

**PATVIRTINTA**  
**Lietuvos darbo rinkos mokymo**  
**tarnybos direktoriaus 2008-02-11 d.**  
**įsakymu Nr. V(4)-26**



EUROPOS SAJUNGA  
Europos socialinis fondas



ŠVIETIMO IR MOKSLO MINISTERIJA

**KURKIME ATEITĮ DRAUGE!**

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

**PROFESINIO KONSULTAVIMO**  
**METODINĖS REKOMENDACIJOS**  
**PROFESIJS KONSULTANTAMS**

## TURINYS

PRATARMĖ	3
1. PROFESINIO KONSULTAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS, TIKSLAI IR UŽDAVINIAI	6
1.1. Profesinio konsultavimo struktūra	6
1.2. Profesinis konsultavimas karjeros sistemoje	10
1.3. Profesinės karjeros tyrimai	13
1.4. Pašaukimas ir jo reiškimosi kriterijai	16
1.5. Profesijos / karjeros konsultanto pagrindinės veiklos funkcijos ir gebėjimai	18
2. DAŽNIAUSIOS PROFESIJOS RINKIMOSI KLAIDOS	23
3. PROFESINIO KONSULTAVIMO PRINCIPAI	28
4. PROFESINIO KONSULTAVIMO TURINYS	31
4.1. Asmenybės pažinimas	31
4.1.1. Asmenybės struktūra	31
4.1.2. Intelektu formos ir jų pažinimas	33
4.1.3. Charakterio savybės	39
4.1.4. Charakterio nukrypimo tipai	44
4.1.5. Neadaptyvios profesijos rinkimosi būsenos	45
4.2. Profesinis konsultavimas bendrojo lavinimo sistemoje	46
4.3. Profesinis konsultavimas profesinio rengimo sistemoje: profesinėse mokyklose, kolegijose ir universitetuose	51
4.4. Profesinis konsultavimas darbo rinkos sistemoje	54
4.5. Subjektyvieji ir objektyvieji psichodiagnostiniai tyrimo metodai	57
5. PROFESINIO KONSULTAVIMO PROCESAS	61
5.1. Profesinio konsultavimo etapai	61
5.2. Profesinio konsultavimo formos	66
5.2.1. Profesinis informavimas	66
5.2.2. Profesinio veikimo skatinimas	81
5.2.3. Patarimai ir konsultacijos	84
5.3. Profesinio konsultavimo būdai	88
5.4. Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trikdžiai	91
LITERATŪRA	94

## PRATARMĖ

1. Profesinis konsultavimas – viena seniausių žmonijos veiklų. Jau antikoje pastebėta, kad žmonės yra skirtingi ne tik veido, kūno formomis, būdo bruožais, bet ir sugebėjimais geriau atlikti vienus arba kitus darbus. Tokie išskirtiniai ypatumai dažniausiai būdavo įvardijami *Dievo dovana*. Pagrindinis *Dievo dovanos* turėjimo kriterijus – veiklos, darbo rezultatyvumas, sugebėjimas jį atlikti geriau negu kiti. Su profesiniu konsultavimu susiję klausimai keliami jau Senovės Graikijos mąstytojo Platono (428–348 m. pr. Kr.) veikale „Valstybė“, kuriame jis, remdamasis žmonių sugebėjimais, bando pagrįsti idealios visuomenės struktūrą. Platonas neneigia ugdymo reikšmės vieniems ar kitiems sugebėjimams išplėtoti, tačiau pabrėžia, kad gabumai vienai ar kitai veiklai yra įgimti. Jis išskyrė tris valstybei svarbiausius veikėjų tipus: filosofus, karius ir žemdirbius, amatininkus bei pirklius (Platonas 1981: 131).

2. Naujaisiais amžiais Platono atrankos idėjas bandė analizuoti ir plėtoti Ž. Ž. Ruso, J. A. Komenskis ir kiti. Vienas žymiausių visų laikų pedagogų J. A. Komenskis visą savo ugdymo teoriją grindžia *prigimtinio atitikimo principu*, t. y. reikalavimu, kad mokymas atitiktų vaiko įgimtus gebėjimus. Remdamasis šiuo principu, jis sukuria mokyklų sistemą (motinos mokykla, gimtosios kalbos mokykla, gimnazija, lotynų kalbos mokykla ir akademija). J. A. Komenskis akcentavo, kad baigiant lotynų kalbos mokyklą, turi būti atliekamas viešas talentų tyrimas siekiant nustatyti, kuriuos mokinius galima leisti į akademiją, o kuriuos nukreipti kita linkme: „Pats akademijos darbas vyks lengviau ir sėkmingiau, jeigu visų pirma į ją bus siunčiami rinktiniai protai, žmonijos žiedai, o kiti tegu imsis arklo, amato ar prekybos, kas kam bus gimes. <...> Antra, jei kiekvienas imsis tos mokslo srities, kuriai, sprendžiant iš tam tikrų požymių, gamta jį paskyrė.“ (Komenskis 1986: 315).

3. Lietuvoje žmogaus prigimties tipus *kilmingumo* požiūriu analizavo Biržų mokyklos rektorius A. Rasijus (apie 1575–1627/28) savo 1611 („*Tractatus de mercatura*“) ir 1624 („*Tractatus politico iuridicus de nobilitate et mercatura*“) metais išleistuose veikaluose. Pirmiausia jis bandė apibrėžti kilmingumo sąvoką, kuri luominėje visuomenėje buvo nepaprastai reikšminga. A. Rasijus teigia, kad kilmingi yra tie, kurie pranoksta kitus dorybėmis, išmintimi, iškalbingumu, sugebėjimais kariauti, valdyti valstybę, savo arba protėvių vertingumu ir pabrėžia, kad kilmingumas nėra giminės sinonimas (Lukšaitė 1991: 46).

4. A. Rasijaus nuomone, tobulas kilmingumas yra *sielos ir kūno gėris*, tačiau *daugiau sielos* negu kūno. Sielos kilmingumą nusako *trys požymiai*:

4.1. Gebėjimas imtis aukštų ir sunkių dalykų;

4.2. Gebėjimas tikrus dalykus skirti nuo klaidingų;

4.3. Sugebėjimas kurti reikšmingas dorybes (žr. 1 lentelę).

5. Taip pat A. Rasijus išskiria 6 *kilmingumo tipus* (žr. 1 lentelę): 1) *teologinį*; 2) *metafizinį arba esminį*; 3) *intelektą*; 4) *praktinį*, t. y. *moralinį*; 5) kilusį iš *turtingumo*; 6) *fizinį*. Palyginę šiuos A. Rasijaus kilmingumo tipus su šiuolaikinės karjeros projektavimo teorijoje išskiriamais žmonių tipais pagal poreikius atitinkamai veiklai (Hollandas 1973, Gardneris 1993, Jovaiša 1978: 56), rastume panašumų: sielos kilmingumą, kilusį iš turto, atitiktų šiandieninis materialinis-ekonominis tipas, fizinį – somatinis tipas, intelekto – intelektinis-verbalinis tipas. Problemiškiau būtų rasti sąsajų tarp kitų kilmingumo ir atitinkamos veiklos poreikio tipų.

1 lentelė

*A. Rasijaus (1575–1627) sielos kilmingumo požymiai ir tipai (Lukšaitė 1991)*

<b>SIELOS KILMINGUMO POŽYMAI</b>	<b>SIELOS KILMINGUMO TIPAI</b>
1. GEBĖJIMAS IMTIS AUKŠTŲ IR SUNKIŲ DALYKŲ	1. TEOLOGINIS
2. GEBĖJIMAS TIKRUS DALYKUS SKIRTI NUO KLAIDINGŲ	2. METAFIZINIS
3. GEBĖJIMAS KURTI REIKŠMINGAS DORYBES	3. INTELEKTO
	4. PRAKTINIS
	5. TURTO
	6. FIZINIS

6. Spartus mokslo ir technikos vystymasis XVIII–XIX a. reikalavo vis gilesnės ir ankstyvesnės specializacijos. XX amžiuje sparčiai vystantis pramonei, didėjant konkurencijai, iškyla darbo našumo problema, vystosi nenutrūkstantis gamybos būdas. Atsiranda žmonių, sugebančių geriau atlikti vienus ar kitus darbus, paklausa. Tai paskatina pradėti eksperimentinius profesinio tinkamumo ir atrankos tyrimus (F. W. Tayloras, S. Thompsonas, H. Munsterbergas, F. Parsonsas ir kt.). Šių mokslininkų tyrimai atskleidė profesinio apsisprendimo problemos svarbą žmogui ir visuomenei, jos sudėtingumą, profesijų ir joms būtinų asmenybės savybių įvairovę, profesijos ypatybių bei konkretaus žmogaus charakterio bruožų suderinamumo problemą ir pan. Profesinio konsultavimo, kaip karjeros projektavimo, sudėtinės dalies reikšmė ypač svarbi tampa žinių visuomenėje.

7. Apibendrinami profesinio konsultavimo, kaip socialinio fenomeno, raidą ir kultūrinę kaitą, galime teigti, kad profesijos rinkimosi tinkamumo klausimai domino žmones jau nuo gilios senovės, todėl karjeros projektavimo disciplina nėra naujas reiškinys. Keitėsi tik pavadinimai, kuriais buvo įvardijamos žmogaus pastangos pasirinkti profesiją pagal pašaukimą. Pirmieji

rašytiniai bandymai pagrįsti profesijos rinkimosi tinkamumą fiksuoti Platono veikale „Valstybė“. Naujaisiais amžiais profesijos rinkimosi klausimai buvo plėtojami toliau bandant detalizuoti pašaukimą specialiesiems gabumams. Ypač vertingi ir įdomūs Biržų gimnazijos rektoriaus A. Rasijaus pastebėjimai, glaudžiai susiję su šiandienine karjeros projektavimo teorija. Industrinėje ir postindustrinėje visuomenėje poreikis pasirinkti tinkamą profesiją tapo ypač aktualus, todėl XX a. pradžioje pradedami intensyvūs karjeros projektavimo tyrimai. Tam impulsą suteikė diegiami mokslinio darbo organizavimo principai, ypač nenutrūkstamo darbo įdiegimas. Tačiau tuo laikotarpiu karjeros projektavimas daugiau atspindėjo profesinio orientavimo poreikius – svarbiausiais profesijos rinkimosi kriterijais buvo laikomi darbo rinkoje dominuojantys poreikiai. Žmogaus gabumai svarbūs buvo tik tiek, kiek jie atitiko darbo rinkoje dominuojančias profesijas.

# 1. PROFESINIO KONSULTAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS, TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

## 1.1. Profesinio konsultavimo struktūra

8. *Profesinis konsultavimas* – tai specialiai organizuota veikla, padedanti asmenims išsirinkti profesiją, derinant jų individualias savybes su darbo rinkos bei profesinio rengimo galimybėmis. Profesinis konsultavimas remiasi asmenybės pažinimo, darbo rinkos ir profesijų tyrimų rezultatais bei pedagoginės / andragoginės sąveikos derinimo metodais.

9. *Profesinio konsultavimo paskirtis* – teikti informacijos apie profesijų pasaulį ir darbo rinkos kaitos tendencijas, padėti konsultuojamajam pažinti savo fizinius ir dvasinius ypatumus, patarti ir padėti organizuoti profesinio veikimo skatinimą, teikti patarimus dėl profesinių ketinimų pagrįstumo siekiant padėti pasirinkti tinkamą profesiją.

10. Profesinį konsultavimą atlieka: profesionalūs profesijos konsultantai (darbo rinkos mokymo tarnybų, darbo biržų, įdarbinimo biurų konsultantai, turintys aukštąjį pedagoginį arba psichologinį išsilavinimą), mokymo įstaigų pedagogai, socialiniai pedagogai, mokyklų psichologai, profesinio informavimo taškų patarėjai. Profesinio konsultavimo metu interesantams aiškinama, koks išsilavinimas ar specialus pasirengimas būtinas vienai ar kitai profesijai, informuojama apie profesijų perspektyvas ir poreikius, darbo užmokestį, profesinės karjeros galimybes, darbo sąlygas ir pan. Siekdami aiškumo, konsultantai naudoja profesijoms skirtus informacinius leidinius ir biuletenius, nuolat kaupia naujausią informaciją apie įvairių profesijų darbuotojų poreikį regionuose, analizuoja profesinio mokymo programas, informuoja apie įvairias mokymo / studijų programas ir kt. Profesinis konsultavimas nebus efektyvus, jei patariant profesijos klausimais, nebus atsižvelgiama į individualius konsultuojamojo poreikius, gabumus ir gebėjimus, charakterio savybes ir pan.

