba ir turi būti pravedami ne rečiau kaip kartą per metus. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis pateiktas *8 priede*.

7. KARJEROS PLANAVIMO ŽINIOS IR GEBĖJIMAI

Karjeros projektavimas - visą gyvenimą trunkantis procesas - susideda iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo, kurie realizuojami pasitelkus profesinį ir karjeros konsultavimą. Ir profesinis, ir karjeros konsultavimas turėtų būti laikomi tam tikro pobūdžio pagalba jaunam arba suaugusiam žmogui, siekiančiam planuoti savo profesinės karjeros kelią. Siekiant tokių tikslų reikia turėti specialiai tam parengtus žmones – **profesijos** ir **karjeros konsultantus**. Pirmųjų veikla būtų labiau susijusi su pagalba, primant racionalų profesinį sprendimą, teikimu, o antrųjų – su pagalba racionaliai planuojant savo karjerą konkrečioje profesinėje veikloje teikimu. Vadinasi, šiuo požiūriu profesijos ir karjeros konsultanto veiklos pobūdis skirtųsi, nes skiriasi jų veiklos tikslai. Kita vertus, jų veikla būtų panaši tuo, kad tiek profesijos, tiek karjeros konsultantas turi mokėti **tirti** ir **konsultuoti**, t. y. atlikti profesinės karjeros tyrimus ir gautų duomenų pagrindu padėti jaunam arba suaugusiam žmogui parengti ir realizuoti karjeros projektą. Vadinasi, ir profesijos, ir karjeros konsultantui iš esmės būdingos dvi veiklos funkcijos: **profesinės karjeros tyrimai** ir **konsultavimas**. Akivaizdu, kad profesijos konsultanto ir karjeros konsultanto atliekamų tyrimų ir konsultavimo pobūdis skiriasi (7 priedas).

Profesijos konsultantas atlieka tyrimus siekdamas ne tik gauti informacijos apie jauno žmogaus prigimties ir asmenybės ypatumus, turimus gabumus ir gebėjimus, jų adekvatumą profesiniams ketinimams, bet ir atsižvelgdamas į darbo rinkos pobūdį, jos kaitos tendencijas ir perspektyvas, profesijų įvairoves bei jų turinį ir t. t. Be to, visą šią informaciją profesijos konsultantas turi ne tik mokėti pateikti jaunam žmogui prieinama ir suprantama forma (konsultuoti), bet ir mokyti jį analizuoti šią informaciją bei gebėti rasti papildomą informaciją racionalaus profesinio sprendimo priėmimo kontekste. Profesijos konsultanto tikslinė grupė būtų bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, ir suaugę žmonės, norintys sutvarkyti savo profesinę karjerą atsižvelgdami į savo profesinį pašaukimą.

Karjeros konsultanto atliekamų tyrimų pobūdis turėtų apimti ne tik informacijos apie suaugusio žmogaus turimus gebėjimus ir projektuojamas karjeros siekius gavimą, bet ir į objektyvias karjeros (arba vertikalios, arba horizontalios) galimybes konkrečioje profesinėje veikloje ir organizacijoje, darbo rinkos struktūrą ir jos kaitą, tam tikros profesijos ar specialybės paklausą ir perspektyvas atitinkamame rajone, mieste, šalyje, užsienyje. Karjeros konsultanto tikslinę grupę sudarytų profesinio rengimo institucijų moksleiviai ir studentai, dirbantieji, bedarbiai, specialių poreikių ir įvairių rizikos grupių žmonės.

Pagrindinė tiek profesijos, tiek karjeros konsultanto veiklos sritis – **tyrimai ir konsultavimas**. Tyrimų duomenys konsultavimui suteikia prasmę ir turinį, o konsultavimo rezultatai parodo jauno arba suaugusio žmogaus mokymosi poreikius, laiduojančius sėkmingą jo profesinę karjerą. Patys tyrimai ir konsultavimas profesijos konsultanto ir karjeros konsultanto veikloje turi kitokį pobūdį, nes skirti skirtingiems tikslams ir klientams. Tačiau, jiems būdingos panašios funkcijos ir gebėjimai. Tiek profesijos, tiek karjeros konsultantams būdinga konsultavimo veikla. Konsultavimas gali būti „paviršutiniškas“, „šaltas“ (pavyzdžiui, informavimas) ir „gilus“, „šiltas“ (profesinis veiklinimas, patarimai racionaliam profesiniam sprendimui priimti ir pan.).

Konsultavimo veikla apima tokias **funkcijas** (9 priedas).

Konsultavimo veiklos funkcijų tyrimai labai svarbūs rengiant būsimų profesijos arba karjeros konsultantų veiklos aprašus ar profesijos standartus.

Ne mažiau svarbu ir **tyrimų veiklą** charakterizuojančių **funkcijų** identifikavimas. Projektuojant karjerą tyrimai turi būti dvejetainio pobūdžio: vienais siekiama pažinti konsultuojamojo asmenybę, kitais – nustatyti darbo pasaulio būklę ir jo kaitos tendencijas bei perspektyvas. Šių tyrimų duomenys yra svarbiausi, nulemiantys konsultavimo efektyvumą ir kokybę. Konsultuojamojo asmens *pažinimo tyrimus* apimančios *funkcijos* nurodomos 10 priede, o veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų *tyrimų funkcijos* – 11 priede. Šias funkcijas

realizuoti praktiškai reikalingi atitinkami gebėjimai. Vadinasi, būtini tyrimai, kuriais remiantis būtų galima parengti profesijos ir karjeros konsultantų **profesijos standartus**, o vėliau jų pagrindu – profesijos ir karjeros konsultantų **rengimo standartus**.

Išskiriant dvi veiklos rūšis – tyrimų ir konsultavimo – galima teigti, kad būtini ir atitinkami tyrimų bei konsultavimo gebėjimai šios veiklos funkcijoms realizuoti. Svarbiausios karjeros projektavimo *gebėjimų sritys* pateikiamos 12 priede.

8. PAŠAUKIMO REIŠKIMOSI KRITERIJAI

Pašaukimas yra vienas iš svarbiausių kriterijų, kurių pagrindu turi būti rengiamas karjeros planas (K. Pukelis 1995, 1998, 2004). Individualaus profesinio pašaukimo atskleidimas atveria platesnių galimybių visapusiškai asmenybės plėtotei. Kita vertus, svarbus ne tik asmeninis, bet ir visuomeninis profesinio pašaukimo atskleidimo aspektas. Kaip pabrėžia V. Stanišauskienė (2000), optimalus visuomenės narių pasiskirstymas darbo veiklos sritimis daro įtaką socialinei pažangai. Be to, kaip teigia B. Balcombė (1995), pagalba mokiniams išmintingiau pasirenkant tolesnes studijų kryptis arba profesiją galėtų sušvelninti ir nedarbo problemą.

Lietuvoje mokliškai profesinio studentų pašaukimo problemomis domėtasi jau 1918–1940 m.: tuo metu publikuoti A. Gučo, J. Vabalos-Gudaičio, E. Petkevičiūtės ir kitų tyrėjų darbai. Vėliau psichologinius ir pedagoginius profesijos rinkimosi klausimus tyrė L. Jovaiša (1978, 1993, 1998), S. Kregždė (1982, 1988, 1999), O. Kregždienė (1971, 1974, 1980, 1986), H. Galkytė (1977), D. Beresnevičienė (1990, 1995), R. Petrauskaitė–Kučinskienė (1996), K. Pukelis (1995, 1998, 2004) ir kiti.

Profesinio pašaukimo fenomeno tyrimai yra sudėtingi ir kompleksiniai, todėl duomenų aptinkama tik apie kai kuriuos svarbiausius jo elementus: profesinius interesus, vertybines orientacijas, bendrųjų gebėjimų ugdymo prielaidas. Daugelio tyrėjų nuomone, profesinis pašaukimas formuojasi ir atsiskleidžia dažniausiai vėlyvosios paauglystės laikotarpiu, nors dauguma vyresniųjų klasių mokinių (11–12 klasės) vis dar būna nepasirinkę savo būsimos profesijos.

Vieno ar kito laikotarpio specifiškumas jaučiamas profesijos apibrėžimuose. Skirtingi autoriai profesijos reiškinį aiškina labai nevienodai. Tačiau daugelyje šios sąvokos aiškinimų dominuoja du pagrindiniai aspektai – subjektyvusis ir objektyvusis. Profesiją nuo darbo didesne dalimi atskiria būtent subjekto (žmogaus) sąveika su konkrečiomis darbo aplinkybėmis. Žmogus yra būtina ir svarbiausia profesijos sąlyga. Subjektyvusis profesijos aspektas išreiškia atskiro asmens individualius išgyvenimus, t.y. atspindi jo santykius su tam tikra veikla vidinių žmogaus

nuostatų pagrindu, dažniausiai apibūdinamas kaip žmogaus **pašaukimas**. Istoriskai subjektyvusis aspektas reiškiasi teologinėmis tradicijomis, kaip teologinis pašaukimas, pareigos ir tarnavimo Dievui. Suprantama, kad tarnyba Dievui nėra kasdieninis ir masinis reiškinys. Kaip pastebi L. Jovaiša (1998), žodis „pašaukimas“ suprantamas keleriopai: „kaip žmogaus lemtis dirbti tam tikrą darbą (jis gimęs būti artistu), kaip žmonių grupės paskirtis atlikti visuomeninę pilietinę pareigą (karių pašaukimas ginti Tėvynę), kaip tikslas, kuriam žmogus paskyrė savo gyvenimą (pašauktas būti vienuoliu ar gydytoju). J. Vabalas Gudaitis ir A. Gučas (1937) pašaukimu vadina „Įgimtus gabumus ir linkimus“, galėjimą „pasiekti maksimalų darbo našumą“, „rasti pasitenkinimą“. „Pašaukimas yra veiklos motyvacinų, potencialių, charakterologinių asmenybės bruožų darinys, sąlygojantis jo gyvenimo kokybę ir prasmę“ (Jovaiša, 1998). Istorijos raidoje pašaukimo, kaip Dievo pakvietimo, vietoje stiprėjo individualaus bei visuomeninio pašaukimo svarba. Individualus pašaukimas – tai paties savęs, savo individualios dvasinės struktūros sureikšminimas. Dažniausiai individo pašaukimą nulemia instinktyvus polinkis į profesiją, „aukštesnės sąmonės pakopose atsirandančios profesinės motyvacijos būdu“ sustiprinantis fizinius, psichinius ir moralinius žmogaus sugebėjimus tam tikroje veikloje. Taigi subjektyviaja prasme profesija žmogui yra „visuma jo polinkių ir sugebėjimų“, suteikiančių asmeniniam apsisprendimui tam tikrą kryptingumą (Molle, 1968; Fisher, 1967). 13 priede nurodomi pagrindiniai profesijos prieštaravimai: subjektyvusis ir objektyvusis profesijos aspektai.

Psichologinė profesinio pašaukimo struktūra. Daugelio tyrėjų nuomone, savo esme profesinis pašaukimas – tai atitinkamas žmogaus ir pasirinktos profesinės veiklos santykis, kylantis iš žmogaus prigimties ir sukeliantis jos jėgas siekiant numatyto tikslo. Šio santykio raiškos hierarchinę tvarką įvairūs autoriai traktuoja skirtingai. Dažniausiai literatūroje randama pašaukimo raiškos traktuotė, susijusi su polinkio ir gebėjimo darna. F. Parsono, profesinio orientavimo teorijos ir praktikos pradininko, profesijos pasirinkimo conceptualaus modelio esmę sudaro: 1) gebėjimų ir kitų asmens savybių santykis; 2) profesijų keliami reikalavimai. Suprasdamas subjektyvaus profesijos aspekto svarbą bandant sėkmingai pasirinkti profesiją, F. Parsonas skatino pedagogus ugdyti jaunimo polinkius ir gebėjimus, reikalingus profesijai (pagal E. L. Herr, S. H. Cramer, 1979). Vienas iš ryškiausių profesinio elgesio plėtros tyrėjų D. E. Superis (1962) savo darbą grindžia idėja, kad žmonės nevienodai tinka įvairioms profesijoms, nes skiriasi jų gabumai, interesai, asmenybės. Panašaus požiūrio laikosi ir pašaukimo klausimus tyręs ir teoriškai juos sisteminęs L. Jovaiša (1999). Jis nurodo, kad pašaukimo esmė – tai asmenybės ir konkrečios darbo rūšies (profesijos) santykis. Nors asmenybės pašaukimą jis mano esant nedalomu reiškiniu, bet skiria kelis pašaukimo apibrėžimus, atsižvelgiant į psichologinę profesinio pašaukimo struktūrą. Iš pašaukimo dirbančių žmonių profesinis pašaukimas, autoriaus

nuomone, – tai „asmenybės veiklos motyvacinių, potencinių, charakterologinių bruožų derinys, sąlygojantis jos darbinio gyvenimo prasmę“ (L. Jovaiša, 1981). Kalbėdamas apie „ieškančiųjų“ profesijos pašaukimui realizuoti, L. Jovaiša apibrėžimą konkretina: „Neturinčiųjų profesijos pašaukimas – tai aktyvus ilgalaikis polinkis veiklai, kurioje asmenybė daugiau arba mažiau sąmoningai išvelgia galimybę sėkmingai realizuoti savo gyvenimo tikslus ir idealus, potencines galias ir charakterio ypatybes“ (L. Jovaiša, 1981, 76 p.). Šie apibrėžimai gana aiškiai parodo autoriaus požiūrį į pašaukimo struktūrą. Nors ir pabrėžia asmenybės pašaukimo nedalomumą, autorius vis dėlto mano, kad galima išskirti tam tikrus pašaukimo elementus, kuriuos jis suskirstė į tris sritis: 1) motyvacinė sritis – polinkis visą gyvenimą vykdyti tam tikros srities veiklą, idėjinės-politinės, estetiškos ir darbo vertybės, idealai; 2) profesinio veikimo sritis – žinios, mokėjimai, įgūdžiai ir gebėjimai (intelektiniai, specialieji, organizaciniai, techniniai, motoriniai ir profesiniai); 3) charakterio sritis – aktyvumas, atkaklumas, iniciatyvumas, emocingumas, susijęs su tam tikros srities veikla. Nors empiriniais pašaukimo parametrais gali tapti daugybė psichinių darinių, reikšmingiausiais pašaukimo raiškos elementais linkstama skirti polinkį į atitinkamą veiklą, profesinius interesus ir vertybes, rodančias asmens pasaulėžiūros, gyvenimo ir darbo prasmės bei idealo suvokimą. Įvairūs polinkiai savo ruožtu gali reikšti esamus gabumus, kurie tampa profesinio pašaukimo pagrindu. Motyvacinei ir profesinės veiklos sritims priklausančių psichinių darinių derinys daro įtaką teigiamiems charakterio srities bruožams, tinkamiems tai arba kitai profesijai, formavimuisi, o atitinkamos asmenybės charakterio ypatybės lengvina arba sunkina pašaukimo realizaciją tam tikroje profesijoje. Galima teigti, kad profesinis pašaukimas yra vientisas darinys, nes jį sudarantys struktūriniai elementai yra glaudžiai susiję ir vienas kitam daro įtaką. Pradėjus vykdyti empirinius profesinio pašaukimo tyrimus, psichologinėje ir pedagoginėje literatūroje atsirado naujos profesinio tinkamumo ir profesinio kryptingumo sąvokos. Vis dėlto nėra bendros nuomonės apie profesinio kryptingumo ir profesinio pašaukimo sąsajas. Vieni autoriai profesinį kryptingumą tapatina su profesiniu pašaukimu, o kai kurie tyrėjai jį traktuoja net kaip profesinį tinkamumą.

Egzistuoja požiūris, kad profesinis pašaukimas – sudedamoji platesnio ir visa apimančio, kalbant apie žmogaus ir profesijos santykį, profesinio kryptingumo dalis. Dažnai laikomasi požiūrio, kad profesinis kryptingumas – svarbiausia profesinio pašaukimo dalis, apimanti asmens motyvaciją (profesinius interesus, nuostatas, požiūrius, įsitikinimus ir kt.), o į profesinį tinkamumą, apimančių psichologinius ir fizinius asmens gebėjimus, individualius charakterio bruožus, čia žvelgiama kaip į kitą reikšmingą profesinio pašaukimo dalį.

Profesinio pašaukimo elementai pasiskirsto į tris grupes, kurias pagal bendrus elementų bruožus būtų galima įvardyti ir taip: 1) profesinės-kognityvinės motyvacijos sritis; 2) galimybių ir gebėjimų sritis; 3) profesijos prasmės išgyvenimo sritis.

Dauguma tyrėjų (V. Kavaliauskienė, E. Danilevičius ir kt.) pritaria, kad esminiai darbo pagal pašaukimą bruožai – džiaugsmas ir gyvenimo jėga, sudaranti žmogaus dvasios gyvenimo esmę. Taigi emocinis asmens santykis netgi laikytinas pagrindiniu pašaukimo komponentu. L. Jovaišos (2002) teigimu, emocinis nusiteikimas profesijos atžvilgiu giliai susijęs su gyvenimo prasmės poreikio klausimu ir teigiamomis profesinėmis nuostatomis.

Profesijos sąvokos aiškinimuose subjektyvųjų profesijos aspektą labiau linkę išryškinti psichologijos mokslo atstovai, akcentuojantys profesiją kaip žmogaus dvasinių ir materialiu poreikių, apimančių interesų, gebėjimų, patyrimo, pažinimo ir kt. sritis, pažinimo galimybę. Šiuos du aspektus randame ir L. Jovaišos apibrėžime – profesija yra atitinkamomis žiniomis ir gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio aprūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. Šiame apibrėžime išlaikoma pusiausvyra tarp subjektyviojo ir objektyviojo profesijos aspektų. L. Jovaiša mini tokius ryškius dirbančiųjų iš pašaukimo ypatumus:

1. myli savo profesiją ir specialybę;
2. veržiasi prie darbo;
3. kruopščiai dirba;
4. negaili jėgų ir laiko;
5. džiaugiasi darbo sėkme ir ištvermingai pakelia nesėkmes;
6. jų darbas dažniausiai būna sėkmingas, nors ir sunkus;
7. atkakliai vengia darbo nesėkmių;
8. stengiasi tobulinti darbo kokybę, savo kvalifikaciją;
9. negalvoja apie profesijos keitimą;
10. gina savo profesijos asmeninį ir socialinį prestižą;
11. laikosi profesinės etikos;
12. svarbiausias jų profesinės gyvenimo filosofijos komponentas – darbas šalies klestėjimui.

Koks profesijos ir pašaukimo ryšys? Visos profesijos kelia dirbančiajam specialius reikalavimus, kuriuos nurodo darbo struktūra ir sąlygos, visuomenės moralė, taip pat ir papročiai. Pašaukimas intelektualiai ir emociškai sieja profesionalą su jo veikla, kasdien motyvuoja darbo veiksmus ir elgesį, blaško nuobodulį. Pašaukimas palaiko profesinę veiklą sunkiausiomis darbo valandomis, nes susieja savo profesiją su savimi.

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKA

2 MODULIS

ASMENYBĖS PAŽINIMAS

**TIKSLINĖ GRUPĖ:
PROFESINIO INFORMAVIMO KONSULTANTAI (SOCIALINIAI PEDAGOGAI IR
MOKYKLŲ PSICHOLOGAI)**

MODULIO APRAŠAS
MODULIS NR. 2
ASMENYBĖS PAŽINIMAS

1. MODULIO APIMTIS – 9 akad. val.

2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE

Modulis skirtas profesinio informavimo konsultantams (socialiniams pedagogams ir mokyklų psichologams) susipažinti su įvairiomis asmenybės pažinimo priemonėmis ir problemomis, profesijų klasifikavimo sistemomis ir profesijos rinkimosi problemomis.

Modulį sudaro 9 akad. valandos. Iš jų 5 akad. valandos skirtos teoriniams ir 4 akad. valandos - praktiniams užsiėmimams.

Modulio tikslas – plėtoti profesinio informavimo konsultantų kompetencijas besirenkančiojo profesiją asmenybės pažinimo srityje.

3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS (remiantis Profesinio informavimo standartu)

- A1.1. Gebėjimas nustatyti asmenines savybes bei socialinius gebėjimus, reikalingus profesinio informavimo vykdymui;
- A1.7. Gebėjimas analizuoti ir įvertinti konkrečią informavimo situaciją, atrenkant profesijos rinkimuisi ar įsidarbinimui reikalingus duomenis;
- A1.15. Gebėjimas aiškiai ir išsamiai pateikti informaciją asmenims arba jų grupėms įvairiais būdais;
- C2.3.1. Gebėjimas tvarkyti ir teikti informaciją apie darbą pagal profesijos turinį (reikalingas turėti žinias ir gebėjimus, vykdomas veiklas, užduotis, laukiamus rezultatus ir kt.);
- C2.3.3. Gebėjimas tvarkyti ir teikti informaciją apie profesijai reikalingas moralines-charakteriologines, psichofiziologines savybes, psichologines kontraindikacijas.

4. NUMATOMI IŠMOKIMO REZULTATAI

Išklausę modulį dalyviai gebės:

- Panaudoti įvairias asmenybės pažinimo formas ir priemones;
- Nustatyti ir įvertinti asmens savybes bei galimybes;
- Įvertinti profesijos rinkimosi klaidas ir netikrus polinkius.

5. MODULIO TURINYS

1. Asmenybės pažinimas ir struktūra.
2. Profesijų klasifikavimo sistemos.
3. Žmonių grupės profesijos rinkimosi atžvilgiu.
4. Tipinės profesijos rinkimosi klaidos ir motyvai.
5. Patirties ir gabumų tyrimas.
6. Intelektos formos ir jų charakteristika.
7. Asmenybės intelekto formos pažinimo metodai: testai, schemas, skalės, aprašai.
8. Išsakymai ir artimų žmonių liudijimai, stebėjimas, profesinis veiklinimas.
9. Intelligencijos koeficientas: rizika ir pavojai.
10. Tikri ir netikri polinkiai.
11. Gabumo simptomai.
12. Charakterologinių savybių tyrimas.
13. Charakterio nukrypimo tipai.

6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOSI METODAI

Mokymosi metodai grindžiami bendradarbiavimo principu: paskaita, grupės darbas, atvejų analizė, grupinė diskusija.

7. PRAKTINĖS UŽDUOTYS DALYVIAMS

1. Praktinė užduotis „Mano vertybės“.
2. Praktinė užduotis „Mano stipriausi charakterio bruožai“.
3. Praktinė užduotis „Koks aš esu?“

8. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ IŠMOKIMO REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI

- Sugeba nustatyti asmenybės savybes, naudodamasis įvairiomis asmenybės pažinimo priemonėmis;
- Sugeba įvertinti profesijos rinkimosi klaidas.

9. MOKYMO SI PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS

Formuojamasis vertinimas grindžiamas metodais: stebėjimu, klausymu, besimokančiųjų praktinių užduočių aptarimu, diskusija.

10. PRIDEDAMOS DALOMOSIOS MEDŽIAGOS SĄRAŠAS

- 1 priedas - Schema „Visybinė asmenybės struktūra“;
- 2 priedas – Asmenybės pažinimas (Naudojamų sąvokų žodynėlis);
- 3 priedas – Profesijų klasifikavimo sistemų pavyzdžiai;
- 4 priedas – A. Vekslerio vaikų inteligencijos skalė;
- 5 priedas – Asmens pasirinkimą nulemiantys veiksniai.

11. PAGRINDINĖ LITERATŪRA

1. Aukštikalnytė, D. (1999). Talentingas vaikas šeimoje. Tavo vaikas, Nr.3.
2. Bolles R. N. (2005). Kokios spalvos tavasis parašius? Kaunas: Mijalba.
3. Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.
4. California Career Planning Guide 2003 – 2005 (2003). California: CalCRN.
5. Grakauskaitė-Karkockienė, D. (2006). Kur dingsta kodėlčiukai? (Kūrybiškumo ugdymo pagrindai), Vilnius.
6. Gintilienė G., Butkienė (2005). D.Raveno spalvotų progresuojančių matricų standartizacija Lietuvoje, ISSN 1392-0359. Psichologija 2005 32.
7. Hensen Lemme B. (2003). Suaugusiojo raida, Poligrafija ir informatika.
8. Itin gabių vaikų ugdymo situacijos Lietuvoje analizė (2002), LR švietimo ir mokslo ministerija, Kauno technologijos universitetas.
9. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija, Kaunas.
10. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius.
11. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas.
12. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda.
13. Laužackas, R. (2005., Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
14. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU.
15. Legkauskas V. (1997). Psichologijos įvadas: paskaitų medžiaga.
16. Mayers D. G. (2000). Psichologija, Poligrafija ir informatika.
17. Одаренные дети. (1991). Москва: Прогресс.
18. Petrauskaitė R. (1996). Psichopedagogika profesijos pasirinkimui, Vilnius: „Žodynas“.
19. Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga (2003). Vilnius: Ciklonas.
20. Profesinės karjeros vadovas (1998). Vilnius: „Solertija“.
21. Valickas G. (1997). Psichologinės asocialaus elgesio ištakos, Vilnius.

12. INTERNETINIAI ADRESAI

1. **Igūdžių profilis** (<http://www.acinet.org/acinet/skills/default.aspx?nodeid=20>)

2. **Savęs vertinimas** (<http://www.cdm.uwaterloo.ca/step1.asp>)
3. **Interesų klausimynas** (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)
4. **Gebėjimų klausimynas** (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)
5. **Lietuvos profesijų klasifikatoriaus taikymo apžvalga.**
(http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=4_1&strid=7)
6. **Lietuvos profesijų klasifikatorius** (<http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/>)
7. **Profesijos rinkimosi klaidos** (<http://www.tpu.ru/html/mistakes.htm>)
8. **Howard Gardner, Multiple intelligences and education**
(<http://www.infed.org/thinkers/gardner.htm>)
9. **Grakauskaitė-Karkockienė, D. Gabus vaikas šalia mūsų. Mokykla-šeima-visuomenė.**
(http://gimtasizodis.w3.lt/grakausk_04_1.htm)
10. **Testų pavyzdžiai** (<http://testai.com>)
11. **University of Waterloo** (<http://www.cdm.uwaterloo.ca/step1.asp>)

1. ASMENYBĖS PAŽINIMAS IR STRUKTŪRA

„Kuo aiškiau įsivaizduoji savo tikslą,
tuo arčiau jo esi.“
(R. N. Bolles)

Yra dešimtys *asmenybės* apibrėžimų. Pavyzdžiui, sakoma, kad „asmenybė esanti tai, kas daro įspūdį kitiems“, arba „vertybėmis gyvenantis žmogus yra asmenybė“. I. Kantas sakė, kad ji esanti aukščiausių vertybių integracija. Pagal G. Allport, asmenybė yra dinaminė organizacija tokių individo psichologinių sistemų, kurios sąlygoja jos visybinį prisitaikymą prie aplinkos (G. Butkienė, 1996, p. 17) L. Jovaišos (1999) požiūriu, „Asmenybė – visybinė psichinių struktūrų organizacija, pasižyminti kryptingu aktyvumu, savitais gebėjimais ir vertingu veiklos bei elgesio būdu“ (L. Jovaiša, 1999, p. 30).

L. Jovaiša pateikia tokius asmenybės požymius:

1. individas kaip biosocialinių savybių ansamblis;
2. individualybė kaip veiklos, bendravimo, santykių savitumas;
3. asmuo kaip savarankišku, sąmoningu, epochos vertybėmis sąlygotų santykių su aplinka aktyvi būtybė;
4. subjektas kaip sąveikos su pasauliu išgyvenimų ir vertinimų jautri esybė.

Kvalifikuoti patarimai besirenkančiajam profesiją galimi tik tada, kai pažįstama intereso asmenybė. Tam profesijos patarėjas, socialinis pedagogas ar mokyklos psichologas turėtų žinoti, į ką kreipti dėmesį tiriant asmenybę, kokios apskritai yra asmenybės savybės, kokius tyrimo metodus pasirinkti. Į šiuos klausimus atsako žinios apie *asmenybės struktūrą*.

Laikui bėgant gausėjo psichologinių tyrimų. Skirtingai manyta, kas apibūdina asmenybę, kas sudaro asmenybės struktūrą. Susikūrė įvairūs asmenybės struktūros modeliai.

Seniausia yra tipų teorija. Tipu buvo laikoma esminė savybė, turinti priešingą polių. Hipokratas išskyrė keturis temperamento tipus (sangvinikas, cholericas, melancholikas, flegmatikas). I. Kantas bandė šiuos tipus grupuoti pagal jėgą, jausmingumą ir veiklumą. Kitos tipologijos – pagal I. Pavlovą, E. Krečmerį, V. Šeldoną. Tipų teorijose asmenybės struktūra suprantama kaip charakterio arba temperamento savybių visuma, būdinga tam tikram tipui.

Bruožų ir faktorių teorijų kūrėjai aiškina, kad asmenybės struktūrą sudaro charakterio ir temperamento savybių kompleksai – asmenybės bruožai. Pagal J. Guilford (1959), asmenybės struktūra – tai fiziologiniai ir morfologiniai bruožai, poreikiai, interesai, gabumai, temperamentas ir nuostatos (L. Jovaiša, 1999, p. 20) Asmenybės bruožams pažinti sukurta įvairių metodikų – R. Cattell 16 asmenybės veiksmų aprašas (inventarijus), G. Allport „Vertybių skalė“, H. Eysenck, P. Costa ir R. McCrae asmenybės veiksmų apibūdinimai.

Visiškai kitaip į asmenybės struktūrą žiūri motyvacinių teorijų kūrėjai, asmenybę apibūdinantys kaip veiklią, dinamišką būtybę. Z. Freud asmenybę sutapatina su žmogaus psichika, kuri susideda iš trijų lygių (pasąmonė, ikisąmonė ir sąmonė) ir trijų struktūros elementų (Id, Ego ir Superego). K. Lewin sako, kad asmenybės vidinė laikysena priklauso nuo individo poreikių ir situacijos sąveikos. Biheivoristinės, humanistinės, kognityvinės teorijos kūrėjai taip pat nagrinėja atskirus asmenybės struktūros komponentus – elgesį, poreikius arba inteligenciją. Asmenybės struktūrą turi sudaryti visi minėti komponentai. Besirenkančiajam profesiją ir patariančiajam būtina turėti kaip galima pilnesnį asmenybės visumos vaizdą (1 priedas, Visybė asmenybės struktūra.).

Asmenybės pažinimas - tai realistinis asmens savybių į(si)vertinimas ir pirmasis žingsnis planuojant karjerą. Nors nėra tokio testo, kuris pasakytų, kuo asmuo turėtų „būti“, yra priemonių, padedančių įvertinti save ir surasti labiausiai pagal asmenybės būdo bruožus tinkančias profesines veiklas ir užsiėmimus. Savęs pažinimas – tai atsakymas į klausimus: Kas aš esu? Ko aš noriu? Ką aš galiu? Asmenybės pažinimas apima gabumų, vertybių, pomėgių, interesų, asmenybės ypatybių ir įgūdžių tyrimą (2 priedas, Asmenybės pažinimas - naudojamų sąvokų žodynėlis).

Savęs įsivertinimo tikslai:

1. atpažinti, suprasti ir ugdyti savo gabumus, plėtoti interesus, pomėgius, įgūdžius, vertybes, charakterio savybes, norimą gyvenimo būdą;
2. nustatyti savo silpnybes ir stiprybes;
3. suprasti santykį tarp savęs ir profesinio pasirinkimo;
4. nustatyti sritis, kuriose norėtum tobulėti arba įgyti naujų žinių ir patirties (University of Waterloo, <http://www.cdm.uwaterloo.ca/step1.asp>).

Savęs įvertinimas ateityje padės įrodyti darbdaviui, kodėl būtent jūs tinkate jo organizacijai. Jei gerai pažinsite save, žinosite, kokius savo talentus galite pasiūlyti, kokio tipo darbinė veikla jus domina, ką jūs geriausiai sugebate, ką labiausiai mėgstate, kokių žinių, patirties ir įgūdžių jums dar reikia įgyti. Tai puikus pasiruošimas būsimiems pokalbiams su darbdaviu, siekiant įsidarbinti pagal jums patinkančią profesiją.

2. PROFESIJŲ KLASIFIKAVIMO SISTEMOS

Profesija – tai atitinkamomis žiniomis ir gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios joms pasitenkinimo, materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras, prielaida (R. Laužackas, 2005). Tiriant profesijas stengiamasi išskirti kuo daugiau ją charakterizuojančių parametru. Profesijos charakteristika -

tikslas, veiklos objektas, darbo priemonės, darbo vieta, funkcijos, statusas, kvalifikacija - ypač svarbi profesijų klasifikavimui. Lyginant įvairių profesijų požymius galima atlikti profesijų sisteminių – grupavimą pagal būdingas charakteristikas. Profesijų klasifikavimo problematiškumą lemia du veiksniai: pagrindinio kriterijaus ir grupavimo tikslo pasirinkimas. Dažniausiai profesijos klasifikuojamos tam, kad jomis būtų patogiau naudotis profesijos rinkimosi ar profesinio konsultavimo metu. Profesijų klasifikavimas daro įtaką ir profesinio rengimo sistemos formavimuisi. Siekiant suvienodinti profesijų klasifikavimą įvairiose šalyse dauguma valstybių naudoja ISCO (International Standard Classification of Occupation). Lietuvos profesijų klasifikacija taip pat remiasi ISCO (R. Laužackas, 2005).

Klasifikacijų pavyzdžiai (Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga, 2004):

1. Remiantis būtinomis dėmesio savybėmis. Taip profesijos sugrupuotos vokiečių psichologo C. Piorkovskij. Jis išskyrė profesijų grupes, reikalaujančias pastovaus, ritminio, prisitaikančio, koncentruoto dėmesio.
2. Pagal darbo sritis profesijas klasifikuoja O. Lipmann. Jis išskiria profesijas, kai darbas susijęs su žmonėmis („žmogus-žmogus“), su gyvąja gamta („žmogus-gyvūnas“, „žmogus-augalas“) ar technika („žmogus-daiktas“).
3. A. Roe siūlo įvertinti ne tik veiklos sričių skirtumus, bet ir veiklos sudėtingumo lygius. Skiriamos šios darbinės veiklos sritys: aptarnavimas, reikalų tvarkymas, organizavimas, technologijos, veikla lauke, mokslinė veikla, bendroji kultūra, menai ir pramogos. Kiekvienai jų aprašyti A. Roe išskyrė šešis lygius: asmeninės atsakomybės lygis, profesinės ir vadovavimo atsakomybės lygis, pusiau profesinės atsakomybės ir nedidelio veiklumo lygis, įgūdžių sudėtingumo lygis, iš dalies reikalingų įgūdžių ir be įgūdžių lygiai.
4. Pagal darbo objektą profesijas sugrupavo rusų psichologas V. Klimovas. Jis išskyrė penkias darbinės veiklos sritis: žmogus – gamta; žmogus – technika; žmogus – žmogus; žmogus – ženklų sistema; žmogus – meniniai vaizdai.
5. L. Jovaiša pagal dominuojančius profesinius sugebėjimus išskyrė šias profesijų grupes: intelektines, technines, socialines, asistentines, ekspresyvinės, lokomocines.
6. Lietuvos profesijų klasifikatorių - priemonę, kuria (naudojant tiksliai nustatytą klasifikavimo kriterijų sistemą) klasifikuojami duomenys apie atliekamą darbą ir kvalifikacijos lygį, reikalingą tam darbui atlikti - parengė ekspertų darbo grupė, sudaryta prie Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos. Ši tarnyba tvarko klasifikatorių - registruoja bei nuolat atnaujina klasifikatoriaus duomenis. Lietuvos profesijų klasifikatorius paskelbtas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos tinklapyje: www.darborinka.lt. Klasifikatoriaus hierarchinę struktūrą sudaro 10 pagrindinių profesijų grupių (1. Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai; 2. Specialistai; 3. Jaunesnieji specialistai ir technikai; 4. Jaunesnieji

tarnautojai; 5. Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai; 6. Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai; 7. Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai; 8. Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai; 9. Nekvalifikuoti darbininkai; 10. Ginkluotosios pajėgos), kurios toliau skirstomos į 28 pagrindinius pogrupius, šie savo ruožtu - į 116 grupių, o jos - į 405 pogrupius, kuriuose yra sugrupuotos konkrečios profesijos.

Profesijos rinkimosi ir profesinio informavimo metu įvairi veikla, susijusi su profesijų klasifikavimu, padeda mokiniams geriau pažinti profesijų pasaulį, gilintis į dominančių profesijų parametrus, numatyti įvairias karjeros vystymosi galimybes.

3 priede pateikiami „Profesijų klasifikavimo sistemų“ pavyzdžiai.

3. ŽMONIŲ GRUPĖS PROFESIJOS RINKIMOSI ATŽVILGIU

John Holland asmenybės tipų teorija (1973 m.) yra plačiai taikoma profesinio orientavimo praktikoje. Teorija pagrįsta prielaidomis, kad žmonės yra linkę pasirinkti būtent tą profesiją, kuri labiausiai atitinka jų individualias savybes. Taigi pasirinkimą lemia ne tiek interesai, kiek asmenybės bruožai. Asmenybės tipus ir profesinę aplinką J. Holland klasifikavo į 6 atskirus tipus, kuriuos įvardino kaip realistinį, tyrinėjantį, meninį, socialinį, verslų ir konvencionalų.

1 lentelė. Asmenybės tipai pagal J. Holland (parengta pagal „Karjeros projektavimo vadovas“, 2005, 97 psl.)

Tipas	Asmens savybės	Profesinė/mokymosi aplinka
Realistinis	Praktiškas, pastovus, prisitaikantis, atviras, atkaklus, nuoširdus	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> tikslumas, tvarkingumas, sistemiškumas. <u>Aplinka:</u> autoservisas, ferma. <u>Profesija:</u> lėktuvų mechanikas, civilinis inžinierius.
Tyrinėjantis	Intelektualus, analitiškas, smalsus, pedantiškas, savarankiškas, kritiškas	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> stebėjimas, tyrimas. <u>Aplinka:</u> tyrimų laboratorija, biblioteka. <u>Profesija:</u> biologas, antropologas.
Meninis	Lakios vaizduotės, intuityvus, impulsyvus, emocionalus, savarankiškas	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> laisvumas, neapibrėžtumas, nesistemiškumas. <u>Aplinka:</u> teatras, šokių studija. <u>Profesija:</u> rašytojas, menininkas, aktorius, dramos mokytojas, muzikantas.
Socialinis (Bendravimo)	Atsakingas, paslaugus, draugiškas, idealistas, mokantis įtikinti, bendradarbiaujantis	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> informatyvus, mokantis kitus, įkvepiantis pasitikėjimą savimi ar tikėjimą kitais. <u>Aplinka:</u> mokykla, ligoninė, bažnyčia. <u>Profesija:</u> socialinis darbuotojas, mokytojas, konsultantas, slaugytojas, gydytojas –

		terapeutas.
Verslus (Iniciatyvus)	Energingas, lyderis, socialus, linkęs rizikuoti, ambicingas, impulsyvus, ekstravagantiškas	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> turintis organizacinių ar suinteresuotumo tikslų. <u>Aplinka:</u> nekilnojamojo turto agentas, mažmeninis pardavimas, finansinis valdymas. <u>Profesija:</u> automobilių prekybos agentas, bankininkas, prekybos akcijomis agentas, žmoniškųjų resursų valdymas.
Konvencionalus (Normatyvinis)	Prisitaikantis, nuolankus, atkaklus, praktiškas, sąžiningas, uždaras, nelankstus	<u>Pagrindiniai reikalavimai:</u> aiškumas, tvarkingumas, sistemiškumas. <u>Aplinka:</u> buhalterinė apskaita, paštas, verslas, teisė. <u>Profesija:</u> buhalteris, kompiuterio operatorius, pašto tarnautojas, administratorius.

J. Holland savo teorijoje teigia, kad panašūs žmonės renkasi panašias profesijas, o pasitenkinimas darbu, sėkmės suvokimas, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmenybė dera su darbo aplinka. Asmuo turi turėti teisingą informaciją apie save ir savo profesinius sugebėjimus, kad galėtų teisingai pasirinkti.

4. TIPINĖS PROFESIJOS RINKIMOSI KLAIDOS IR MOTYVAI

Šiandieninėje visuomenėje egzistuojančių profesijų skaičius viršija 20 tūkst., todėl dažnai mokiniai profesiją pasirenka arba atmeta vadovaudamiesi stereotipais, netikslia ar nepilna informacija. Dauguma mokinių nepakankamai dėmesio kreipia į karjeros plėtotės galimybes, todėl dažnai daromos klaidos renkantis profesiją.

Pagrindinės profesijos rinkimosi klaidos:

1. Nusiteikimas, kad „profesiją renkuosi visam gyvenimui“.

Bet kurioje veiklos sferoje vyksta pasikeitimai. Keičiasi žmogaus kvalifikacija, o kartu ir užsiėmimas bei pareigos. Verta domėtis situacija darbo rinkoje. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad kiekvienais metais atsiranda naujų profesijų. Šiuolaikinėje visuomenėje gyvenantis žmogus turi būti pasirengęs nuolat kelti kvalifikaciją. Įgyta profesija, net jei vėliau žmogus persigalvoja ir atranda veiklą, kuri labiau traukia, pravers netikėtose situacijose. Pvz.: menotyrininko (pirmas) išsilavinimas pravers juristui (antras), kai reikės spręsti sudėtingus antikvarinių vertybių paveldėjimo klausimus.

2. Vyraujanti nuomonė apie profesijos prestižą.

Išankstinės nuostatos pasireiškia tuomet, kai svarbios ir naudingos visuomenei profesijos laikomos nevertingomis (pvz.: šiuokšlininkas). Chemikas ar šaltkalvis nėra mažiau naudingi visuomenei, nei teisininkas arba psichologas. Galvojant apie profesijos prestižą negalima užmiršti žmogaus gabumų ir interesų. Priešingu atveju, galima įgyti „madingą“, bet neteikiančią malonumo profesiją arba tokia, kuriai žmogus neturi gebėjimų.

3. Profesijos rinkimasis pasiduodant draugų įtakai („dėl kompanijos“, „kad neatsilikčiau“).

Profesiją žmogus renkasi pagal savo „skonį“ ir „dydį“, kaip ir drabužius ar avalynę. Tokios savybės, kaip lygiavimasis į bendraamžius ar grupinis mąstymas, yra pozityvios ir reikalingos tam tikrame amžiaus tarpsnyje, kai įsisavinamos bendros visuomenės elgesio normos, formuojamas savojo „Aš“ įvaizdis, savęs vertinimas. Renkantis profesiją naudinga pasižiūrėti į kitus, palyginti save su draugais, tačiau nereikia akiai mėgdžioti. Skirtumų ir panašumų matymas padės suprasti, kodėl pvz.: Kęstas, kuris mėgsta rizikuoti, nusprendė tapti gaisrininku, o Linui, kuris yra atsargus ir bijo aukščio, toks pasirinkimas visai nepriimtinas.

4. Profesijos vertinimas pagal tai, kaip vertinamas profesijos atstovas.

Renkantis profesiją reikia kreipti dėmesį į veiklos ypatybes toje srityje, tačiau neverta sureikšminti simpatijos arba antipatijos profesijos atstovui. Pvz.: jei Aistė žavisi chemijos mokytoja (kalbos maniera, išvaizda, tam tikrom savybėm), tai dar nereiškia, kad ji žavisi chemija. Dažnai klaidingai pasirenkama, kai norima sekti savo idealu – sportininku, politiku, dainininku, kino žvaigžde.

5. Susidomėjimas ar susižavėjimas tik išorine arba daline profesijos puse.

Stebint dailiojo čiuožimo konkursą galima manyti, kad čiuožti yra labai paprasta ir lengva, jei nežinai, kiek reikia treniruotis, kad galėtum išeiti ir pasirodyti. Žiūrint filmą galima susižavėti lengva aktoriaus profesija, jei nesigilintum į užkulsius ir ilgas repeticijas. Žurnalistui iki pasirodymo TV ekrane tenka apdoroti daug informacijos, kalbinti daugybę praeivių gatvėje, kol paruošiamas kelių minučių pranešimas, kurį įgarsina kas nors kitas.

6. Mokykloje mokomo dalyko sutapatinimas su profesija arba nesugebėjimas atskirti šių sąvokų.

Profesijų yra kur kas daugiau, nei mokomųjų dalykų mokykloje. Pvz.: dalykas – užsienio kalba, tačiau ji reikalinga ne tik būsimam vertėjui, bet ir ekskursijų vadovui, tarptautinio ryšio telefonistui, padavėjui ar taksi vairuotojui. Todėl renkantis profesiją reikia pasidomėti, kokia reali veikla už profesijos pavadinimo slypi. Daugiau informacijos apie profesijas galima rasti profesijų aprašuose, žodynuose. Verta pasidomėti darbo

skelbimais spaudoje, nes ten nurodoma, koks išsilavinimas ar gebėjimai pageidautini tam tikrai pareigybei užimti.

7. Pasenusios nuostatos apie darbo pobūdį gamybos sferoje.

Kaita paliečia visas profesijas, o pirmiausia darbininkiškas. Diegiama nauja, sudėtinga, pajėgesnė, įdomesnė technika ir technologijos, keliama darbo kultūra. Vis daugiau darbo vietų aprūpinama kompiuteriais.

8. Nesugebėjimas, nenorėjimas suvokti savo asmeninių gabumų, turimų gebėjimų, polinkių ir charakterio savybių.

Padėti pažinti save padeda draugai, tėvai, mokytojai, profesijos konsultantai. Savęs pažinimui praverčia įvairios užduotys, testai, kurių galima rasti internete, leidiniuose. Gautus testų rezultatus reikėtų vertinti kritiškai, o ne tikėti kiekvienu parašytu ar pasakytu žodžiu. Populiarių testų tikslas – paskatinti savęs pažinimo, stebėjimo, savianalizės veiklą, o ne pateikti atsakymą į klausimą „kuo būti?“.

9. Sveikatos ypatumų nežinojimas ar neįvertinimas.

Egzistuoja profesijos, kurioms reikalinga stipri sveikata (lakūnas, karininkas, policininkas, gaisrininkas). Žmogui, kuris alergiškas žiedadulkėms, bus sunku dirbti patalpoje, kur fasuojamos vaistažolės. Lokomotyvo mašinistu negalės tapti žmogus, kurio regėjimas yra silpnas.

10. Pagrindinių profesijos rinkimosi žingsnių nežinojimas.

Matematikos uždavinys sprendžiamas tam tikra tvarka. Renkantis profesiją irgi yra daug dalykų apie ką reikia pagalvoti (savęs, aplinkos, profesijų pasaulio pažinimas), o tik paskui priimti sprendimą.

- **kuo greičiau pradėti dirbti (kai nesiseka mokytis);**
- **neskubėjimas apsispręsti;**
- **uždarumas, susijęs su jautriu asmens požiūriu į savo pasirinkimą;**
- **atsitiktinės aplinkybės.**

Akivaizdu, kad kuo geriau žmogus pažįsta save, profesijų pasaulį ir išmano situaciją darbo rinkoje, tuo teisingiau jis gali pasirinkti.

5. PATIRTIES IR GABUMŲ TYRIMAI

*„Jei netikėsite, kad esate unikalūs ir vertingas,
kaip tuo patikės kiti?“*

(R. N. Bolles)

Specialistai individualių asmenybės savybių vertinimo priemonės vadina „klausimynais“, „įvertinimo priemonėmis“, „aprašais“. Tačiau dauguma žmonių juos vis dar vadina „testais“. Jų būna įvairiausių formų ir variantų: įgūdžių, pomėgių, vertybių ir pan., o jų pavadinimai kartais būna sudaryti iš įvairių raidžių derinių: MBTI, DDK ir kt. Norint pasinaudoti šiomis priemonėmis, galima kreiptis į darbo rinkos mokymo tarnybas, darbo biržas, karjeros planavimo centrus, profesinio informavimo taškus ir kitas įstaigas. Tačiau jeigu jums prieinamas internetas, galite tokių priemonių lietuvių ir užsienio kalbomis susirasti bei atlikti namuose.

Yra įvairių priemonių, padedančių (at)pažinti ir įvertinti charakterologines asmenybės savybes. Vertybių sąrašai leidžia pamatuoti, kiek svarbi yra žmogui viena ar kita vertybė. Pavyzdžiui, darbo vertybių (pvz., prestižas, saugumas, pagalba kitiems, didelis užmokestis ir kt.) rangavimas padeda pasirinkti, kokia darbinės veiklos sritis labiausiai tenkintų. Interesų tyrimuose klausiama apie mėgstamas ir nemėgstamas veiklas (pvz., skaitymas, bėgimas, mezgimas ir pan.). Interesų tyrimai leidžia daryti prielaidą, kad žmonėms, turintiems panašių interesų, patiks tokio paties tipo darbas. Įvairūs asmenybės testai tiria individualias savybes, motyvus, poreikius ir požiūrius. Charakterį lemia santykis su pasauliu, su kitais žmonėmis, su veikla ir su pačiu savimi. Šiuos santykius padeda nustatyti rangavimo skalės, sociometrija ir kitos priemonės. Dažnai naudojamas Myers – Briggs asmenybės tipo nustatymo testas. Įgūdžių ir mokėjimų vertinimas leidžia ne tik nustatyti, ką geriausiai sugebi, bet ir padeda suvokti, ką labiausiai mėgsti. Be to, įgūdžių vertinimo rezultatai gali paskatinti siekti tobulinti ar įgyti naujų įgūdžių, reikalingų būsimai profesinei karjerai.

6. INTELEKTO FORMOS IR JŲ CHARAKTERISTIKOS

Intelektas (*lot. Intellectus*) - asmens įgimtas gabumas pažinti, mąstyti, išmokti, spręsti problemas, greitai perprasti dalykus. Pastarąjį reikia skirti nuo proto (*lot. Ratio*) arba inteligencijos, kuri yra įgyjama mokymosi keliu intelektą paverčiant veikiančiu pažinimo įrankiu - protu. Intelektas yra potencialus, nes įgimtas, protas – aktualus, veikiantis žmogaus gebėjimas, nes yra įgyjamas. Ilgą laiką intelektas daugelio autorių buvo laikomas vienu bendru protiniu gabumu. Specialūs gabumai ir gebėjimai (pavyzdžiui, meniniai, techniniai ir kt.) nebuvo laikomi intelekto dalimi. Šiuolaikinės psichologijos atstovas H.Gardneris intelektą laiko gabumų kompleksu, kurį sudaro daugelis intelekto įgūdžių. Anot autoriaus, vienas intelekto matas negali apibūdinti žmogaus gabumų, nes kiekvienam iš mūsų būdinga keletas intelekto rūšių.

H. Gardneris, plėtodamas daugialypio intelekto teoriją, skiria devynis intelektus: verbalinį (žodinį, kalbinį), muzikinį, loginį matematinį, erdvinį, kinestetinį (kūno arba somatinį), vidinį asmeniškąjį, tarpasmeninį (bendravimo arba socialinį), natūralistinį ir egzistencinį.

1. **Verbalinis (kalbinis) intelektas.** Jis apima bendravimą, skaitymą, rašymą gimtąja ar užsienio kalbomis. Tai sugebėjimai panaudoti žodžius, atlikti verbalinę analizę, gerai įsisąmoninti sudėtingą kalbinę medžiagą ir suprasti metaforas. Tas, kuriam būdinga ši intelekto forma, sugeba meistriškai pasinaudodamas kalbos dovana argumentuoti, įtikinėti, bendrauti, mokyti. Šie žmonės labai daug skaito, aiškiai rašo, mėgsta pasisakyti prieš auditoriją. Ypač gerai šį sugebėjimą yra išvystę poetai, rašytojai, oratoriai, advokatai, reklamų kūrėjai bei žurnalistai.

2. **Loginis - matematinis intelektas.** Mokslininko intelektas pasižymintis gabumu operuoti skaičiais bei logika. Tai sugebėjimas mąstyti priežasties - pasekmės sąvokomis, matyti sąsajas tarp dalykų, formuluoti tezes, vystyti koncepcijas, racionaliai analizuoti procesus bei įvykius. Mokslininkai, kompiuterių specialistai bei filosofai pasižymi ryškiu loginiu-matematiniu intelektu.

3. **Erdvinis - vizualinis intelektas.** Čia vyrauja vaizdiniai bei erdvinės sąvokos. Tai žmonių – stebėtojų intelektas, skatinantis išreikšti savo idėjas grafiškai. Tas, kam būdinga ši intelekto forma, įsivaizduoja supančią aplinką erdvinėmis formomis, lengvai orientuojasi nepažįstamoje erdvėje bei teritorijoje. Šių savybių turi turėti šachmatininkas ir skulptorius, architektas ir tapytojas

4. **Muzikinis- ritminis intelektas.** Šią intelekto formą turi ne tik kompozitoriai, bet ir visi, kurie gali dainuoti ir šokti. Šiai intelekto rūšiai svarbu muzikos ir ritmo suvokimas, jų įvertinimas bei sukūrimas.

5. **Kinestetinis (kūno arba somatinis) intelektas.** Jam būdingas tobulas kūno suvokimas ir valdymas: sugebėjimas kontroliuoti judesius, tiksliai dirbti rankomis, gera koordinacija. Šis intelekto tipas itin reikalingas sportininkams, meistrams, chirurgams, mechanikams, šokėjams ir fizioterapeutams, kuriems sprendžiant problemas ar ką nors kuriant reikia gebėti pasinaudoti savo kūnu. Šis intelekto tipas ypač ryškiai matomas stebint sportininkus, aktorius, chirurgus bei šokėjus.

6. **Tarpasmeninių santykių (bendravimo arba socialus) intelektas.** Jį patvirtina sugebėjimas suprasti kitus žmones, jautriai su jais bendrauti. Jis pasireiškia tuo, kad lengvai suprantamos žmonių nuotaikos, atpažįstamas temperamentas bei poreikiai. Šiuo intelekto tipu pasižymintys žmonės yra lyderiai savo grupėje, komunikabilūs, supratingi. Tokie žmonės nesunkiai gali įsijausti ir suprasti pasaulį kitų akimis. Šis intelekto tipas reikalingas socialiniams darbuotojams, psichoterapeutams, menedžeriams, kariškiams, politikams, konsultantams, mokytojams ir pan.

7. **Vidinis-asmenybinis intelektas.** Tai sugebėjimas suprasti savo pačių vidinį pasaulį, kontroliuoti savo impulsus bei mokėti protingai valdyti savo jausmus. Tokie žmonės dažnai trokšta būti nepriklausomi, turėti galimybę savarankiškai išsikelti sau tikslus. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės yra motyvuoti, gerai žino savo galimybes, supranta save, savo jausmus. Aktoriai, rašytojai bei menininkai šias savybes yra pavertę į profesiją. Šio tipo žmonės dažniausiai mėgsta dirbti vieni.

Tačiau ši intelekto forma yra būdinga visiems žmonėms, todėl priskirtina prie bendrųjų gabumų ir negali būti kriterijumi, renkantis profesiją. Minimi aktoriai, rašytojai ir menininkai turėtų būti priskiriami prie muzikinio-ritminio intelekto tipo, o patį šį tipą pravarčiau vadintini menine intelekto forma (kai žmogus siekia kuo nors išreikšti ką nors), išskiriant keturis potipius (siekimas ką nors išreikšti žodžiu – aktorius, dainingas; garsu – muzikas, kompozitorius; vaizdu – dailininkas, skulptorius; judesiu – baleto šokėjas, pantomimos aktorius ir pan.).

8. **Natūralistinis intelektas.** Jis apima jautrų domėjimąsi gamtos pasauliu. Tokie žmonės žino augalų ir gyvūnų rūšis, mėgsta juos klasifikuoti. Toks intelektas padeda pastebėti, išskirti iš aplinkos pavienius objektus, reiškinius, jų detales. Girininkai, botanikai, biologai, veterinarai, aplinkosaugos ekspertai pasižymi ryškiu natūralistiniu intelektu.

9. **Egzistencinis intelektas.** Šis intelektas skatina apibendrinti, vertinti savo patirtį. Asmenyse ryškus gebėjimas suvokti esminius būties klausimus ir ieškoti atsakymų į juos. Ši gebėjimą įkūnija didieji dvasiniai vedliai ir filosofai (Egzistencinio intelekto H. Gardneris nėra galutinai apibrėžęs).

Tam tikra prasme ši intelekto forma taip pat būdinga visiems žmonėms, tad priskirtina bendriesiems gabumams ir neturėtų būti pašaukimo reiškinys, vadinasi ir profesijos rinkimosi, kriterijumi. Pastarąją intelekto formą tikslinga priskirti prie intelektualinio verbalinio tipo, į ją įjungiant ir kalbinį bei loginį matematinį intelekto tipą. Tuomet galima būtų šiame intelektualiniame-verbaliniame tipe išskirti tris žmonių potipius, turinčius polinkį teoretizuoti (dvasininkai, filosofai, socialinių mokslų teoretikai), klasifikuoti (gamtos srities mokslininkai, archyvarai, bibliotekininkai, raštvedyba ir pan.), operuoti simboliais (kalbininkai, projektuotojai, programuotojai, matematikai ir pan.). Tokiu būdu tikslinga būtų išskirti 6 intelekto formas, kurios remtųsi tik specialiaisiais (o ne bendraisiais) gabumais, kurie ir turi būti bet kokios intelekto formų klasifikacijos pagrindas:

1. Socialus (bendravimo) tipas;
2. Intelektualinis – verbalinis tipas:
 - teorinis;
 - klasifikuojantis;
 - operuojantis simboliais.

3. Praktinis-techninis (jam priskirtinas ir H. Gardnerio natūralistinis intelekto tipas, taip pat žmonės turintys polinkį techninei bei technologinei veiklai, kaip inžinieriai, remontininkai, technikai, chirurgai ir pan.);

4. Meninis, kuriuo žmonės siekia ką nors išreikšti kuo nors, pav.

- žodžiu;
- garsu;
- vaizdu;
- judesiu;

5. Somatinis, kai žmonės siekia ką nors išreikšti savo kūno pagalba;

6. Verslusis (iniciatyvinis), kurie siekia ekonominės naudos.

7. ASMENYBĖS INTELEKTO FORMOS PAŽINIMO METODAI: TESTAI, SCHEMOS, SKALĖS, APRAŠAI

Intelekto formos nustatymas grindžiamas specifinių gebėjimų arba asmens inteligencijos tyrimais, kurių duomenys, remiantis tam tikra metodika, susiejami su galimais įgimtais gabumais. Gabumo simptomu paprastai laikomas polinkis tam tikrai veiklai. Tačiau polinkiai gali būti tikri ir netikri (pav., daug vaikų nori sportuoti ir žaisti krepšinį ne todėl, kad tai veiklai jaučia polinkį, bet dėl daugelio kitų priežasčių – išgarsėti, uždirbti daug pinigų, siekti kitų pripažinimo ir pan.). Tikri polinkiai nuo netikrų paprastai atskiriami pagal veiklos rezultatus. Čia pagrindiniai rezultatyvumo kriterijai yra laikas ir kokybė (kuo greičiau ir geriau išmokstama). Pavyzdžiui, gabesniu kokiam nors veiklai laikytinas tas vaikas, kuris esant vienodom sąlygom (turint omeny ir prieš tai turėtas sąlygas) tam tikrą pratimą ar uždavinį atlieka per trumpesnę laiką ir kokybiškiau. Dažnai gabumai dar vadinami *mokslumu*, nes mokslumas irgi apibrėžiamas per sugebėjimą kažką atlikti kokybiškiau ir per trumpesnę laiką nei kitas asmuo.

Tai, kad žmonės skirtingi savo gabumais, pastebėta nuo pat žmonijos istorijos pradžios. Raštiškai tą pirmasis fiksavo jau Platonas savo veikale „Valstybė“. Biržų gimnazijos rektorius Adomas Rasijus savo veikale „*Tractatus de mercatura*“ (1611 m.) vienas pirmųjų išskiria ir aprašo šešias kilmingumo rūšis: teologinį, metafizinį, intelektualųjį, praktinį, turto ir fizinį. Kaip matome, jie labai panašūs šiuolaikinėms intelekto formoms, tik truputį daugiau atspindi tuometinės epochos ypatumus. Pirmuosius tris galima priskirti intelektualiniam-verbaliniam tipui, praktinį- praktiniam-techniniam, turto – versliniam ir fizinį – somatiniam. Trūktų meninio ir socialinio intelekto formų.

Šiuolaikinių metodų taikymo, nustatant intelekto formas pradininku laikytinas vienas iš prancūzų psichologų Alfredas Binet (1857-1911) sėkmingai pritaikęs Franciso Galtono idėją, kad protinius gebėjimus galima išmatuoti. A.Binet ir jo bendradarbis Teodore Simonas formulavo prielaidą, kad visų vaikų intelekto raida tokia pati, tik vienu jų ji yra greitesnė nei kitų. Jų manymu, „negabūs“ vaikai tik atsilieka savo raida. A.Binet ir T.Simonas užsibrėžė nustatyti tai, kas vėliau imta vadinti vaiko **protiniu amžiumi**, t.y. chronologinį amžių, kuriam paprastai būdingas tam tikras veiksmų lygis. Stranfordo universiteto profesorius Lewisas Termanas (1877-1956) nutarė panaudoti A.Binet testą, jį pertvarkęs. Savo pataisytą ir pakeistą testą Termanas pavadino **Stanfordo-Binet** testu, taip jis vadinamas ir dabar.

Vokiečių psichologas Wiliamas Sternas šiems testams pritaikė garsųjį **inteligencijos koeficientą** arba **IQ**. IQ – tai asmeninis protinis amžius, padalytas iš jo chronologinio amžiaus ir, kad nebūtų trupmenos, padaugintas iš 100:

$$IQ = \frac{\text{protinis amžius}}{\text{chronologinis amžius}} \times 100$$

Taigi, tipiškas vaiko, kurio protinis ir chronologiškas amžius sutampa, IQ yra 100. O aštuonerių metų vaiko, kuris atsako į klausimus kaip tipiškas dešimties metų vaikas, IQ yra 125. Dauguma dabar naudojamų inteligencijos testų IQ nebeskaičiuoja. Pradinė IQ formulė gerai tinka vaikams, bet netinka suaugusiems.

Intelektas įvertinimas. Intelektas pasirenkant mokymosi kryptį, yra labai svarbus. Jis kaip kompasas nurodo, kurioje veikloje asmenybė galės geriausiai prisitaikyti, atsiskleisti. Su intelektu susiję specialieji gabumai, nuo jo priklauso sprendimo lankstumas, tikslus rinkimosi situacijos įvertinimas ir ateities numatymas. Intelektas, renkantis profesinį kelią, seniai vertinamas. Intelektas – tai santykinai pastovi asmens potencialių protinių gabumų struktūra. Intelektu suprantamas asmens gabumas optimaliai prisitaikyti tam tikrose veiklos sferose, tai žmogaus galia produktyviausiai panaudoti savo asmenybės galimybes konkrečioje gyvenimo situacijoje. Taip suprantamas intelektas yra plačiausia žmogaus galimybių išraiškos sąvoka, apimanti išmokimo, suvokimo ir mąstymo, emocijų ir motyvacijos valdymo galias bei jų kokybę. Atskirose veiklos srityse intelektas pasireiškia skirtingai, todėl gali būti įvairios jo rūšys: teorinis, socialinis, praktinis, profesinis intelektas. Su intelektu siejasi ir specialieji gabumai: meniniai, psichomotoriniai, techniniai, komunikaciniai ir kt. Jaunuoliui gana sunku susiorientuoti savo intelekto struktūroje, todėl norint ją išsiaiškinti, atskleisti, kokia specifinė intelekto rūšis dominuoja ir kokią iš jų vertėtų plėtoti, renkantis būsimą profesiją bei profesinio mokymo instituciją, reikia kreiptis į kvalifikuotą profesijos ar karjeros konsultantą.

Nors intelekto sąvoka yra viena plačiausiai vartojamų psichologijoje ir kasdieniniame gyvenime, jos reikšmė labai prieštaringa. Ar intelektą sudaro bendrieji gabumai (kurių aukštas lygmuo atspindi beveik visuose pažintiniuose procesuose), ar tarpusavyje nesusiję specialieji gabumai (kai kurios pažintinės sritys gali būti stipresnės, kai kurios silpnės)? Hovardas Gardneris (1983, 1998, 1999) aprašė aštuonias skirtingas intelekto rūšis ir iškelė hipotezę, kad yra dar dvi jo rūšys (dvasinis ir egzistencinis). Taip pat nemažai yra diskutuojama apie paveldimumo ir aplinkos įtaką intelektui. Praktiniais sumetimais intelektas psichologijoje dažniausiai apibūdinamas jį vertinančiais testais. Kitaip tariant, intelektas reiškia tą patį, kaip ir intelekto įvertis. Šie testai jau nuo pirmųjų Binet-Simono mėginimų 1905 m. buvo skirti vaikų sugebėjimo mokytis įvertinimui. Juo nustatomi sėkmingam vaiko mokymuisi reikalingi intelektiniai sugebėjimai, tokie kaip verbaliniai ir matematiniai, tačiau tuomet ignoruojami kiti sugebėjimai, pvz., kūrybiškumas. Tai gana siauras požiūris.

Intelekto sąvoka kelia dar daugiau problemų, kai kalbama apie suaugusius žmones. Visi sutinka, kad akademinė inteligencija menkai apibūdina visą protinių sugebėjimų skalę, būtiną kasdieniniame suaugusiojo gyvenime. Pažintinė kompetencija mokykloje gali apimti visiškai kitokius sugebėjimus nei pažintinė kompetencija prekyboje arba karinės padėties situacijoje. Mūsų tikslams geriau tinka platesnis sąvokos apibrėžimas, kuris remiasi kontekstiniu raidos požiūriu, jog „intelektą sudaro psichinė veikla, leidžianti individui sėkmingai prisitaikyti prie aplinkos“. Tai vadinama praktiniu intelektu arba kompetencija (Birren, 1985).

Triadinė Roberto Stenbergo teorija skiria analitinį, praktinį ir kūrybiškąjį intelektą. Analitinis (arba akademinis) intelektas gali būti vertinamas inteligencijos testais. Be to, laikomasi prielaidos, kad skirtinga aplinka reikalauja skirtingų sprendimų. Su amžiumi jeigu keičiasi žmogų supanti aplinka, kinta ir jo inteligencijos pobūdis. Todėl paauglių intelektualiniai sugebėjimai skiriasi nuo vyresnių žmonių intelektualinių sugebėjimų. Taigi kyla nauji klausimai: kokia psichinė veikla lemia geresnį prisitaikymą? Ar galima ją įvertinti? Ar su amžiumi ji kinta pagal kokią nors schemą? Mokslininkai bando išskirti sudėtinges praktinio intelekto dalis ir atrasti jų vertinimo būdus. Pastaruoju metu intelektas yra apibūdinamas kontekstiniais terminais kaip psichinė veikla, nuo kurios priklauso sėkmingas prisitaikymas prie aplinkos.