11. Profesinio konsultavimo (arba kaip anksčiau buvo vadinama, psichotechnikos, profesinio orientavimo) teorijos ir praktikos pradininku laikomas F. Parsonsas, 1908 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose įkūręs pirmąjį profesinio konsultavimo biurą. Jis 1909 m. išleido knygą „Profesijos pasirinkimas“ („*Choosing a Vocation*“), pateikdamas tris svarbiausius profesijos rinkimosi principus: 1) geras savęs pažinimas; 2) geras pasirenkamos profesijos ypatumų žinojimas; 3) mokėjimas teisingai šiuos du žinojimus derinti ir priimti tinkamą profesinį sprendimą. Šiems principams realizuoti F. Parsonsas siūlo *savianalizę*, grindžiamą savistaba ir specialių testų panaudojimu, profesijų aprašų (*profesiogramu*) studijavimu, atitinkamos profesijos atstovų veiklos

stebėjimu ir pan. Suvokus, kad stebėti veiklą ir dirbti pačiam yra du skirtingi dalykai, vėliau sukuriama ir *profesinio veikimo skatinimo* kategorija. Vadinasi, profesinio konsultavimo paskirtis – padėti žmogui geriau pažinti save, gauti naudingos informacijos apie profesiją bei išbandyti ją praktiškai.

12. F. Parsonso profesinio konsultavimo (tuo metu – profesinio orientavimo) teorija reikalavo plėtoti šiuos tyrimus: 1) individualių psichinių skirtumų išryškėjimas ir jų pagrindu sudarytas skirtingų žmonių tipų klasifikavimas, jų tinkamumo vienai ar kitai profesijai nustatymas; 2) informacijos apie profesijas ir jų ypatybes rinkimas bei panaudojimas siekiant teisingo profesinio apsisprendimo; 3) sukurti būdus, padedančius nustatyti, kiek vienas ar kitas profesinis apsisprendimas yra tinkamas. Ši sritis lėmė poreikį plėtoti tyrimus ketvirtoje srityje, kurią mes pavadiname *profesinio veikimo skatinimu*. Jo paskirtis – padėti besirenkančiajam profesiją patikrinti savo profesinio apsisprendimo tinkamumą. Dėl to reikėjo teoriškai pagrįsti ir praktiškai sudaryti sąlygas tokių patikrinimų atlikti prieš pradėdant profesinę veiklą. Tai lyg perša nuostatą, kad testai nėra patikimi profesijos rinkimosi tyrimo metodai, nes tinkamas profesinis apsisprendimas yra labai sudėtingas procesas, reikalaujantis kruopštaus ir ilgo darbo tiek savęs, tiek profesijos pažinimo srityje. Tačiau nei savianalizė, nei profesijos pažinimas, paremti stebėjimais ar testais, negali būti patikimi kriterijai, nes tam reikia praktikos. Pavyzdžiui, mokytojas apie savo auklėtinį irgi daugiausia sužino stebėdamas, kaip jis atlieka tam tikrą užduotį.

13. Vadinasi, F. Parsonsas faktiškai pagrindė *profesinio konsultavimo struktūrą*, kurią sudaro keturi elementai:

- 13.1. savęs pažinimas;
- 13.2. profesinis informavimas;
- 13.3. profesinio veikimo skatinimas (vok. *berufsprüfung*, angl. *vocational exercises*);
- 13.4. patarimai padedant pasirinkti profesiją (pagalba svarstant, kokią profesiją pasirinkti).

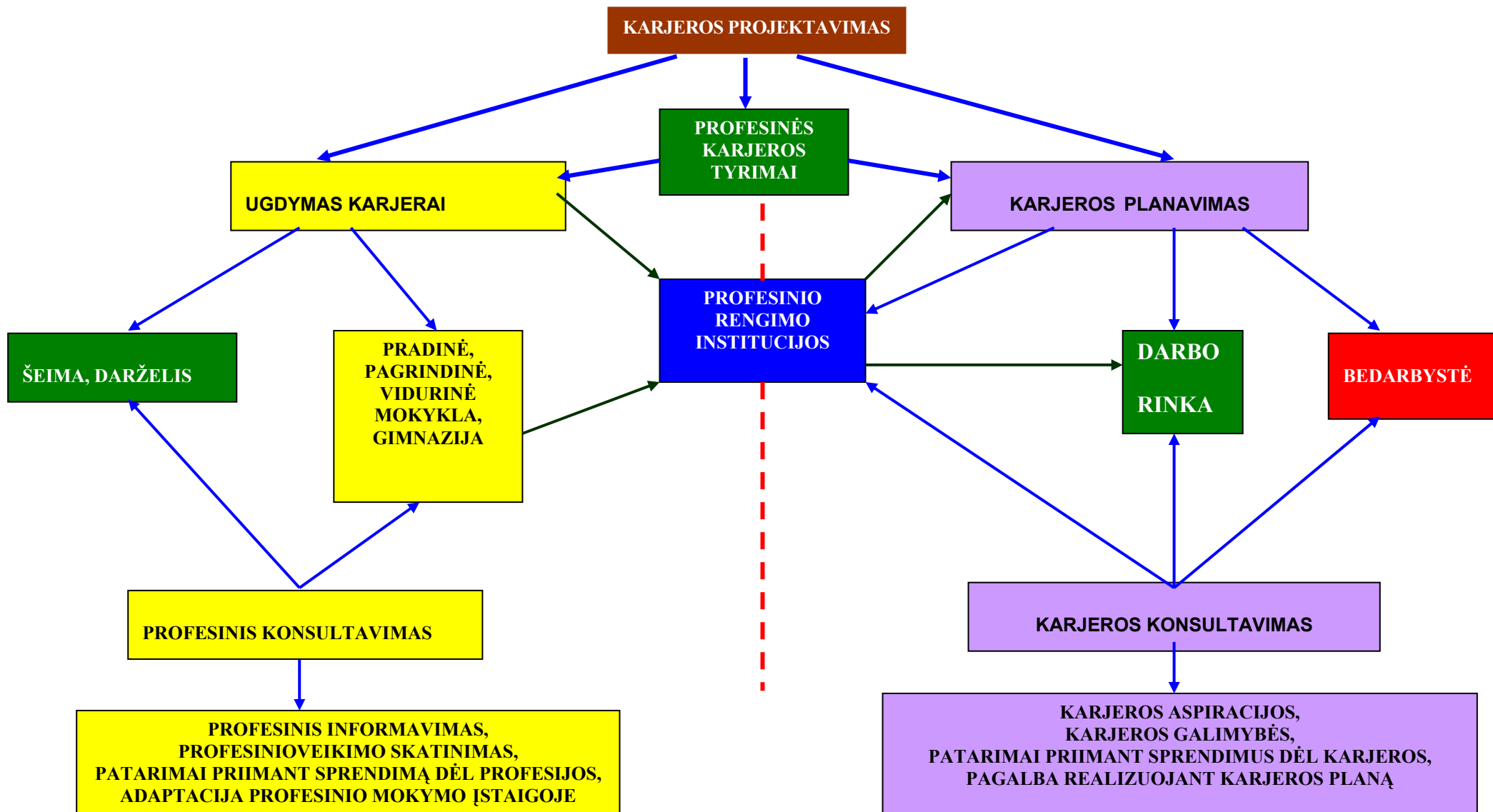
14. Savęs pažinimas yra nenutrūkstantis procesas, vykstantis visą gyvenimą. Skiriasi tik šio proceso kokybė. Kuo žmogus vyresnis, tuo šis procesas kokybiškesnis. Paauglystės ir jaunystės metais savianalizė pasiekia aukščiausią tašką, vaikinų ar merginų sieloje sukelia didžiausią įtampą. Vėliau ši įtampa pradeda slūgti dėl įvairių gyvenimiškų aplinkybių. D. E. Superis (1961) šiuo požiūriu skiria *penkis* profesijos rinkimosi proceso etapus:

- 14.1. profesijos rinkimosi poreikio augimas;
- 14.2. profesijos paieškos;
- 14.3. sprendimo pasirinkti vieną ar kitą profesiją įsitvirtinimas;
- 14.4. gilinimasis į pasirinktą profesiją (stabilizacija);

14.5. domėjimosi pasirinkta profesija sumažėjimas (nuopuolis).

15. Pastaruoju metu dėl sparčių mokslo ir technologijų plėtros procesų ir darbo rinkos poreikių kaitos paskutinis etapas pasitaiko vis rečiau. D. E. Superis (1961) pirmasis įvedė karjeros sąvoką, o profesinio orientavimo (angl. *vocational guidance*) sąvoka buvo pakeista karjeros valdymo (angl. *career guidance*) sąvoka, tuo pabrėžiant, kad profesijos kitimas tampa natūralia kiekvieno žmogaus būseną. Vėliau japonų mokslininkas Sh. Fukuyama (1984) įvedė racionalaus profesijos rinkimosi sąvoką ir pasiūlė būdus tokiam pasirinkimui nustatyti. Šiandien jau akivaizdu, kad žinių visuomenės sąlygomis semantinė prasme karjeros valdymo (angl. *career guidance*) sąvoka taip pat nebeatspindi tikrųjų profesijos rinkimosi ir karjeros plėtotės poreikių. Tiksliau šį fenomeną atspindi sąvoka *karjeros projektavimas* (angl. *career designing*). Profesinis konsultavimas yra sudėtinė karjeros projektavimo struktūros dalis (žr. 1 pav.).





1 pav. Karjeros projektavimo struktūra (Pukelis 2003: 69)

## 1.2. Profesinis konsultavimas karjeros projektavimo sistemoje

16. Karjeros projektavimas (angl. *career designing*), kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. *Pirma*, darbo rinkos poreikių kaita spartėja. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. Kita vertus, žmogaus profesinis pašaukimas, kaip gabumas tam tikrai veiklai, potencialiai išlieka pastovus ir nekintantis. Vadinasi, labai svarbu dar jaunystėje pasirinkti tokią profesiją, kuri labiausiai atitiktų prigimtinių profesinių pašaukimą. Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje tai pats svarbiausias ir sudėtingiausias uždavinys. *Antra*, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus jos subjektams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėjome, ne tik išlikti, bet ir nugalėti konkurencinėje kovoje. Vadinasi, *esminiais gebėjimais* žinių visuomenėje tampa *tyrimo gebėjimai*, dėl kurių gaunamos fundamentaliojo arba taikomojo pobūdžio žinios. Buvę svarbiausi informacinėje visuomenėje *bendravimo* ir *bendradarbiavimo* gebėjimai nors ir išlieka aktualūs, tačiau tampa antraeiliai. Bendravimas ir bendradarbiavimas žinių visuomenėje *tikslingas* ir *prasmingas* tampa tik tada, kai jis vyksta remiantis objektyviomis *žiniomis*. Vadinasi, galime daryti *prielaidą*, kad projektuojant karjerą *konsultavimo* (taip pat bendravimo ir bendradarbiavimo) *gebėjimai* tampa antraeiliais, o esminiais – *tyrimo gebėjimai*. Kita vertus, atlikus tyrimus gauta informacija tėra prielaida konsultavimo veiklai planuoti ir realizuoti. Kyla klausimai: kokie tai tyrimo gebėjimai? Koks jų turinys? Akivaizdu, kad norint padėti žmogui pasirinkti tinkamą profesiją ir sėkmingai dirbti konkurencinėje rinkoje, reikalingos tam tikros žinios ir tam tikri gebėjimai šioms žinioms gauti. Galime formuluoti *hipotezę*, kad esminiai karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje yra *profesinės karjeros tyrimų* (angl. *research on vocational career*) gebėjimai. Kyla klausimai: kokie tai gebėjimai? Koks jų turinys? Koks profesinės karjeros tyrimų santykis su karjeros projektavimu? Kas yra karjeros projektavimas? Ar kaip visą gyvenimą trunkantis procesas jis yra vientisas, ar vis dėlto susideda iš kelių specifinių procesų? Kokie tai procesai? Kaip pasiekiami jų tikslai? Akivaizdu, kad norint atsakyti į šiuos ir kitus klausimus, pirmiausia būtina pateikti karjeros projektavimo, kaip reiškinių, sisteminę sampratą, apibrėžti jo santykį su kitais panašaus pobūdžio reiškinių, kurie jau yra susiklostę istoriškai: profesiniu orientavimu (anksčiau psichotechnika), profesiniu informavimu, profesinio veikimo skatinimu, patarimais renkantis profesiją, adaptacija profesinio rengimo įstaigoje arba darbo organizacijoje ir t. t. Kita vertus, akivaizdu, kad kol kas sunku atsakyti į visus klausimus, juo labiau, kad norint tai padaryti, yra būtina atlikti ir papildomų tyrimų. Svarbiausia atskleisti, kokie tyrimai ir teorinio modeliavimo darbai yra patys aktualiausi karjeros projektavimą apibūdinant kaip reiškinių.