Šiuolaikiniai protinių gebėjimų testai. Psichologai skiria dvi testų grupes protiniams gebėjimams įvertinti: tai **mokslumo** testai, kurie yra skirti numatyti žmogaus gebėjimą mokytis ko nors naujo ir žinių arba **mokėjimų** testai, kurių paskirtis yra parodyti tai, ką asmuo yra išmokęs. Iš tikrųjų skirtumai tarp mokslumo ir mokėjimų testų nėra labai ryškūs.

Tirdami inteligencijos sugebėjimus įstaigose, mokyklose, ligoninėse ir kitur, psichologai dažniausiai naudojami Vekslerio inteligencijos skale arba Amthauerio inteligencijos testu. Plačiausiai taikomas **inteligencijos testas: WAIS - Wechslerio suaugusiųjų inteligencijos**

skalė (Wechsler Adult Intelligence - Scale-Revised; WAIS-R). Vėliau jis sukūrė panašų testą mokyklinio amžiaus vaikams - Wechslerio vaikų inteligencijos skalę (Wechsler Intelligence Scale for Children –WISC), o dar vėliau – testą ikimokyklinio amžiaus vaikams. WAIS sudaro 11 subtestų (4 priedas). WAIS testu nustatomas ne tik bendras inteligencijos įvertinimas, bet ir verbaliniai bei neverbaliniai įvertinimai. Kai šie du įvertinimai ryškiai skiriasi, testuotojui tai gali būti ženklas, kad tiriamasis gali turėti mokymosi sunkumų.

Studentų mokslumo testas: SAT (*Scholastic Aptitude Test* – SAT). Didelėms grupėms testuoti sėkmingai naudojami testai su daugerioju pasirinkimu. Tai gerai žinomas mokslumo testas, kurio tikslas – numatyti mokymosi sėkmę. Šis testas nenustato bendro inteligencijos įvertinimo, juo atskirai įvertinami gabumai kalboms ir matematikai.

R. Aimthauerio intelekto struktūros testas (I-S-T) yra naudojamas profesiniame konsultavime individualiems ir grupiniams tyrimams. Iš esmės šio testo užduotys panašios į Vekslerio inteligencijos skalės užduotis. Juo irgi matuojami bendrieji žmogaus sugebėjimai - loginis mąstymas, reakcijos greitis, atmintis, dėmesys, turimos žinios (ypač gramatinės ir aritmetinės), erdvinis mąstymas ir kt. Tačiau visos Amthauerio testo užduotys yra pateikiamos ant popieriaus (o ne su realiais objektais, kaip kai kuriose Vekslerio testo užduotyse) ir jų atlikimo laikas yra ribojamas. Atliekdami Amthauerio testą, tiriamieji turi parinkti tinkamą žodį, skaičių ar figūrą, derantį pagal reikšmę ar loginę prasmę arba tokį, kuris išpildytų užduoties sąlygas. Pavyzdžiui, "miško santykis su medžiais yra toks pats, kaip pievos santykis su..." arba "kuris iš žemiau pavaizduotų kauliukų yra toks pats kaip pavyzdyje, tik pasuktas kitu kampu". Analogiškų intelekto testų užduočių dabar gausu įvairiose galvosūkių knygelėse. Ypač populiarūs kompiuteriniai intelekto testai, prieinami kiekvienam bent kiek jais besidominčiam. Tokie testai, žinoma, padeda bent apytiksliai įvertinti savo mąstymo sugebėjimus ir kai kuriuos iš jų lavinti. Atliekant išsamų žmogaus intelekto įvertinimą, net specialistai turi labai kruopščiai ir atsargiai naudoti inteligencijos testus. Praktikoje pasitaiko kone kurioziškų atvejų, kai ištyrę inteligencijos testais tą patį žmogų, du specialistai gauna visiškai skirtingus įvertinimus. Neretai pasitaiko atvejų, kai normalaus intelekto vaikas įvertinamas kaip protiškai atsilikęs (JAV ir Europoje tokiais atvejais net keliamos teisinės bylos). Taip atsitinka tuomet, kai nėra atsižvelgiama į testavimo aplinkybes, sąlygas ir paties testuojamojo būklę, ypač kai testuojami vaikai. Pavyzdžiui, jei vaikas yra drovus ar nepasitiki tyrėju, jis gali neatsakinėti į klausimus, nors ir žino atsakymus. Net ir konstrukcinių testų (kaladėlių dėliojimas ir kt.) rezultatai jautriai atspindi testuojamojo nerimą ar įtampą. Jau nekalbant apie tuos atvejus, kai dėl vaiko fizinio trūkumo (cerebrinio paralyžiaus, kurtumo ar aklumo) jis įvertinamas kaip protiškai atsilikęs (nors iš tikrųjų toks nėra). Gaila, tačiau dabar jau ir Lietuvoje plintant "testų tironijai", žmonės, neturintys jokio tinkamo išsilavinimo, griebiasi testuoti (dažniausiai "urmu", tai yra didelėmis

grupėmis) įvairiausio amžiaus žmones. Net mokyklų pedagogai gauna testų, kad galėtų patys įvertinti savo mokinių protinius sugebėjimus. Įvertinę (dažnai netiksliai ar neteisingai), priklijuoja etiketes „šitas - kvailas, o tas – protingas“. Vaikams nieko kita nebelieka, kaip tik "pateisinti" suteiktą vardą. Vaiko intelekto įvertinimas iš tiesų reikalingas tik tais atvejais, kai susiduriama su mokymosi sunkumais ar protinio atsilikimo galimybe. Toks įvertinimas, atliekamas tik specialų pasirengimą turinčio specialisto, skirtas ne nustatyti inteligencijos koeficientą, bet įvertinti atskirus vaiko sugebėjimus, atskleisti jo stipriąsias ir silpnąsias vietas bei lavinimo galimybes. Prieš kelias dešimtis metų inteligencijos testai buvo naudojami tik diagnozuoti normalus ar atsilikęs, mokytinas ar ne, lavintinas ar beviltiškas vaikas, o dabar jie naudojami (ar bent jau turėtų būti naudojami!) pagalbos tikslais į ką, kaip ir kiek reiktų kreipti dėmesį mokant ir lavinant.

Raveno progresuojančios matricos yra neverbalinių testų, tiriančių induktyvaus mąstymo gebėjimus, rinkinys. Dar 1930 metais J.C Raven, tirdamas protiškai atsilikusius asmenis, suprato, kad būtina sukurti metodiką, kuri leistų įvertinti ne tik genetines priežastis, bet ir aplinkos sąlygas, galinčias turėti įtakos intelekto nepakankamumui. Tai paskatino jį sukurti testą, kuris būtų teoriškai pagrįstas, vienareikšmiškai interpretuojamas, o jo rezultatai minimaliai priklausytų nuo išsilavinimo ir įgytos patirties. Pirmasis J.C. Raveno sukurtas progresuojančių matricų variantas pasirodė 1938 metais.

Longvino bendrųjų sugebėjimų testas.

Analitinio intelekto testas (A-T-I).

8. IŠSISAKYMAI IR ARTIMŲJŲ ŽMONIŲ LIUDIJIMAI, STEBĖJIMAS, PROFESINIS VEIKLINIMAS

S. Fukujama (daugiau informacijos apie šio autoriaus parengtą „F-test“ taikymą galite rasti R. Petrauskaitės knygoje „Psichopedagogika profesijos pasirinkimui“, 1996, Vilnius: Žodynas.), kurdamas savo metodiką, rėmėsi Japonijoje paplitusia nuostata, kad žmogus gali kokybiškai dirbti tik tuomet, kai jaučia malonumą. Pasitenkinimas labiausiai priklauso nuo žmogaus sugebėjimo pasirinkti tokį darbą, kuris atitinka asmenybės poreikius ir interesus, jos siekius ir fizines galimybes, atsiskleidžiančias darbo pasaulyje. Mokslininkas mokėjimą pasirinkti profesiją tapatina su mokėjimu sąmoningai pasirinkti profesiją, o kaip svarbiausius tokio pasirinkimo komponentus įvardina savianalizę, profesijų pažinimą ir profesinius bandymus.

Profesijos pasirinkimas S. Fukujamos metodikoje suskaidytas į kelias dalis. Tiriamos šios sritys:

1. kiek mokinyš pažįsta ir kaip vertina savo asmenines savybes;

2. kiek pažišta pasirenkamos profesijos ypatybes;
3. kaip vertina savo asmenybės savybių atitikimą profesijos reikalavimams;
4. kokį turi praktinį profesinio veiklinimosi patyrimą.

Pagal gautus kiekybinius duomenis galima įvertinti, ar racionalus yra mokinio pasirinkimas, taip pat nustatyti silpnąsias profesijos pasirinkimo proceso grandis, kurioms koreguoti reikalinga psichologinė ir pedagoginė pagalba.

„F-test“ metodika buvo pakoreguota dėl tam tikrų Japonijos ir Lietuvos švietimo, profesinio informavimo bei konsultavimo sistemų skirtumų ir pritaikyta Lietuvos poreikiams. Lietuvoje adaptuotas „F-test“ variantas susideda iš šešių dalių anketos mokiniams ir vienos dalies anketos mokytojams.

9. INTELIGENCIJOS KOEFICIENTAS: RIZIKA IR PAVOJAI

Psichologai svarsto ar intelektą turėtume apibrėžti kaip įgimtą protinį gabumą, pasiektą intelekto veiklumo lygį, ar kaip priskiriamą ypatybę, kuri kaip ir grožis, priklauso nuo stebėtojo nuomonės. Beveik visi intelekto žinovai sutaria, kad intelektas – tai ne koks „daiktas“ arba „dalykas“. Kai apie kieno nors IQ kalbame lyg tai būtų pastovus ir objektyviai tikras bruožas, pvz., kaip aukštis, darome protavimo klaidą, kuri vadinama sudaiktinimu, o tai reiškia, kad abstrakti, nemedžiaginė sąvoka imama suvokti taip tarsi būtų tikras ir konkretus daiktas. Jei sakoma „Jos IQ yra 120“, tai sudaiktinamas IQ, kaip daiktas, kurį žmogus turi, o tai tik kartą gautas tam tikro atlikto testo įvertinimas. Intelektas yra sąvoka, turinti paaiškinti, kodėl vieni žmonės geriau už kitus atlieka pažintines užduotis. Dauguma specialistų intelektu vadina žmogaus gabumą „tikslingai ir adaptyviai elgtis“. Intelektinė elgsena rodo gabumą prisitaikyti, mokantis iš patirties, sprendžiant problemas ir blaiviai protaujant. Tie, kurie elgiasi protingai, susidoroja su keliamais reikalavimais ir pasiekia savo tikslus. Nepaisant bendro sutarimo dėl sąvokos, lieka keli ginčytini klausimai: ar intelektui turi įtakos asmens kultūra, ar intelektas - tai su kultūra nesusijęs gabumas spręsti problemas? Ar intelektas yra vienas bendrasis gabumas ar keletas skirtingų gabumų? Ar galime matuoti intelektą kaip smegenų atliekamo informacijos apdorojimo greitį?

Ką rodo ir ko nerodo inteligencijos testai? Kokia yra rizika, taikant inteligencijos koeficientą? Laikui bėgant mokslininkai pastebėjo, kad tiriant žmogaus intelektą, išskyla nemažai problemų. Kiekviena tauta pasižymi savita kultūra ir papročiais. Pavyzdžiui vakarietis, pamatęs pistoletą, iš karto pasakytų, kas tai per daiktas, o kitos tautybės atstovas, kuris naudojasi tik lanku ir ietimi, niekaip nesusidorotų su užduotimi. Panašiai nutiko ir su tyrimais Brazilijoje 1980-ųjų metų pradžioje. Vaikams buvo pateiktos matematikos užduotys raštu. Nors vaikai gyveno

versdamiesi prekyba gatvėje ir turėjo skaičiavimo praktikos, jie daugiau kaip pusę užduočių (63%) išsprendė neteisingai. Vėliau vaikai gavo naujas užduotis, tik šį kartą užduotys buvo paaiškintos tokiais žodžiais, kokius vaikai buvo įpratę girdėti gatvėje. Nors užduotys buvo ir sunkesnės, vaikai suklydo atsakydami tik į 26% visų užduočių. Skirtingose kultūrose nevienodai suprantamas ir pats intelektas. Pavyzdžiui, vakariečiams ir kai kurioms Afrikos gentims buvo pateikiamos įvairių pozų kačių ir šunų (valgantys, miegantys, žaidžiantys ir t.t.) statulėlės. Tiriamiesiems reikėjo jas sugrupuoti. Vakariečiai, žinoma, statulėles grupavo pagal klases: šunis ir kates atskirai. Tuo tarpu afrikiečiai jas grupavo pagal funkciją: valgančių gyvūnų grupė, žaidžiančių gyvūnų grupė ir t.t. Mes galime manyti, kad mūsų grupavimo būdas yra neginčijamai intelektualeresnis. Afrikiečiai mano kitaip. Kai jų paprašė sugrupuoti statulėles taip, kaip tai daro "kvaili žmonės", jie sugrupavo jas taip, kaip vakariečiai. Tačiau ir šie variantai dažnai kritikuojami. Daugelis mokslininkų pastebėjo, jog ir čia slypi vakarietiškas mąstymo būdas, nes mes esame labiau pripratę prie dviejų matavimų geometrinių figūrų. Bene populiariausi ir plačiausiai naudojami (ypač JAV) šiandienos testai buvo sukurti 1930-aisiais metais amerikiečio David Wechsler. Vaikai testuojami darželiuose, mokyklose, vėliau universitetuose, armijoje, įsidarbinant ir kylant karjeros laiptais. Deja, inteligencijos testai ir tas paslaptinis IQ toli gražu nėra visagaliai. Maža to, neretai jie tik dar labiau suklaidina. Jau senokai inteligencijos koeficientas yra kritikuojamas už tai, kad jis toli gražu neatspindi tokios intelekto veiklos, kokia ji yra kasdieniame gyvenime. Inteligencijos koeficientui įtakos turi testavimo sąlygos, kontaktas su tyrėju, tiriamojo nerimas ir kt. Pavyzdžiui, IQ siejamas net su vaiku atidumu per pamokas. Amerikiečiai pastebėjo, kad po vasaros atostogų vaikų inteligencijos koeficientas paprastai būna šiek tiek žemesnis. Be to, IQ neatspindi žmogaus intelekto kokybinių charakteristikų. Ir trijų, ir trisdešimties metų amžiaus intelektas apibūdinamas tuo pačiu rodikliu, nors jų mąstymo galimybės labai skiriasi. Inteligencijos testai nepateikia visos ir teisingos informacijos apie žmogaus gabumus ir jo asmenybę. Tiesa, dabar labiau atsižvelgiama į atskirų testo užduočių grupių atlikimą bei jų sąveikavimą tarpusavyje, tai yra į visą intelekto profilį, o ne tik į patį IQ. Tačiau vis tiek daugelis inteligencijos testų yra paremti sugebėjimu mąstyti logiškai ir sistemiškai; dažnai juose pasitaiko konkrečių matematinių užduočių, kurios parodo, ar tiriamasis gali skaičiuoti, bet nieko negali pasakyti kaip jam sekasi gyvenime. Pasižymėdamas aukštu IQ koeficientu nebūtinai turėsi gerą darbą ir dideles pajamas. Daugelis mokslininkų pritaria naujai suformuluotai teorijai, kuri išplečia intelekto sąvoką. Galbūt derėtų sakyti ne intelektas, o intelektai? Mes esame įpratę kalbėti apie intelektą vienaskaita, tačiau yra teorijų, suskaičiuojančių net iki 150 intelektų. Tai, kad mūsų intelektas nėra vientisas, patvirtina ir tokie atvejai, kurie psichologijoje vadinami "idiotais-mokslininkais".

1983 m. amerikiečių profesorius Howard Gardener išleidžia knygą "Frames of mind", kurioje autorius apsiriboja 7 intelektais: matematinis, kalbinis, muzikinis, vizualinis-erdvinis, kūniškas, tarpasmeninis ir save suprantantis. Psichologas ir žurnalistas Daniel Goleman 1995 m. išleido knygą "Emotional Intelligence". Vienos iš labiausiai perkamų knygų autorius tvirtina, jog ne loginis sugebėjimas ir ne sugebėjimas "virškinti" skaičius neša sėkmę gyvenime. Priešingai, kaip jums seksis gyvenime priklauso nuo jūsų jausmų. Jausminis intelektas padeda suprasti ir valdyti savo jausmus, rasti argumentus ir bendrauti su žmonėmis. Ypač didelį vaidmenį jausminis intelektas vaidina darbe, kur nuolat bendraujama su žmonėmis. Tyrimai rodo, jog nemaža dalis iš mokymo įstaigų atėjusių žmonių su puikiomis "knyginėmis" žiniomis ir aukštais įvertinimais greitai netenka darbo vien dėl to, kad jie nemoka bendrauti su bendradarbiais ir klientais ar nesugeba priimti kritikos. "Minkštosios" vertybės - taip jausminį intelektą pavadino Pensilvanijos universiteto psichologas Martin Seligman, įkalbėjęs vienos draudimo kompanijos vadovybę priimti į darbą grupę žmonių, kurių kandidatūros jau buvo atmetos. Nors šie kandidatai ir neatitiko visų kompanijos keliamų profesinių reikalavimų, tačiau jie gavo aukštus įvertinimus iš M.Seligman parengto jausminio intelekto testo. Rezultatai parodė, kad M.Seligman rekomenduota žmonių grupė per pirmuosius metus pardavė 21% prekių, o dar kitais metais 57% daugiau nei kitos firmos darbuotojai. Kompanijos vadovybei neliko nieko kita, kaip tik kitą kartą priimant naujus žmones taikyti M.Selingman testą. Aiškiai matyti, kad iš IQ testo negalima pasakyti, kaip mums seksis darbe, taip pat kaip ir sunku spėti, kaip vaikui seksis mokykloje.

Tai puikiai parodo gana paprastas, šiek tiek provokuojantis tyrimas, vadinamasis "Pagundos testas". Ant stalo priešais ketverių metų vaiką padedamas saldainis. Užduotis gana paprasta: vaikas žino, kad jis gali suvalgyti saldumyną, bet jeigu suaugusiam išėjus jis pakentėtų 15 minučių, vėliau gautų dar du saldinius. Kai kurie vaikai pasiduoda pagundai ir iš karto jį suvalgo. Kiti palūžta ir pasiduoda per 15 laukimo minučių. Bet yra vaikų, kurie sugeba atsispirti pagundai. Laukdami jie išbando įvairias strategijas: vieni rankomis užsidengia akis, kiti dainuoja, tretį nueina ir atsistoja į kampa, kad būtų kaip galima toliau nuo pagundos. Psichologas Philip Peake daugelį metų stebėjo šį testą išlaikiusius vaikus ir įvertino jų gabumus jiems baigiant vidurinę mokyklą. Rezultatai rodo, kad testo metu pagundai neatsispyrę vaikai surinko 524 taškus iš kalbos ir 528 taškus iš matematikos užduočių. Vaikai, kuriems pavyko nesuvalgyti saldainio, atitinkamai gavo 610 ir 625 taškus, kur 800 yra aukščiausias įvertinimas.

Šis tyrimas dar kartą parodė, kad paprasti intelekto testai ir aukštas jų įvertinimas nėra svarbiausias rodiklis žmogaus gyvenime. Aiškiai matyti, kiek daug apie asmenybę pasako paprasčiausias testas. Pagundai nepasidavę vaikai taip pat labiau pasitikėjo savo jėgomis, buvo kūrybiškesni ir nenuleisdavo rankų iškilus sunkumams.

Intelektas sąvoka apima tiek mąstymo procesą, reikalingą problemoms spręsti, tiek šio proceso rezultatus. Plėtojant įvairias intelekto teorijas daug reikšmės turėjo statistinių metodų tobulinimas, ypač veiksnių analizė. Intelektas sąvoka neatsiejama nuo žmogaus minties raidos, nuo mėginimų suprasti savo vietą pasaulyje. Vargu ar galima teigti, jog intelekto samprata iš esmės kito, veikiau ji palaipsniui apaugo vis nauju mąstymo ir pažinimo turiniu, kuris atspindėjo vieno ar kito laikotarpio pasaulėžiūros, interesų lauką. Tačiau paradoksalu yra tai, jog tiek Rytų, tiek Vakarų civilizacijų kūrimosi pradžioje iškeltas šūkis "pažink save" nėra niek mažiau aktualus ir dabarties žmogui. Apibendrinę intelekto sąvokos raidą, intelektą galėtume apibrėžti maždaug taip: Intelektas – įgimtas gabumas pažinti, mąstyti, išvelgti, visuma potencialių protinių funkcijų (lyginimas, abstrahavimas, sąvokų kūrimas, vertinimas, sprendimas), kurios jutiminę medžiagą mokymosi ir patirties išdavoje gali paversti žiniomis arba kritiškai vertinti ir peržiūrėti jau turimas žinias.

10. TIKRI IR NETIKRI POLINKIAI

Polinkis – kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas, jis kyla iš būdingo žmogui veiklos poreikio, siekimo tobulinti veiklai būdingus gebėjimus ir įgūdžius. Polinkiai – žmogaus potencialas kokioje nors veiklos srityje. Polinkiai kaip ir talentas kur nors atsiskleidžia, polinkis dažnai siejamas su įkvėpimu. Vaiko poreikius apsprendžia jo gabumai, polinkiai (pvz., vaiko polinkis dailei, muzikai ar kitokie išryškėję gabumai sąlygoja poreikį didesniai išlaikymui nei vaiko, kuris niekuo kitu papildomai neužsiima), sveikatos būklė (pvz. medikamentų, geresnio maitinimo poreikis), amžius (augant vaiko poreikiai didėja ir pan.).

Bendras sprendimo priėmimo modelis yra panašus tiek renkantis profesiją (ar specialybę), tiek ir mokymosi profilį (5 priedas).

Galimybių, interesų ir polinkių pažinimas ir įvertinimas. Neužtenka tik sukaupti informacijos apie mokymosi sąlygas, tolesnio mokymosi galimybes ar darbo perspektyvas. Svarbiausia mokiniams yra pažinti save, įvertinti savo polinkius, siekius ir gebėjimus. Dešimtoje klasėje besimokantis jaunuolis jau yra pakankamai subrendęs protingai ir atsakingai pasirinkti tolesnį mokymosi kelią. Suvokti savo poreikius, polinkius bei galimybes, suprasti gyvenimo bei darbo tikslą ir atsakomybę padeda veikiantis intelektas – protas. Poreikiai, polinkiai ir interesai yra bene stipriausi motyvai renkantis tolesnio mokymosi kelią. Ne veltui vidurinės mokyklos savo profilius formuoja pirmiausia atsižvelgdamos į mokinių interesus. Mokiniai renkasi profilius ir pakraipas pagal savo polinkius ir poreikius. Bėda ta, kad jie ne visada pakankamai gerai juos suvokia ir įsisąmonina.

Poreikis yra pirmasis giluminis orientacinis pasirinkimo šaltinis. Šiuolaikinio žmogaus poreikius veikia ir keičia spartus mokslo, technologijų, informacijos, kultūros vystymasis ir sklaida. Renkantis mokymosi kryptį, tikslinga atskleisti tuos poreikius, kurie asmeniui turi išskirtinę reikšmę, tačiau remtis vien poreikiu yra neatsargu.

Pastovesnis rinkimosi veiksnys yra *interesas*. Tai pažintinio poreikio pasireiškimo forma, kuri užtikrina asmenybės kryptingumą į veiklos tikslų suvokimą ir pažintinę orientaciją. Interesą visada lydi emociniai išgyvenimai, kurie gali sukelti kitus interesus. Besivystydamas interesas gali virsti *polinkiu*, kaip veiklos, sukeliančios interesą, poreikio išraiška. Interesų platumas ir gilumas priklauso nuo jų reikšmės asmenybei. Polinkiai susiję su interesais. Jei interesas skatina susipažinti su objektu giliau, plačiau, patenkinti pažinimo, tyrimo poreikį, tai polinkis kreipia individo veiklą tam tikra pažintinės, socialinės, meninės, techninės veiklos kryptimi.

Profesiniai interesai – tai kompleksas psichinių savybių ir būsenų, kurios išreiškia žmogaus nuostatą į profesinio pobūdžio darbą. Profesiniai interesai jungia tokius motyvacinius asmenybės darinius, kaip poreikiai, polinkiai, vertybinės orientacijos, pasaulėžiūros komponentai, idealai.

Interesų reikšmė renkantis mokymosi kryptį labai svarbi. Todėl vertėtų išsiaiškinti, kokie mokinio interesai lemia jo pasirinkimą, ar jie gilūs, nukreipti į ateities profesinę veiklą, ar vienadieniai, nukreipti patenkinti šios dienos poreikius (pvz. mokytis toje pačioje klasėje kaip ir draugai, mokytis ten, kur lengvesni dalykai, kur geresni mokytojai ir pan.). Tokie polinkiai yra netikri.

Dar gilesnis ir patvaresnis psichinis darinys negu interesai yra *vertybė*. Vertybės yra tie materialiniai ar dvasiniai objektai, kurie geriausiai patenkina žmogaus poreikius, interesus, polinkius ir siekius. *Vertybės* formuojasi poreikių pagrindu ir asmenybės struktūroje įgyja idealų, siekių, gyvenimo tikslo ir prasmės formas. Vertybės padeda atsirinkti, kuriuos poreikius verta tenkinti. Vertybė nuo paprastos reikmės skiriasi tuo, kad ji įgyja asmeniui santykinai pastovią, patrauklią formą. Objektai, įgiję asmenybei vertybės prasmę, turi didelę atrenkamąją galią – jie orientuoja į save asmenybės sąmonę ir elgesį, atmesdami kitus objektus. Subjektyvios vertybės sudaro motyvacinį asmenybės turinį, formuodamos jos interesus, požiūrius ir įsitikinimus. Vertybės asmenybės gyvenime atlieka ir visuomeninių siekių kriterijaus vaidmenį.

Netinkamai įvertinus pasirinkimą lemiančius psichologinius veiksnius, jų tarpe interesus, polinkius (tikrus ir netikrus) bei vertybes, kyla nemažai sprendimo priėmimo sunkumų. Dažnai mokiniai *pervertina savo jėgas*. Manydami, kad gali pasiekti ką nori, jie neatsakingai,

lengvabūdiškai žiūri į savo galimybes. Tokių žmonių emocijos stiprios, teigiamos ir skatinančios beatodairiškai veikti.

Kitas sunkumas – *abejingumas*, t.y. užslopintų emocijų būseną. Tokiais atvejais mokiniai būna neįsijaušę rinkimosi situacijai, nerodo interesų ir polinkių, nesidomi profesinio informavimo ir konsultavimo renginiais. Abejingumo priežastys gali būti įvairios. Visų pirma tai – nesubrendimas rinktis. Nesubrendimas yra šeimos ir mokyklos silpno ugdymo karjerai darbo vaisiai. Kita abejingumo priežastis – vertybių, vertybinių orientacijų silpnumas. Mokinys tarsi nepajėgia įkainoti veiklos, moralės vertybių. Čia jam reikėtų konsultacijos. Abejingumą sukelia ir jausmų bukas, kai mokiniui viskas atrodo atsibodę, neįdomu. Vadinasi, reikėtų įvairiais metodais žadinti mokinių interesus ir polinkius, ugdyti vertybių sistemą, sudaryti sąlygas pasireikšti asmenybės galimybėms.

Dar vienas rinkimosi sunkumas – tai *rigidiškumas*. Tai būseną, kai asmuo nepajėgia pakeisti nuostatų, sprendimų pasirinktos mokyklos, mokymosi krypties ar veiklos atžvilgiu, kai nepajėgia objektyviai įvertinti savo sugebėjimų, pasikeitusių aplinkybių, vienodai mąsto, jaučia ir elgiasi visai skirtingose situacijose. Rigidiškas mokinys visai nesugeba persiorientuoti. Toks neadaptyvus elgesys visiškai nenaudingas nei pačiam jaunuoliui, nei šeimai. Tokiu atveju būtina konsultacija, padedanti jaunuoliui įsisąmoninti, kad jo nuostatos, sprendimai, emocijos trukdo jam rasti adekvatų sprendimą pakitusioje situacijoje.

Sunku apsispręsti tiems asmenims, kurie *nesutaria su aplinka*. Toks mokinys pergyvena prieštaringas emocijas, todėl priešiška reaguoja į išorės poveikius. Daugeliui tokio tipo mokinių sunku apsispręsti, kai abi (ar kelios) siūlomos mokymosi kryptys vienodai patrauklios, kai jie svyruoja tarp kelių būsimų patrauklių specialybių. Dar gilesnis vidinis konfliktas kyla tada, kai atsiranda prieštaravimas tarp didelio noro, intensyvaus siekimo ir baimės, kad gali būti neįmanoma siekimą realizuoti. Konfliktas gali kilti ir tada, kai mokinys neranda patrauklių pasirinkimo variantų, o jaučia spaudimą, arba susiduria su kliūtimis, trukdančiomis realizuoti poreikius, interesus, siekimus. Tokiose situacijose formuojasi frustracinis elgesys. Mokiniai būna agresyvūs, užsispyrę arba stengiasi nuo visko laikytis nuošaliai, vengia profesinio orientavimo renginių, nesutaria su tėvais, klasių vadovais ar net draugais. Kai tokio mokinio apsisprendimas neatitinka jo lūkesčių, interesų ir svajonių, t. y. kai jis nutaria veikti, pasirinkti mokymosi kryptį, klasę ar mokyklą prieš savo norą ir siekimus, jis gali pergyventi būseną, kuri vadinama *disonansu*. Tokią būseną pergyvenantys mokiniai gali būti apatiški, reikšti savo nepasitenkinimą, bodėtis pasirinktą mokymosi veiklą. Čia taip pat reikalinga suaugusiųjų konsultacija, kad galima būtų sukurti adekvačią elgesio, požiūrių ir veiklos motyvaciją.

Kontroliniai klausimai

2.4. Išvardinkite asmens profesijos pasirinkimą nulemiančias veiksmų grupes.

2.5. Apibrėžkite polinkio sąvoką.

11. GABUMO SIMPTOMAI

Gabumas dažnai apibrėžiamas kaip "individo nepaprastų pasiekimų vienoje ar keletose sričių potencialas" (Itin gabių vaikų ugdymo situacijos Lietuvoje analizė, 2002). Lengva atpažinti tuos sugebėjimus, kurie matomi iš pirmo žvilgsnio (pvz., vaikas laimėjo muzikantų konkursą ar sporto varžybas). Tačiau daugelis sugebėjimų atsiskleidžia tik sudarius tam tinkamas sąlygas. O tai nėra lengva ir paprasta, nes dažniausiai atkreipiamas dėmesys į tuos gabius vaikus, kurie savo sugebėjimais pralenkia bendraamžius, lengvai mokosi.

Keletas gabių vaikų požymių (kuo gabūs vaikai išsiskiria iš savo bendraamžių):

Elgesio ypatumai:

- Anksti išmoksta dirbti ir veikti savarankiškai, ilgai išlaiko dėmesį.
- Imlūs informacijai. Supranta ir „įsiurbia“ į save daugiau negu kiti. Daugiau mato, girdi, jaučia, gali sekti iš karto kelis įvykius. Pro jų akis nepraslysta niekas: nei intonacija, nei gestai, nei pozos.
- Pasižymi energingumu, kartais painiojamu net su hiperaktyvumu.
- Pažeidžiami, kartais ypač jautrūs.
- Paprastai gerai sutaria su suaugusiaisiais (tėvais, mokytojais), gali mieliau draugauti su vyresniais vaikais ar net suaugusiais nei su savo bendraamžiais.
- Patinka mokytis naujų dalykų, yra labai smalsūs.
- Užduotis, problemas moka spręsti organizuotai, tikslingai, dalykiškai.
- Dažniausiai greičiau ir geriau įgyja naujus įgūdžius, tam skirdami mažiau praktinės veiklos nei jų bendraamžiai.
- Pasižymi turtinga vaizduote, geriau konstruoja.
- Dažniau supranta neverbalinę kalbą ir gali tinkamai į ją reaguoti, nelaukdami žodinių nurodymų.
- Nemėgsta priimti savaime suprantamų prieš tai dalykų neišsiaiškinę „kai?“ ir „kodėl?“.
- Stiprus socialinio teisingumo jausmas, noras „pakeisti pasaulį“.
- Ryškus humoro jausmas, neretai apsaugantis nuo nemalonių išgyvenimų.

Mokymosi ypatumai:

- Gabūs vaikai labai pastabūs, sugeba pastebėti ir išskirti svarbius reiškinių ar daiktų požymius.

- Skaito literatūrą, skirtą vyresniems nei jis vaikams.
- Dažnai ir mielai užsiiminėja intelektualia veikla.
- Sugeba geriau analizuoti, sintetinti informaciją, greitai perpranta pagrindinę koncepciją.
- Be vargo suvokia priežasties-pasekmės ryšį.
- Dažni skeptikai, kritikai, vertintojai. Greitai pastebi neatitikimus, prieštaravimus.
- Pasižymi sugebėjimu kaupti informaciją ir gera atmintimi.
- Lengvai perpranta užslėptus faktus ir apibendrina žinias.
- sugeba greitai pastebėti skirtumus, panašumus, anomalijas.
- Imasi sunkios užduoties dalindami ją į etapus, susikurdami sistemą.
- Būdinga natūrali motyvacija mokytis, nuolat tyrinėti (dažnai mąsto „verčiau aš pats tai padarysiu...“).
- Dauguma gabių vaikų anksti išmoksta skaityti (dažniausiai prieš pradėdant lankyti mokyklą).
- Gabūs vaikai skaito daug, greitai, jų labai turtingas žodynas.

Kūrybiškumo ypatumai:

- Gabūs vaikai dažniausiai yra iškalbingi, mąstytojai, turintys daug idėjų.
- Pasižymi lanksčiu mąstymu: gali pateikti daug alternatyvių būdų tam tikrai problemai išspręsti.
- Būdingas originalus mąstymas, atskleidžiantis naujus, neįprastus, nešabloniškus ryšius tarp reiškinių, sąvokų.
- Sugeba išvelgti ryšius tarp iš pažiūros nesuderinamų dalykų, idėjų, faktų.
- Jautrūs grožiui, estetai.
- Noras tobulai atlikti darbą, kas dėl patirties stokos gali neleisti įgyvendinti savo idėjų ir kelti nepasitenkinimą

Gabių vaikų intelektualinio potencialo realizavimui ypač reikšmingas yra mokymo/si proceso organizavimas. Mokant gabius vaikus tenka intensyvinti mokymosi tempą, praplėsti ir praturtinti mokymo turinį, jį diferencijuoti. Siekiant padėti pilnai atsiskleisti gabių vaikų potencialiosioms galioms, reikia keisti ne tik mokymo turinį, bet ir jo įsisavinimo organizavimo metodus.

12. CHARAKTEROLOGINIŲ SAVYBIŲ TYRIMAI

Charakterologinių savybių tyrimai padeda nustatyti stipriąsias ir silpnausias asmenybės puses, savybes, numatyti jos elgesį įvairiose situacijose, įvertinti galimybes bei tinkamumą atlikti tam tikras darbinės veiklas, atskleisti saviraiškos lygį. Tyrimų metu įvertinami:

- *Bendravimo ypatumai;*
- *Socializacijos, brandumo ir atsakomybės lygis;*
- *Pasiekimų potencialas, intelekto panaudojimo veiksmingumas;*
- *Protinė veikla, interesai ir kt.*

CHARAKTERIS – *esminių ir kokybiškai būdingų asmens psichinių savybių sandauga, kurios apsprendžia tipinį žmogaus elgesio būdą tam tikrose gyvenimo situacijose.*

TEMPERAMENTAS (lot. „dalių sąveika“) – charakterio pagrindas.

CHARAKTERĮ LEMIA

- santykis su pasauliu arba pasaulėžiūra;
- santykiai su kitais žmonėmis;
- santykiai su veikla;
- santykiai su pačiu savimi.

CHARAKTERIO UGDYMO PRIEMONĖS

- režimas;
- visuomeniškai vertinga veikla;
- vertingas laisvalaikio turinys;
- namų ruošą;
- kūno kultūra ir sportas;
- meninė veikla.

CHARAKTERIO TYRIMO BŪDAI

- rangavimas;
- sociometrija.

REIKALAVIMAI EKSPERTAMS

- kompetentingi tiriamoje profesijoje;

- turi gerai pažinti vaiką;
- turėti tinkamą pedagoginę patirtį.

13. CHARAKTERIO NUKRYPIMO TIPAI

Charakteris dabartiniame Lietuvių kalbos žodyne apibrėžiamas taip: „Charakteris – psichinių ypatybių visuma, būdas“. Charakterio nukrypimus (akcentuacijas) reikėtų vertinti kaip tam tikra prasme pavojingą psichologinę būseną. Konkretus akcentuacijos tipas rodo vienokį ar kitokį charakterio pažeidžiamumą, kuris tam tikromis sąlygomis gali sukelti kokią nors psichogeninę reakciją (situacinę elgesio nukrypimą nuo normos), taip pat būti adaptacijos (prisitaikymo) arba dekomensacijos (gebėjimų įveikti sutrikimus, ydas) sunkumų priežastis.

Paauglystės amžiuje išryškėja charakterio bruožai, lemiantys asmenybės elgesio pobūdį ir kasdieninės veiklos sėkmingumą. Kartais tam tikrų bruožų dominavimas (charakterio akcentuacija) trukdo paaugliui mokymosi ir tarpasmeninių santykių srityse, gali būti vienas iš veiksnių, skatinančių delinkventinį elgesį. Paauglystės amžiuje skiriama vienuolika charakterio akcentuacijos tipų: hipertiminis, epileptoidinis, cikloidinis, labilus, isteroidinis, asteninis, sensitivityvus, psichosteninis, šizoidinis, nepastovus ir konforminis. Tyrimai rodo, kad tarp nepilnamečių teisės pažeidėjų dažniausiai pasitaiko hipertiminio, epileptoidinio, isteroidinio bei nepastovaus charakterio akcentuacijos tipų atstovų. Paaugliui būdingas savęs įtvirtinimo, savarankiškumo siekimas. Kritiškumas suaugusiems dažnai pasireiškia tam tikromis elgesio reakcijomis: protesto, opozicijos, imitacijos, kompensacijos, emancipacijos. Atsižvelgiant į paauglystės amžiaus elgesio bei charakterio ypatumus, galima lengviau suprasti priežastis, turinčias įtakos paauglio psichologinėms problemoms bei delinkventiniam elgesiui. Žinoti charakterio akcentuacijas bei tinkamai įvertinti jų reikšmę svarbu dėl kelių priežasčių: a) tai dažnai sukelia psichologinių bei pedagoginių sunkumų ugdymo įstaigose. Kiekvienoje ugdymo įstaigoje yra mokinių, kurių charakterio ypatumai trukdo jiems gerai mokytis, elgtis, bendrauti; b) tai vienas iš veiksnių, skatinančių asocialų elgesį. Charakterio akcentuacijos gali lemti asocialų elgesį tiesiogiai arba netiesiogiai. Pirmuoju atveju pasireiškia tam tikram akcentuacijos tipui būdingos ypatybės (pvz., silpnavališkumas, agresyvumas, demonstratyvumas), kurios paskatina asocialų elgesį. Antruoju atveju charakterio akcentuacija gali skatinti vadinamąjį antivisuomeninį individo vystimąsi (pradedama nesimokyti, konfliktuoti su aplinkiniais), o dėl šio vystimosi gali padidėti asocialaus elgesio pasireiškimo tikimybė. Žinant paauglio charakterio ypatumus, lengviau suprasti priežastis, lemiančias paauglio psichologines problemas bei asocialų elgesį, ir surasti tinkamos pagalbos paaugliui būdus.

- **HIPERTIMIKAS.** Apibūdinimas: tokie paaugliai yra visada geros, netgi truputį pakeltos nuotaikos, aukšto gyvenimo tonuso, turi daug energijos, labai aktyvūs, siekia neformalaus lyderiavimo. Geras naujovių jausmas derinasi su interesų nestabilumu, todėl nepastebėdami patys gali atsidurti blogose kompanijose, pradėti gerti (paprastai teikia pirmenybę nežymiam girtumo laipsniui), gali išbandyti narkotikų ir kitų toksinių medžiagų veikimą (tačiau priklausomybė paauglystėje neatsiranda). Būdingi grupiniai įstatymų pažeidimai. Lengvai pritampa prie nepažįstamos ir greitai besikeičiančios aplinkos, tačiau pervertina savo galimybes ir kuria per daug optimistinius ateities planus (geri taktikai, bet blogi strategai). Nereiklūs renkantis draugus, ir neretai būna ištikimi. Neperneša vienatvės, režimo, griežtai reglamentuotos drausmės, monotoniškos aplinkos, monotoniškos ir reikalaujančios smulkmeniško tvarkingumo veiklos, priverstinio neveiklumo. Aplinkinių siekimas nuslopinti jų aktyvumą ir lyderiavimo tendencijas neretai iššaukia veržlius, tačiau trumpalaikius susierzinimo išliepsnojumus. Nekerštingi. Lengvai susitaiko su tais, su kuriais susipyko. Iškalbingi, kalba greitai gestikuliuodami. Aukštas biologiškas tonusas pasireiškia geru apetitu, sveiku, kietu miegu – atsikelia energingi, pailsėję. Seksualinis potraukis anksti pabunda ir pasižymi jėga. Greitai įsimyli, tačiau ir greitai praranda domėjimąsi savo seksualiniais partneriais. Savęs vertinimas dažnai neblogas, tačiau neretai stengiasi pasirodyti, kad jie yra daugiau konformistiški, negu yra iš tikrųjų. Pirmi hipertimijos požymiai dažniausiai pasireiškia dar vaikystėje: neklaužados, triukšmingi, noras komanduoti bendraamžiams, per didelis savarankiškumas.
- **EPILEPTOIDAS.** Apibūdinimas: A.Ličko vienu iš svarbiausių epileptoidinio tipo charakterio bruožų laiko mąstymo inertiškumą, paliekantį pėdsaką visoje psichikoje. Toks paauglys pasižymi irzlumu, agresyvumu, dažnai yra smulkmeniškas, nepasitikintis kitais, kerštingas, užsispyręs, būdingi stiprūs pykčio priepuoliai. Kasdieniniame gyvenime stengiasi laikytis savo nustatytų didelių ir mažų gyvenimo taisyklių, kurios turėtų jį apsaugoti nuo netikėtumų. Nemėgsta vadovauti, nekelia sau didelių tikslų. Jį nelengva išvesti iš pusiausvyros, bet pyktis auga palaiptai ir prasiveržia stipriu pykčio bei įniršio priepuoliu. Dažni nuotaikos svyravimai.

Baziniais epileptoidinio tipo bruožais laikytume anksčiau minėtą mąstymo inertiškumą ir nepaslinkumą, padidėjusį polinkį į agresyvumą bei nesugebėjimą kontroliuoti savo emocijų. Dėl mąstymo inertiškumo tokiems paaugliams sunku pereiti nuo vienos veiklos prie kitos – tęsti pradėtą darbą reikia mažiau pastangų. Įgūdžiai formuojasi sunkiai, bet susiformavę išlieka pastovūs. Dėl šios mąstymo savybės paauglys linkęs visas problemas spręsti tuo pačiu būdu. Dažniausiai tai mažakalbiai, gana nesklandžiai reiškiantys savo mintis paaugliai. Tačiau epileptoido inertiškumas turi ir privalumų: šio charakterio akcentuacijos tipo

paaugliai paprastai pasižymi kruopštumu, atidūs smulkmenoms, jiems nebūdingas išsiblašymas, rūpinasi užbaigti darbą. Šiems paaugliams būdingas ypač bjaurus elgesys. Neformalioje paauglių grupėje dėl savo pedantiškumo ir inertiškumo epileptoidui dažniausiai tenka skeptiko arba skandalisto vaidmuo.

Peterburgo mokslininkų tyrimo duomenimis, epileptoidinio charakterio akcentuacijos tipo paaugliai užima antrą vietą pagal teisės pažeidimus.

Kontaktas su epileptoidiniu paaugliu užmezgamas gana sunkiai. Pokalbis turi vykti iš lėto, neskubinant paauglio. Pokalbio pradžioje galima aptarti teigiamas savybes ar pomėgius, palaiptai pereinant prie nemalonių paaugliui dalykų. Labai svarbu neatsakyti priešišku ir priešišku, nes tik tokiu atveju sustiprėja bendradarbiavimas.

Dirbant su epileptoidiniu paaugliu mažai tinka metodai, efektyvūs dirbant su kito charakterio akcentuacijos tipo paaugliais. Griežtą kontrolę, bausmes jie laiko tėvų, mokytojų ar auklėtojų priešišku. Mažai padeda įtikinėjimai, bandymai sugėdinti. Epileptoidinis paauglys gina savo nuomonę, nepaisydamas jokių argumentų. Dirbant su tokiu paaugliu, pirmiausiai reikia:

- padėti išmokti save vertinti adekvačiai, pažinti stipriąsias ir silpnąsias savo charakterio puses. Požiūrio į save objektyvumas sumažina konfliktus su kitais žmonėmis, padeda valdyti emocijas;

- padėti jam rasti sritį, kurioje galėtų išreikšti save, būti geriausias. Ypač tai svarbu, kai paauglys nesugeba gerai mokytis. Radęs tokią sritį, kurioje jis gali pasireikšti (sportas, techninė kūryba, saviveikla), paauglys jaučiasi labiau pasitikintis savimi, ramesnis, mažiau tenka ginti savo įsivaizduojamąjį „aš“;

- mokyti bendrauti su aplinkiniais be konfliktų, kai objektyviai egzistuoja prieštaravimai tarp paauglio ir kitų žmonių. Lemiamą įtaką turi dirbančiojo su paaugliu ir paauglio santykiai.

ISTEROIDAS. Apibūdinimas: paauglių pagrindinės savybės yra egocentrizmas, pernelyg didelis noras atkreipti į save dėmesį, demonstratyvumas, noras nustebinti, bet ne tikrais laimėjimais, o išoriniais efektais. Tokie paaugliai dažnai stebina neįprastu apsirengimu, giriasi neeiliniais sugebėjimais, linkę fantazuoti, teatrališki. Nesugeba giliai ir nuoširdžiai jausti. Siekimų lygis aukštas, tačiau sistemingai, atkakliai dirbti sekasi sunkiai. Savęs vertinimas neadekvatus, dažniausiai save priima tokį, koks esamoje situacijoje gali padaryti įspūdį.

A.Ličko vardina du bazinius isteroido bruožus: beribį egocentrizmą ir nuolatinio dėmesio savo asmeniui siekimą. Isteroido elgesys labiausiai krinta į akis dėl demonstratyvumo. Šio charakterio akcentuacijos tipo paaugliams būdingas kritikos nepaisymas, numatymo stoka, nesirūpinimas ateitimi. Jie yra linkę perdėti kitų patiklumą, galvoti, kad visi yra jiems palankūs. Isteroidas dažnai galvoja, kad yra dievaitis, kuriam tik

panorėjus viskas įvyks savaime, be jokių pastangų. Dažnai tai skatina tėvai, vaikystėje vykde visus vaiko norus. Kai to neįvyksta, isteroidas supyksta ant tikrovės. Jeigu jam blogai, kažkas kaltas, jog nesiėmė priemonių. Dažni demonstraciniai suicidiniai bandymai. Renkasi mažiau pavojingus būdus (vaistai iš namų vaistinėlės, venų žalojimas) arba bando žudytis, žinodami, kad bus pastebėti aplinkinių ir sustabdyti (bando šokti pro langą, po mašina). Taip pat isteroidams būdingas bėgimas į ligą: apsimetama sunkiu ligoniu. Isteroido egocentriškumas ir noras patikti kitiems palengvina kontakto užmezgimą su juo. Pokalbio metu linkęs įvykius sureikšminti, pagražinti. Kartais, siekdamas išvengti nemalonių ar gąsdinančių situacijų, gali pasirinkti įvairias reagavimo formas – nuo ašarų iki ligos.

Auklėjant paauglį, labai svarbu padėti jam nugalėti savo egocentrizmą, skatinti susidomėjimą draugais, klase, kasdieninio darbo prasme. Padėti paaugliui tinkamai realizuoti savo norą atkreipti dėmesį ne prasimanymais, o realiais rezultatais.

- **SILPNAVALIS.** Apibūdinimas: šios charakterio akcentuacijos atstovams būdinga valios stoka, nesugebėjimas įveikti atsiradusius sunkumus, nesavarankiškumas, priklausomybė nuo situacijos. Paauglių valios stoka išryškėja ir situacijose, kai reikia atsispirti kito žmogaus įtakai. Jie nuolankūs, lengvai paklūsta tiems, su kuo bendrauja. Dažniausiai neturi noro mokytis, stengiasi išsisukti nuo darbo, nesilaiko nustatytos tvarkos. Tik sistemingai ir griežtai kontroliuojami paaugliai gali dirbti ir mokytis. Kontrolei susilpnėjęs, dažniausiai visą laiką skiria pramogoms. Patinka tik tai, kas nereikalauja jokių pastangų: gali be tikslo vaikštinėti gatvėmis laukdami, kas įdomaus atsitiks, lengvai įsitraukia į azartinius žaidimus, alkoholio vartojimą. Charakterio akcentuacijos baziniai bruožai: valios stoka ir nesugebėjimas pasipriešinti aplinkos įtakai. Valios stoka nulemia ir kitas asmens savybes: tingumą, paviršutiniškumą, hedonizmą, polinkį į alkoholizmą ir narkomaniją. Tokie paaugliai dažniausiai neagresyvūs, nekerštingi, lengvai pripažįsta savo kaltę. Jie neturi nuolatinių pomėgių, vaizduotė gana skurdi. Kartais jie turi pačių geriausių ketinimų, tačiau neišlaiko ilgesnės įtampos ir nueina pačiu lengviausiu keliu. Konkreti, reali yra tik esama situacija. Tolesnė situacija tokio paauglio nejaudina, įsivaizduojama neapibrėžtai. Bendraujant atrodo, kad paaugliu jis ruošiasi būti visą gyvenimą. Nepastovaus charakterio akcentuacijos tipo paaugliai labiausiai linkę į įvairiausių elgesio normų pažeidimus.

Darbas su silpnavališko charakterio paaugliais turi savų ypatumų. Nepadedą racionalūs aiškinimai, įtikinėjimai. Sunku sudominti kokia nors veikla. Pagrindinis darbo principas – nuolatinė, sisteminga kontrolė, tokiu būdu suformuojant tinkamo elgesio įgūdžius. Šių paauglių asmenybės pokyčiai vyksta ne įprastu keliu (nuo įsitikinimų pokyčių prie elgesio pokyčio), o atvirkščiai. Pradėjęs elgtis kitaip, toks paauglys pradės ir kitaip galvoti. Tik

pamažu galima leisti būti savarankiškam, paskatinant už gerą elgesį. Kartu tai yra paauglio išbandymas, ar jis sugeba tinkamai savarankiškai elgtis.

Jokiais auklėjimo būdais neįmanoma išauginti nei hipertimiko, nei cikloido, nei šizoido. Matyt, šituos akcentuacijų tipus sąlygoja genetiški faktoriai. Tačiau ir kituose akcentuacijų tipuose tarp kraujo giminių neretai sutinkami asmenys su tokiais pačiais charakterio bruožais. Labiausiai tai būdinga epileptoidams, isteroidams ir psichastenikams. Užtat kai kurie klaidingo auklėjimo būdai gali padėti išsivystyti atitinkamiems mišriems amalgaminiam tipams. Nepriežiūra (hipoprotekcija) lavina nestabilius bruožus, pasipriešina hipoprotekcijai sensitivityvaus ir psichasteninio tipo atstovai. Užtat dominuojanti hiperprotekcija (perdėta globa) sustiprina būtent sensitivityvius ir psichasteninius bruožus. Nuolaidžiaujanti hiperprotekcija („šeimos kumyras“) paryškina isteroidinius bruožus beveik visų tipų atstovams, išskyrus sensitivityvius ir psichasteninius. Pražūtingas auklėjimo veikimas žiauriose tarpusavio santykių sąlygose išvysto epileptoidinius bruožus, o padidintos moralinės atsakomybės sąlygose – psichasteninius bruožus.

PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ UGDYMO D METODIKA

3 MODULIS

PROFESINIS KONSULTAVIMAS

**TIKSLINĖ GRUPĖ:
PROFESINIO INFORMAVIMO KONSULTANTAI (SOCIALINIAI PEDAGOGAI IR
MOKYKLŲ PSICHOLOGAI)**

MODULIO APRAŠAS
MODULIS NR. 3
PROFESINIS KONSULTAVIMAS

1. MODULIO APIMTIS – 9 val.

2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA D METODIKOJE

Tai trečiasis Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodikos modulis, kuris skirtas profesijos konsultantams (socialiniams pedagogams ir mokyklų psichologams) susipažinti su pagrindinėmis profesinio konsultavimo sąvokomis, principais, metodais, profesijos konsultantams keliamais reikalavimais.

Modulį sudaro 9 valandos. Iš jų 4 valandos skirtos teoriniams užsiėmimams, o 5 valandos skirtos praktiniams užsiėmimams, kurie atliekami kartu su besimokančiaisiais seminarų metu.

Modulio tikslas – plėtoti profesinio informavimo konsultantų (socialinių pedagogų ir mokyklos psichologų) kompetencijas profesinio konsultavimo srityje.

3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS

- A1.5.Gebėjimas demonstruoti sprendimų paieškos ir priėmimo įgūdžius;
- A1.9.Gebėjimas kritiškai reflektuoti ir vertinti savo asmeninę patirtį;
- B1.5.Gebėjimas identifikuoti konstruktyvaus bendravimo trukdžius;
- B2.1.1.Gebėjimas formuluoti profesinio konsultavimo problemų tyrimo tikslus bei nustatyti pagrindinius tyrimo parametrus;
- B.2.1.3.Gebėjimas taikyti įvairius tyrimo metodus profesinio konsultavimo realizavimui ir tobulinimui;
- B2.3.2.Gebėjimas įvardinti asmenybės pažinimo tyrimų metodų naudojimo galimybes, privalumus ir trūkumus;
- B2.3.3.Gebėjimas taikyti įvairius asmenybės pažinimo tyrimų metodus;
- B3.1.6. Gebėjimas parengti konsultavimo planą ir grafiką;
- B.4.1.1. Gebėjimas apibūdinti ir taikyti įvairias konsultavimo teorijas bei strategijas, naudojamas profesiniame konsultavime;
- B4.1.4. Gebėjimas parinkti konsultacijos tipą;
- D1.1.Gebėjimas naudoti profesinio konsultavimo įvertinimo metodologiją ir metodikas;
- D1.3.Gebėjimas įvertinti ir analizuoti teikiamų konsultavimo paslaugų efektyvumą.

4. NUMATOMI IŠMOKIMO REZULTATAI

Išklausę modulį dalyviai gebės:

- Suprasti ir paaiškinti profesinio konsultavimo sampratą, paskirtį bei konsultavimo principus;
- Apibrėžti ir paaiškinti profesijos rinkimosi teorijas;
- Pasirinkti konkrečiai situacijai tinkančią konsultavimo strategiją, konsultacijos tipą bei pobūdį;
- Valdyti savo veiksmus, susidūrus su neadaptiviomis konsultuojamųjų būsenomis;
- Įvertinti savo turimas kompetencijas, reikalingas profesijos konsultantui ir planuoti asmeninio tobulinimosi veiklą;
- Atpažinti sėkmingo konsultavimo sąlygas bei trikdžius ir planuoti kokybišką konsultavimo veiklą.

5. MODULIO TURINYS

1. Profesinis konsultavimas: samprata ir paskirtis;
2. Profesinio konsultavimo principai;

3. Profesinių konsultacijų tipai;
4. Profesijos rinkimosi teorijos;
5. Konsultavimo strategijos;
6. Neadaptyvios profesijos rinkimosi būsenos;
7. Informacinės, motyvacinės (palaikomoji, aiškinamoji, sprendžiamoji), preliminarinės, korekcinės ir kontrolinės konsultacijos;
8. Reikalavimai profesinio informavimo konsultantui;
9. Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trikdžiai.

6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOSI METODAI

Modulyje numatoma taikyti aktyvaus mokymosi metodus:

- Savarankišką darbą individualiai ir grupėse;
- Diskusijas;
- Atvejų analizę;
- Tyrimo pratimus;
- Demonstravimą;
- Pristatymą.

7. PRAKTINĖS UŽDUOTYS DALYVIAMS

1. Naudojant „minčių lietaus“ metodą, suformuluoti profesinio konsultavimo apibrėžimus, įvardinti jų skirtumus ir apibūdinti profesinio konsultavimo veiklos sritis.
2. Aptarti profesijos rinkimosi teorijas, parengti trumpą jų pristatymą, atskleisti, kodėl yra svarbu rinktis profesiją.
3. Grupėse aptarti, kaip turėtų elgtis profesijos konsultantas, kad konsultacija būtų sėkminga ir būtų išvengta įvairių sėkmingo konsultavimo trikdžių. Apibūdinti sėkmingą konsultavimą lemiančius veiksnius.
4. Atlikti savęs pažinimo (interesų, gebėjimų nustatymo) bei profesijų ir darbinės veiklos pasaulio tyrimų pavyzdines užduotis, kurias galima taikyti konsultanto darbe.
5. Atlikti savęs vertinimą profesijos konsultantui keliamų reikalavimų požiūriu ir parengti asmeninio tobulėjimo planą.

8. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ IŠMOKIMO REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI

- Apibrėžtos pagrindinės profesinio konsultavimo sąvokos;
- Išanalizuotos ir apibendrintos karjeros projektavimo teorijos;
- Išanalizuota konsultavimo samprata ir paskirtis;
- Apibūdinti pagrindiniai profesinio konsultavimo principai;
- Išanalizuotos galimos konsultavimo strategijos;
- Išanalizuoti profesinių konsultacijų tipai;
- Apibūdinta ir išnagrinėta profesijos konsultanto veikla bei pareigybei keliami reikalavimai;
- Nustatytos sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trukdžiai.

9. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS

Modulio klausytojų pasiekimai vertinami tokiais būdais:

- Grupės veiklos stebėjimu;
- Praktinių užduočių atlikimo kokybe;
- Klausytojų dalyvavimu diskusijose.

10. PRIDEDAMOS DALOMOSIOS MEDŽIAGOS SĄRAŠAS

1. 3 modulio 1 priedas „Sąveikos tarp aplinkos ir grupės arba asmens procesas”;
2. 3 modulio 2 priedas „Profesijos konsultanto kompetencijos”

11. PAGRINDINĖ LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Daukila S., Krikščiūnas B., Maknienė I., Palujanskienė A. (2003). Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika, Utena: Utenos Indra.
2. Inglar T., Bjerknas E., ir kt. (2002). Mokymasis ir konsultavimas, Kaunas. VDU.
3. Jovaiša T., Orenienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, Kaunas: VDU.
4. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU
5. Navickienė L., Navikienė Ž. (2005). Profesinio konsultavimo paslaugų efektyvinimas. Problemos ir sprendimo būdai// Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje, Klaipėda.
6. Profesijos konsultanto profesijos standartas (2006). Kaunas: VDU.
7. Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga (2003). Vilnius.
8. Profesinės karjeros vadovas (1998). Vilnius.
9. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (2005). Vilnius: ŠMM.
10. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, Kaunas: VDU.
11. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5, Kaunas: VDU.
12. Stanišauskienė V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai, Kaunas: Technologija.

12. INTERNETINIAI ADRESAI

1. <http://www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/gui/index.htm>
2. <http://www.euroguidance.lt/jaunimui>
3. <http://www.profesijupasaulis.lt/>
4. <http://www.cv.lt>
5. <http://www.cvonline.lt>

1. PROFESINIS KONSULTAVIMAS: SAMPRATA IR PASKIRTIS

Profesinio informavimo ir konsultavimo teorijos ir praktikos pradininku laikomas amerikiečių inžinierius, pedagogas ir teisininkas F. Parsons (Parsons Franc) kuris jau beveik prieš šimtą metų suformulavo pagrindinius sėkmingo profesijos pasirinkimo principus. Vėliau buvo sukurta ir daugiau įvairių profesinio informavimo ir konsultavimo teorijų (daugiau skyrelyje “Profesijos rinkimosi teorijos”).

Jau prieškario Lietuvoje buvo teikiama psichologinė pedagoginė pagalba renkantis profesiją. Vėliau ši pagalba nutrūko ir tik po 60-dešimtųjų metų profesinis informavimas ir konsultavimas Lietuvoje vėl buvo atgaivintas. Tuometinis profesinis orientavimas buvo nukreiptas į priverstinį moksleivių siuntimą į profesines mokyklas. Tik atgavus nepriklausomybę tokio profesinio orientavimo atsisakyta. Profesinis konsultavimo pradamas grįsti humanistinėmis nuostatomis, konsultavime vis plačiau taikomos individualios konsultavimo metodikos ir grupių profesinio konsultavimo programos. Šios paslaugos teikiamos įvairiems klientams – moksleiviams, studentams, bedarbiams arba darbuotojams, norintiems rinktis arba keisti savo veiklos profilį. (Jovaiša T., Orenienė R., 2003)

Šiandieninėje visuomenėje, nykstant kai kurioms senoms profesijoms ir atsirandant naujoms bei sparčiai kintant darbo rinkai, gebėjimas pasirinkti perspektyviausią, visuomenės ir individualius poreikius atitinkančią profesiją tampa vis sudėtingiau. Todėl profesiniam konsultavimui tenka vis svarbesnis vaidmuo padedant žmogui spręsti įvairius profesijos rinkimosi uždavinius.

Dar visai neseniai profesijos rinkimasis buvo vienkartinis apsisprendimo aktas visam gyvenimui. Šiandien profesijos rinkimasis tampa nuolatiniu procesu. Keičiasi šio reiškinio pobūdis – iš vienkartinio jis virsta tęstiniu procesu. Profesinis konsultavimas yra karjeros projektavimo proceso sudedamoji dalis, instrumentas profesinei karjerai projektuoti arba gali egzistuoti pats savaime. R. Laužacko nuomone, profesinis konsultavimas, kaip pagrindinė profesinės karjeros projektavimo priemonė, yra “specialiai organizuota veikla, padedanti asmenims išsirinkti profesiją, atsižvelgiant į jų individualias savybes, darbo rinkos bei profesinio mokymosi galimybes. Profesinis konsultavimas remiasi darbo rinkos, profesijų tyrimo rezultatais bei profesinės psichologijos metodais” (R. Laužackas, 1996). Anot T.Jovaišos, profesinį konsultavimą galima suprasti kaip procesą, ir kaip karjeros planavimo priemonę, kuri padeda numatyti darbo ir mokymosi kelius tam, kad asmenybė galėtų kuo išsamiau realizuoti savo potencialą palankiausiu jai ir visuomenei būdu.

Įvairiuose literatūros šaltiniuose randama keletas profesinio konsultavimo apibrėžimų:

„Karjeros projektavimo vadove”(2005) – **profesinis konsultavimas apibrėžiamas** kaip pagalba asmeniui siekiant racionalaus profesijos pasirinkimo. Gali apimti profesinį informavimą, tiesioginius ir netiesioginius patarimus. (Pagalba profesiskai apsisprendžiant).

„Profesijos patarėjų mokymo metodinėje medžiagoje“ (2003) – **profesinis konsultavimas** – specialiai organizuota veikla, padedanti asmenims išsirinkti profesiją, atsižvelgiant į jų individualias savybes, darbo rinkos bei profesinio mokymosi galimybes. Profesinis konsultavimas remiasi darbo rinkos, profesijų tyrimų rezultatais bei profesinės psichologijos metodais.

Švietimo ministerijos skelbiamame „Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų apraše“ pateikiamas toks **profesinio konsultavimo** apibrėžimas – tai veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus bei mokymosi, studijų ir darbo galimybes.

Anot T.Jovaišos profesinį konsultavimą yra tiksliau laikyti procesu, kuris vyksta tarp konsultuojamojo ir konsultanto bei padedantis pasiekti tam tikrus profesinės karjeros tikslus. Konsultavimas yra naudingas sprendžiant ir formuluojant uždavinius, siekiant rasti tam tikrą pusiausvyrą tarp aplinkos ir grupės arba individo. (3 modulio 1 priede pateikiama sąveikos tarp aplinkos ir grupės proceso schema)

Konsultavimas įsiterpia tarp dviejų įtampos šaltinių - grupių bei asmens ir aplinkos. Profesinio kelio požiūriu aplinką sudaro įvairūs reikalavimai profesijai, asmenybės savybėms, kvalifikacijai ir kompetencijoms. Dėl konsultavimo turėtų išnykti arba sumažėti barjerai tarp šių šaltinių. (Jovaiša T., Orenienė R., 2003)

Profesinis konsultavimas kaip karjeros projektavimo veikla svarbi, kol pasirenkama profesija. Karjeros konsultavimo veikla prasideda jau profesinio rengimo institucijoje ir trunka iki žmogaus profesinės veiklos pabaigos. Racionalus profesijos pasirinkimas yra svarbiausias profesinės karjeros sėkmės veiksnys žinių visuomenėje, grįstoje rinkos ekonomika. Profesinio konsultavimo vaidmuo, vykdant mokymosi visą gyvenimą bei įdarbinimo galimybių didinimo strategijas, vis didėja. Profesinio konsultavimo svarba dabartinėje visuomenėje išsiplėtė, nes profesijos rinkimasis tampa daugkartiniu procesu. Todėl profesinis konsultavimas

įgauna permanentinį (nenutrūkstamumo) aspektą, padedantį planuoti karjerą įvairiuose gyvenimo ir profesinės karjeros etapuose.

Profesinio konsultavimo tikslas – teikti žmonėms kokybišką informaciją ir konsultaciją apie mokymosi ir įsidarbinimo galimybes, atsižvelgiant į darbo rinkos ir profesinio mokymosi galimybes.

Profesinio konsultavimo paslaugos nukreiptos ne tik į pagalbą žmogui pasirenkant profesinę veiklą, bet ir į žmogaus įsidarbinimo gebėjimų, verslumo ir nuolatinių žinių siekimo ugdymą.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2003) profesinio konsultavimo paslaugos įvardijamos kaip svarbiausias mokymosi visą gyvenimą strategijos elementas. Profesinis konsultavimas turi užtikrinti, kad kiekvienas individas galėtų lengvai gauti geros kokybės informaciją ir patarimus, susijusius su mokymosi galimybėmis visoje Europoje ir per visą gyvenimą.