17. Europos Komisijos parengtame mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000: 17–18) tarp šešių svarbiausių klausimų minimas ir klausimas, susijęs su pagalba žmonėms didinant jų galimybes mokytis visą gyvenimą. Akivaizdu, kad tai labai aktualu žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra nepaprastai sparti, ir mokymasis, ypač profesinis, tampa neišvengiama būtinybe. Tačiau mokymasis visuomet yra tikslingas, nukreiptas į tam tikrų gebėjimų, tiek bendrųjų, tiek specialiųjų, susijusių su konkrečia profesija, įgijimu. Darbo rinkos kaita, kurią lemia sparti mokslo ir technologijų pažanga, objektyviai užprogramuoja būtinybę numatyti, t. y. projektuoti savo karjeros pokyčius, kurių pagrindu priimamas sprendimas, ką ir kodėl reikia mokytis. Vadinasi, karjeros projektavimo gebėjimai tampa nepaprastai aktualūs, nes mėgstamas darbas yra svarbi žmogaus gyvenimo dalis.

18. *Karjeros projektavimas* – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste *tirti, planuoti bei įgyvendinti* savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą. Vadinasi, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas žmogus nuolat projektuoja savo profesinio gyvenimo kelią. Karjeros projektavimo struktūra (žr. 1 pav.) susideda iš dviejų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai (angl. *career education*) ir karjeros planavimo (angl. *career planning*).

19. Esminis karjeros projektavimo, ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų skirtumas yra tas, kad karjeros projektavimas apima dar ir *profesinės karjeros tyrimus*, kai tuo tarpu ugdymas karjerai ir karjeros planavimas susideda tik iš profesinės karjeros tyrimų duomenų, kurie yra reikalingi planuojant ir realizuojant šiuos procesus konsultavimo būdu. Profesinės karjeros tyrimai gali būti atliekami siekiant gauti duomenų, reikalingų padėti priimti kuo racionalesnį profesinį sprendimą, arba siekiant parengti kuo racionalesnį karjeros planą konkrečiai profesinei veiklai. Karjeros projektavimo rezultatas – individualus žmogaus *karjeros projektas* (angl. *career design*). Karjeros projektas gali būti skirtas jaunimui, besiruošiančiam veiklai darbo rinkoje ir suaugusiems žmonėms, jau veikiantiems darbo rinkoje.

20. Įvairiais žmogaus amžiaus tarpsniais karjeros projektavimas turi skirtingą pobūdį ir tikslus. Jaunystėje karjeros projektavimas sutampa su *ugdymo karjerai* procesu, kurio tikslas padėti jaunam žmogui pasirinkti jo pašaukimą atitinkančią profesiją, t. y. padėti atsakyti į vienus svarbiausių jo gyvenimo klausimų: kuo būti? Kokį profesinį kelią pasirinkti? Vadinasi, visų pirma, kokioje profesinio rengimo institucijoje jam reikia mokytis arba studijuoti. Kitaip tariant, ugdymas karjerai realizuojamas *profesiniu konsultavimu* ir yra susijęs su savanorišku savo galimybių susiaurinimu, sąmoningai pasirenkant vieną iš daugelio galimų profesinio gyvenimo kelių, nes neįmanoma tuo pačiu metu būti profesionaliu agronomu ir chirurgu, santechniku ir

muziku. Vadinas, tinkamas šio klausimo sprendimas yra svarbi prasmingo žmogaus gyvenimo prielaida.

21. Karjeros projekto *jaunimui* tikslas – padėti priimti *racionalų profesinį sprendimą* atsižvelgiant į vaikinų ar merginų individualius *prigimties ypatumus* bei darbo rinkos *poreikius* tam tikru laiku. Šiuo atveju profesinės karjeros tyrimų duomenys naudojami *ugdymo karjerai procesui pagrįsti*, kuris realizuojamas skirtingo pobūdžio *profesinio konsultavimo* (angl. *vocational counselling*) veikla įvairaus lygio bendrojo lavinimo institucijose (šeimoje, darželyje, pradinėje, pagrindinėje, vidurinėje mokykloje, atitinkamo profilio gimnazijoje): profesiniu informavimu (angl. *vocational information*); profesinio veikimo skatinimu (angl. *vocational practising*); patarimais priimant racionalų profesinį sprendimą (angl. *advice for rational vocational decision making*); pagalba adaptuojantis profesinio rengimo institucijoje (angl. *support for vocational adaptation*).

22. Suaugusio žmogaus karjeros projektavimas sutampa su *karjeros planavimo* procesu, kurio tikslas padėti žmogui siekti *horizontaliosios* (mokytojo profesijos atveju horizontaliosios karjeros pavyzdys būtų vyresnysis mokytojas, mokytojas-metodininkas, mokytojas-ekspertas) ir / arba *vertikaliosios* (mokytojo profesijos atveju vertikaliosios karjeros pavyzdys būtų mokyklos direktoriaus pavaduotojas, mokyklos direktorius ir t. t.) karjeros aukštumų pasirinktos profesijos srityje. Karjeros planavimas turėtų prasidėti jau profesinio rengimo institucijoje padedant moksleiviui arba studentui suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas pasirinktoje profesinėje srityje, planuoti būsimą specialybę ir specializaciją, mokymosi ar studijų procesus, įgyti karjeros planavimo žinių bei gebėjimų, didinančių jo galimybes įsidarbinti, siekti karjeros aukštumų bei prasmingo profesinio gyvenimo kelio.

23. Karjeros projekto *suaugusiesiems* tikslas – padėti žmonėms, jau apsisprendusiems dėl profesijos (besimokantiems arba studijuojantiems profesinio rengimo institucijose mokiniams ir studentams bei dirbantiesiems), priimti *tinkamą karjeros sprendimą* atsižvelgiant į jų individualias *karjeros aspiracijas* ir objektyvias *karjeros galimybes* konkrečioje profesijoje tam tikru laiku. Šiuo atveju karjeros tyrimų duomenys gali būti naudojami *horizontaliosios ir / arba vertikaliosios karjeros planui* (angl. *career plan*) sudaryti, kuris realizuojamas skirtingo pobūdžio *konsultavimo karjerai* (angl. *career counselling*) veikla rengimo bei darbo rinkos institucijose (profesinėje mokykloje, aukštesniojoje profesinėje mokykloje, kolegijoje, akademijoje, universitete, įmonių ir organizacijų personalo mokymo padaliniuose, kvalifikacijos kėlimo ar tobulinimo institutuose, darbo biržose, darbo rinkos mokymo tarnybose, privačiuose profesinės karjeros konsultavimo centruose ir pan.): karjeros aspiracijų nustatymu (angl. *identification of career aspirations*); objektyvių karjeros galimybių ir reikalavimų konkrečiai profesijai ištyrimu (angl. *identification of career opportunities*); patarimais priimant racionalų

karjeros sprendimą (angl. *advice for rational career decision making*); pagalba realizuojant įvairaus lygio ir pakraipos profesinį karjeros planą (angl. *support in realization of career plan*).

24. *Profesinė karjera* (angl. *vocational career*) – tai racionalaus profesinio apsisprendimo ir karjeros planavimo rezultatas. Būtina pabrėžti, kad karjerą ( tiek *vertikaliąją*, tiek *horizontaliąją*) galima pradėti planuoti tik tada, kai žmogus priima atitinkamą profesinį sprendimą, nes kiekvieną karjeros planą lemia konkrečios profesijos prigimtis. Vadinasi, racionalus profesinis apsisprendimas ir darbo rinkos poreikius atitinkantis karjeros planas yra *sėkmingos profesinės karjeros prielaidos*. Vis dėlto pirmoji prielaida – racionalus profesijos pasirinkimas – svarbesnė, nes suklydus renkantis profesiją, karjeros planavimas nebus sėkmingas – karjera bus planuojama jau įgijus tam tikrą profesiją, neatitinkančią žmogaus prigimtinių gabumų.

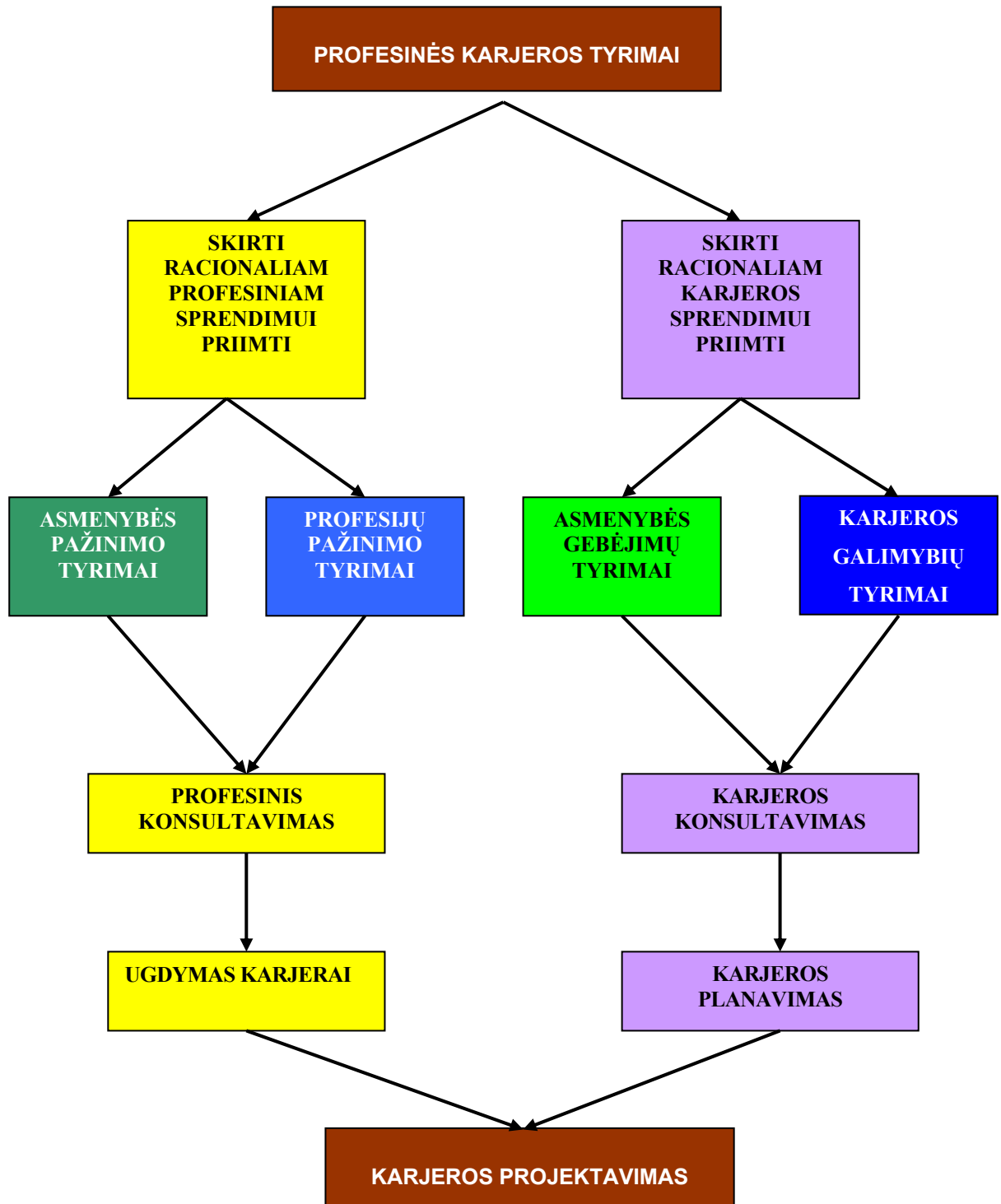
25. Pasitaiko, kad karjeros projektas apima abu profesinės karjeros komponentus – tinkamą profesijos pasirinkimą ir racionalų karjeros planą jau įgijus tam tikrą profesiją. Šiuo atveju žmogui reikės tiek profesijos, tiek ir karjeros konsultanto paslaugų, taip pat atitinkamų tyrimų, padėsiančių priimti racionalius (profesinį ir karjeros) sprendimus.