Profesinio konsultavimo paslaugų svarba atsispindi įvairiuose Europos Komisijos bei Lietuvos dokumentuose. Daugelyje dokumentų pabrėžiama, kad profesinio konsultavimo paslaugos yra svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas. Profesinis konsultavimas turi vaidinti lemiamą vaidmenį, skatinant mokymosi prieinamumą, mobilumą, kelti besimokančiųjų motyvaciją, didinti užimtumą ir mažinti nedarbą. (Navickienė L., Navikienė Ž., 2005)

Konsultavimo veikla apima tokias funkcijas:

1. teigiamos konsultavimo emocinės atmosferos sukūrimas (konsultavimo kontaktas);
2. konsultuojamųjų kultūrinių, socialinių, psichologinių ir somatinių ypatumų įvertinimas;
3. tikslaus bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus, atitinkančio kliento asmenybės struktūrą, parinkimas;
4. kliento konsultavimo poreikių nustatymas;
5. susitarimo su konsultuojamu asmeniu, kuriame suformuluojami konsultavimo tikslai, uždaviniai, konsultacinės veiklos rezultatai ir terminai, (konsultavimo kontraktas);
6. konsultavimo plano ir grafiko parengimas;
7. reikalingos informacijos paieška;
8. būtinų atlikti tyrimų aprašo parengimas;
9. konsultuojamojo savarankiškos veiklos planavimas;
10. rizikos veiksnių ir prevencijos galimybių, siekiant pagerinti konsultavimo kokybę, numatymas;

11. parama nustatant mokymosi poreikius;
12. karjeros plano sudarymas;
13. mokymosi plano sudarymas;
14. grupinių konsultacijų organizavimas, dirbant su grupėmis;
15. ugdymo karjerai ir karjeros planų įvertinimas bei tobulinimas;
16. įsidarbinimo plano sudarymas;
17. konstruktyvus tyrimų duomenų taikymas konsultavimo tikslams pasiekti;
18. klausymasis;
19. pokalbio eigos modeliavimas ir valdymas;
20. stebėjimas;
21. „karjeros žemėlapis“ konkrečioje profesijoje sudarymas;
22. karjeros projekto sudarymas organizacijos strateginės plėtros kontekste;
23. ryšių su įvairiais socialiniais partneriais palaikymas ir plėtotė;
24. žmogiškųjų išteklių plėtra ir koordinavimas organizacijoje.

Profesinis konsultavimas grindžiamas:

1. Geru konsultuojamojo gabumų ir gebėjimų pažinimu;
2. Profesiniu informavimu;
3. Profesiniu veiklinimu(si) (*profesiniai bandymai*, “*berufs prüfung*”, “*professional exercises*”);
4. Asmenybės savybių ir profesijos keliamų reikalavimų derinimu.

Profesinio konsultavimo **rezultatas** – kartu su konsultuojamuoju parengtas jo karjeros projektas (jaunam arba suaugusiam žmogui).

2. PROFESINIO KONSULTAVIMO PRINCIPAI

Teisingas profesinis apsisprendimas priklauso ne tik nuo savęs ir profesijos pažinimo lygio, bet ir nuo atskirų besirenkančio profesiją asmenybės savybių tokių kaip pasitikėjimo ir nepasitikėjimo savimi, nuo tėvų pritarimo ir nepritarimo pasirenkamai profesijai. Tokios aplinkybės profesiją besirenkančiam asmeniui sukelia neadaptyvias būsenas, kurias galima įveikti tinkamu profesiniu konsultavimu. L.Jovaiša (1978) suformulavo *septynis profesinio konsultavimo principus*:

1. **pagarbumo**, kuris reikalauja gerbti profesiją besirenkančiojo asmenybę ir jo profesinius ketinimus;
2. **permanentiškumo** (nenutrūkstamumo), akcentuojančio, kad konsultavimas nėra vienkartinis aktas, nes kinta besirenkančio profesiją moksleivio interesai, charakteris, polinkiai, patirtis ir t.t.;
3. **perspektyvumo**, draudžiančio konsultantui kategoriškai teigti apie profesinio apsisprendimo teisingumą arba klaidingumą, nes asmenybės vystymąsi, jos gabumų sklaida ne visada gali būti nuspėjama;
4. **visybiškumo**, reikalaujančio konsultuojamojo asmenybę traktuoti kaip nedalomą individualybę su trūkumais ir privalumais, “matyti” ją socialinės tikrovės kontekste, atsižvelgti į tėvų nuomonę ir kitus profesijos rinkimąsi įtakojančius veiksnius;
5. **sistemingumo ir nuoseklumo**, kuris reikalauja, kad konsultavimo procesas būtų tam tikra sistema, tvarka, o konsultanto veiksmai būtų nuoseklūs ir suprantami konsultuojamajam;
6. **individualizavimo ir individualumo**, reikalaujančio atsižvelgti į vaiko psichinius ypatumus, kaip jautrumą, uždarumą ar atvirumą, pasitikėjimo savimi laipsnį. Šis principas reikalauja, kad būtų garantuotas pokalbio slaptumas;
7. **savarankiškumo**, kuris reiškia, kad profesinio konsultavimo turiniui ir kryptčiai įtakos gali turėti tik konsultanto sąžinė, bet ne kiti asmenys (pvz. tėvai, giminės, globėjai ir kiti suinteresuoti asmenys).

Šiais principais grindžiamas profesinis konsultavimas padeda įveikti neadaptyvias profesijos rinkimosi būsenas (kai jaunuolis blaškosi tarp kelių profesinių apsisprendimų arba priima sprendimą, kuris jo nepatenkina), kurias dažnai išgyvena jauni žmonės profesinio apsisprendimo būtinybės akivaizdoje.

3. PROFESINIŲ KONSULTACIJŲ TIPAI

Pagal tai, kaip vyksta suinteresuoto asmens konsultavimas, skiriami trys konsultavimo tipai: tiesioginis, netiesioginis, mišrus.

- **Tiesioginis konsultavimas** – kai konsultantas klausia, o konsultuojamasis atsako, t.y. anamnezė, pokalbiai, testai, anketos.
- **Netiesioginis konsultavimas** – kai konsultantas įpareigoja/pasiūlo pačiam konsultuojamajam spręsti savo problemą, t.y. išsipasakojimai, rašinėliai, situacinis veiklinimas.

- **Mišrus konsultavimas** – naudojami abu išvardinti konsultavimo tipai, konsultantas naudojasi jau turima informacija iš tiesioginio ir netiesioginio konsultavimo, o konsultuojamasis papildo ją ar atsako į iškilusius klausimus.

4. PROFESIJOS RINKIMOSI TEORIJOS

Viena iš socialinių mokslų teorijų misijų – paaiškinti žmogaus elgesį. Socialinės teorijos remiasi prielaida, kad jei žmogus tam tikroje situacijoje kaip nors pasielgia, tai tokį jo elgesį galima numatyti. Konsultantams, dirbantiems karjeros projektavimo srityje, teorijos gali padėti suvokti besirenkančių profesiją požiūrius ir perspektyvas, išsiaiškinti jų įsitikinimus ir struktūruoti juos į aiškia sistemą bei keisti išankstines asmenines nuostatas objektyviau įvertinant individualias besirenkančių profesiją situacijas ir jų ateities perspektyvas. Teorijų žinojimas skatina ir apmąstymus, kurie yra nuolatinio žmogaus tobulėjimo pagrindas.

Niekas geriau nepadės suprasti praktikos kaip teorija. Toliau pateikta keletas teorijų, kurios apibūdina profesijos rinkimosi esmę, veiksnius, sąlygas.

Modernių profesijos rinkimosi teorijų pradininku laikomas **F. Parsonas** (Parsons Franc), kuris 1908m. JAV įkūrė pirmąjį profesinio konsultavimo biurą, o 1909 m. išleido knygą „Profesijos pasirinkimas“.

Jo teorinė profesijos pasirinkimo ir profesinio konsultavimo koncepcija remiasi trimis prielaidomis:

1. Kiekvienas žmogus savo individualiomis ypatybėmis, profesiskai reikšmingais gebėjimais optimaliai tinka vienintelei profesijai;
2. Žmogaus profesinę sėkmę ir pasitenkinimą pasirinkta veiklos rūšimi lemia jo individualių ypatybių ir profesijos reikalavimų atitikimo lygis;
3. Profesijos pasirinkimas iš esmės yra sąmoningas ir racionalus procesas, kuriame pats žmogus arba jam padedantis profesinis konsultantas nustato individualias psichologinių bei fizinių savybių dispozicijas ir suderina jas su jau turimomis įvairių profesijų reikalavimų dispozicijomis.

Remdamasis šiomis prielaidomis, F. Parsonas suformulavo tris pagrindinius sėkmingo profesijos pasirinkimo principus:

1. *geras savęs pažinimas;*
2. *geras pasirenkamos profesijos ypatumų žinojimas;*
3. *mokėjimas teisingai derinti šias žinias ir priimti teisingą profesinį sprendimą.*

Šalia F. Parsono reikia paminėti **R.Hoppock**, kuris profesijos pasirinkimą aiškina per poreikių patenkinimą. Jo teorijos esmę atskleidžia dešimt postulatų, kurie kalba apie tai, jog žmogus profesiją renka tam, kad patenkintų savo poreikius. Individas turi daugybę įvairių poreikių ir jo reakcija į šiuos poreikius apsprendžia profesijos pasirinkimą. Pagal R.Hoppock, profesijos rinkimasis yra tobulinamas, kai žmogus pradeda numanyti, kad būsimoji profesija geriau patenkins jo poreikius.

Labai populiaru tarp teoretikų ir praktikų yra amerikiečių psichologo **Džono Holando** (Holland John) teorija, kuri pirmą kartą buvo paskelbta 1959 m., užima ypatingą vietą tarp kitų profesinio apsisprendimo koncepcijų. Jos idėjos, tyrimo metodika ir procedūra turėjo didžiulės įtakos profesinio konsultavimo praktikai visame pasaulyje.

Dž. Holandas, remdamasis F. Parsono teorija, analizuoja asmenybės ir jos aplinkos santykius, todėl jo pažiūros priskiriamos prie bruožų ir faktorių teorijų, tačiau laikomos šios teorinės krypties viršūne, nes autoriaus teiginiai remiasi moderniausiomis psichologinėmis ir sociologinėmis žiniomis apie asmenybę bei gausiais tyrimų duomenimis.

J. Hollandas mano, kad asmuo, pasirinkdamas profesiją, išreiškia savo asmenybę („Profesinės Karjeros vadovas“, 1998). Jis teigia, kad panašūs žmonės renka panašias profesijas, o pasitenkinimas darbu, sėkmė, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmenybė dera su aplinka. Asmenybes galima suskirstyti į šešetą tipų, kurie buvo įvardyti kaip **realistinis, tyrinėtojo, meninis, bendrautojo, iniciatyvinis** ir **normatyvinis**. J.Hollando nuomone, žmonės linkę ieškoti tokios darbinės veiklos aplinkos, kurioje galėtų išreikšti save. Žmogaus elgesį lemia asmenybės ir aplinkos sąveika.

Kitokio pobūdžio yra amerikiečių klinikinės psichologijos atstovė **Ana Roe** teorinės profesijos rinkimosi interpretacijos.

Ji pirmoji suformulavo profesijos rinkimosi teoriją, pagrįstą asmenybės ugdymo šeimoje bei jos narių tarpusavio santykių analize. A. Roe intensyviai studijavo mokslininkų asmenybes ir priėjo išvadą, kad tikslųjų ir socialinių mokslų darbuotojų gyvenimas ir tai, kaip jie sąveikauja su žmonėmis, skiriasi. Šie skirtumai, jos nuomone, priklauso nuo ankstyvos vaikystės patirties, nuo tėvų auklėjimo stiliaus, bendros namų atmosferos ir šeimos narių tarpusavio santykių. Tėvai, tenkindami pirminius vaiko poreikius, formuoja ne tik jo poreikių struktūrą, bet ir sąlygoja tai, kokias poreikių tenkinimo priemones vaikas pasirenks ateityje. Nepakankamai ankstyvojoje vaikystėje patenkinti poreikiai vėliau tampa dominuojančiu asmens elgesio motyvatoriumi, apsprendžiančiu jo gyvenimo būdą ir asmenybės orientaciją.

A.Roe išskyrė tris emocinių santykių tipus namuose – **emocinė koncentracija į vaiką, vaiko vengimas ir vaiko priėmimas tokiu, koks jis yra**. A. Roe nuomone, aprašytieji vaikų ir tėvų santykiai lemia du elgesio tipus; į žmones orientuotas elgesys ir ne į žmones orientuotas elgesys. Tokių pat elgesio modelių vaikai stengsis išsaugoti ir pradėję suaugusiųjų gyvenimą, ir, žinoma rinkdamiesi profesijas. Vaikai, kurių šeimose vyravo šilti, draugiški santykiai, rinksis profesijas, orientuotas į bendravimą su kitais žmonėmis. Ir atvirkščiai, vaikai, kurių šeimose vyravo šalti, abejingi santykiai, rinksis profesijas, orientuotas į veiklą su daiktais.

Ryšciausias profesijos rinkimosi raidos modelio atstovas yra **D.E.Super** (Donald Super).

D. Super yra pagrįstai laikomas vieno iš populiariausių asmenybės profesinio apsisprendimo raidos modelių kūrėju. Jis pasiūlė pavadinti jo požiūrį diferencine, raidos ir socialine psichologija, nes, jo manymu, tik tuomet, kai bus panaudotos visos šių sričių žinios, o taip pat ir kai kurie ekonomikos bei sociologijos teorijų aspektai, bus galima sukurti pašaukimo raidos teoriją, kuri adekvačiai nagrinėtų sudėtingus procesus, vykstančius žmonėms nuosekliai užimant įvairias, karjerą sudarančias profesines pozicijas.

D. Super teigė, kad, pasirinkdamas profesiją, žmogus iš esmės pasirenka vieną iš pagrindinių priemonių išreikšti savąjį „aš“. Profesinė asmens elgsena yra būdas įgyvendinti jo profesinį savivaizdį.

Profesinė raida jo manymu vyksta visą laiką, prasideda vaikystės viduryje ir tęsiasi visą suaugusio žmogaus gyvenimą. Ši raida gali būti suskirstyta į keletą etapų: **augimo, tyrinėjimo, įvedimo, įtvirtinimo, silpnėjimo**. Etapai atitinka chronologinius periodus: augimas arba vaikystė, tyrinėjimas arba jaunystė, įvedimas arba ankstyvasis subrendimas, įtvirtinimas arba vidutinis amžius ir silpnėjimas arba senatvė. Tokia profesinio apsisprendimo raidos samprata remiasi prielaida, jog visi žmonės, pasiekę tą pačią stadiją, sprendžia panašias profesijos pasirinkimo problemas. Paauglys, tyrinėdamas save ir aplinką, aktyviai ieško tinkamiausios profesijos. Jaunuolis, įgydamas profesinį išsilavinimą, transformuoja savo pašaukimą į konkrečią darbinę veiklą. Brandus žmogus, tobulindamas meistriškumą, pasiekia profesinės karjeros viršūnę.

D. Krumboltz teorijos pagrindas yra mokymasis. Mokydamiesi žmonės įgyja patirties, išmoksta įprasinti savo veiklą, formuoti požiūrį į save ir aplinką, įgyti įgūdžių ir mokėjimų užduotims ir problemoms spręsti. Jo teigimu, profesiniam apsisprendimui svarbios 4 veiksmų grupės: **genai** – paveldimos savybės, apribojančios mokymosi galimybes bei profesijos pasirinkimą; **aplinka** – socialinės, kultūrinės, politinės, ekonominės, gamtinės sąlygos; **mokymosi patirtis** – profesijų pirmumo raida, pasiskirstymas tam tikrais darbais, o kadangi

kiekvienas individas turi unikalią mokymosi patirtį, tai daro įtaką profesiniam pasirinkimui; **užduoties atlikimo įgūdžiai** – juose reiškiasi veiksmo atlikimo standartai ir vertybės, darbo įpročiai, pažinimo procesai, emocinės reakcijos.

Aptartosios teorijos turėtų padėti suprasti veiksnius, kurie lemia profesijos rinkimosi proceso sprendimą. Tačiau nė viena teorija nepadeda išspręsti visų su šiuo procesu susijusių problemų, bet pabrėžia, kad profesijos rinkimasis yra ilgai trunkantis procesas, kuriam būtinas savęs ir darbinės veiklos pasaulio pažinimas.

5. KONSULTAVIMO STRATEGIJOS

Konsultavimo strategija – tai profesijos konsultanto taikoma profesinio konsultavimo metodika. Profesijos konsultantai, priklausomai nuo konsultuojamojo asmenybės, gali taikyti skirtingas profesinio konsultavimo metodikas (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Įvairioje literatūroje išskiriama keletas konsultavimo strategijų:

1. Į ASMENĮ ORIENTUOTAS KONSULTAVIMAS

Šios teorijos pradininkas Dr. Carl Rogers. Jo teorija rėmėsi asmens, sugebančio suvokti savo likimą, pasikliaujant jausmais ir intuicija, užuot vadovaujantis kitų patarimais, elgsena. Į asmenį orientuotas konsultavimas akcentuoja socialinį-emocinį prisitaikymą, kurio dalimi galima laikyti ir sprendimų priėmimą bei karjeros pasirinkimą.

Į asmenį orientuoto konsultavimo tiksluose pabrėžiama savęs suvokimo svarba, dėmesingumas klientui, empatija, pozityvumas kliento atžvilgiu. C. Rogers taip pat teigia, kad terapija turėtų būti orientuojama į “čia ir dabar”, nesigilinant į kliento praeitį. Konsultanto funkcija – padėti klientui reflektuoti, jį palaikyti bei skatinti pasitikėjimą savimi. Taigi šis konsultavimo stilius buvo pavadintas “netiesioginiu”.

2. PSICHOANALITINIS KONSULTAVIMAS

Tai sąveika tarp kliento asmenybės ir profesinių sprendimų. Karjeros pasirinkimas traktuojamas kaip savęs suvokimo bei savo identiteto išraiška. Konsultavimo metu konsultantas stengiasi optimizuoti kliento vidines priešpriešas pereinamojo laikotarpio metu, kuris įtakotas karjeros pasirinkimo. Klientas šio proceso metu turi minimaliai rūpintis ir nerimauti. Šio proceso metu išskiriami trys etapai:

1. Problemos ištyrinėjimas,
2. Nutarimas (sprendimo priėmimas),

3. Darbas su problemos sprendimą apsunkinančiais veiksniais.

3. VYSTYMASI (BRENDIMA) AKCENTUOJANTIS KONSULTAVIMAS

Šio konsultavimo pradininku laikomas D. Super, kuris savo ankstyvuosiuose tekstuose pripažįsta, kad bręsdami žmonės iš esmės keičiasi. Karjeros modelį lemia socialiniai-ekonominiai veiksniai, protiniai bei fiziniai gebėjimai, asmeninės charakteristikos ir galimybės, su kuriomis susiduria asmuo. Žmonės siekia pasitenkinimo karjera, atlikdami vienokius ar kitokius darbinius vaidmenis, kuomet jie gali išreikšti save, bei įgyvendinti ir tobulinti savęs suvokimą.

Konsultavimo proceso ir tikslų atžvilgiu, minėtas konsultavimas yra dviejų technikų – į asmenį orientuotos bei savybėmis ir faktoriais paremtos konsultavimo technikos – mišinys.

D. Super išskiria 5 profesijos rinkimosi proceso etapus, kurie gali grįsti konsultavimo strategijas:

1. Profesijos rinkimosi poreikio augimas;
2. Profesijos paieškos;
3. Sprendimo pasirinkti vieną ar kitą profesiją įsitvirtinimas;
4. Gilinimasis į pasirinktą profesiją (stabilizacija);
5. Domėjimosi pasirinkta profesija sumažėjimas (nuopuolis).

4. ASMENS SAVYBĖMIS IR DARBO YPATUMAIS PAREMTAS KONSULTAVIMAS

Asmens savybėmis ir darbo ypatumais paremtas konsultavimas remiasi tradiciniu požiūriu į karjeros pasirinkimą ir standartą, pagal kurį derinamos visos kitos karjeros konsultavimo formos.

Šios strategijos pradininkas F. Parsons manė, jog pagrindinis profesinio konsultavimo uždavinys – nustatyti atitikmenį tarp asmenybės ir darbo reikalavimų. Šį procesą turėtų sudaryti 3 etapai:

1. Geras konsultuojamojo asmens bei jo raidos sąlygų pažinimas, visapusiš jo tyrimas, pasinaudojant įvairiomis psichodiagnostinėmis metodikomis;
2. Geras darbo aplinkos pažinimas; informacijos rinkimas apie profesijas, sėkmingas jų veiklos sąlygas, darbo pranašumus ir trūkumus, profesijų aprašymų sudarymas, tų profesijų atstovų darbo stebėjimas ir pan.;
3. Santykio tarp individo ir darbo reikalavimų palyginimas bei tinkamo sprendimo priėmimas.

Šių principų praktiniam realizavimui F. Parsons siūlo *savianalizę*, grindžiamą savistaba ir specialių testų panaudojimu, profesijų aprašų (*profesiogramų*) studijavimu, atitinkamų profesijų atstovų veiklos stebėjimu ir pan. Vėliau įvedama ir *profesinio veiklinimo* kategorija, suvokus, kad stebėti ir daryti pačiam yra skirtingi dalykai.

5. BIHEIVIORISTINIS KONSULTAVIMAS

Puikiai žinomi biheivioristinio konsultavimo atstovai John D. Krumboltz ir Carl E. Thoresen tikisi išplėtoti moksliskai pagrįsto metodo apie karjeros sprendimų priėmimo pritaikymą teorijoje ir praktikoje. Remiantis akademinės psichologijos mokymosi sąvokomis, karjeros sprendimų priėmimas buvo suprantamas kaip instrumentinio mokymosi produktas.

Biheivioristų pasiūlyta konsultavimo strategija remiasi žmogaus profesinį apsisprendimą lemiančiomis keturiomis veiksmų grupėmis:

1. *Genetinėmis predispozicijomis ir specialiais gabumais* – tai paveldėtos bendros savybės (rasė, lytis, išvaizda, fizinė negalia) ir specialūs gabumai, apimantys motoriką, percepcinį ir intelektualinį elgesį, kurie gali riboti žmogaus galimybes mokytis ir įgyti tam tikrų profesinių įgūdžių.
2. *Aplinkos sąlygomis ir įvykiais* – tai socialinės, kultūrinės, politinės, ekonominės, gamtos jėgos, kurių žmogus negali visiškai kontroliuoti ar prognozuoti padarinių.
3. *Mokymosi patirtimi* – mokymosi metu įgyta unikali patirtis lemia profesines asmens preferencijas, apsisprendimą ir profesinių įgūdžių formavimąsi.
4. *Užduoties atlikimo įgūdžiais* – tokie įgūdžiai, kurie susiformuoja kaip paveldėtų genetinių savybių, specialiųjų gabumų, aplinkos įvykių ir mokymosi patirties sąveikos rezultatas.

6. PSICHODINAMINE TEORIJA GRISTAS KONSULTAVIMAS

Sigmund Freud (1856-1939) atrado terapijos, pavadintos „Nevaržomos asociacijos“, metodą, kai klientas, gulėdamas ant kušetės, kalba apie tai, ką tuo metu galvoja. Tokiu būdu pacientams atsiskleidžia stiprios emocijos, giliai paslėpti prisiminimai, vaikystės seksualinė patirtis, o galimybė pasidalinti tokiais išgyvenimais tampa labai naudinga. Tai reiškia, kad asmens raida prasideda nuo pat ankstyvosios gyvenimiškos patirties sėkmingų kritinių sunkumų įveikimų. Egzistuojanti sąveika tarp asmens ir aplinkos vyksta daugiausia nesąmoningame lygmenyje.

Pagrindiniai skiriamieji psichodinaminės teorijos bruožai remiasi prielaidomis, kad:

- Kliento išgyvenami sunkumai yra kilę iš vaikystėje patirtų išgyvenimų;
- Klientas gali sąmoningai nesuvokti tikrųjų savo veiklos motyvų ar impulsų;
- Konsultavimo ir terapijos metu taikomi tokie metodai kaip sapnų analizė ir santykių interpretacija.

Psichodinaminio konsultavimo tikslas – nesąmoningą suvokimą paversti sąmoningu. Asmenybės rekonstrukcija grindžiama praeityje patirtų sunkumų analize bei senųjų konfliktų pagrindu vystoma nauja sinteze.

7. VADOVAVIMO STRATEGIJA

Vadovavimo strategija gali būti efektyvi tuo atveju, kuomet konsultantų patirtimi, vertybėmis, praktine teorija grindžiami patarimai paskatina klientus racionaliems samprotavimams ir veiklai. Konsultavimo metu taikant vadovavimo strategiją, konsultantas dažniausiai tampa autoritetu, kadangi jis geriausiai išmano kliento poreikių tenkinimo ir konsultacinės paramos teikimo būdus. Formuluodamas tikslus aiškiu ir suprantamu klientui būdu, konsultantas siekia, kad ir šių tikslų pasiekimas būtų nesunkiai įvertinamas.

Pagrindiniai kliento konsultavimo, grindžiamo vadovavimo strategija, bruožai yra:

- Konsultavimo procese konsultantas yra aktyvus subjektas, atliekantis vadovo vaidmenį;
- Konsultantas parenka pokalbio temą ir vertina kliento pažangą;
- Konsultacijų turinys dažniausiai sutelkiamas į sprendžiamas problemas ir uždavinius. Diskusijos ir socialinė elgsena šiuo atveju nėra labai svarbūs;
- Tikimasi, kad klientas elgsis taip, kaip jam patariama;
- Tikimasi, kad klientas prisitaikys prie konsultanto *praktinės teorijos*. Dažnai nutinka taip, kad konsultuojamasis nori išgirsti konsultanto rekomendacijas ir pasinaudoti šio specialisto sukauptą patirtimi.

8. MENTORYSTĖ

Taikant mentorystės strategiją, konsultanto tikslas yra ne vadovauti, bet padėti klientui tobulėti taip, kaip jis pats to nori. Santykiai tarp konsultanto ir konsultuojamojo privalo būti pagrįsti bendradarbiavimu – jie neturi priminti eksperto ir naujoko bendravimo. Čia svarbiausia prasmingas mokymasis, kurio metu pats konsultuojamasis gali patirti savo pasirinkimų pasekmes.

Pagrindiniai mentorystės strategijos bruožai yra:

- Mentorius nori sužinoti, kokia yra kliento praktinė veiklos teorija;
- Įdėmiai klausydamas ir klausinėdamas, mentorius siekia daugiau sužinoti apie kliento praktinę veiklos teoriją. Ir mentorius, ir konsultuojamasis yra aktyvūs;
- Tikimasi, kad klientas plėtos savo praktinę veiklos teoriją ir pajus individualų tobulėjimą;
- Patarimai yra pateikiami kaip alternatyvos;
- Konsultuojamasis asmuo yra traktuojamas kaip tyrėjas, besimokantis iš savo bandymų ir klaidų. Tikimasi, kad žmogus, patyręs savo sprendimų pasekmes, jas apmąstys;
- Konsultuojant didelis dėmesys yra skiriamas tiek rezultatams, tiek paties proceso turiniui;
- Konsultavimo metu sukuriama jauki atmosfera;
- Mentorius savo veiklą grindžia abipuse pagarba ir supratingumu.

9. GEŠTALTO KONSULTAVIMAS

Į geštalto konsultavimą orientuota strategija akcentuoja kliento skatinimą mokytis atrandant. Konsultantas veikia kaip skatintojas arba katalizatorius, tokiu būdu prisiimdamas panašią mentoriaus vaidmens paskirtį. Konsultantas labiau tiki besimokančiojo gebėjimu veikti ir mokytis iš savo veiksmų.

Pagrindiniai konsultavimo, taikant geštalto strategiją, bruožai yra šie:

- Konsultanto dėmesys yra sutelktas į stebėjimą, siekiant atskleisti klientui savąją patirtį, tačiau jokių būdu nenurodant, kaip jis turi elgtis sprendžiant problemą;
- Konsultantas, pasiteiraudamas kliento, pasitikrina, ar jo nuojautos bei susidaryti išpūdžiai yra teisingi, ar klaidingi. Čia sprendimo teisę turi konsultuojamasis, bet ne konsultantas. Pastarasis, žinoma, gali turėti savo nuomonę, tačiau reikia leisti konsultuojamiems patiems atrasti tai, kas yra jiems priimtinausia, kam jie teikia pirmenybę ir kokia yra aplinkinių reakcija į jų elgseną;
- Dialogo turinys yra sukonzentruotas į situaciją „čia ir dabar“. Jei norima paskatinti konsultuojamąjį kažką prisiminti, konsultantas stengiasi sukurti tokią aplinką, kad klientas patirtų kažką būtent „čia ir dabar“. Pavyzdžiui, klausiama: „Prisiminus praeityje nutikusį įvykį, ar galite pasakyti, ką tada jautėte? O ką jaučiate dabar?“
- Konsultantas turi imituoti tokias situacijas, kad klientui sudarytų visas sąlygas mokytis atrandant;
- Konsultacijų ar dialogų metu į žinias, patirtį ir jausmus kreipiamas vienodas dėmesys;
- Konsultantas turi gerai suprasti kūno kalbą, tai yra vykstantį neverbalinį bendravimą tarp jo ir konsultuojamojo.

10. REFLEKTUOJANTIS KONSULTAVIMAS

Šis konsultavimo būdas turi daug bendrų bruožų su jau aptartomis mentorystės bei kitomis konsultavimo strategijomis. Reflektuojančio konsultanto veikla nėra vadovaujamojo pobūdžio – konsultantas daugiau dėmesio skiria socialiniams fenomenams, akcentuodamas reflektuojantį, analitinį požiūrį į visuomenę.

Reflektuojantis konsultantas klauso ir užduoda klausimus – akcentuojamos diskusijos ir reflektavimas. Dažnai konsultantas skatina diskursinį klausinėjimą ir mąstymą: išgirdęs teisingą atsakymą nenutraukia konsultuojamojo apmąstymų, bet skatina jį tolimesniems ieškojimams, ragina naujai struktūruoti žinias, surasti ir kitus galimus teisingus atsakymus.

Besimokantysis skatinamas negailėti laiko ir pastangų tyrinėjimams ir apmąstymams, akcentuojant esamo ryšio tarp pasirinkimų ir pasekmių išvėlgimą. Konsultavimo metu akcentuojami metakognityviniai procesai ir dialogai.

6. NEADAPTYVIOS PROFESIJOS RINKIMOSI BŪSENOS

Neadaptyvi profesijos rinkimosi būseną atsiranda tuomet, kai jaunuolis blaškosi tarp kelių profesinių apsisprendimų arba priima sprendimą, kuris jo netenkina. L. Jovaiša (1981) išskiria 8 neadaptivias profesijos rinkimosi būsenas:

1. *Nepasitikėjimas savimi* – neigiamas savo galimybių vertinimas. Tokia būseną atsiranda dėl pasikartojančių nesėkmių arba dėl baimės prarasti turimą statusą. Baimė slopina besirenkančiojo profesiją rinkimosi aktyvumą. Konsultanto funkcija šiuo atveju būtų įkvėpti auklėtiniui pasitikėjimą savimi.
2. *Savo jėgų pervertinimas* – tai būseną, kuri būdinga aktyviems, judriems, egzaltuotai apie savo profesinį ketinimą kalbantiems moksleiviams, bet neskubantiems imtis pačios veiklos ir ją išbandyti. Konsultantas turėtų stengtis sumažinti emocinį jautrumą ir paaukštintą savimone.
3. *Abejingumas* – prislopintų emocijų būseną, kai vaikas nesidomi profesijos rinkimosi problemomis. Dažniausia tokios būsenos priežastis yra ta, kad vaikas nėra subrendęs rinktis profesiją.
4. *Rigidiškumas* – būseną, kai asmuo nepajėgia keisti profesinio rinkimosi stereotipų. Tai moksleiviai, kurie nesugeba objektyviai vertinti savo gebėjimų, pasikeitusių aplinkybių, elgiasi ir mąsto stereotipiškai, nors pasikeitusi situacija reikalauja keisti elgseną ir mąstyseną (nesugebama reorientuotis). Rigidiškumas pateisinamas, jeigu gabumai yra aiškiai išreikšti.
5. *Įtaigumas (sugestyvumas)* – pasidavimas kitų įtakai, priimant profesijos rinkimosi sprendimus. Ši būseną pateisinama, kai vaikui teikiami protingi patarimai ir jis juos priima. Priešingu atveju, kai pasiduodama neatsakingiems draugų raginimams, įtaigumas virsta neigiamu profesijos rinkimosi veiksmu.
6. *Konfliktiškas elgesys* – kai vaikas išgyvena prieštaringas emocijas, priešinasi išorės poveikiams. Šio tipo vaikai sunkiai apsisprendžia, nes turi dvi vienodai patrauklias profesijos rinkimosi alternatyvas. Konfliktas aštrėja, jei atsiranda prieštaravimas tarp stipraus noro, intensyvaus siekimo ir baimės, kad siekiai nebus realizuoti (frustracija). Tokia ilgalaikė būseną gali būti neurozių priežastimi. Tipiška tokios būsenos išdava – formuojasi agresyvus elgesys arba iš vis vengiama analizuoti profesijos rinkimosi problemas (egresija).
7. *Negatyvus elgesys* – pasireiškia siūlomo patarimo atmetimu arba priešingu elgesiu, kuris dažniausiai būna visiškai nemotyvuotas. Negatyvizmo priežastis – valios silpnumas arba konsultuojamojo nepasitikėjimas konsultantu, atsiradęs dėl tarpasmeninių konfliktų.
8. *Pasirinkimo disonansas* – būseną, kai po konfliktų vaikas pasirenka profesiją, priešingą jo norams ir troškimams, poreikiams ir interesams, bet atitinkančią kitos konfliktuojančios

pusės (pvz., tėvų) norus, interesus ir siekius. Vaikas išgyvena psichologinį nepatogumą, sielos disonansą, nes nenori konfliktuoti su tėvais. Konsultanto uždavinys – padėti rasti tokius sprendimus, kurie sukurtų išgyvenimų konsonansą. Galutinis profesinio konsultavimo tikslas – palengvinti vaiko psichinę būklę ir sudaryti sąlygas, kad jis galėtų savarankiškai priimti tinkamą profesinį sprendimą.

7. INFORMACINĖS, MOTYVACINĖS, PRELIMINARINĖS, KOREKČINĖS IR KONTROLINĖS KONSULTACIJOS

Informacinės konsultacijos – tai konsultanto ir konsultuojamojo bendravimas, kurio tikslas yra suteikti jos dalyviams informacijos apie jų pasirinkimo ir apsisprendimo galimybes. Tokios konsultacijos gali būti individualios arba frontališkos.

Motyvacinės konsultacijos – tai konsultanto ir konsultuojamojo bendravimas, kurio metu konsultantas turi paskatinti konsultuojamąjį asmenį domėtis savimi, savo galimybėmis, galimomis pasirinkimų alternatyvomis. Motyvacinės konsultacijos gali būti:

- *Palaiškosios* – tai konsultanto ir konsultuojamojo bendravimas, kurio metu konsultuojamas asmuo gauna asmeninę konsultanto paramą, sprendžiant profesijos pasirinkimo klausimą.
- *Aiškinamosios* – tai konsultacijos, kurių metu konsultantas turi paaiškinti konsultuojamajam jo profesinio pasirinkimo bei apsisprendimo, savęs bei profesinės aplinkos pažinimo svarbą, padėti geriau suvokti save bei darbo aplinką bei paaiškinti tuos dalykus, dėl kurių konsultuojamajam kyla klausimų.
- *Sprendžiamosios* – tokios konsultacijos, kurių metu konsultantas turi padėti konsultuojamajam ieškoti tinkamų sprendimo būdų.

Preliminarinės konsultacijos – tai ketinimų konsultacijos, kurių metu konsultantas ir konsultuojamas asmuo aptaria pastarojo ketinimus imtis veiksmų, padedančių pasirinkti profesiją. Tokios konsultacijos metu konsultantas ir konsultuojamas asmuo bendrą pastangų dėka apsisbrėžia savo ketinimus veikti, siekiant priimti teisingą sprendimą dėl pasirenkamos profesijos.

Korekčinės konsultacijos – bendravimas, kurio metu konsultantas ir konsultuojamasis asmuo aptaria galimus pasirinkimus. Konsultanto uždavinys šiame procese yra padėti

konsultuojamajam pakoreguoti savo pasirinkimus, jeigu jie ne visiškai atitinka asmenybės poreikius, norus, interesus, gabumus ir gebėjimus, vertybes, jeigu ne visiškai adekvačiai pažįstamas profesijų ir darbinės veiklos pasaulis.

Kontrolinės konsultacijos – bendravimas, kurio metu konsultantas tikrina, ar konsultuojamas asmuo priėmė teisingą sprendimą.

8. REIKALAVIMAI PROFESIJOS KONSULTANTUI

Profesijos konsultantas – specialistas, padedantis asmenims atskleisti savo galimybes, suteikiantis reikiamą informaciją, rekomendacijas, siekiant padėti apsispręsti dėl mokymosi, studijų, darbo, profesijos ar specialybės pasirinkimo, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ar persikvalifikavimo.

Profesijos konsultantas turi gebėti, atsižvelgiant į konsultuojamojo išsilavinimą, socialinę brandą ir situaciją darbo rinkos atžvilgiu bei kitas aplinkybes, atitinkama forma ir suprantamu būdu pateikti patarimus, reikalingus tinkamam profesiniam pasirinkimui, remiantis informacija, gauta atlikus įvairius konsultuojamojo asmenybės (psichologinius, medicininius, socialinius, ekonominius ir pan.) ir profesijų pasaulio tyrimus.

Pagrindinis profesijos konsultanto profesijos tikslas – padėti asmeniui priimti racionalų profesinį sprendimą, atsižvelgiant į jo psichofiziologines ypatybes bei aspiracijas, konkrečios profesijos reikalavimus ir darbo rinkos poreikius.

Remiantis LR Švietimo ir mokslo ministerijos bei LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintu Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu (Žin., 2005, Nr. 60-2132), socialiniai pedagogai ir mokyklų psichologai turi atlikti tokias funkcijas:

- 5–8 klasių mokinius supažindinti su profesinės karjeros planavimu, vykdyti profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programas;
- 9–12 klasių mokinius konsultuoti profesinės karjeros planavimo klausimais, vykdyti profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programas;
- profesinių mokyklų mokinius konsultuoti kvalifikacijos tobulinimo, tolesnio mokymosi, įsidarbinimo, profesinės karjeros galimybių klausimais, vykdyti profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programas;
- mokytojus, klases auklėtojus, profesijos mokytojus supažindinti su profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programomis.

Kaip teigiama Profesijos konsultanto profesijos standarte, profesijos konsultanto profesija apima keturias *profesinės veiklos sritis*:

1. *Bendrujų gebėjimų identifikavimas* – tai asmeninių bendrujų gebėjimų, būtinų produktyviai profesinio konsultavimo veiklai realizuoti, nustatymas ir jų įgijimas arba tobulinimas. Pagrindinės atliekamos funkcijos:
 - Asmeninių ir socialinių gebėjimų taikymas;
 - Informacinių technologijų taikymas.
2. *Konsultavimas* – bendra konsultanto ir konsultuojamojo veikla, padedanti pastarajam aktualizuoti profesijos rinkimosi interesus gyvenimo tikslų kontekste, pažinti ir įvertinti savo prigimties ir charakterio ypatumus, išsilavinimo privalumus bei trūkumus ir pasinaudoti turimomis žiniomis, mokėjimais bei sukaupta patirtimi, priimant racionalų profesijos rinkimosi sprendimą. Pagrindinės atliekamos funkcijos:
 - Bendravimo organizavimas;
 - Tyrimų vykdymas;
 - Tyrimų panaudojimas;
 - Konsultavimo organizavimas ir planavimas;
 - Konsultavimo plano realizavimas.
3. *Bendradarbiavimas* – veikla, palaikant konstruktyvius ryšius su tėvais, mokytojais, kolegomis ir darbdaviais, koordinuojant profesinio konsultavimo ir karjeros planavimo institucijų, visuomeninių organizacijų ir darbo rinkos įstaigų darbuotojų veiklą, skatinant ir plėtojant profesinio konsultavimo paslaugas bei užtikrinant efektyvų profesinio konsultavimo sprendimų priėmimą atskiro asmens atžvilgiu, įvertinant konkrečios bendruomenės, regiono bei šalies ekonominius, socialinius, švietimo ir užimtumo plėtotės planus. Pagrindinės atliekamos funkcijos:
 - Bendradarbiavimas su kolegomis;
 - Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais.
4. *Profesinio konsultavimo kokybės užtikrinimas* – tai bendrujų gebėjimų identifikavimo, konsultavimo ir bendradarbiavimo veiklų atitikimo šiame standarte nustatytiems reikalavimams įvertinimas, priimant sprendimus apie savo teikiamų profesinio konsultavimo paslaugų kokybę ir siekiant jas tobulinti, atsižvelgiant į kintančius asmens bei darbo rinkos poreikius. Pagrindinės atliekamos funkcijos:
 - Profesinio konsultavimo kokybės įvertinimas;
 - Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimas.

Profesijos konsultanto profesijos standartas taip pat nustato pagrindines kompetencijas kiekvienai veiklos sričiai bei atliekamai funkcijai. Su profesijos konsultanto kompetencijų reikalavimais galima susipažinti 3 modulio 2 priede.

9. SĖKMINGO KONSULTAVIMO SĄLYGOS IR TRUKDŽIAI

Sėkmingo konsultavimo sąlygos yra šios:

1. *Tinkamo bendravimo su konsultuojamuoju ryšio nustatymas.* Norint sėkmingai pradėti konsultaciją, būtina atsižvelgti į keletą veiksnių. Pirmiausia labai svarbu sukurti tinkamą bendravimo aplinką, pradedant nuo fizinės aplinkos, ne mažiau svarbu yra sukurti jaukią emocinę aplinką. Konsultantas turi būti pirmojo susitikimo organizatorius visomis prasmėmis, turi pasirūpinti tinkamo bendravimo ryšio užmezgimu. Norint sėkmingai pradėti konsultaciją, būtina parodyti dėmesį interesantui. Tačiau reikia atminti, jog negalima būti per daug smalsiam, neperžengti tam tikrų ribų besigilinant į intereso asmeninius reikalus.
2. *Naudojami konsultuojamo asmens pažinimo metodai.* Dažniausiai naudojami stebėjimo, testavimo, pokalbio ir išsiskyrimo metodai. Gana daug informacijos teikia stebėjimas, tačiau jis tuo pat metu įneša ir subjektyvumo. Stebint siekiama nustatyti, kiek elgesys atitinka amžių, išsilavinimą arba ką galima spręsti iš aprangos, judesių ir pan. Testavimo būdu norima išsiaiškinti konsultuojamojo asmens polinkius, vertybes ir pan. Tačiau tai ne itin informatyvus būdas. Todėl norint kuo išsamiau pažinti interesantą naudojamas pokalbis, tačiau jis veiksmingas tik tuomet, kai konsultuojamasis kalba atvirai. Daugiausiai informacijos galima gauti išsiskyrimo metu, tačiau jei jis vyksta laisvai, savanoriškai ir atvirai.
3. *Konsultuojamojo asmenybės supratimas.* Norint padėti išspręsti intereso problemas, būtina įsigilinti į pačią asmenybę. Dalis informacijos gaunama stebint konsultuojamąjį ir jo veiksmus. Norint pažinti jo vidinius išgyvenimus, reikia stebėti išorinius veiksmus. Norint pažinti asmenybę, reikia įsigilinti, įsijausti ir suprasti. Pirmiausia reikia įsigilinti į jo problemas, jų esmę. Antra, reikia įsijausti į pačią asmenybę. Svarbiausias asmenybės pažinimo etapas yra supratimas, t.y. konsultantas turi suprasti, kas slypi už tam tikrų sąvokų, veiksmų, reakcijų. Šioje vietoje labai svarbi empatija.
Konsultanto požiūris į konsultuojamojo asmenybę, jos vystymąsi taip pat turi įtakos asmens pažinimui.
4. *Konsultacijos aplinkybių įvertinimas.* Konsultantas pirmiausia turi įvertinti konsultuojamąjį asmenį ir išsiaiškinti, ko jis siekia. Atlikus prieš tai minėtus konsultavimo etapus ir pažinus interesantą kaip asmenybę, jau galima koncentruotis į tai, ko jis atėjo ir kokios pagalbos jis

tikisi. Sėkmingu konsultavimu bus laikomas toks, kuomet bus patenkinti konsultuojamojo asmens lūkesčiai. Todėl svarbu juos išsiaiškinti ir numatyti tolimesnės konsultacijos eigą.

5. *Problemos, su kuria atėjo klientas, svarbumo įvertinimas.* Norint padėti konsultuojamam asmeniui išspręsti problemas, su kuriomis jis atėjo pas konsultantą, pirmiausia reikia išsiaiškinti jų pobūdį. Tam reikalingi keli veiksmų etapai. Pirmiausia reikia įvertinti problemų svarbą. Dažniausiai konsultuojamasis kreipiasi su keliomis problemomis, todėl reikia išskirti svarbiausią ir nustatyti jų tarpusavio loginius ryšius. Antra, reikia įvertinti problemų realumą, surasti būdų, kaip patikrinti iš konsultuojamojo gautą informaciją. Trečia, konsultantas turėtų įvertinti savo pajėgumą išspręsti konsultuojamojo asmens problemas bei nustatyti, kokie specialistai galėtų pagelbėti, jeigu jis/ji nėra pakankamai kompetentingas sėkmingam problemos išsprendimui.
6. *Konsultavimo paslapties garantija.* Visos ankščiau aptartos sėkmingo konsultavimo sąlygos gali nesuteikti jokios naudos, jei tai, kas buvo kalbama ir atliekama konsultacijos metu, neišliks paslapyje. Privatumo, pasitikėjimo konsultantu ir jo kompetentingumu bei lygiateisiškumo pojūtis turi lydėti interesantą viso konsultavimo metu. Taip pat svarbus pagarbos jausmas interesantui. Tik tuomet bus pasiekti geri konsultavimo rezultatai ir jį bus galima laikyti sėkmingu.

Konsultavimo trukdžiai – tai veiksniai, kurie apsunkina konsultavimo procesą.

Profesinio konsultavimo procese pastebimi tokie trukdžiai, įtakojantys konsultavimo procesą:

1. *Informacijos trūkumas* – konsultavimo procese dažniausiai iškyla problema dėl informacijos trūkumo apie tam tikras specialybes, jų veiklos pobūdį, galimybes įstoti į vieną ar kitą mokyklą ar studijų programą;
2. *Nepajėgumas apsispręsti* – informacijos trūkumas, arba atvirkščiai, jos gausa įtakoja sprendimo dėl profesijos pasirinkimo priėmimo sudėtingumą;
3. *Norų ir galimybių neadekvatumas* – gana dažnas reiškinys konsultavimo procese, kurio priežastis – nesugebėjimas adekvačiai įvertinti save;
4. *Interesu, vertybių ir idealų stoka* – šio trukdžio atsiradimą dažniausiai lemia konsultuojamojo motyvacijos domėtis bei kažko gyvenime siekti trūkumas, todėl labai svarbu „pažadinti“ konsultuojamąjį asmenį, kad jis pradėtų domėtis savo asmenybės būkle ir verte darbo pasaulyje;
5. *Dažnos veiklos ir elgesio klaidos* – tai nesugebėjimas pačiam spręsti savų problemų ir įsitikinimas, jog viskas nesiseka;

6. *Savarankiškumo stoka* – šis trukdis profesiniame konsultavime atsiranda dėl per didelės aplinkinių įtakos konsultuojamajam, kuomet jis praranda savarankiškumą pats priimti sprendimus;
7. *Profesijos pasirinkimo arba siekiamo karjeros tikslų kriterijų nežinojimas ir nesupratimas* – šio trukdžio esmė yra konsultuojamojo asmens nežinojimas, kokiais kriterijais jis turėtų vadovautis pasirinkdamas profesiją. Todėl konsultantas turėtų padėti išsiaiškinti konkrečiam asmeniui svarbiausius pasirinkimo motyvus;
8. *Teigiamos patirties stoka* – šis trukdis lemia tai, jog konsultuojamam asmeniui, neturinčiam teigiamos mokymosi, darbinės ar kitokios patirties, yra sunku apsispręsti dėl konkrečios mokymo ar studijų programos ar darbinės veiklos pasirinkimo;
9. *Žalingi įpročiai ir požiūriai* – tai asmeninės problemos, kurios įtakoja ir tolimesnį konsultuojamojo asmens gyvenimą;
10. *Netikėtos “blogos žinios”* – tai pranešimas apie konsultuojamojo asmens problemos ar klausimo neišsprendžiamumą, kas iš karto gali nuvilti. Todėl patartina tokių situacijų vengti;
11. *Neadaptyvi būseną* – šis trukdis konsultavimo procese gali lemti jo nesėkmę, nes konsultuojamasis asmuo nėra pasirengęs elgtis adekvačiai esamai situacijai bei taip palengvinti egzistuojančios problemos išsprendimą. Todėl reikėtų numatyti būdus ir priemones, kaip reikėtų elgtis susidūrus su kiekviena iš neadaptivių konsultuojamo asmens būsenų;
12. *Charakterio nukrypimas* – netinkami charakterio bruožai, kurie gali įtakoti konsultuojamojo elgesį ir taip neigiamai paveikti konsultavimo procesą.

**PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ
UGDYMO D METODIKA**

4 MODULIS

PRAKTINIS MOKYMAS

**TIKSLINĖ GRUPĖ:
PROFESINIO INFORMAVIMO KONSULTANTAI (SOCIALINIAI PEDAGOGAI IR
MOKYKLŲ PSICHOLOGAI)**

MODULIO APRAŠAS
MODULIS NR. 4
SAVARANKIŠKAS MOKYMASIS

1. MODULIO APIMTIS – 12 akad. val. (integruotas modulis)

2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA D METODIKOJE

Modulis skirtas profesinio informavimo konsultantams (socialiniams pedagogams ir mokyklos psichologams) atlikti praktines užduotis geresniam programos įsisavinimui.

Modulį sudaro 12 akad. valandų, integruotų į profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikos modulius ir skirtos praktiniams užsiėmimams.

Modulio tikslas – įtvirtinti profesijos informavimo konsultantų kompetencijas atliekant numatytas praktines užduotis.

3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS (remiantis Profesinio informavimo standartu)

- A1.1. Gebėjimas nustatyti asmenines savybes bei socialinius gebėjimus, reikalingus profesinio informavimo vykdymui;
- A1.7. Gebėjimas analizuoti ir įvertinti konkrečią informavimo situaciją, atrenkant profesijos rinkimuisi ar įsidarbinimui reikalingus duomenis;
- A1.15. Gebėjimas aiškiai ir išsamiai pateikti informaciją asmenims arba jų grupėms įvairiais būdais;
- A1.12. Gebėjimas struktūruoti, analizuoti, susisteminti, interpretuoti ir apibendrinti surinktą informaciją;
- A1.13. Gebėjimas demonstruoti sprendimų paieškos ir priėmimo įgūdžius;
- C2.3. Gebėjimas tvarkyti ir teikti informaciją apie profesijas, jų turinį bei keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai;
- D2.7. Gebėjimas plėtoti ir perimti pažangią patirtį profesinio informavimo srityje žinių visuomenės iššūkių kontekste.

4. NUMATOMI MOKYMO SI REZULTATAI

Išklausę modulį dalyviai gebės:

- Apibrėžti pagrindines karjeros planavimo sąvokas.
- Atpažinti skirtingas profesijų grupes, suklasifikuoti profesijas.
- Rasti, pasirinkti ir panaudoti tinkamas karjeros planavimo įgūdžių ugdymo formas;
- Pažinti asmenybės ypatumus.

5. MODULIO TURINYS

1. Praktinio mokymo užduotys geresniam programos įsisavinimui;
2. Programos įsisavinimo vertinimo kriterijai ir minimalūs reikalavimai sėkmingam jos užbaigimui.

6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMO SI METODAI

Mokymosi metodai grindžiami besimokančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu: partnerystės principais grįstas darbas, darbas grupėse, atvejų analizė, diskusijos.

7. PRAKTINĖS UŽDUOTYS DALYVIAMS

1 modulis

1. „Sąvokų žodyno sudarymas ir jo pristatymas“.
2. „Profesinės karjeros tipai“.
3. „Profesijos konsultanto/patarėjo/klasės vadovo pagalbos mokiniui veiksmų planas“.
4. „Savęs pažinimas: darbo vertybių tyrimai“.
5. „Karjeros žingsniai“.

6. „Individualus karjeros planas“.

2 modulis

1. „Mano vertybės“.
2. „Mano stipriausi charakterio bruožai“.
3. „Koks aš esu“.

3 modulis

1. „Profesinio konsultavimo samprata ir paskirtis“.
2. „Profesijos rinkimosi teorijos“.
3. „Konsultavimo strategijos, konsultacijų tipai ir pobūdis“.
4. „Neadaptyvios konsultuojamųjų būsenos“.
5. „Reikalavimai konsultantui“.
6. „Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trukdžiai“.

8. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ IŠMOKIMO REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI

- Įvardinti karjeros projektavimo sąvokas;
- Parengti individualų mokinio profesinės karjeros plano modelį.

9. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS

Formuojamasis vertinimas grindžiamas metodais: stebėjimu, klausymu, sąlygų diskutuoti sudarymu, besimokančiųjų praktinių užduočių išklausymu ir aptarimu, diskusijos.

10. PRIDEDAMOS DALOMOSIOS MEDŽIAGOS SĄRAŠAS

1 modulis

- 1 priedas. Profesijos rinkimąsi įtakojantys veiksniai.
- 2 priedas. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai.
- 3 priedas. Asmens profesinės karjeros kūrimo veiksniai.
- 4 priedas. Asmens motyvacijos veiksniai.
- 5 priedas. Karjeros projektavimo apibrėžimas ir struktūra.
- 6 priedas. Pagalbos teikimo jauniems klientams modelis.
- 7 priedas. Profesinės karjeros tyrimų ir konsultavimo santykis karjeros projektavimo procese.
- 8 priedas. Karjeros planavimo įgūdžių ugdymo planavimo ir veiklos modelis.
- 9 priedas. Konsultavimo veiklos funkcijos.
- 10 priedas. Konsultuojamojo asmens pažinimo tyrimų funkcijos.
- 11 priedas. Veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimų funkcijos.
- 12 priedas. Svarbiausios karjeros projektavimo gebėjimų sritys.
- 13 priedas. Pagrindinis profesijos prieštaravimas: subjektyvusis ir objektyvusis profesijos aspektai.

2 modulis

- 1 priedas - Schema „Visybinė asmenybės struktūra“.
- 2 priedas – Asmenybės pažinimas (Naudojamų sąvokų žodynėlis).
- 3 priedas – Profesijų klasifikavimo sistemų pavyzdžiai.
- 4 priedas – A. Vekslerio vaikų intelekto skalė.
- 5 priedas - Individo pasirinkimą nulemiantys veiksniai.

3 modulis

- 1 priedas. Sąveikos tarp aplinkos ir grupės arba individo procesas.
- 2 priedas. Profesijos konsultanto kompetencijos.

11. PAGRINDINĖ LITERATŪRA

1. Bolles R. N. (2005). Kokios spalvos tavasis parašius? Kaunas: Mijalba.
2. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
3. Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga (2003). Vilnius: Ciklonas.
4. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU.
5. Profesijos konsultanto profesijos standartas (2006). Kaunas: VDU.
6. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, Kaunas: VDU.

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

1 praktinė užduotis „Sąvokų žodyno sudarymas ir jo pristatymas“

Tikslas

Gilinti pedagogų gebėjimus taikyti karjeros projektavimo terminus darbe su skirtingo amžiaus mokiniais.

Eiga

- Susipažinkite su pagrindinių sąvokų, susijusių su žmogaus veikla ir profesine karjera apibūdinimais ar jų interpretacijomis skirtinguose šaltiniuose
- Paruoškite sąvokų pristatymą 5-7 klasių mokiniams, naudodami įvairius mokymo metodus.
- paruoškite sąvokų pristatymą 10-12 klasių mokiniams, naudodami įvairius mokymo metodus

Sąvokos (pasirinkite 10 sąvokų įvadui į profesinės karjeros ugdymo užsiėmimą)

Darbas	Darbdavys
Veikla	Darbo birža
Profesija	Darbo užmokestis
Specialybė	Darbo vieta
Kompetencijos/asmeninės	Išsilavinimas
kompetencijos/socialinės	Konkurencija
kompetencijos/profesinės kompetencijos	Konsultantas
Kvalifikacija	Laisvalaikis
Karjera	Mokesčiai
Intelektas	Nedarbas
Inteligencija	Pareigybė
Įgūdis	Profesijų kvalifikacija, <i>ir kitos</i>
Bedarbiai	

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

2 praktinė užduotis ”Profesinės karjeros tipai”

Tikslas

Suvokti profesinės karjeros tipus ir jų skirtumus.

Eiga

- Apibūdinkite kaip suvokiate šiuos profesinės karjeros tipus:

Tranzitinė karjera

Pastovi karjera

Linijinė karjera

Horizontali karjera

Vertikali karjera

Spiralinė karjera

- Palyginkite savo apibūdinimus su jų aprašais iš „Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga“, Vilnius 2003, p.16 ir „Karjeros projektavimo vadovas“ VDU 2005, p.156 ir 185

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

3 praktinė užduotis ”Pagalbos mokiniui veiksmų planas”

Tikslas

Įgytas žinias pritaikyti praktinei veiklai, dirbant su mokiniais.

Eiga

- Pasirinkite konkretų mokinį, kurį jau konsultuojate arba ruošiatės konsultuoti
- Naudodamiesi schema “PAGALBOS TEIKIMO JAUNIEMS KLIENTAMS MODELIS“ (1 modulis 6 priedas) sudarykite profesijos konsultanto/patarėjo/klasės vadovo pagalbos mokiniui veiksmų planą.

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

4 praktinė užduotis „Savęs pažinimas: darbo vertybių tyrimai“

Tikslas

Įsisavinus tyrimų metodiką, ją pritaikyti praktiniame darbe.

Eiga

- Renkantis profesiją ar darbą, yra svarbu pasirinkti tokią veiklą, kuri atitiktų jūsų vertybes. Vertybių sąrašas gali padėti nustatyti, kurios vertybės yra jums svarbiausios.
- Atidžiai perskaitykite darbo vertybių sąrašą. Jeigu ji svarbi, pažymėkite.
- Iš visų pažymėtųjų atrinkite penkias ir surašykite jas eilės tvarka pagal svarbą.
- Paanalizuokite ar darbo vertybės kaip nors siejasi su jūsų turimais įgūdžiais, ar galite realizuoti savo svarbiausias vertybes darbe.

Darbo vertybių sąrašas

Vertybės		Svarba
Įžymybės statusas	Iš karto visur atpažįsta, nes esate gerai žinomas	
Konkurencija	Darbo vietoje nuolat konkuruojate	
Kūrybingumas	Ką nors kurdamas ar kalbėdamas nuolat naudojate vaizduotę	
Valdžios turėjimas	Kontroliuojate darbe kitus	
Lankstus darbo grafikas	Turite darbą ir pats pasirenkate tinkamas darbo valandas	
Pagalba kitiems	Teikiate paslaugas asmenims, kuriems reikalinga pagalba	
Nepriklausomybė	Pats nusprendžiate kaip ir kokį darbą atliksite	
Įtaka	Darote įtaką kitų žmonių sprendimams	
Intelektu plėtotė	Dirbate darbą, reikalaujantį daug mąstymo ir loginių sprendimų	
Darbas lauke	Nenorite dirbti patalpose	
Įtikinimas	Įtikinate žmones imtis tam tikrų veiksmų	
Fizinis darbas	Dirbate darbą, reikalaujantį fizinės veiklos	
Prestižas	Turite darbą, užtikrinantį statusą ir pagarbą visuomenėje	
Ryšiai su visuomene	Darbas, reikalaujantis nuolatinio kontakto su visuomene	
Atpažinimas	Dirbate darbą, kuriame jus pastebi ir atpažįsta daugelis žmonių	
Moksliniai tyrimai	Tyrinėjate ir atrandate faktus, kuriuos pritaikote savo darbe	
Rizikingas darbas	Darbas, reikalaujantis tam tikros fizinės ar	

	finansinės rizikos	
Darbinė rutina	Darbas, kuriame daugelį kartų kartojasi tie patys veiksmai	
Sezoninis darbas	Darbas tik tam tikru metų laiku	
Vadovavimas	Nurodinėjate, vadovaujate, prižiūrite kitų žmonių veiklą	
Kelionės	Darbas, reikalaujantis daug keliauti	
Matematikos panaudojimas	Darbe naudojate daug matematikos ir statistikos	
Įvairovė	Dažnai keičiasi darbo objektas arba jūsų pareigos	
Turtai	Darbas, kuriame galite uždirbti daug pinigų	
Darbas su vaikais	Mokote vaikus ir jais rūpinatės	
Rankų darbas	Dirbate rankų darbą arba naudojate įrankiais	
Darbas su technika	Darbe naudojate mašinas ir įrangą	

Šiuo metu svarbiausios mano vertybės yra:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

5 praktinė užduotis „Karjeros žingsniai“

Tikslas

Rasti reikiamą informaciją, ją analizuoti ir pritaikyti konkrečiai tikslinei grupei.

Informacijos šaltinis

- “Karjeros žingsniai“ Euroguidance – Lietuva svetainėje (<http://www.euroguidance.lt>)

Eiga

1. Randama interneto svetainė ir medžiaga apie karjeros planavimo žingsnius.
2. Susipažinama su pateikta medžiaga.
3. Dalyviai suskirstomi grupelėmis po 4 asmenis.
4. Parengia karjeros planavimo žingsnių pristatymą ir kiekviena grupelė pristato visai grupei.

1 modulis – Profesinės karjeros samprata

6 praktinė užduotis “Individualus karjeros planas”

Tikslas

Numatyti karjeros plano etapus, sudarant individualų karjeros planą.

Eiga

1. Išdalinamas pavyzdys, kurį pildo individualiai kiekvienas dalyvis.
2. Po to dalyviai aptaria savo planus porose. Prašoma papildyti planą reikalingais elementais.
Aptarus porose, prašoma kiekvieno dalyvio pristatyti savo planą grupei.

Individualus karjeros planas (pavyzdys)

Vardas/pavardė	
Mokykla	
Klasė	
Data	
Mokymosi profilis	
Dalykai (pasirenkami)	
Planuojamas įgyti išsilavinimas	
Studijų/mokymo programa	
Mokymo įstaiga	
Alternatyvos	
Stipriosios pusės	
Interesai, polinkiai, laisvalaikis	
Pastabos	
Mokytojų komentarai	

2 modulis – Asmenybės pažinimas

1 praktinė užduotis: „Mano vertybės“

Tikslas

Suprasti savo vertybes ir įvertinti, kokios iš jų mums yra svarbiausios.

Eiga

Vertybė – tai vadovaujantis kasdienybei, visoms užduotims, kiekvienam susitikimui su žmonėmis dalykas. Vis tik dažnai nežinome, kokios vertybės svarbios mums. Įsivaizduokite, kad paliekate šį pasaulį ir paklauskite savęs, ką norėtume išgirsti apie save gyvenimo pabaigoje. Teiginių sąrašą turite sužymėti visus jums svarbius teiginius. Baigę žymėti vertybes, išsirinkite 10 svarbiausių ir sudėliokite jas pradėdami nuo pačios svarbiausios. Šis sąrašas bus naudingas planuojant profesinę karjerą ir įvairiose kasdienio gyvenimo srityse. Galite paklausti savęs: „Jeigu gyvenimo pabaigoje galėčiau rinktis tik vieną mane apibūdinantį teiginį, kurį rinkčiausi?“

1 praktinės užduoties: „Mano vertybės“ teiginių sąrašas

Gyvenimas būtų pavykęs, jeigu, jam pasibaigus, mane minėtų kaip žmogų, kuris...



- Padėjo visiems, kam to reikėjo
- Visada mokėjo klausytis
- Visada puikiai įvykdydavo prašymus, sėkmingai įgyvendindavo projektus
- Buvo savo srities žinovas
- Atlikdavo darbus, kuriuos kiti vadino neįvykdomais
- Privertė veikti tai, ko kitiems nepavyko
- Kovojo su blogomis mintimis, atkakliai siekė pergalės ir nugalėjo
- Darė įtaką žmonėms ir buvo už juos atsakingas
- Kūrė sodus, tapė, puošė ir t.t.
- Priartino žmones prie Dievo
- Visą gyvenimą siekė tobulinti savo išmintį ir užuojautą
- Sukūrė naują verslą
- Subūrė puikią komandą, kuri pakeitė kokią nors sritį, pramonę ar visuomenę
- Mokėjo tinkamai priimti sprendimus
- Buvo plačiai pripažintas vadovas, atsakingai vykdė visas jam skirtas pareigas
- Buvo pripažintas ir gerai žinomas
- Turėjo gerą reputaciją ir (arba) prestižą
- Sugebėjo įsigyti tinkamą nuosavybę, daiktus, mokėjo elgtis su pinigais

Teiginių sąrašė turi sužymėti visus tau svarbius teiginius. Baigęs žymėti vertybes, išsirink 10 svarbiausių ir sudėliok jas pradėdamas nuo pačios svarbiausios. Paklausk savęs: „Jeigu gyvenimo pabaigoje galėčiau rinktis tik vieną mane apibūdinantį teiginį, kurį rinkčiausi?“

Parengta pagal Richard N. Bolles „Kokios spalvos tavasis parašutas?“

2 modulis – Asmenybės pažinimas

2 praktinė užduotis: „Mano stipriausi charakterio bruožai“

Tikslas

Nustatyti savo charakterio bruožus, suprasti silpnąsias ir stipriasias jo puses, sužinoti, kokius bruožus dar reikia tobulinti.

Eiga

Charakterio bruožų sąrašas padės sužinoti, kaip planuojate laiką, bendraujate, valdote jausmus, sprendžiate problemas ir pan. Pažymėkite visus jums būdingus bruožus, išsirinkite 10 jums labiausiai patinkančių ir surašykite juos pradėdami nuo paties svarbiausio. Šis sąrašas bus naudingas planuojant profesinę karjerą ir įvairiose kasdienio gyvenimo srityse.

2 modulis. 2 praktinės užduoties atsakymų lapas

Mano stipriausi charakterio bruožai *(parengta pagal Richard N. Bolles)*



Aš labai...