### **1. 3. Profesinės karjeros tyrimai**

26. Karjeros projektavimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, susideda iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo, kurie, kaip minėjome, atitinkamai realizuojami profesiniu konsultavimu ir konsultavimu karjerai. Tiek profesinis konsultavimas, tiek konsultavimas karjerai turėtų būti suprantami kaip tam tikro pobūdžio pagalba jaunam arba suaugusiam žmogui projektuoti savo profesinio gyvenimo kelią. Kita vertus, ir profesinio konsultavimo, ir konsultavimo karjerai tikslas turėtų būti išmokyti žmogų projektuoti karjerą – pirmiausia priimti racionalų profesinį sprendimą, o vėliau planuoti karjerą pasirinktoje profesinės veiklos srityje atsižvelgiant į darbo rinkos poreikių kaitos tendencijas bei asmeninės karjeros aspiracijas ir galimybes. Norint pasiekti tokius tikslus, reikia turėti specialiai parengtus žmones – *profesijos ir karjeros konsultantus*. Pirmųjų veikla būtų daugiau susijusi su pagalbos organizavimu priimant racionalų profesinį sprendimą, antrųjų – su pagalbos organizavimu racionaliai planuojant savo karjerą. Vadinasi, šiuo požiūriu profesijos ir karjeros konsultantų veiklos pobūdis skirtingi, nes skirtingi jų veiklos tikslai. Kita vertus, jų atliekamos funkcijos panašios tuo, kad tiek profesijos, tiek karjeros konsultantas turėtų mokėti *tirti ir konsultuoti*, t. y. atlikti profesinės karjeros tyrimus ir pagal gautus rezultatus padėti žmogui parengti ir realizuoti karjeros projektą. Vadinasi, šie konsultantai atliktų dvi funkcijas: *profesinės karjeros tyrimus ir konsultavimą*. Akivaizdu, kad profesijos konsultanto ir karjeros konsultanto veiklos skirtingi (žr. 2 pav.).

27. Profesijos konsultantų atliekami tyrimai turėtų būti labiau orientuoti, pirma, į informacijos gavimą apie jauno žmogaus prigimties ir asmenybės ypatumus, turimus gabumus ir gebėjimus, jų adekvatumą profesiniams ketinimams, antra, į darbo rinkos pobūdį, jos kaitos tendencijas ir perspektyvas, profesijų pažinimą bei jų turinį (profesiologiją) ir t. t. Trečia, visą šią informaciją profesijos konsultantas turi ne tik mokėti pateikti jaunam žmogui prieinama ir suprantama forma (konsultuoti), bet ir mokyti jį analizuoti turimą informaciją bei gebėti rasti papildomos informacijos racionaliam profesiniam sprendimui priimti. Profesijos konsultanto tikslinė grupė yra visi žmonės, dar nepasirinkę jokios profesijos. Dažniausiai tai yra mokiniai, baigiantys dešimtą arba dvyliktą vidurinės mokyklos ar gimnazijos klases. Vadinasi, profesijos konsultanto tikslinė grupė būtų bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, taip pat suaugę žmonės, norintys susitvarkyti savo profesinį gyvenimą pagal prigimtinių profesinių pašaukimą.

28. Karjeros konsultanto atliekamų tyrimų pobūdis turėtų būti nukreiptas, pirma, į informacijos gavimą apie suaugusio žmogaus turimus gebėjimus ir projektuojamą karjeros troškimą, antra, į objektyvias karjeros (*vertikaliosios* arba *horizontaliosios*) galimybes konkrečioje profesinėje veikloje, 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 (profesinių mokyklų, kolegijų, akademijų, universitetų) moksleiviai ir studentai, dirbantieji, taip pat bedarbiai, specialių poreikių bei įvairių rizikos grupių žmonės, norintys įsidarbinti pagal turimą specialybę. Tiek profesijos konsultanto, tiek karjeros konsultanto konsultavimo efektyvumas dar nėra pakankamai pagrįstas moksliniais tyrimais, todėl konsultuojant sunku išvengti šališkumo.



**2 pav.** Profesinės karjeros tyrimų ir konsultavimo santykis projektuojant karjerą (pagal K. Pukelį 2003)

29. B. Jatautaitės (1993) atlikti vyresniųjų klasių moksleivių tyrimai parodė, kad didesnę jų dalis nesugeba apibūdinti savo charakterio, temperamento, sugebėjimų, 76 % nežino psichologinių reikalavimų, keliamų kandidatui, besirenkančiam vieną ar kitą profesiją.

30. Pedagogikos mokslininkai nemažai diskutuoja, kokio amžiaus vaikinai ir merginos jau yra subrendę rinktis profesiją. Dauguma mokslininkų pastebi, kad amžius turi įtakos profesinės sambrandos laipsniui, tačiau profesinį apsisprendimą galima paankstinti nuo mažens tinkamai organizuojant ugdymo karjerai procesą. Dažniausiai manoma, kad 18 metų žmonės rinktis profesiją yra ne tiek per jauni, kiek *per menkai parengti*. Todėl ypač svarbiu tinkamo profesijos rinkimosi veiksniu laikomas *konsultuojamojo ir konsultanto pokalbis apie profesijos rinkimąsi*. Vien tai, kad moksleivis gali papasakoti kam nors apie save, savo siekius padeda jam geriau suprasti, ko jis nori.

31. Vadinas, svarbiausias profesinio konsultavimo tikslas yra padėti žmogui priimti tinkamą sprendimą renkantis profesiją. Todėl turi būti ugdomi jo profesijos rinkimosi gebėjimai, sudarantys ugdymo (kuris realizuojamas per profesinį konsultavimą) karjerai esmę.

#### 1.4. Pašaukimas ir jo reiškimosi kriterijai

32. Pašaukimas tam tikrai profesijai reiškiasi nepaprasta trauka tai veiklai. Net semantinė prasme daugelyje kalbų *profesija* ir *pašaukimas* įvardijami vienu žodžiu (vok. *beruf*, angl. *vocation*). *Pašaukimą* atitinkanti profesija žmogų traukia lyg magnetas. Atlikdamas tokią veiklą žmogus nors ir pavargsta, tačiau tas nuovargis yra „gaivinantis“, viliojantis ir skatinantis dirbti toliau, geriau ir efektyviau. Kita vertus, profesinio veikimo metu atsiskleidžia iki tol galbūt nepastebėtos žmogaus psichologinės, sveikatos, charakterio, dorovinės, aukštosios nervų tipologijos savybės ir pan. Ryškus *pašaukimo* bruožas – veržimasis atitinkamos veiklos link, kai veiklos motyvai atrandami veikiant. *Pašaukimas* yra svarbus profesijos rinkimosi veiksnys. J. Laužikas (1937), J. Vabalas-Gudaitis (1938) skyrė *išorinius* ir *vidinius* profesijos rinkimosi veiksnius. *Išoriniai* – tai tėvų, pažįstamų įtaka, pavyzdys, įkalbėjimai, ateities perspektyvos, uždarbis. *Vidiniai* veiksniais J. Laužikas netiesiogiai įvardija būtent *pašaukimą*, „patraukimą tą darbą dirbti, kai domina ne perspektyva, o darbo turinys.“ (Laužikas 1937: 365). Jei profesijos pasirinkimą lemia ne *vidiniai*, bet *išoriniai* veiksniai (garbė, uždarbis ir t. t.), tai žmogui dažniausiai tenka save versti dirbti. J. Laužikas siūlo siekti harmonijos tarp asmenybės polinkių, gabumų bei darbo turinio.

33. Paauglystė ir jaunystė yra virsmo iš vaikystės į suaugusiųjų gyvenimą metas. *Vaikiško gyvenimo prasmė tampa nebeaktuali, o nauja, suaugusio žmogaus – dar neatrasta*. Prasmės paieškos iš esmės yra pašaukimo paieškos, siekimas atsakyti į klausimą „kas aš?“ (savianalizė), nes tik atsakius į jį, galima ieškoti atsakymo į klausimą „kuo būti?“. A. Maceina prasmės ir pašaukimo sąryšį apibūdino taip: „Prasmė yra tam tikro uždavinio vykdymas pačiu mūsų buvimu. <...> Prasmė yra uždavinys, užduotas mums iš viršaus. <...> Tačiau mums užduotą uždavinį įvykdyti savame buvime reiškia ne ką kitą, kaip šitą buvimą sutvarkyti pagal



ano uždavinio reikalavimus. Uždavinys stovi priešais mus kaip reikalavimas, kaip pareiga, kaip pašaukimas. <...> Prasmė keičia mus pačius, keičia pačioje mūsų būtyje. Giliausia tad prasme ji yra ne kas kita, kaip savęs sutapdymas su savo pašaukimu.“ (Maceina 1990: 549).

34. Tiriant individualius žmonių psichinius skirtumus, vaikų inteligencijos ypatumus, nemažai nuveikė vokiečių asmeninės psichologijos pradininkai W. Sternas ir O. Wiegmannas (1926), o ieškant būdų profesijos pasirinkimo tinkamumui įvertinti ir patarti – W. Ruttmanas (1930), Sh. Fukuyama (1989). Vėliau vokiečių pedagogai ir psichologai profesijos rinkimosi laikotarpį išskiria kaip specifinę amžiaus tarpsnio problemą. Tai yra logiška įvertinant įtampą, kurią paauglio ir jaunuolio sieloje sukelia klausimas „kas aš?“ ir jį papildantis kitas klausimas „kuo būti?“. Jeigu pirmieji vaiko klausimai „kas čia?“ (pažintinis klausimas) ir „kodėl?“ (priežastinis klausimas) yra nepaprastai aktualūs jo, kaip asmenybės, brendimo krypčiai ir kokybei, tai trečiasis „kuo būti?“ yra prasminis, todėl esminis žmogaus egzistencijai klausimas. Vienas svarbiausių ugdymo uždavinių – padėti jaunam žmogui rasti atsakymus į šiuos klausimus. Todėl ugdymas karjerai, kaip karjeros projektavimo dalis, yra svarbi jaunų žmonių ugdymo sritis.

35. Kaip atpažinti pašaukimą? Šiuo klausimu aukščiau cituoti ir minėti mokslininkai daug bei intensyviai diskutuoja. Tačiau, apibendrinus jų tyrimų rezultatus, galima skirti *septynis* pagrindinius pašaukimo reiškimaši rodančius požymius (kriterijus):

- 35.1. koks yra darbo pobūdis – kruopštus ar atmestinas?
- 35.2. kaip reaguojama į profesines veiklos sėkmes ir nesėkmes: ar jos mobilizuoja, ar demobilizuoja žmogų?
- 35.3. ar žmogus galvoja apie profesijos keitimą?
- 35.4. ar kelia savo profesinę kvalifikaciją ir tobulina asmenines savybes?
- 35.5. ar gina savo profesijos socialinį prestižą?
- 35.6. ar laikosi profesinės etikos reikalavimų?
- 35.7. ar darbo rezultatus sieja su bendruomene, tauta, žmonija ir su savo gyvenimo prasme?