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tvarkingas | <input type="checkbox"/> Patikimas | <input type="checkbox"/> Išsiskiriu iš kitų |
| <input type="checkbox"/> Siekiu tikslo | <input type="checkbox"/> Stropus | <input type="checkbox"/> Kantrus |
| <input type="checkbox"/> Prisitaikau | <input type="checkbox"/> Diplomatiškas | <input type="checkbox"/> Įžvalgus |
| <input type="checkbox"/> Nusimanau | <input type="checkbox"/> Vairuoju automobilį | <input type="checkbox"/> Imlus |
| <input type="checkbox"/> Moku džiaugtis trokštu nuotykių | <input type="checkbox"/> Veiklus | <input type="checkbox"/> Užsispyręs |
| <input type="checkbox"/> Budrus | <input type="checkbox"/> Ypač taupus | <input type="checkbox"/> Atkaklus |
| <input type="checkbox"/> Moku suprasti | <input type="checkbox"/> Veiksmingas | <input type="checkbox"/> Noriu pirmauti |
| <input type="checkbox"/> Moku įvertinti | <input type="checkbox"/> Energingas | <input type="checkbox"/> Praktiškas |
| <input type="checkbox"/> Įžvalgus | <input type="checkbox"/> Entuziastingas | <input type="checkbox"/> Moku apsiginti |
| <input type="checkbox"/> Autoritetingas | <input type="checkbox"/> Ypatingas | <input type="checkbox"/> Punktualus |
| <input type="checkbox"/> Ramus | <input type="checkbox"/> Išsekęs | <input type="checkbox"/> Greitai dirbu |
| <input type="checkbox"/> Atsargus | <input type="checkbox"/> Patyręs | <input type="checkbox"/> Išradingas |
| <input type="checkbox"/> Jaučiu Dievo malonę | <input type="checkbox"/> Žinovas | <input type="checkbox"/> Atsakingas |
| <input type="checkbox"/> Kompetentingas | <input type="checkbox"/> Tvirtas | <input type="checkbox"/> Moku apsisaugoti |
| <input type="checkbox"/> Pastovus | <input type="checkbox"/> Lankstus | <input type="checkbox"/> Jautrus |
| <input type="checkbox"/> Užkrečiu entuziazmu | <input type="checkbox"/> Domiuosi žmonėmis | <input type="checkbox"/> Stiprus |
| <input type="checkbox"/> Moku dirbti grupėje | <input type="checkbox"/> Impulsyvus | <input type="checkbox"/> Moku paremti |
| <input type="checkbox"/> Drašus | <input type="checkbox"/> Nepriklausomas | <input type="checkbox"/> Kruopštus |
| <input type="checkbox"/> Kūrybingas | <input type="checkbox"/> Novatoriškas | |
| <input type="checkbox"/> Ryžtingas | <input type="checkbox"/> Trokštu žinių | |
| <input type="checkbox"/> Apdairus | <input type="checkbox"/> Atviras | |
| | <input type="checkbox"/> Talentingas | |
| | <input type="checkbox"/> Lengvai bendrauju | |

2 modulis – Asmenybės pažinimas

3 praktinė užduotis „Koks aš esu“

Tikslas

Suprasti ir ugdyti savo įgūdžius, patirtį, asmenybės savybes, trokštamą gyvenimo būdą.

Eiga

Užpildykite atsakymų lapą, į „debesėlius“ įrašydami po tris ar keturis įgūdžius, asmenybės savybes, mokymosi pasiekimus, darbinės veiklas. Tada pamąstykite apie ateities planus po vienerių, penkerių, dešimties metų. Atidžiai ir nuoširdžiai viską užpildę, turėsite savo asmenybės „paveikslą“, kuris bus naudingas planuojant profesinę karjerą ir įvairiose kasdienio gyvenimo srityse.

2 modulis. 3 praktinės užduoties atsakymų lapas

Koks aš esu?

ATEITIES PLANAI

ASM. SAVYBĖS

WHAT MATTERS MOST IS HOW YOU SEE YOURSELF.

IŠSILAVINIMAS

IGŪDŽIAI

DARBO PATIRTIS

3 modulis – Profesinis konsultavimas

1 praktinė užduotis „Profesinio konsultavimo samprata ir paskirtis“

Tikslas

Įgytas žinias apie profesinio konsultavimo paskirtį pritaikyti praktikoje, nustatant profesinio konsultavimo poreikį konkrečiai auditorijai.

Eiga

1. Išnagrinėkite svarbiausias profesinio konsultavimo sąvokas ir paskirtį;
2. Pasirinkę konkrečią konsultuojamųjų auditoriją, nustatykite jos poreikį profesiniam konsultavimui;
3. Sudarykite konsultavimo planą.

1 lentelė. Poreikio profesiniam konsultavimui nustatymas

Informacinių užsiėmimų poreikis	
Savęs pažinimo ir vertinimo užsiėmimų poreikis	
Profesijų pasaulio pažinimo ir vertinimo užsiėmimų poreikis	
Profesinio pasirinkimo sprendimų priėmimo užsiėmimų poreikis	
Kita	

2 lentelė. Profesinio konsultavimo planas

Konsultavimo tikslas	
Tikslinė auditorija	
Konsultavimo trukmė	
Konsultavimui reikalingos priemonės	
Naudojami konsultacijų tipai ir pobūdis	
Konsultacijų temos	
Užduotys savarankiškam konsultuojamųjų darbui	
Papildoma informacija	

3 modulis – Profesinis konsultavimas

2 praktinė užduotis „Profesijos rinkimosi teorijos“

Tikslas

Įgytas psichologinių profesijos rinkimosi teorijų žinias pritaikyt darbui su mokiniais.

Eiga

1. Išanalizuokite psichologines profesijos pasirinkimo teorijas profesijos rinkimosi svarbos aspektu;
2. Pasirinkite tikslinę auditoriją, kuriai norėtumėte pristatyti profesijos rinkimosi teorijas;
3. Parenkite pristatymą/aiškinamąją konsultaciją, kurioje atsispindėtų svarbiausi motyvai, kodėl yra svarbu pažinti save, profesijų pasaulį bei iš anksto planuoti savo ir rinktis profesiją;
4. Pristatymą/aiškinamąją konsultaciją įgyvendinkite auditorijoje;
5. Įvertinkite įgyvendintą pristatymą/aiškinamąją konsultaciją.

3 modulis – Profesinis konsultavimas

3 praktinė užduotis „Konsultavimo strategijos, konsultacijų tipai ir pobūdis“

Tikslas

Praktiškai išbandyti profesinio konsultavimo strategijas, žinias pritaikyti darbui su mokiniais.

Eiga

1. Atlikite užduotis, skirtas asmens savęs pažinimui (3 praktinės užduoties 1 priedas)
2. Atlikite užduotis, skirtas profesijų pasaulio pažinimui (3 praktinės užduoties 2 priedas)
3. Atlikite užduotis, skirtas savęs bei profesijų pasaulio pažinimų susiejimui (3 praktinės užduoties 3 priedas)
4. Remiantis konsultavimo strategijų aprašymu, sudarykite konsultacijos, planą, panaudojant bent vieną iš atliktų praktinių užduočių.

3 lentelė. Konsultacijos planas

Konsultacijos pavadinimas	
Konsultacijos tikslas	
Tikslinė grupė	
Konsultacijos trukmė	
Konsultacijos tipas ir pobūdis	
Naudojamas konsultacijos metodas	
Konsultacijai reikalingos priemonės	
Konsultacijos eigos aprašymas	
Papildoma informacija	

3 praktinės užduoties 1 priedas

INTERESŲ APTARIMAS

TIKSLAS

Išmokyti moksleivius suvokti, jog jų interesai vaidina tam tikrą vaidmenį priimant sprendimus dėl savo profesinės karjeros

PRIEMONĖS

Pieštukai, popierius.

UŽDUOTIS

Nubraižykite lentoje lentelę.

Veiklos pobūdis, darbas	Ž/V	Litai	V
1.			
2.			
.....			
19.			
20.			

Pirmoje skiltyje moksleiviai surašo 20 savo mėgstamos veiklos rūšių. Tai gali būti filmų lankymas, sportavimas, pašnekesiai su draugais, tapyba, kitokia veikla.

Antroje skiltyje pažymi Ž arba V. Jei tą veiklą mėgsta atlikti su žmonėmis, pažymi Ž, jei vienas – V.

Trečioje skiltyje pažymi išlaidas litais, jei jos viršija 5 litus.

Paskutinėje skiltyje žymimas tos veiklos dažnumas. Jeigu moksleivis nors kartą paskutinį mėnesį atliko šią veiklą, pažymi V.

Paprašykite moksleivių pagalvoti apie būsimą profesiją, kuri vienaip ar kitaip atitiktų interesus.

PATARIMAI MOKYTOJUI

*Ar moksleiviai gali suskirstyti savo interesus, remdamiesi tokiais principais: **darbas su žmonėmis** (ateitis gali būti susijusi su kitų žmonių mokymu, patariant bei padedant kitiems spręsti savo problemas, rūpinantis kitais, organizuojant ir valdant kitų žmonių veiklą), **darbas su daiktais** (mėgstantis dirbti su mašinomis ir įrengimais gali būti laimingiausias žmogus valdydamas mašinas, tvarkydamas ir remontuodamas jas, **darbas tvarkant informaciją ir idėjas** (jeigu patinka darbas yra susijęs su informacijos ir faktų rinkimu, testais ir eksperimentavimu, ateityje gali dominti mokslinė veikla)? Po diskusijų ir užduočių atlikimo paprašykite moksleivių sudaryti profesijų sąrašą.*

3 praktinės užduoties 2 priedas

PROFESIJŲ GRUPAVIMAS

TIKSLAS

Išmokyti moksleivius suvokti, jog daugelis profesijų turi panašių bendrų savybių. Išmokyti skirstyti profesijas į grupes ir įvertinti profesijų skirstymo į grupes svarbą.

PRIEMONĖS

Profesijų sąrašas. Jeigu klasė neturi sudariusi profesijų sąrašo, pasinaudokite pateiktu užsiėmimo pabaigoje.

UŽDUOTIS

- Paaiškinkite, kad panašios profesijos gali būti suskirstytos į tam tikras grupes. Tų grupių yra daug ir ne taip svarbu, kokia grupe jūs remsitės.
- Tegul moksleiviai, naudodamiesi profesijų sąrašu, pabando atrasti kiekvienai profesijai vietą išvardintose profesijų grupėse.
- Peržiūrėkite visų grupių profesijas. Kokios yra bendros kiekvienos grupės profesijų savybės? Ar kuri nors grupė domina labiau negu kitos?

PATARIMAI MOKYTOJUI

Jaunesniojo amžiaus moksleiviams užduotis modifikuojama. Moksleiviai burtų keliu išsitraukia popieriaus lapelius su profesijų pavadinimais ir po vieną bando papasakoti, ką tos profesijos atstovai dirba. Klasė atidžiai klausosi ir mėgina spėti kokia tai profesija. Išklausę visus pasisakymus, moksleiviai sugrupuoja panašias profesijas.

PROFESIJŲ SĄRAŠAS

Statybininkas	Transporto dispečeris
Pardavėjas	Paštininkas
Policijos pareigūnas	Mašinų gamybos technologas
Aktorius	Visuomenės sveikatos specialistas
Vairuotojas	Elektromechanikas
Šaltkalvis	Tekstilininkas
Medicinos sesuo	Knygrišys
Padavėjas	Tinkuotojas
Tardytojas	Notaras
Redaktorius (laikraščio, TV laidų)	Virėjas
Architektas	Gamybos vadybininkas
Dailininkas	Akušerė
Tekstų maketuotojas	Bibliotekininkas
Lėktuvo palydovas	Dirigentas
Tekintojas	Transporto vadybininkas
Stomatologas	Vairavimo instruktorius
Restorano administratorius	Prokuroras
Kelių inspektorius	Meno kritikas
Dizaineris	Inžinierius - konstruktorius
Žurnalistas	TV direktorius
Buldozerininkas	Statybos vadybininkas
Slaugytojas	Namų ūkio ekonomė
Režisierius	Lakūnas

PROFESIJŲ GRUPĖS

Profesijų grupės	Profesijos
Gamyba	
Transportas	
Statyba ir konstravimas	
Teisėsauga	
Sveikatos apsauga	
Menai, literatūra, kalbos	
Žiniasklaida ir komunikacija	
Paslaugos	

3 praktinės užduoties 3 priedas

KARJEROS SPRENDIMŲ PRIĖMIMO MODELIS

TIKSLAS

Supažindinti moksleivius su karjeros sprendimų priėmimo modeliu ir išmokyti juo naudotis.

PRIEMONĖS

Plakatas su karjeros sprendimų priėmimo modeliu.:

UŽDUOTIS

***Nuspręskite, kad reikia nuspręsti.** Jūs esate pasiruošęs nuspręsti savo ateitį.

Ruošiuosi priimti tokį sprendimą, nes aš įgysiu (specialybę).....

Norėčiau ją įgyti iki

***Surinkite informaciją apie save.** Pabaikite šiuos sakinius:

Mano didžiausio intereso sritys yra:.....

Man patinka dirbti su (žmonėmis, informacija, daiktais)

Aš įgijau tris įgūdžius:.....

Šios trys darbo vertybės yra man svarbiausios:.....

Mano intelekto stipriosios pusės yra.....

***Ištirkite darbo rinką.**

Labiausia mane domina šios trys karjeros pasirinkimo galimybės:.....

***Pagalvokite apie pasirinkimo galimybes ir numatykite pasekmes.** Įvertinkite karjeros pasirinkimo galimybes interesų, gabumų ir gebėjimų, stipriųjų savybių, darbo vertybių požiūriais. Pasinaudokite lentele:

	Pirmas pasirinkimas	Antras pasirinkimas	Trečias pasirinkimas
Interesai			
Pasirinkimas dirbti (su informacija, žmonėmis, daiktais)			
Gebėjimai, įgūdžiai			
Stipriosios intelekto pusės			
Darbo vertybės			

Įvertinkite kiekvieną pasirinkimą pagal tai, kiek jis patenkina jus:

4 – labai patenkina, 3 – vidutiniškai patenkina, 2 – truputį patenkina, 1 – visiškai nepatenkina.

***Priimkite sprendimą.**

Daug ir ilgai svarstęs, nutariau rinktis tokį kelią.....

***Sudarykite bendrą planą.**

Sudariau šį pasiruošimo planą, susidedantį iš tokių pakopų:

1.
2.
3.
4.

(Pakopų skaičius pasirenkamas individualiai).

***Veikite.**

Siekdamas pasirinkto kelio, turėsiu įgyti tokį išsilavinimą ir pasirengimą:

.....

Siekdamas sėkmingai įgyti reikalingą išsilavinimą ir pasirengimą, aš turiu atlikti tokius veiksmus:

***Įvertinkite pasiektą pažangą ir pakoreguokite veiksmus.**

Aš vėl peržvelgsiu sudaryto plano dalis po.....dienių, mėnesių, metų ir įvertinsiu situaciją bei pakoreguosiu veiksmus.

Aš iš naujo pergalvosiu savo pasirinkimąsirtyje.

3 modulis – Profesinis konsultavimas

4 praktinė užduotis „Neadaptyvios konsultuojamųjų būsenos“

Tikslas

Pagilinti žinias apie neadaptivias konsultuojamųjų būsenas, išmokti elgtis susidūrus su jomis konsultavimo metu

Eiga

1. Išvardinkite visas galimas neadaptivias konsultuojamųjų būsenas bei aprašykite galimas su jomis susijusias problemas konsultacijos metu;
2. Išvardinkite visus, jūsų manymu, galimus atsiradusių problemų sprendimo būdus (alternatyvas);
3. Pasirinkite tinkamiausią alternatyvą galimų problemų konsultacijos metu išsprendimui;
4. Sudarykite veiksmų planą, kaip konsultantas turėtų elgtis konkrečios alternatyvos įgyvendinimo metu.

4 lentelė. Neadaptyvios konsultuojamųjų būsenos ir jų sukeltos problemos konsultacijos metu

Neadaptyvi konsultuojamojo būseną	Galimos problemos konsultacijos metu	Galimi problemų sprendimo būdai (alternatyvos)	Tinkamiausia alternatyva problemos išsprendimui

3 modulis – Profesinis konsultavimas

5 praktinė užduotis „Reikalavimai konsultantui“

Tikslas

Skatinti asmeninį savęs pažinimą, ugdyti asmeninio tobulinimosi proceso planavimo gebėjimus.

Eiga

1. Naudodamiesi 3 modulio 2 priede pateikta lentele „Profesijos konsultantų kompetencijos“, susipažinkite su profesijos konsultantų kompetencijomis ir atrinkite, kurios kompetencijos tinka profesinio *informavimo* konsultantams. Įvertinkite savo turimas kompetencijas ir nustatykite, kokias kompetencijas jums reikėtų įgyti arba tobulinti.
2. Sudarykite asmeninio tobulinimosi planą pagal tai, kokias kompetencijas jums reikėtų įgyti arba tobulinti.

5 lentelė. Asmeninio tobulinimosi planas

Reikalinga įgyti arba tobulinti kompetencija	
Kompetencijos įgijimo arba tobulinimo trukmė	
Kompetencijos įgijimo arba tobulinimo būdai	
Informacijos apie kompetencijos įgijimo arba tobulinimo galimybes šaltiniai	
Kompetencijos įgijimo arba tobulinimo įvertinimo metodai	

3 modulis – Profesinis konsultavimas

6 praktinė užduotis „Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trukdžiai“

Tikslas

Ugdyti gebėjimą sėkmingai planuoti ir organizuoti konsultavimo procesą

Eiga

1. Nustatykite pagrindines sėkmingo konsultavimo sąlygas;
2. Numatykite būdus sėkmingo konsultavimo sąlygų egzistavimo užtikrinimui;
3. Išanalizuokite pagrindinius konsultavimo proceso trukdžius;
4. Nustatykite konsultavimo trukdžių galimas sukelti pasekmes;
5. Numatykite būdus/alternatyvas, padedančias išvengti konsultavimo trukdžių.

6 lentelė. Konsultavimo trukdžiai

Konsultavimo trukdis	Galimos pasekmės	Būdai/alternatyvos konsultavimo trukdžio pašalinimui

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B., Maknienė I., Palujanskienė A. (2003). Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika, Utena: Utenos Indra.
2. Albrechtas J.(2005). Asmenybė ir karjera. Vilnius.
3. Baršauskienė, V., Janulevičiūtė, B. (1999). Žmogiškieji santykiai. Kaunas: Technologija.
4. Buchan, B.A.,& Van Zandt, Z. (1997). Lessons for Life: A Complete Career Development Activities. The Center for Applied Research in Education. West Nyack, NY, USA.
5. Damidavičius M., Pocius A. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Agora, Vilnius.
6. Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998). Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius: Agora.
7. Eikleberry C. (1999). The Career Guide for Creative and Unconventional People. Berkeley, California, USA.
8. Elijošius, E. Profesinio apsisprendimo metas. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
9. Jurevičiūtė K. (2004). Akademinio jaunimo profesinis pašaukimas: realusis ir idealusis modelis, ISSN 1392-5016. ACTA PEDAGOGIKA VILNENSIA.
10. Karjera šiandien ir rytoj (2002). Parengė A.Gumuliuskienė, D. Augienė, L. Bobrova ir kt. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
11. Kočiūnas K. (1995). Psichologinis konsultavimas. Vilnius: Lumen.
12. Perry, N., VanZandt, Z. (1998). Žvilgsnis į ateitį. Atviros Lietuvos Fondas. Kaunas: Aušra.
13. Perry, N., VanZandt, Z. (1998). Mano pasirinkimo galimybės. Atviros Lietuvos Fondas. Kaunas: Aušra.
14. Petrauskaitė, R. (1996). Psichopedagogika profesijos pasirinkimui. Vilnius: Žodynas.
15. Profesinio ugdymo pagrindai. Vilnius.
16. Richard N. Bolles (2005). Kokios spalvos tavasis parašiuotas? Kaunas: Mijalba.
17. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija.
18. Schrank L.W. (1995). How to choose the right career. Illinois USA.
19. Wundt W. (2004). Psichologijos pagrindai. Vilnius: Alma litera.

INTERNETINIŲ ADRESŲ SĄRAŠAS

1. Profesinio orientavimo strategija

http://www.smm.lt/veiklos_planai_ir_programos/strategijos.htm

2. AIKOS

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

3. Profesijos vadovas internete

<http://www.euroguidance.lt>

4. Profesijų pasaulis

<http://www.profesijupasaulis.lt>

5. Lietuvos mokslas ir studijos

<http://www.mokslas.lt>

6. Mokslas ir studijos Europos Sąjungoje

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

7. Lietuvos darbo birža

<http://www.ldb.lt>

8. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba

<http://www.darborinka.lt>

9. Darbas Europos Sąjungoje

<http://europa.eu.int/eures>

10. Fit for Europe (Profesinis mokymas, švietimas ir darbas ES šalyse)

<http://europe-online.universum.de/>

11. Rainbow (Internetiniai ištekliai, informacija ir mokymo medžiaga apie etninius ir kultūrinius skirtumus profesinio orientavimo/ konsultavimo srityje)

<http://rainbow.cimo.fi/>

12. Eurostage (Darbas Europos Sąjungoje)

<http://www.eurostage.org/>

13. On the Move (Interaktyvus vadovas studijoms ir darbui užsienyje)

<http://www.onthemove-eu.hi.is/>

14. Vocational learning (Profesinis mokymasis)

<http://www.vocationallearning.org.uk>

PRIEDAI

1 MODULIS

- 1 priedas. Profesijos rinkimąsi įtakoiantys veiksniai.**
- 2 priedas. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai.**
- 3 priedas. Asmens profesinės karjeros kūrimo veiksniai.**
- 4 priedas. Asmens motyvacijos veiksniai.**
- 5 priedas. Karjeros projektavimo apibrėžimas ir struktūra.**
- 6 priedas. Pagalbos teikimo jauniems klientams modelis.**
- 7 priedas. Profesinės karjeros tyrimų ir konsultavimo santykis karjeros projektavimo procese.**
- 8 priedas. Karjeros planavimo įgūdžių ugdymo planavimo ir veiklos modelis.**
- 9 priedas. Konsultavimo veiklos funkcijos.**
- 10 priedas. Konsultuojamojo asmens pažinimo tyrimų funkcijos.**
- 11 priedas. Veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimų funkcijos.**
- 12 priedas. Svarbiausios karjeros projektavimo gebėjimų sritys.**
- 13 priedas. Pagrindinis profesijos prieštaravimas: subjektyvusis ir objektyvusis profesijos aspektai.**

2 MODULIS

- 1 priedas - Schema „Visybinė asmenybės struktūra“.**
- 2 priedas – Asmenybės pažinimas (Naudojamų sąvokų žodynėlis).**
- 3 priedas – Profesijų klasifikavimo sistemų pavyzdžiai.**
- 4 priedas – A.Vekslerio vaikų intelekto skalė.**
- 5 priedas - Individo pasirinkimą nulemiantys veiksniai.**

3 MODULIS

- 1 priedas. Sąveikos tarp aplinkos ir grupės arba individo procesas**

Profesijos pasirinkimą įtakojuantys veiksniai
(parengta pagal „Karjeros valdymas“, A. Sakalas, A. Šalčius, 1997)

IŠORINIAI



Socialiniai veiksniai:

- tėvų socialinė padėtis;
- mokslo įstaigų artumas;
- tėvų išsilavinimas bei darbas;
- šeimos vertybinės nuostatos.

Ekonominiai veiksniai:

- šalies ekonominė situacija;
- darbo rinkos tendencijos ir padėtis.

Visuomeniniai veiksniai:

- požiūris į išsilavinimą;
- požiūris į darbą;
- visuomeninių vertybių sistema.

VIDINIAI



Fiziniai veiksniai:

- asmens fizinė sveikata.

Psichiniai veiksniai:

- patirtis;
- savivoka;
- interesai;
- polinkiai;
- intelektas;
- gebėjimai;
- charakteris;
- temperamentas;
- savęs vertinimas.

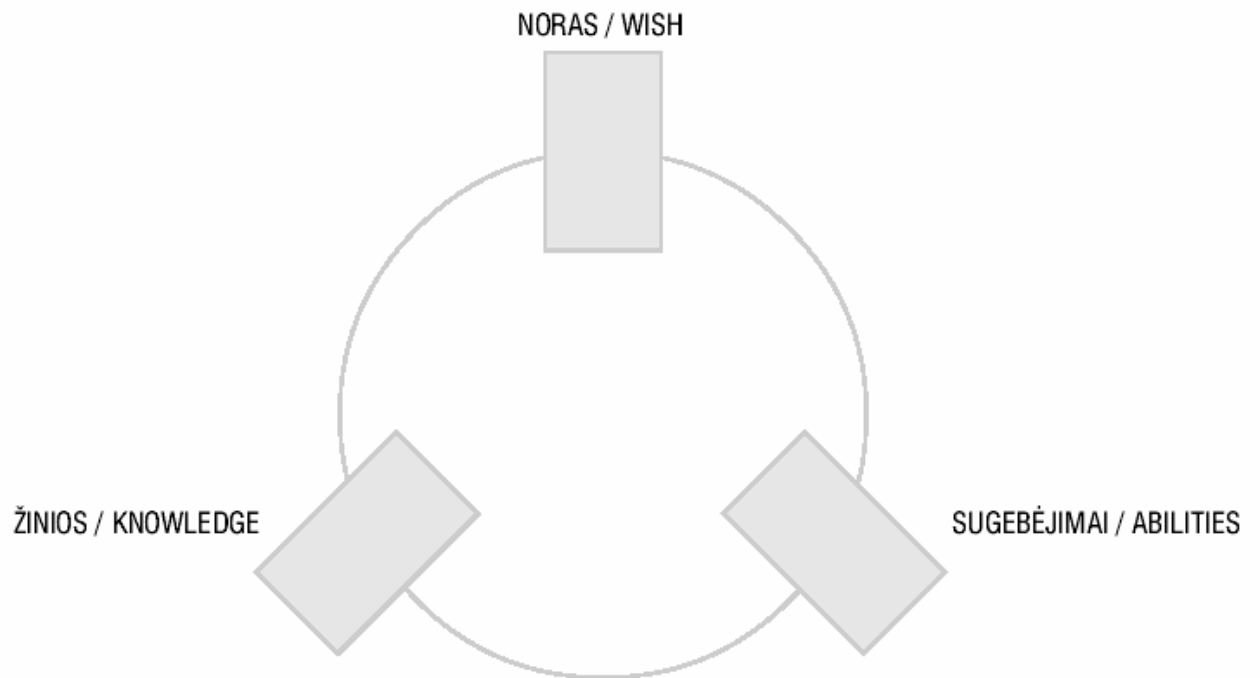
Dvasiniai veiksniai:

- asmens vertybinės nuostatos;
- asmens moralinės nuostatos.

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

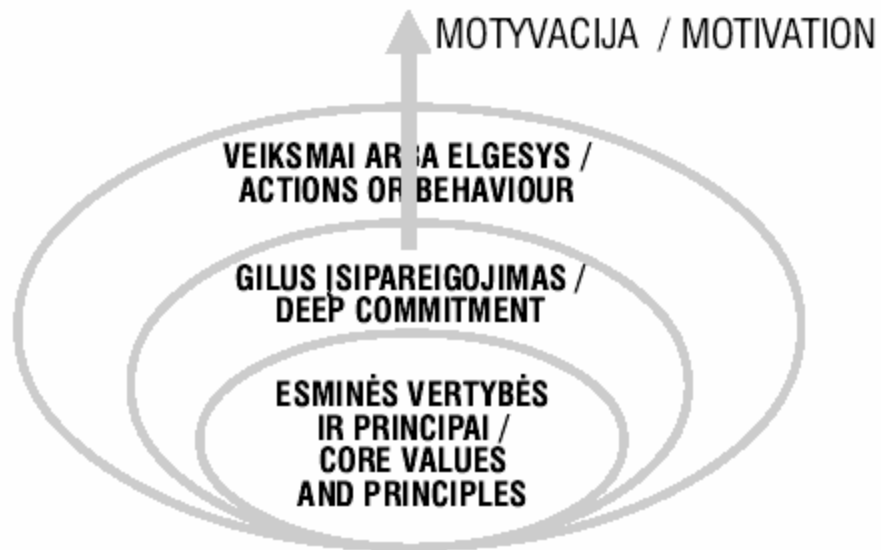
Stanišauskienė V., Večkienė N., Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema//Socialiniai mokslai Nr. 2 (19), p.
23 - 29

Karjeros sampratos kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje	Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Statusas, atlyginimas	Savirealizacija, asmens laisvė
Karjeros ateities planavimas	Numatoma aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija
Socialinis saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Lojalumas, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškumas, iniciatyvumas, karjeros kompetencija



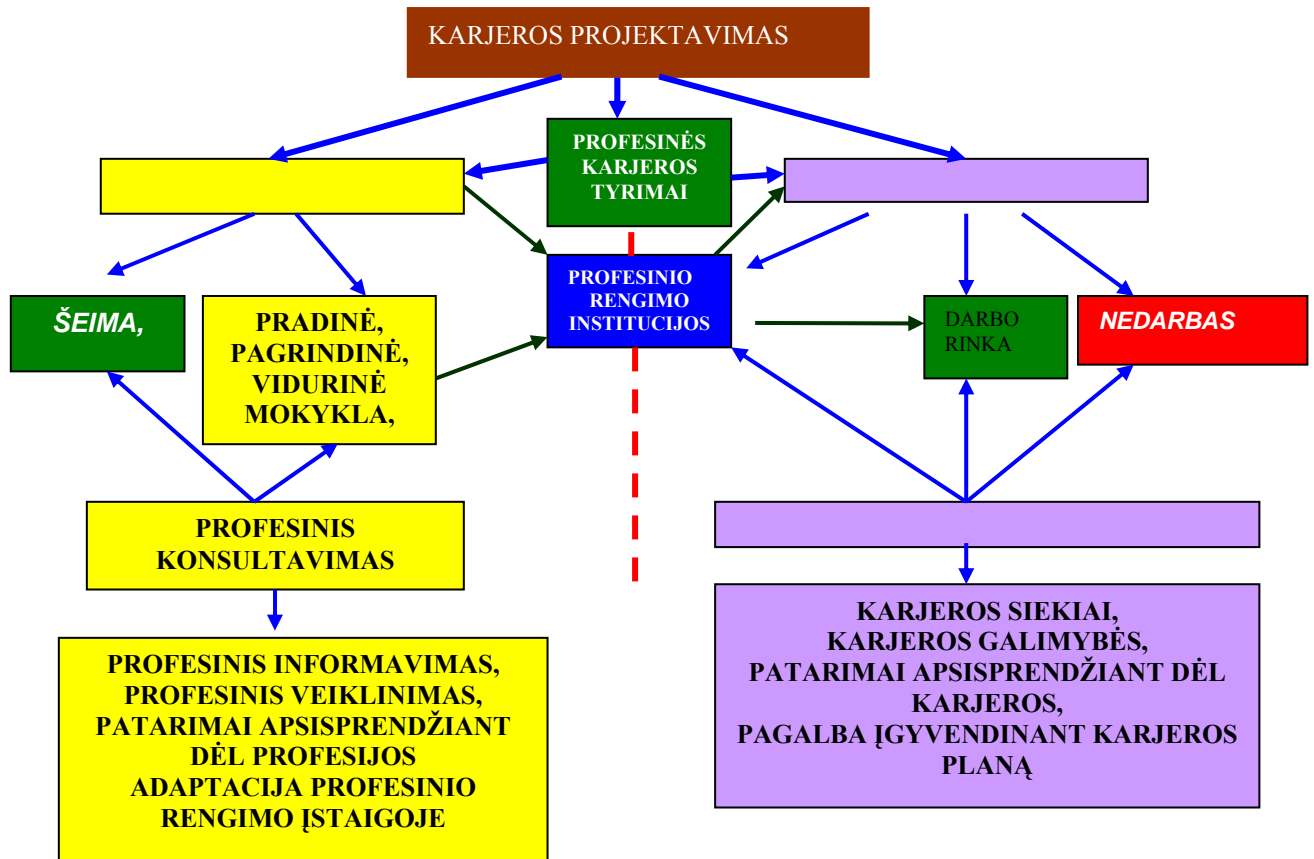
Asmeninės profesinės karjeros kūrimo veiksniai

(Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N., Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 8, 2004)



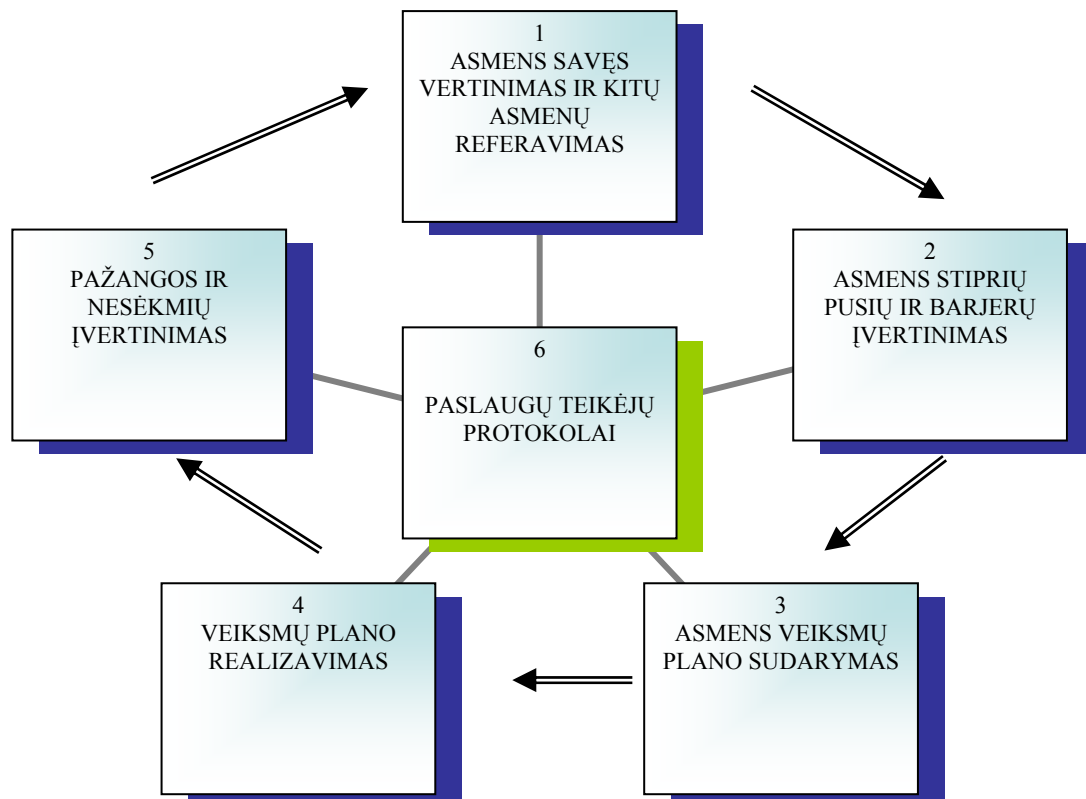
Asmens motyvacijos veiksniai

(Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N., Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 8, 2004)