36. Profesijos pasirinkimas – ilgalaikis ir sudėtingas motyvacinis procesas, lemiantis asmens pasitenkinimą gyvenimu. Yra nustatyta, jog profesijos pasirinkimą lemia įvairūs *vidiniai* ir *išoriniai* veiksniai: šeima, amžius, mokymosi rezultatai vidurinėje mokykloje, moksleivių siekiai, gebėjimai, potraukis kuriai nors sričiai, profesijos prestižas, kuris dažniausiai būna susijęs su situacija darbo rinkoje, tėvų išsilavinimas bei daugelis kitų veiksnių (Beresnevičienė 1996, Butkienė, Kepalaitė 1996, Long 2002, Paulavičius 2002).

37. D. E. Superis (1990) išskyrė tris profesijos rinkimosi idėjas:

37.1. bet kuris žmogus turi potencialios sėkmės ir pasitenkinimo galimybių įvairiose profesijose. Žmonės tinka skirtingoms profesijoms, nes jų interesai ir gebėjimai vienoms profesijoms dera labiau negu kitoms;

37.2. „Aš“ idėjos samprata teigia, kad profesinis vaizdas formuojasi vaikui stebint ir identifikuojantis su suaugusiu dirbančiu žmogumi;

37.3. asmens metodai, veiklos stiliai, naudojami vienais gyvenimo etapais, jam bus parankūs ir kitais gyvenimo tarpsniais.

38. Remdamasis šiomis idėjomis D. E. Superis aprašė profesinio elgesio modelius, kuriems įtaką daro bendrojo elgesio modelis, išskiriamas ištyrus asmenybę. Minimi modeliai yra daugelio psichologinių, fizinių situacijų bei socialinių veiksnių rezultatas, pavyzdžiui, gali būti *stabilusis profesinis modelis*, kai asmuo pasirenka profesiją labai anksti ir šis sprendimas beveik nesikeičia. *Nestabilusis profesinis modelis* – asmuo bando įvairias profesijas. Bandymų rezultatai lemia santykinį pasirinkimo pastovumą, kuris yra greitai sugriaunamas. *Daugkartinių bandymų modelis*, kai asmuo įgyja vieno stabilaus darbo įgūdžių, paskui kito ir t. t. Tokie įvairūs profesinio elgesio modeliai rodo, jog skirtingi gyvenimo etapai kelia žmonėms skirtingus profesinius uždavinius. Ypatingas dėmesys skiriamas jaunuolio profesijos pasirinkimui.

39. D. E. Superio nuomone, jauni žmonės, rinkdamiesi profesiją ir keisdami mokymo programas, privalo turėti visišką pasirinkimo laisvę, tačiau veikti racionaliai, t. y. lyginti įvairius duomenis apie save bei profesijas ir tuo remdamiesi daryti atitinkamus sprendimus. Be abejo, teigti, kad yra griežta priklausomybė tarp „Aš“ ir profesijos pasirinkimo, labai paprasta ir patrauklu, tačiau renkantis profesiją, įtaką daro kur kas daugiau veiksnių (socialinė-ekonominė asmens padėtis, šeimoje vyraujančios vertybės, demografiniai ir etniniai barjerai, vyraujantys stereotipai apie įvairias profesijas ir jų prestižą ir kt.).

40. D. E. Superis išskyrė dvi veiksnių grupes, lemiančias profesijų raidą: *biografinius* ir *geografinius*. Toks išskyrimas atrodo nenatūralus, nes šie veiksniai nėra nepriklausomi ir veikia vieni kitus. *Biografiniams* veiksniams priskiriami: intelektas, gabumai, specialieji gabumai, poreikiai, vertybės, interesai, asmenybė ir pasiekimai. *Geografiniams* priklauso: bendruomenė, mokykla, šeima, socialinė klasė, ekonomika, visuomenė, darbo rinka, socialinė politika, įsidarbinimo galimybės ir pan. (Super 1990).

### **1.5. Profesijos / karjeros konsultanto pagrindinės veiklos funkcijos ir gebėjimai**

41. Minėjome, kad pagrindinės tiek profesijos, tiek karjeros konsultanto veiklos yra *tyrimai ir konsultavimas*. *Tyrimų* duomenys grindžia, suteikia prasmę ir turinį konsultuoti, o *konsultuojant* yra nustatomi jauno arba suaugusio žmogaus mokymosi poreikiai, užtikrinantys sėkmingą profesinę karjerą. Patys tyrimai ir konsultavimas profesijos konsultanto ir karjeros

konsultanto veiklai turi kitoki pobūdį, nes yra nukreipti į skirtingus tikslus ir klientus. Kita vertus, jiems būdingos panašios funkcijos ir gebėjimai. Tiek profesijos, tiek karjeros konsultantai atlieka konsultavimo funkciją. Konsultavimas gali apsiriboti tik informacijos suteikimu, kai konsultuojamajam nereikia pateikti konfidencialios informacijos apie save (pvz., ar turi sveikatos sutrikimų, galinčių trukdyti rinktis konkrečią profesiją), ir gali būti išsamus, kai konsultuojamasis, norėdamas gauti jam rūpimos informacijos ar patarimų, turi atskleisti tam tikrus konfidencialius duomenis apie save (profesinio veikimo skatinimo, patarimų teikimo atveju ir pan.).

42. *Konsultavimo veikla* apima šias *funkcijas*: 1) teigiamos konsultavimo atmosferos sukūrimas; 2) konsultuojamųjų kultūrinių, socialinių, psichologinių ir somatologinių ypatumų įvertinimas; 3) tinkamo bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus, atitinkančio kliento asmenybės struktūrą, parinkimas; 4) kliento konsultavimo poreikių nustatymas; 5) kontrakto su konsultuojamuoju, kur 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, gerinant konsultavimo kokybę, numatymas; 11) pagalba nustatant mokymosi poreikius; 12) karjeros plano sudarymas; 13) mokymosi plano sudarymas; 14) konsultacijų grupėmis organizavimas; 15) ugdymo karjerai bei 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“ konkrečiai profesijai sudarymas; 22) karjeros projekto sudarymas organizacijos strateginės plėtros kontekste; 23) ryšių su įvairiais socialiniais dalininkais palaikymas ir plėtotė; 24) žmogiškųjų išteklių plėtra ir koordinavimas organizacijoje ir daugelis kitų funkcijų. Konsultavimo veiklos funkcijų tyrimai labai svarbūs rengiant būsimų profesijos arba karjeros konsultantų veiklos aprašus (profesijos standartus, profesiogramas arba profesijos paveikslus).

43. Ne ką mažiau svarbus ir *tyrimų veiklą* charakterizuojančių *funkcijų* identifikavimas. Karjeros projektavimo tyrimai turi būti dvejopo pobūdžio: vieni orientuoti į konsultuojamojo asmenybės pažinimą, kiti – į darbo pasaulio būklės ir kaitos tendencijų bei perspektyvų nustatymą. Šių tyrimų duomenys yra esminiai konsultavimo produktyvumui ir kokybei.

44. *Konsultuojamojo pažinimo tyrimai* apima šias *funkcijas*: 1) konsultuojamojo gabumų ir gebėjimų nustatymas; 2) temperamento ir charakterio ypatumų atskleidimas; 3) dorovinių savybių brandos konstatavimas; 4) fizinės ir psichinės sveikatos būklės atitikimo profesijos reikalavimams įvertinimas, remiantis medicinos institucijų išvadomis (pvz., tais atvejais, kai planuojama rinktis profesiją, kur fizinei ir psichinei sveikatai keliami ypatingi reikalavimai:

lakūno, karininko, policininko ir pan.); 5) savęs pažinimo lygio nustatymas; 6) polinkio veiklai tipo identifikavimas; 7) profesinio kryptingumo, sąmoningumo atskleidimas; 8) profesinių ketinimų sambrandos identifikavimas; 9) karjeros aspiracijų pagrįstumo konstatavimas; 10) praktinės veiklos patirties lygio atskleidimas; 11) gebėjimų analizuoti turimą informaciją ir priiminėti 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.

45. *Darbo pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimai* apima šias funkcijas: 1) darbo rinkoje paklausių ir nykstančių profesijų identifikavimas; 2) profesijų turinio ir ypatumų atskleidimas; 3) karjeros siekiamam realizuoti reikalingų žinių ir mokėjimų identifikavimas; 4) profesijos arba darbo vietos reikalavimų asmenybės somatologinėms, psichologinėms ir charakterio savybėms nustatymas; 5) profesinio rengimo institucijų, kuriose galima įgyti reikalingų žinių ir įgūdžių karjeros tikslams realizuoti, identifikavimas; 6) karjeros perspektyvų apibrėžimas tam tikru laiku; 7) darbo ypatumų diagnozavimas; 8) galimos darbo aplinkos įtakos sveikatai prognozavimas; 9) profesijos ar / ir karjeros keliamų uždavinių ir siekiamų veiklos rezultatų identifikavimas; 10) socialinių-ekonominių parametrų (darbo trukmės, atostogų pobūdžio, uždarbio, karjeros galimybių, giminingos profesijos efektyviai persikvalifikuoti, socialinės saugos, profesijos geografijos) nustatymas; 11) informacijos apie profesijos turinį paieškos kanalų nustatymas; 12) konkrečios darbo vietos analizė; 13) socialinių veiksmų įtakos karjeros planams realizuoti diagnozavimas; 14) skirtingų profesijų paklausos nacionalinėje ir tarptautinėje darbo rinkoje nustatymas ir kitos funkcijos.

46. Norint šias funkcijas praktiškai realizuoti reikia turėti atitinkamų gebėjimų. Vadinasi, būtini tyrimai, kurių rezultatais remiantis būtų galima parengti profesijos ir karjeros konsultantų *profesijos standartus*, o vėliau jų pagrindu – profesijos ir karjeros konsultantų *rengimo standartus*.

47. Išskiriant dvi veiklos rūšis (*tyrimų ir konsultavimo*), galima teigti, kad šių veiklų funkcijoms realizuoti būtini ir atitinkami tyrimų bei konsultavimo gebėjimai. Šiame skyrelyje tik hipotetiškai apžvelgsime kai kuriuos svarbiausius karjeros projektavimo gebėjimus šiuolaikinėje žinių visuomenėje. Akivaizdu, kad tokių gebėjimų struktūros ir turinio vizija priklausys nuo to, kaip bus suprantama karjeros projektavimo paskirtis. Šiandien Lietuvoje karjeros projektavimas traktuojamas dvejopai: pirma, kaip pagalba žmogui įsidarbinti, antra, kaip asmenybės saviraiškos priemonė, realizuojama per profesinę veiklą (karjeros projektavimas, aprašomas šioje metodikoje). Pirmasis karjeros projektavimo variantas (dar ir šiandieniniuose valstybiniuose dokumentuose įvardijamas kaip profesinis orientavimas) žinių visuomenėje gali būti laikomas tik kaip laikina ir neturinti ateities karjeros projektavimo filosofija. Jau vien pavadinimu ji apsiriboja

tik profesinio apsisprendimo faze, nenumato pagalbos žmogui, planuojančiam savo profesinę karjerą, ir neatitinka visą gyvenimą trunkančios karjeros projektavimo koncepcijos. Profesijos pasirinkimas čia iš esmės sutapatinamas su pragyvenimo būdu ir priemone, todėl negali tenkinti žmogaus, gyvenančio žinių visuomenėje, poreikio sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Tuo tarpu karjeros projektavimo koncepcija apima visą žmogaus gyvenimą. Profesijos pasirinkimas traktuojamas kaip žmogaus saviraiškos priemonė, todėl atitinka sėkmingos profesinės karjeros žinių visuomenėje sampratą ir poreikius.