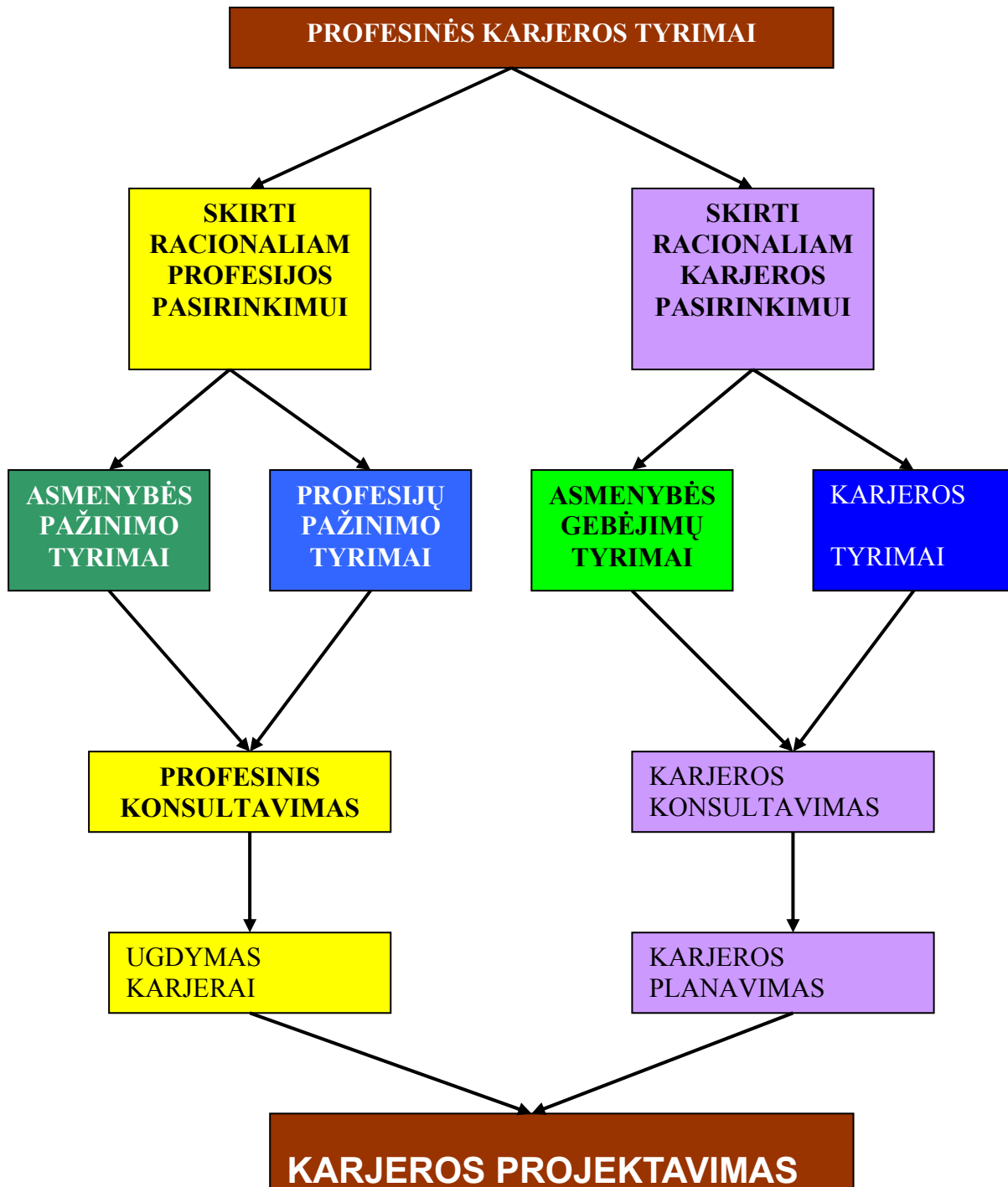
Karjeros projektavimo struktūra

(Pukelis.K, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2002, Nr6)



- Profesijos ir karjeros konsultantai

Pagalbos teikimo jauniems klientams modelis
(Parengta pagal *Guidance for Professional Advisers, Connexions. Sheffield 2001*)

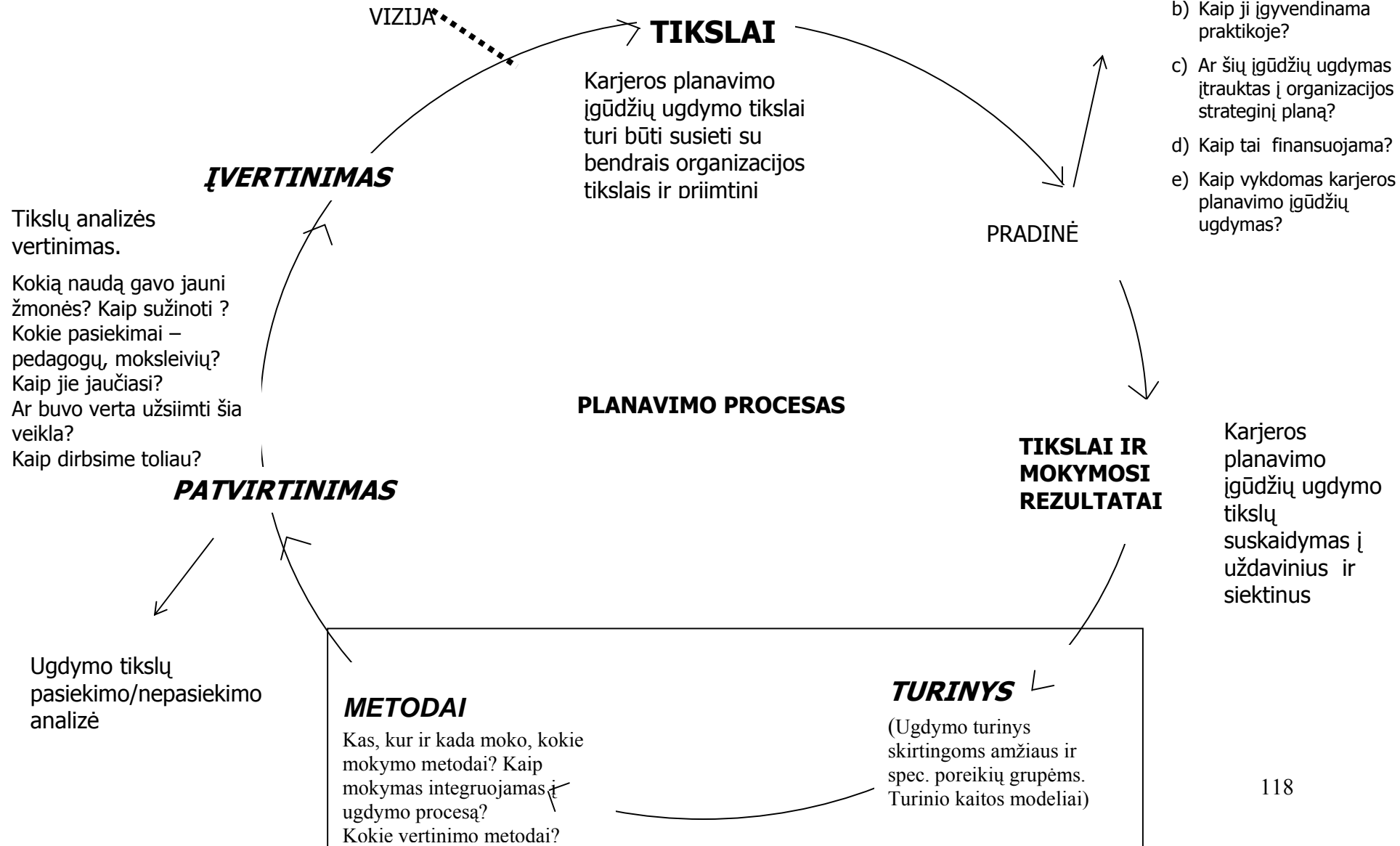


Profesinės karjeros tyrimų ir konsultavimo santykis karjeros projektavimo procese
(Pukelis.K, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje:nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2002, Nr. 6)

KARJEROS PLANAVIMO ĮGŪDŽIŲ UGDYMO PLANAVIMO IR VEIKLOS MODELIS

(parengta pagal Phare projekto „Karjeros mokymas ir orientavimas“ mokymo medžiagą, Vilnius, 2003)

- Ar yra karjeros planavimo įgūdžių ugdymo politika?
- Kaip ji įgyvendinama praktikoje?
- Ar šių įgūdžių ugdymas įtrauktas į organizacijos strateginį planą?
- Kaip tai finansuojama?
- Kaip vykdomas karjeros planavimo įgūdžių ugdymas?



Konsultavimo veiklos funkcijos

(Pukelis.K, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje:nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2002, Nr6)

1. teigiamos konsultavimo emocinės atmosferos sukūrimas;
2. konsultuojamųjų kultūrinių, socialinių, psichologinių ir somatinių ypatumų įvertinimas;
3. tikslaus bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus, atitinkančio kliento asmenybės struktūrą, parinkimas;
4. kliento konsultavimo poreikių nustatymas;
5. susitarimo su konsultuojamu asmeniu, kuriame suformuluojami konsultavimo tikslai, uždaviniai, konsultacinės veiklos rezultatai ir terminai, sudarymas;
6. konsultavimo plano ir grafiko parengimas;
7. reikalingos informacijos paieška;
8. būtinų atlikti tyrimų aprašo parengimas;
9. konsultuojamojo savarankiškos veiklos planavimas;
10. rizikos veiksnių ir jų prevencijos galimybių, siekiant pagerinti konsultavimo kokybę, numatymas;
11. parama nustatant mokymosi poreikius;
12. karjeros plano sudarymas;
13. mokymosi plano sudarymas;
14. grupinių konsultacijų organizavimas, dirbant su grupėmis;
15. ugdymo karjerai ir karjeros planų įvertinimas ir tobulinimas;
16. įsidarbinimo plano sudarymas;
17. konstruktyvus tyrimų duomenų taikymas konsultavimo tikslams pasiekti;
18. klausymasis;
19. pokalbio eigos modeliavimas ir valdymas;
20. stebėjimas;
21. “karjeros žemėlapis” konkrečioje profesijoje sudarymas;
22. karjeros projekto sudarymas organizacijos strateginės plėtros kontekste;

23. ryšių su įvairiais socialiniais partneriais palaikymas ir plėtotė;

24. žmogiškųjų išteklių plėtra ir koordinavimas organizacijoje ir daugelis kitų funkcijų.

Konsultuojamojo asmens pažinimo tyrimų funkcijos

(Pukelis.K, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje:nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2002, Nr6)

1. gabumų ir gebėjimų nustatymas;
2. temperamento ir charakterio ypatumų atskleidimas;
3. dorovinių savybių brandos konstatavimas;
4. fizinės ir psichinės sveikatos būklės įvertinimas profesijos arba karjeros reikalavimų kontekste;
5. savęs pažinimo lygio nustatymas;
6. polinkio veiklai tipo identifikavimas;
7. profesinio kryptingumo sąmoningumo atskleidimas;
8. profesinių ketinimų brandos identifikavimas;
9. karjeros siekių pagrįstumo konstatavimas;
10. praktinės veiklos patirties lygio atskleidimas;
11. gebėjimų analizuoti turimą informaciją ir priiminti profesijos rinkimosi arba karjeros sprendimus įvertinimas;
12. konsultavimo ir mokymosi poreikių nustatymas;
13. parengtų profesijos rinkimosi ir karjeros planų analizavimas ir įvertinimas;
14. asmenybės savybių, gebėjimų ir charakterio bruožų pokyčių analizė ir pan.

Veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimų funkcijos

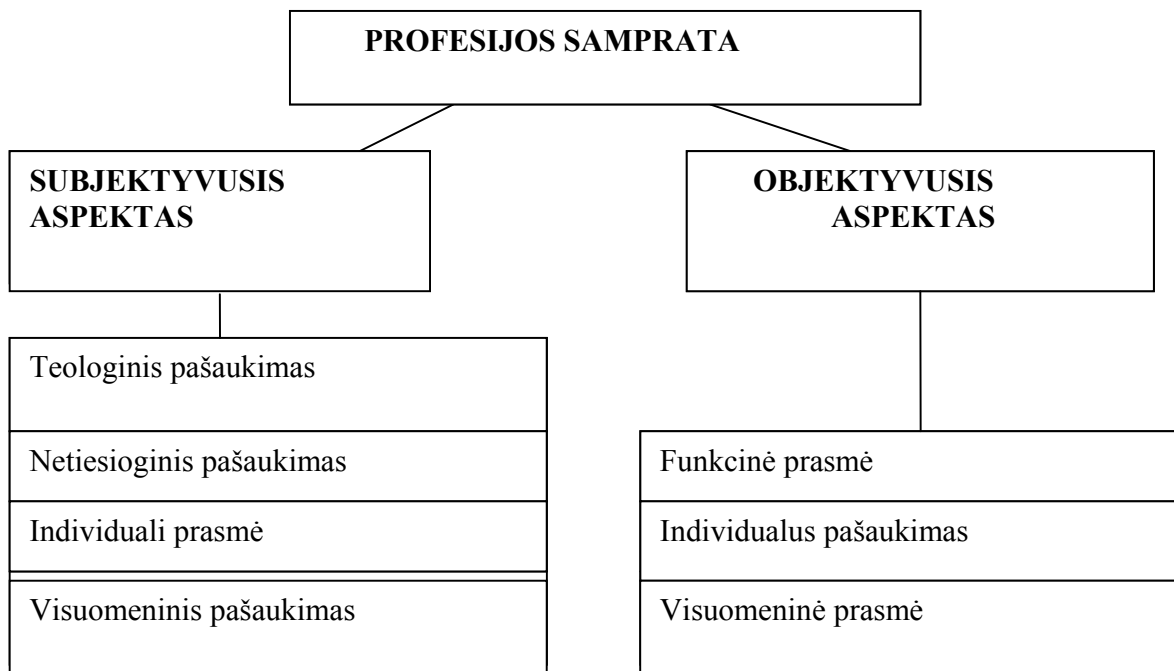
(Pukelis.K, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2002, Nr. 6)

1. paklausių ir nykstančių darbo rinkoje profesijų nustatymas;
2. profesijų turinio ir ypatumų atskleidimas;
3. reikalingų žinių ir mokėjimų įvertinimas karjeros siekiams realizuoti;
4. profesijos arba darbo vietos reikalavimų nustatymas asmenybės somatinėms, psichologinėms ir charakterio savybėms;
5. profesinio rengimo institucijų, kuriose galima įgyti reikalingų žinių, mokėjimų ir įgūdžių karjeros tikslams realizuoti, įvardijimas;
6. karjeros perspektyvų apibrėžimas iš laiko perspektyvos;
7. darbo ypatumų diagnozavimas;
8. galimos darbo aplinkos įtakos sveikatos būklei prognozavimas;
9. profesijos ar/ir karjeros keliamų uždavinių ir siekiamų veiklos rezultatų identifikavimas;
10. socialinių ekonominių parametų (darbo trukmė, atostogų pobūdis, uždarbis, karjeros galimybės, giminiškos profesijos siekiant efektyviai persikvalifikuoti, socialinė sauga, profesijos geografija) nustatymas;
11. informacijos apie profesijos turinį paieškos kanalų nustatymas;
12. konkrečios darbo vietos analizė;
13. socialinių veiksnių įtakos karjeros planams realizuoti diagnozavimas;
14. atskirų profesijų paklausos tarptautinėje darbo rinkoje nustatymas ir kitos funkcijos.

Karjeros projektavimo gebėjimų sritys:

1. bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimai;
2. asmenybės ypatumų įvertinimo gebėjimai (gabumai ir gebėjimai, požiūriai, interesai, vertybinės orientacijos, idealai, žinios, mokėjimai, fiziniai ir psichiniai sutrikimai ir t. t.);
3. mokymosi planavimo gebėjimai (mokymosi poreikių įvertinimas ir mokymosi planų parengimas, pagalba pasirenkant mokymosi institucijas);
4. profesinio informavimo organizavimo gebėjimai;
5. profesinio veiklinimo organizavimo gebėjimai;
6. profesinio konsultavimo gebėjimai;
7. karjeros planavimo gebėjimai;
8. karjeros konsultavimo gebėjimai;
9. profesinės karjeros tyrimų gebėjimai;
10. ugdymo karjerai ir karjeros planavimą kokybę sąlygojančių institucijų tinklo plėtotės ir koordinavimo gebėjimai;
11. įsidarbinimo planų rengimo ir įgyvendinimo gebėjimai.

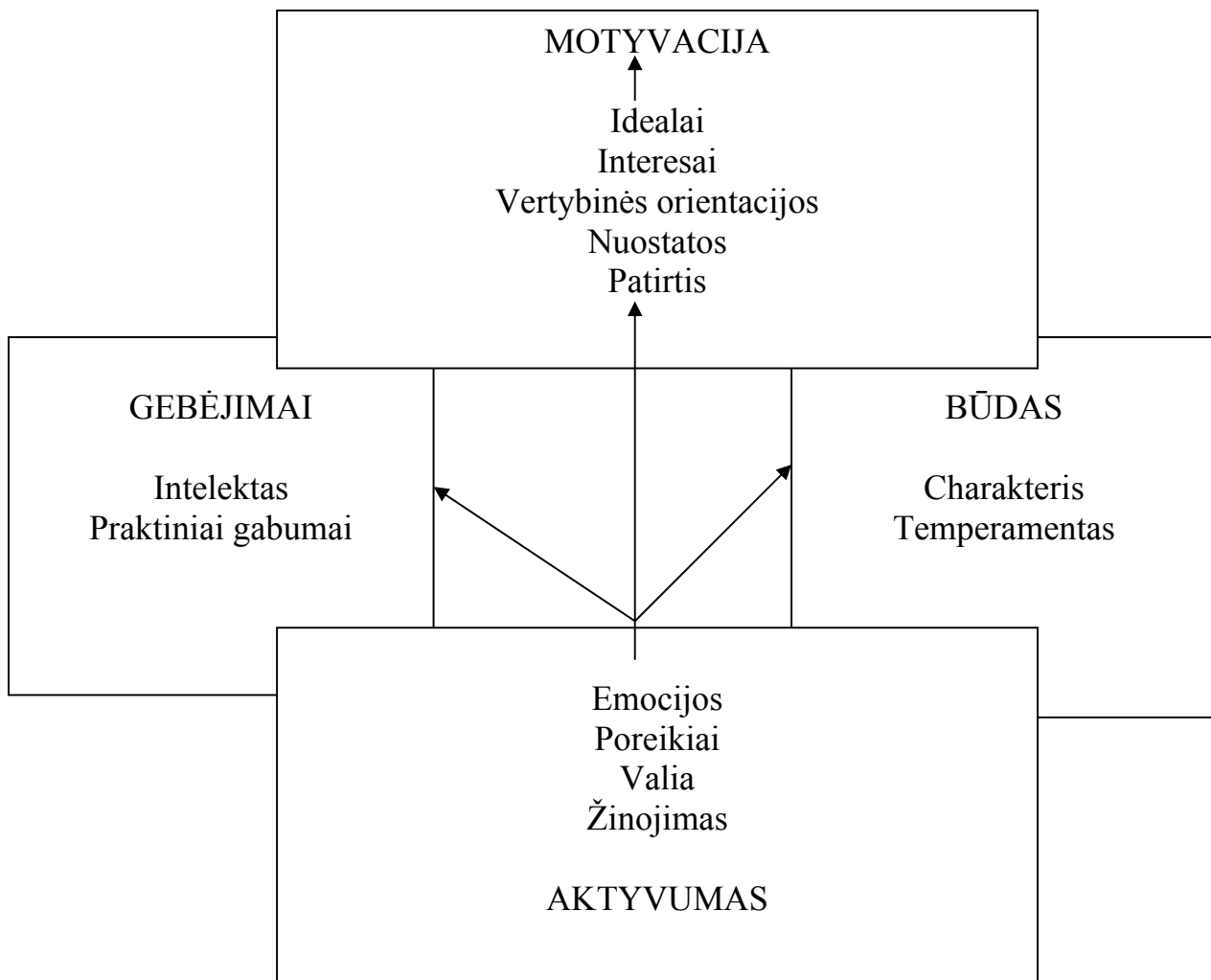
Subjektyviojo ir objektyviojo aspektų sąveika profesijos sampratoje



2 modulio priedai

Profesinės karjeros planavimo
gebėjimų ugdymo D metodikos
1 modulio 2 priedas

Visybinė asmenybės struktūra (pagal L. Jovaišą)



Asmenybės pažinimas (naudojamų sąvokų žodynėlis)

Asmenybė - visybinė psichinių struktūrų organizacija, pasižyminti kryptingu aktyvumu, savitais gebėjimais ir vertingu veiklos bei elgesio būdu.

Asmenybės aktyvumas – pastangos veikti plačiau, negu to reikalauja situacija ir veikiančiojo padėtis.

Asmenybės kryptingumas – pastovi vyraujančių poreikių, tikslų, motyvų, interesų, vertybinių nuostatų ir įsitikinimų sistema.

Asmenybės struktūra – asmenybę sudarantys komponentai, pvz., kryptingumas, temperamentas, charakteris, sugebėjimai, jausmai, valia.

Charakteris – esminių ir kokybiškai būdingų asmens psichinių savybių, kurios apsprendžia tipinį žmogaus elgesio būdą tam tikrose gyvenimo situacijose, sanakaupa.

Interesai – veikla, kurią mėgstate atlikti, arba emocijos, kurios sužadina Jūsų smalsumą.

Įgūdžiai – tai sąmoningai atliekamo veiksmo automatizuoti komponentai.

Sugebėjimai – tai individualiosios psichofizinės ir psichologinės ypatybės, padedančios sėkmingai atlikti tam tikrą veiklą, sužinoti, išmokti bei įgyti įgūdžių.

Temperamentas – įgimtos asmenybės savybės, kurios nusako fizinės ir psichinės veiklos dinamiškumą, tempą, intensyvumą.

Vertybės – tai, kas žmogui svarbiausia, reikšmingiausia.

Profesijų klasifikavimo sistemų pavyzdžiai

(pagal: L.Jovaiša (1999), Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.)

1. Pirmoji profesijų klasifikacija pagal interesus pasirodė 1927 metais. Jos autorius – amerikietis E. Strongas. Interesų pagrindu išskiriamos keturios profesijų grupės ir dvylika pogrupių.

I grupė – menininkas, architektas, psichologas, gydytojas.

II grupė – fizikas, inžinierius, chemikas.

III grupė – lakūnas, žemdirbys, dailidė.

IV grupė – biuro tarnautojas, knygų žinovas.

2. Interesų pagrindu profesijas klasifikavo ir amerikietis G.Kiunderis (1946), jis sudarė interesų diagnostinę metodiką pagal šias profesijas:

1. Mokslo

2. Literatūros

3. Mechaniko

4. Biuro tarnautojo

5. Sąskaitybės

6. Įtikinimo (pedagogo, psichoterapeuto)

7. Aktoriaus

8. Muziko

9. Socialinės tarnybos

10. Darbo gryname ore

3. Į asmenybės savybes orientavosi Dž.Holandas, 1959 metais paskelbęs asmenybės susiformavimo teoriją ir sukūręs atitinkamą jos pažinimo metodiką. Autoriaus teigimu, priklausomai nuo sąveikos su konkrečia aplinka formuojasi asmenybės tipas, profesinis jos kryptingumas. Jis skiria šešis aplinkos tipus ir šešis juos atitinkančius asmenybės tipus:

Intelektinė aplinka ir asmenybė.

Realinė aplinka ir asmenybė.

Socialinė aplinka ir asmenybė.

Konvencinė aplinka ir asmenybė.

Iniciatyvinė, verslinė aplinka ir asmenybė.

Meninė aplinka ir asmenybė.

4. L.Jovaiša konsultantams rekomenduoja tokią profesijų klasifikaciją:

I. Intelektinės profesijos:

1. Humanitariniai ir socialiniai mokslai
2. Biologija ir medicina
3. Fizika ir astronomija
4. Chemija
5. Matematika

II. Techninės profesijos:

1. Gavybos ir gamybos profesijos
2. Statyba
3. Energetika
4. Elektronika
5. Ryšiai

III. Socialinės profesijos:

1. Valdymas (vadyba, administravimas)
2. Švietimas (mokytojas ir kt.)
3. Apsauga (teisinė, civilinė, karinė)
4. Globa ir rūpyba
5. Konsultacija

IV. Aptarnavimo profesijos:

1. Prekyba ir maitinimas
2. Žiniasklaida
3. Finansai ir buhalterija
4. Kultas
5. Buities paslaugos

V. Meno profesijos:

1. Architektūra
2. Skulptūra

3. Tapyba grafikas, dizainas.
4. Muzika ir choreografija
5. Grožinė literatūra ir vadyba

VI. Lokomocinės profesijos:

1. Transportas
2. Miškininkystė
3. Žemės ūkis
4. Žvejyba
5. Sportas

A. Vekslerio vaikų intelekto skalė

Kalbinė dalis - Informacija: reikia atsakyti į klausimus, susijusius su turimomis bendromis žiniomis. Pvz.: "Kiek sparnų turi paukštis?", "Kas parašė 'Anykščių šilelį'?" Supratingumas: klausimai apie praktinius įgūdžius, sugebėjimą orientotis socialinėje aplinkoje ir priimti sprendimus. Pvz.: "Kodėl pinigus geriau laikyti banke?", "Ką darytum, jei pamatytum, jog berniukas išeidamas iš kavinės paliko savo knyga?" Aritmetika: klausimai, susiję su skaičiavimu. Pvz.: "Trys moterys tarpusavyje po lygiai pasidalijo 18 teniso kamuoliukų. Kiek kamuoliukų teko kiekvienai?" Panašumai: reikia palyginti ir rasti bendrumus tarp dviejų daiktų ar reiškinių. Pvz.: "Kuo panašūs tigras ir liūtas?", "Kuo panašios valanda ir savaitė?" Skaičių eilė: reikia iš eilės ir atvirkštine tvarka pakartoti skaičių seką. Ši testo užduotis matuoja dėmesį, gebėjimą susikaupti ir trumpalaikę atmintį. Žodynas: vertinama žmogaus žodinė informacija ir sugebėjimas mąstyti (sudaryti sąvokas, apibendrinti). Reikia apibūdinti įvairias sąvokas. Pvz.: "Kas yra skėtis?", "Kas yra sąmonė?" Visos šios pirmosios dalies užduotys matuoja vadinamąjį *kalbinį intelektą*. Tai yra, rezultatas gana stipriai priklauso nuo žmogaus kalbos išsivystymo ir nuo socialinio bei kultūrinio konteksto. Tarkim, socialiai apleistas vaikas, neturintis galimybių bendrauti su kitais žmonėmis, net ir turėdamas pakankamai gerus intelekto sugebėjimus, šios dalies užduotis atliks prasčiau negu kitos konstrukcinės dalies užduotis. Be to, kalbinės dalies užduotis kur kas prasčiau atliks ir kitų šalių (testas buvo sudarytas JAV) testuojamieji, ypač jeigu užduotys nėra pataisomos ir pritaikomos esamai kultūrai. Konstrukcinė dalis - Skaičiai-simboliai: kiekvienam skaičiui yra priskirtas simbolis. Per duotą laiką reikia užpildyti kuo daugiau simbolių. Šitaip matuojamas reakcijos greitis, susikaupimas, išmokimas, koordinacija. Paveikslėlių užbaigimas: reikia pasakyti, ko trūksta kiekviename paveikslėlyje (pvz., lapė nupiešta be ausies, švarkas be kilpų). Paveikslėlių seka: duodami 36 paveikslėliai, susiję su ta pačia istorija. Jie turi būti sudėliojami logine seka, kad susidarytų rišlus pasakojimas. Kaladėlių dėliojimas: pagal duotą paveikslėlį iš raudonų, baltų ir pusiau raudonų-baltų kubelių reikia sudėlioti pavaizduotą figūrą. Objekto išrinkimas: iš detalių sudėlioti daiktą.

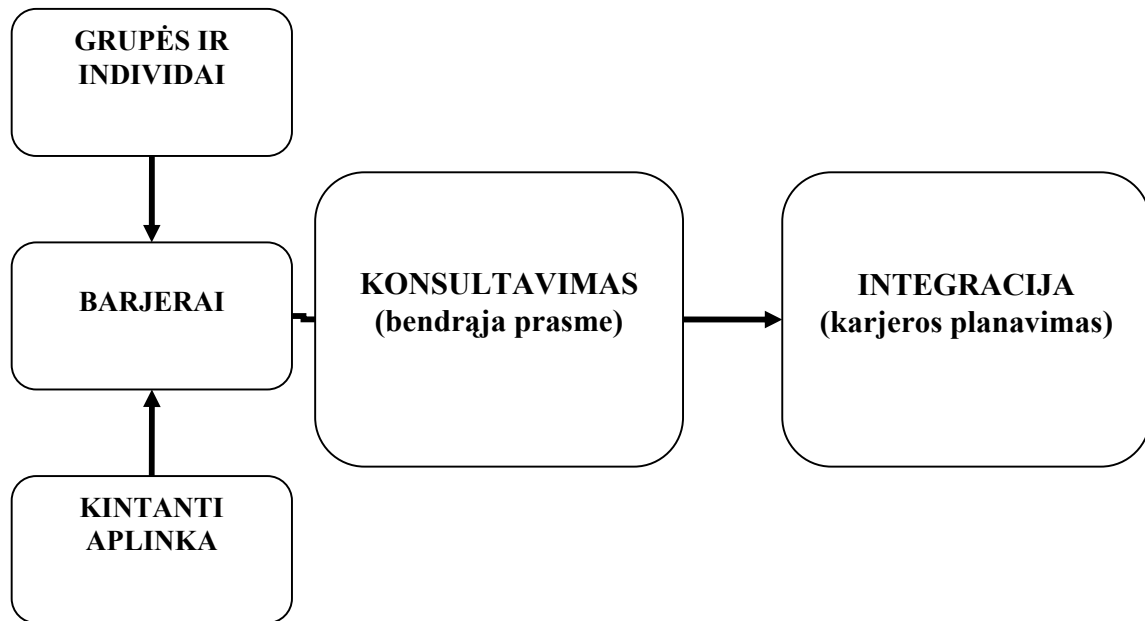
Asmens pasirinkimą nulemiantys veiksniai

Bendras sprendimo priėmimo modelis yra panašus tiek renkantis profesiją (ar specialybę), tiek ir mokymosi profilį. Skiriamos kelios grupės veiksnių, nulemiančių individo pasirinkimą): 1) *Socialiniai-ekonominiai*, juos sudaro gyvenamoji aplinka, socialinė, ekonominė bei kultūrinė šeimos padėtis, mokslo ir technikos pažanga, bendra ekonominė situacija, uždarbis ir kt. 2) *Pedagoginiai veiksniai* – tai ugdymas (kryptingas lavinimas pamokų metu, papildomojo ugdymo užsiėmimai, užmokyklinė bei visuomeninė veikla) ir jo rezultatai (žinios, gebėjimai, vertybės). 3) *Psichologiniai veiksniai* - tai poreikiai, interesai, polinkiai, bendrieji ir specialieji gebėjimai, intelektas, charakteris, vertybinės orientacijos. Kurios šių veiksnių sudedamosios dalys nulemia apsisprendimą, priklauso nuo asmenybės subrendimo ir nuo jam teikiamos pagalbos.

Socialiniai-ekonominiai		Pedagoginiai		Psichologiniai
Gyvenamoji aplinka Socialinė, ekonominė, kultūrinė šeimos padėtis Mokslo ir technikos pažanga Bendra ekonominė situacija Uždarbis		Ugdymas Jo rezultatai		Poreikiai Interesai Polinkiai Bendrieji ir specialieji gebėjimai Intelektas Charakteris Vertybinės orientacijos

3 modulio priedai

Profesinės karjeros planavimo
gebėjimų ugdymo D metodikos
3 modulio 1 priedas



1 paveikslas. Sąveikos tarp aplinkos ir grupės arba individo procesas

(Jovaiša T., Orenienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 52)

RENGĖJAS:

Vytauto Didžiojo universitetas

RENGĖJŲ VADOVAS:

Prof. habil. dr. Kęstutis Pukelis