48. Svarbiausios karjeros projektavimo *gebėjimų sritys*: 1) bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimai; 2) individualių asmenybės ypatumų įvertinimo gebėjimai (gabumai ir gebėjimai, požiūriai, interesai, vertybinės orientacijos, idealai, žinios, mokėjimai, fizinės ir psichinės kontraindikacijos ir t. t.); 3) mokymosi planavimo gebėjimai (mokymosi poreikių įvertinimas ir mokymosi planų parengimas, pagalba renkantis mokymosi institucijas); 4) profesinio informavimo organizavimo gebėjimai; 5) profesinio veikimo skatinimo organizavimo gebėjimai; 6) profesinio konsultavimo gebėjimai; 7) karjeros planavimo gebėjimai; 8) karjeros konsultavimo gebėjimai; 9) profesinės karjeros tyrimų gebėjimai; 10) ugdymo karjerai ir karjeros planavimo kokybę lemiančių institucijų tinklo plėtotės ir koordinavimo gebėjimai; 11) įsidarbinimo planų rengimo ir įgyvendinimo gebėjimai; 12) profesinio / karjeros konsultavimo kokybės užtikrinimas. Aptartos karjeros projektavimo gebėjimų sritys yra hipotetinės, todėl reikalingi papildomi tyrimai joms konkretizuoti ir pritaikyti žinių visuomenės keliamais reikalavimams ir poreikiams.

49. Profesinis konsultavimas aktualus ne tik darbą praradusiems žmonėms, bet ir mokyklų absolventams, besirenkantiems profesinio gyvenimo kelią. Todėl šie specialistai reikalingi ne tik profesinio mokymo centruose, įdarbinimo agentūrose, bet ir visose bendrojo lavinimo mokyklose.

50. ***Klausimai savikontrolei:***

- 50.1. Kas yra profesinis konsultavimas?
- 50.2. Kokia yra profesinio konsultavimo paskirtis?
- 50.3. Kokius tris svarbiausius profesijos rinkimosi principus pateikė F. Parsonsas?
- 50.4. Apibūdinkite karjeros projektavimo struktūrą.
- 50.5. Pagrįskite karjeros projektavimo aktualumą.
- 50.6. Paaiškinkite karjeros projektavimo procesą mokymosi visą gyvenimą paradigmoje.
- 50.7. Kas yra profesinė karjera?
- 50.8. Kuo skiriasi karjeros konsultavimas nuo profesinio konsultavimo?

50.9. Kokia yra profesinės karjeros tyrimų paskirtis? Koks jų vaidmuo karjeros projektavimo metodologijoje?

50.10. Kas yra pašaukimas? Koks pašaukimo vaidmuo projektuojant karjerą? Išvardykite svarbiausius pašaukimo reiškimosi kriterijus.

50.11. Kokias tris profesijos rinkimosi idėjas išskyrė D. E. Superis?

50.12. Į kokį svarbiausią žmogaus egzistencinį klausimą skirta atsakyti karjeros projektavimo disciplinai?

50.13. Kokie veiksniai svarbesni renkantis profesiją: *endogeniniai* (vidiniai) ar *egzogeniniai* (išoriniai)?

50.14. Į ką turi būti nukreipti karjeros projektavimo tyrimai?

## 2. DAŽNIAUSIOS PROFESIJOS RINKIMOSI KLAIDOS

51. Profesijos rinkimasis – tai nuolat vykstantis, ilgalaikis procesas. Prieš apsisprendamas, žmogus analizuoja daug profesinių galimybių, daro daug dalinių sprendimų. Labai svarbūs yra bendrieji psichologiniai profesijos rinkimosi ir profesinio tinkamumo klausimai. Lemiamas ir pagrindinis profesijos pasirinkimo motyvas – pašaukimas.

52. Profesijos pasirinkimą lemia:

52.1. *socialiniai-ekonominiai veiksniai* (gyvenamoji aplinka, tėvų socialinė-ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė-kultūrinė aplinka, uždarbis, mokslinė pažanga);

52.2. *ugdymo veiksniai* (šeimos pedagoginis kapitalas, vertybės, mokyklos ugdymo kultūra, atskirų mokomųjų dalykų įtaka, darbų pamokos, fakultatyviniai užsiėmimai, užklasinė veikla);

52.3. *psichologiniai veiksniai* (bendrieji ir specialieji gabumai, poreikiai, interesai, motyvai, patirtis, temperamentas, charakteris, vertybės ir kt.);

52.4. *sveikatos veiksniai* (bendra organizmo fizinė ir psichinė sveikata: regėjimas, ištvermė, reagavimo greitis, dėmesingumas, valingumas, ligų nebuvimas, sveikas gyvenimo būdas ir t. t.).

52.5. *Profesijos rinkimosi sambranda* – tai asmenybės gebėjimas sąmoningai pasirinkti darbo pobūdį ir kelią specialybei įgyti. Profesijos rinkimosi sambrandą lemia ne tiek amžius, kiek informuotumas ir gebėjimas tinkamai tą informaciją interpretuoti. Pastebėta, kad vieni vaikai jau vaikystėje žino, kuo jie nori būti, o kiti, net ir baigę mokyklą, negali atsakyti į klausimus: „kas aš esu?“ ir „Kuo noriu būti?“.

53. *Profesijos rinkimosi sambrandą lemia šie veiksniai:*

53.1. *fiziniai* (kūno išsivystymas, fizinė ir psichinė sveikata);

53.2. *psichiniai* (charakterio kokybė);

53.3. *socialiniai* (tėvai, aplinka, mokslo įstaigų išsidėstymas gyvenamosios vietos atžvilgiu);

53.4. *ekonominiai* (ekonominės situacijos supratimas);

53.5. *kultūriniai* (bendrasis humanitarinis ir socialinis išsilavinimas);

53.6. *dvasiniai* (žmogiškosios vertybės).

54. Profesijos rinkimąsi taip pat lemia motyvacija.

55. *Motyvas* – tai elgsenos (veiklos ir elgesio) priežastis. Jis skatina veiksmus siekiant tikslo. Motyvas kyla tada, kai atsiranda sąveika tarp poreikio ir objekto (situacijos). Mokiųjų rinkimosi motyvai gali būti veiksmingi (jie lengvai nusprendžia kuo būti), neveiksmingi (turi

motyvų, bet jie nepadedą apsispręsti dėl profesijos). Dalis mokinių neturi reikšmingesnių motyvų, todėl jiems sunku pasirinkti profesiją.

56. *Motyvacija* – tai motyvų kaitos procesas, reguliuojantis asmenybės veiklos ir santykių kryptį, intensyvumą bei patvarumą esant sąveikai tarp motyvuoto asmens ir aktualios situacijos.

57. *Profesijos rinkimosi motyvacija* – hierarchinė motyvų kaita, lemianti kryptingą apsisprendimą ir elgesio strategiją, siekiant galutinio tikslo.

58. Labai svarbus yra asmens tinkamumas profesijai. Profesinis tinkamumas – tai žmogaus dalykinis, fizinis, psichinis ir dorovinis gebėjimas dirbti geriau nei vidutiniškai. Nustatant žmogaus profesinį tinkamumą, svarbu atsižvelgti į profesinio augimo, tobulėjimo, karjeros galimybes. Profesija turi būti geriausia sąlyga žmogaus gabumams ir jo asmenybei tobulėti.

59. Profesinį tinkamumą lemia šios žmogaus savybės:

59.1. gabumai ir motyvacija;

59.2. fizinis išsivystymas ir sveikata;

59.3. specialusis pasiruošimas;

59.4. dorovinės vertybės.

60. Žmogaus tinkamumo problema sudėtinga kaip ir pats žmogus. Todėl, norint patarti profesijos rinkimosi ar karjeros klausimais, reikia jį gerai pažinti.

61. *Profesinis patikimumas* – tai absoliutus tinkamumas (gebėjimas ekstremalioje situacijoje rasti tinkamiausią ir sėkmingiausią sprendimą). Profesiniam patikimumui neužtenka tik bendrųjų sugebėjimų. Jam reikia ir specialiųjų gebėjimų bei ypatingų asmeninių savybių (charakterio, tam tikrų tipologinės nervų sistemos savybių bei nervų sistemos patvarumo).

62. Renkantis profesiją, kaip jau minėjome, labai svarbu atskirti *tikruosius polinkius* nuo *netikrųjų*. Polinkis rodo asmenybės trauką kuriai nors veiklai. Polinkis yra savotiškas rezonansas tarp asmenybės turimų specialiųjų gabumų ir profesinės veiklos turinio bei pobūdžio. Todėl profesijos pasirinkimas yra asmenybės dvasinio ir profesijos vidinio turinio derinimas siekiant jų atitikimo. Toks pasirinkimas sudaro sąlygas plėtotis asmenybės gabumams bei ugdytis tam tikriems charakterio bruožams, reikalingiems pasirinktai veiklai atlikti. *Tikrąjį polinkį nuo netikrojo galima atskirti pagal tam tikrus kriterijus ir veiklos rezultatyvumą.*

63. *Tikrasis polinkis:*

63.1. susijęs su veiklos turiniu, o ne su aplinkos įtaka. Žmogų veikti skatina ne tiek būsimas rezultatas, kiek pats veiklos procesas;

63.2. skatina nuolat kelti vis naujus tikslus. Žmonės, turintys ryškių polinkių, mažiau pavargsta, jų darbingumas didesnis;

63.3. skatina asmenybę profesiskai ir dvasiškai tobulėti, laikytis profesinės etikos ir pan.



64. Asmuo, pasiekęs atitinkamą profesijos rinkimosi sambrandos lygį, žino, ko nori ir kam yra gabus. Todėl tikėtina, jog jo apsisprendimas dėl profesijos bus geras ir ne tik socialiai rezultatyvus, bet ir teiks jam vidinį pasitenkinimą.

65. *Klaidingą pasirinkimą lemia:*

65.1. skurdi patirtis, sukaupta renkantis profesiją;

65.2. nepakankama arba netinkama informacija apie būsimą profesiją, jos statusą, ekonominę vertę, jos įgijimo galimybes ir įsidarbinimą;

65.3. praktinės patirties, profesinio veikimo skatinimo trūkumas;

65.4. pagrįstų rinkimosi motyvų trūkumas.

66. Dažnai mokiniai nesugeba racionaliai analizuoti profesijos ypatumų ir savo galimybių, įvertinti savo norų ir pasirinkti tinkamą profesiją. Rinkdamiesi profesiją, mokiniai dažnai neatsižvelgia į savo psichines ir fizines galias, jas pervertina arba visai nekreipia dėmesio. Ypač didelė klaida, kai nesuderinami asmeniniai ir visuomeniniai poreikiai. Taigi profesinės veiklos pasirinkimas bus tinkamas tik tada, kai subjektyvi siekiamos profesijos vertė bus suderinta su objektyviomis asmeninėmis galiomis.

67. *Dažniausiai pasitaikančios profesijos rinkimosi klaidos:*

67.1. *kuo greičiau pradėti darbą.* Ši profesijos rinkimosi klaida dažniausiai susijusi su mokinio noru mokymosi veiklą pakeisti darbine. Tokia aplinkos keitimo skubėjimo priežastis dažniausiai yra prasti mokymosi rezultatai (dažniausiai vienos srities mokomųjų dalykų, pavyzdžiui, tikslųjų mokslų: matematikos, fizikos, chemijos ar pan.) tų dalykų, kuriuos mokytojai, klasės draugai ir tėvai laiko svarbiais. Dėl žemesnių mokymosi rezultatų mokinio statusas tarp klasės draugų ir mokytojų nėra toks, kokį jis norėtų turėti. Žinoma, šis statusas yra žemesnis. Noras kuo greičiau pradėti dirbti dažniausiai yra susijęs su mokinio įsitikinimu, kad darbe jam seksis geriau, jo statusas pasikeis, jis bus pripažįstamas, iš jo nebebus reikalaujama mokytis tų dalykų, kurie jam nesiseka ir dėl to nepatinka (arba atvirkščiai). Ši, kaip ir daugelis kitų tipinių profesijos rinkimosi klaidų, yra susijusi su ribota mokinio, kaip jauno žmogaus, gyvenimiška patirtimi. Neretai ši profesijos rinkimosi klaida dirbtinai paaštrinama, kai mokytojai ir / ar tėvai neatsižvelgia į prigimtinius mokinio gabumus ir polinkius (intelektą formą) bei jo galimybes sėkmingai mokytis vieną ar kitą dalyką. Siekiant išvengti šios profesijos rinkimosi klaidos, labai svarbu atsižvelgti į tuos mokomuosius dalykus, kurių rezultatai yra aukšti, ir rasti pedagogiškai tinkamų metodų už tai jį / ją pagirti.

67.2. *neskubėjimas apsispręsti.* Ši profesijos rinkimosi klaida labai dažnai susijusi su bendromis ugdymo klaidomis šeimoje ir / ar mokykloje, ypač ugdant vertybes (auklėjant), kai mokiniui neįskiepijamas teigiamas požiūris į darbą, supratimas, kad profesija yra viena svarbiausių žmogaus saviraiškos ir savirealizacijos bei materialinio apsirūpinimo ateityje sąlyga.

Ši klaida dažniausiai reiškiasi mokinio abejingumu renkantis profesiją. Neskubėjimo apsispręsti nereikėtų painioti su mokinio *negalėjimu apsispręsti* tuo atveju, kai jį traukia ne viena, bet daugiau profesijų.

67.3. *uždarumas, susijęs su požiūriu į savo pasirinkimą.* Ši profesijos rinkimosi klaida dažniausiai atsiranda tada, kai tėvai, mokytojai, klasės draugai ar kiti mokiniui svarbūs žmonės netolerantiškai ar net pašaipiai vertina mokinio pasirinkimą. Patirtas pažeminimas, susijęs su profesinio ketinimo paviešinimu, sukelia mokinio uždarumą, nepasitikėjimą kitais žmonėmis. Todėl labai svarbu savo profesinius ketinimus aptarti su kitais, labiau patyrusiais žmonėmis, ypač profesijos konsultantais, kurių patarimai galėtų padėti mokiniui išvengti netinkamo profesijos pasirinkimo.

67.4. *profesijos populiarumo arba prestižo iškelimas svarbiausiu profesijos rinkimosi kriterijumi.* Ši klaida būdinga tiems mokiniams, kurie mano, kad svarbiausias profesijos rinkimosi kriterijus yra aplinkinių nuomonė. Manoma, kad populiaros ar prestižinės profesijos pasirinkimas yra asmenybės vertės įrodymas. Mokinys mano, kad pasirinkęs populiarią arba prestižinę profesiją, jis bus labiau vertinamas ir pripažįstamas. Šiuo profesijos rinkimosi klaidos atveju besirenkantysis neįvertina, ar jis turi reikalingų gabumų bei gebėjimų norimai profesijai, ar profesinės veiklos turinys atitinka jo asmenybės struktūrą bei poreikius, ar jis norės ir galės sėkmingai dirbti tik todėl, kad profesija yra populiari ar prestižinė.

67.5. *profesijos rinkimasis pasiduodant draugų įtakai.* Ši profesijos rinkimosi klaida dažniausiai būdinga tiems jaunuoliams ar merginoms, tarp kurių mokykliniais metais užsimezga stipresni draugystės ryšiai. Norėdami ir toliau likti drauge bei pratęsti jiems malonią draugystę, jie pasirenka tą pačią profesiją. Kartais beatodairiškas sekimas draugais gali būti sukeltas kitos dažnai pasitaikančios profesijos rinkimosi klaidos – *neskubėjimu apsispręsti*. Šios profesijos rinkimosi klaidos pasekmė yra ta, kad jaunuoliui ar merginai tenka pasirinkti profesiją neesant tam pasirengus. Tokiu atveju neretai profesijos rinkimosi sprendimas priimamas remiantis abejotinais draugų argumentais, kurie dažnai neatitinka mokinio gabumų ir polinkių.

67.6. *atsitiktinės aplinkybės.* Ši profesijos rinkimosi klaida daugiau būdinga įtaigaus tipo mokiniams. Atsitiktinės aplinkybės – tai pamatytas meninis ar kitokio tipo filmas, išgirstas gerbiamo asmens pasakojimas ar nuomonė apie kokią nors profesiją. Jei tokios atsitiktinės aplinkybės sutampa su laikotarpiu, kai mokiniui reikia pasirinkti profesiją, jos gali paveikti daromus sprendimus. Profesijos rinkimasis, grįstas atsitiktinių aplinkybių įtaka, dažniausiai negali būti laikomas patikimu.

68. *Profesijos pasirinkimas laikomas tinkamu, jei jis yra grįstas:*

68.1. žiniomis apie profesiją, jos reikšmę ir poreikį darbo rinkoje;

68.2. interesais, polinkiais ir patiriamomis teigiamomis emocijomis dirbant;

- 68.3. tinkamu savo psichinių ir fizinių galių įvertinimu;
- 68.4. tinkamu ekonominių galimybių įvertinimu.

**69. Klausimai savikontrolei:**

- 69.1. Apibūdinkite profesijos rinkimąsi.
- 69.2. Apibūdinkite biologinius, psichologinius ir socialinius-ekonominius veiksnius, lemiančius profesijos pasirinkimą.
- 69.3. Kas yra profesijos rinkimosi sambranda? Kokie veiksniai ją lemia? Kurie iš šių veiksnių yra svarbiausi?
- 69.4. Kokios žmogaus savybės lemia profesinį tinkamumą?
- 69.5. Kokie yra *tikrojo polinkio* kriterijai?
- 69.6. Kokie veiksniai lemia tinkamą profesijos pasirinkimą? Kokias žinote dažniausiai pasitaikančias profesijos rinkimosi klaidas?
- 69.7. Kokie yra profesijos pasirinkimo pagrįstumo požymiai?

### 3. PROFESINIO KONSULTAVIMO PRINCIPAI

70. Profesijos konsultantas turi dirbti laikydamasis svarbiausių *profesinio konsultavimo principų*. Skiriami šie profesinio konsultavimo principai:

70.1. *Respektabilumo principas*. Tai pagarbos konsultuojamajam ir jo profesiniam ketinimui ar kitam pasirinkimui principas. Šis principas reikalauja, kad konsultacijos metu dėmesio centre būtų konsultuojamasis ir jo problemos. Kai jautriai reaguojama į asmenybės poreikius, siekimus, jo pergyvenimus, kai gerbiamas jo orumas, nuoširdžiai siekiama jam padėti, patenkinamos trys pagrindinės sėkmingos konsultacijos sąlygos: nustatomas tinkamas bendravimas, įsijaučiama į konsultuojamąjį ir jo problemas, o tai leidžia suprasti jo problemas. Tik tada patarimai tampa efektyvūs, pasiekiantys tikslą. Taip pat labai svarbu, konsultuojant profesijos klausimais ir renkant informaciją apie jaunuolio profesinį polinkį, vadovautis gabumų analize.

70.2. *Permanentiškumo principas*. Šis principas teigia, kad profesinio rinkimosi sąmoningumo ugdymą teigiamai veikia profesinio konsultavimo nepertraukiamumas. To reikalauja pats vaiko asmenybės vystymosi procesas: charakterio, gabumų, interesų, polinkių, pažiūrų kitimas, brendimas. Jau ikimokykliniame amžiuje gali būti vykdoma preliminari konsultacija. Jos metu atskleidžiami vaiko polinkiai ir pagal tai nukreipiama jo veikla. Tokio tipo konsultacija vykdoma ir mokykloje. Renkant ir kaupiant psichologinę ir pedagoginę medžiagą apie vaiko vystymąsi, jo ypatumus, konsultacija tampa vis labiau parengta ir kvalifikuota.

70.3. *Perspektyviojo ugdymo principas*. Šis principas reikalauja, kad konsultuojant būtų atsižvelgiama į asmenybės vystymosi tendencijas. Labai svarbu preliminaraus konsultavimo metu prognozuoti pastebėtų asmenybės interesų, gabumų, charakterio vystymosi krypties perspektyvas. Patariant profesijos klausimais, reikia vengti vadovautis atsitiktiniais pastebėjimais, juos pateikti kategoriškų rekomendacijų forma. Žmogus, kaip ir jo polinkiai, nuolat kinta. Trūkstant vieno gabumų, juos kompensuoti gali kiti. Konsultantas turi patarti konsultuojamajam, jei jis mokinys – jo tėvams, mokytojams, klasės vadovams, kaip galima ugdyti esamas arba trūkstamas savybes. Šis principas reikalauja atsižvelgti į turimų potencialių gabumų resursus ir jų plėtotę transformuojant juos į gebėjimus. *Perspektyvumo principas* konsultantui draudžia kategoriškai kalbėti apie profesinio apsisprendimo tinkamumą arba netinkamumą, nes asmenybės vystymasis, jos gabumų sklaida ne visada gali būti nuspėjama.

70.4. *Visybiškumo principas*. Profesinio konsultavimo rezultatai turi atspindėti ne tik asmenybės, bet ir šeimos bei visuomenės lūkesčius, jos vystymosi tendencijas. Vadinasi, *visybiškumo principas* teigia, kad profesinis konsultavimas sprendžia asmenybės ir visuomenės poreikių suderinamumo problemą. Konsultavimo rezultatai niekada nėra idealūs, bet atspindi

įvairių profesinio konsultavimo vartotojų poreikius. Ignoruodamas darbo rinkos, asmenybės ar šeimos poreikius bei lūkesčius, profesijų tikrovę, profesinius reikalavimus keliamus žmogui, konsultantas gali duoti klaidingų rekomendacijų. Šis principas reikalauja konsultuojamąjį traktuoti kaip nedalomą individualybę su visais trūkumais ir privalumais, „matyti“ jį socialinės tikrovės kontekste, atsižvelgti į tėvų nuomonę bei kitus profesijos pasirinkimą lemiančius veiksnius.

70.5. *Sistemingumo principas.* Atsižvelgiant į asmenybės vystymosi laipsniškumą, profesinį konsultavimą būtina atlikti etapais: pirma, vyksta preliminarus konsultavimas, paskui – pagrindinis arba koreguojamasis ir galiausiai – kontrolinis konsultavimas. Sistemingumo principas taip pat teigia, kad kiekviena konsultacija turinio ir eigos požiūriu turi būti suplanuota nuosekliai ir sistemingai. Tie patys reikalavimai keliami ir visam konsultavimo procesui, t. y. atskirų konsultacijų tarpusavio suderinamumui turinio ir sekos atžvilgiu. Vadinasi, šiuo principu siekiama pabrėžti konsultavimo planingumą, nuoseklumą, sistemingumą įvertinant organizuojamų profesinių konsultacijų kiekį ir pobūdį.

70.6. *Individualumo ir individualizavimo principas.* Konsultavimo *individualumas* reiškia, kad konsultavimas turi vykti fizine ir psichologine prasme saugioje aplinkoje, kurioje konsultantas ir konsultuojamasis galėtų spręsti iškilusias problemas. Konsultacijų niekas negali trikdyti, t. y. jų bendravimo negali stebėti jokie pašaliniai asmenys. Individualumo principas taip pat teigia, kad konsultavimo metu išaiškėję konfidencialūs duomenys, faktai, žinios, informacija apie konsultuojamąjį ir jo artimuosius neturi būti paviešinami, bet saugomi kaip konsultavimo paslaptis. Tai – profesinės etikos reikalavimas. Konsultavimo *individualizavimas* reiškia, kad konsultuojant svarbu įvertinti konsultuojamojo amžių, patirtį, išsilavinimą, individualias fizines bei psichines savybes, konsultuojamojo poreikius, lūkesčius, bendravimo stilių, emocinę būseną, galimas „blogas žinias“, išryškėjusias konsultavimo metu, bei kitus veiksnius (jautrumą, uždaramą ar atvirumą, pasitikėjimo savimi laipsnį). Šio principo laikymasis ypač aktualus pagrindinio ir kontrolinio konsultavimo metu.

70.7. *Savarankiškumo principas.* Konsultantas, teikdamas patarimus, turi remtis objektyviais duomenimis apie konsultuojamąjį, darbo rinkos situaciją, profesijų keliamus reikalavimus. Tik remdamasis objektyvia informacija ir savo sąžine bei patirtimi, konsultantas turi nuspręsti, kokias profesijas, darbą, profesinio rengimo įstaigas rekomenduoti konsultuojamajam. *Savarankiškumo principas* teigia, kad profesinio konsultavimo turiniui ir kryptčiai įtakos gali turėti tik konsultanto sąžinė, kuri vadovaujasi objektyvių tyrimų duomenimis ir informacija, bet ne kiti asmenys (tėvai, globėjai, giminės, darbdaviai ir kt.) ar institucijos.

70.8. *Laisvo profesijos rinkimosi principas.* Šis principas reikalauja akcentuoti konsultuojamajam, kad galutinio sprendimo teisė dėl profesijos pasirinkimo priklauso jam.

Neretai tai susiję ir su papildomomis konsultavimo sąnaudomis, nes dalis konsultuojamųjų, ypač jaunų žmonių, kartais nedrįsta priimti atsakomybės. Vadinasi, konsultantas gali tik rekomenduoti, patarti. Nuspręsti, kokią profesiją rinktis, su kokia profesine veikla susieti savo gyvenimą, turi spręsti pats konsultuojamasis.

71. Šiais principais grindžiamas profesinis konsultavimas padeda įveikti neadaptivias profesijos rinkimosi būsenas, kurias, rinkdamiesi profesiją, dažnai patiria jauni žmonės.

72. ***Klausimai savikontrolei:***

72.1. Apibūdinkite *respektabilumo principą*.

72.2. Apibūdinkite *permanentiškumo principą*.

72.3. Apibūdinkite *perspektyviojo ugdymo principą*.

72.4. Apibūdinkite *visybiškumo principą*.

72.5. Apibūdinkite *sistemiškumo principą*.

72.6. Apibūdinkite *individualumo ir individualizavimo principą*.

72.7. Apibūdinkite *savarankiškumo principą*.

72.8. Apibūdinkite *laisvo profesijos rinkimosi principą*.

## 4. PROFESINIO KONSULTAVIMO TURINYS

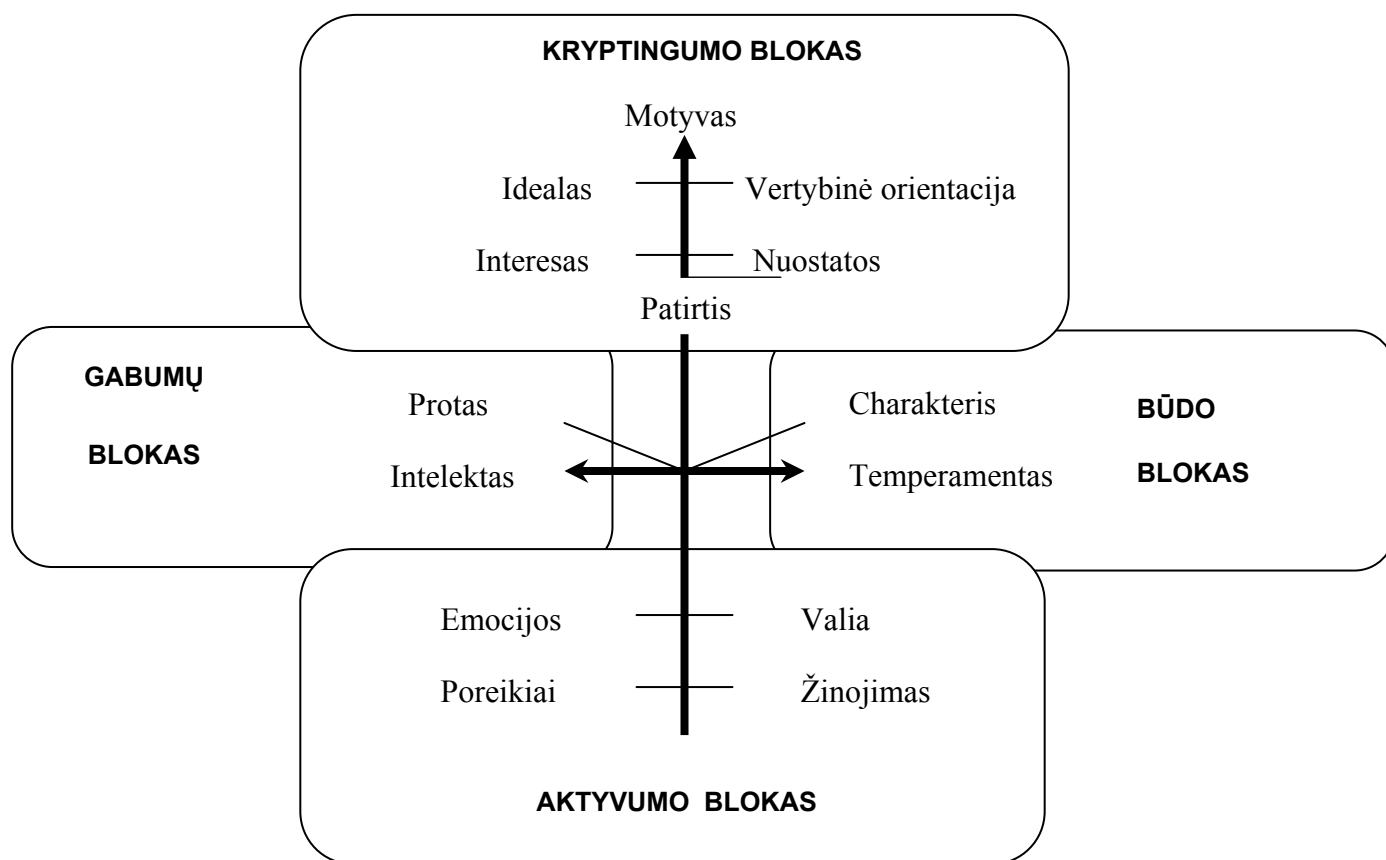
### 4.1. Asmenybės pažinimas

#### 4.1.1. Asmenybės struktūra

73. Jaunam žmogui, ketinančiam rinktis profesiją ir patiriančiam sunkumų, būtina turėti kuo platesnį savo asmenybės visumos vaizdą. Tai pasiekama tik žinant, ko reikia savyje ieškoti ir iš ko susideda toji visuma.

74. Skiriamos *keturios* asmenybės struktūrinės dalys: aktyvumo, kryptingumo, gabumų ir veikimo būdo (žr. 3 pav.). Asmenybės struktūros pagrindą sudaro *aktyvumas*. Aktyvumo jėgos šaltiniai:

- 74.1. poreikiai;
- 74.2. emocijos;
- 74.3. valia;
- 74.4. žinojimas.



3 pav. Asmenybės struktūra (pagal L. Jovaišą, 1999: 31)

75. *Poreikiai* skatina veikti, *jausmai* ir *emocijos* sukaupia teigiamą ar neigiamą jėgą, *valia* padeda įveikti trūkumus, numatydamą aktyvumo tikslą. *Žinojimas* atveria praktinius kelius pasiekti geidžiamą tikslą. Visi šie veiksmai negali veikti bei išjudinti asmenybės saviraiškos vieni be kitų. Savo tikslų siekianti asmenybė sąveikauja su aplinkoje esančiais daiktais ir žmonėmis. Tos sąveikos padarinys – *patirtis*. Ji yra orientacijos pamatas, nurodantis, kur kreipti savo aktyvumą, kad būtų patenkinti poreikiai, numalšintos ar sukeltos emocijos, pasitenkinta žinojimu. Praktinės, filosofinės, sociokultūrinės, gamtamokslinės žinios, darbiniai, techniniai mokėjimai, įgūdžiai – visa tai yra patirtis. Ji yra svarbus elementas asmenybės veiklos, bendravimo ir santykių sąmoningumui organizuoti.

76. *Asmenybės veiklos kryptį* lemia šie veiksniai:

76.1. patirtis;

76.2. interesai;

76.3. vertybinės orientacijos;

76.4. nuostatos;

76.5. motyvai;

76.6. idealai.

77. Jie sudaro asmenybės pasaulėžiūros pagrindą, nustato siekius, tikslus, uždavinius. Šiems tikslams ir uždaviniams realizuoti įtakos turi asmenybės gabumų blokas. Asmenybė suformuluotų gyvenimo tikslų siekia remdamasi joje glūdinčiomis tam tikromis galimybėmis. Asmenybės profesines galimybes lemia jos fiziniai (kūnas) ir dvasiniai (intelektas) gabumai („*potencija*“, arba *tai, kas įgimta*). Gabumai socializacijos ir ugdymo metu tobulėja ir virsta tam tikrais fiziniais ir dvasiniais (pvz., protas) gebėjimais („*aktualijomis*“, arba *tuo, kas iš(si)ugdoma arba įgyjama*).

78. Asmenybės būdo blokas lemia tai, kaip bus siekiama gyvenimo tikslų, ir nurodo veiklos metodus bei stilių. Asmenybės būdo bloką taip pat lemia įgimtas veiksnys – temperamentas („*potencija*“), kuris ugdymo metu socializuojasi ir tampa vienokiu ar kitokiu charakteriu („*aktualija*“, arba *iš(si)ugdyta vertybe*).

79. Tarp šių dalių yra glaudus ryšys. Kiekviena struktūros dalis atlieka tam tikras funkcijas, t. y. pasireiškia praktiškai. Be to, asmenybės struktūriniai komponentai vienas kitam daro įtaką, priklauso vienas nuo kito ir sudaro nedalomą visumą.

80. Asmenybės aktyvumas – tai šaltinis, maitinantis asmenybės veiklą. Kryptingumas aktyvumą transformuoja asmenybei svarbia veikla, o asmenybės gebėjimai ir charakteris padeda veikti norima linkme. Vadinasi, *asmenybė – tai psichinių struktūrų organizacija, pasižyminti kryptingu aktyvumu, savitais gebėjimais ir vertingu veiklos bei elgesio būdu*.



#### 4.1.2. Intelektu formos ir jų pažinimas

81. Tyrimais įrodyta, kad tarp polinkio ir gabumo tai veiklai yra tam tikras ryšys (Jovaiša 1978, 1981). Polinkiai gali būti *tikrieji* ir *netikrieji*. *Netikrieji* polinkiai – profesijos prestižas, draugų įtaka, geras uždarbis ir pan. *Tikrieji* polinkiai nuo netikrųjų skiriasi profesinio veikimo skatinimo metu, kai išryškėja darbo rezultatai. Asmuo, turintis gabumų atitinkamai veiklai, ne tik veržiasi prie tos veiklos, bet ir jos metu pasiekia rezultatų, kurie dažniausiai būna aukštesni už vidutinius. Jeigu asmuo turi pašaukimą tam tikrai profesinei veiklai, tai neišvengiamai ta veikla jam tampa gyvenimo prasme. Jei šios dvi sąlygos nerealizuojamos (teigiamas santykis su veiklos turiniu ir tos veiklos tikslų laikymas gyvenimo prasme), tai asmuo patiria neigiamas emocijas, jaučiasi nepatenkintas ir darbu, ir savimi. Tokie žmonės tiksliai „atidirba“ valandas, vangiai vykdo profesines pareigas, jaučiasi nelaimingi ir dažnai dėl to kaltina visą pasaulį. Vadinasi, rengiant žmogų profesinei veiklai, svarbu atsižvelgti į jo polinkius, gabumus bei pažangumą įvairiose jo gyvenimo srityse.

82. Intelektu (lot. *intellectus*) ir proto (lot. *ratio*) sampratos. Lotyniškai *intellectus* reiškia pažinimą, suvokimą, prasnę. Tai įgimtas dvasinis mąstymo ir pažinimo gabumas. Platonas intelektą vadino Dievo duotos sielos jėga. Aristotelis aiškino, kad protas atsiranda pažinimo metu. I. Kantas (1996) išskiria dvi sąvokas: *Verstand* – intelektas ir *Vernunft* – protas. Intelektas – tai gabumas mąstyti juslinio stebėjimo objektą, sukurti vaizdinius ir sąvokas, spręsti uždavinius, formuluoti taisykles. Intelektas yra *apriorinis* gabumas pažinti. Tai apriorinių pažinimo principų šaltinis. Intelektas pasižymi *diskursyviu* ir *intuityviu* pažinimo gabumu.

83. Protas yra ugdymo metu išstobulintas veikiantis intelektas („aktualija“), tuo tarpu intelektas yra „miegantis“ protas („potencija“). Protas yra veikiantis gabumas arba mąstymo ir pažinimo gebėjimas. Sugebėjimas dedukuoti, ieškoti to, kas besąlygiška, iš bendrybės išvesti skirybę, sisteminti, apibendrinti, įžvelgti ir t. t. – visa tai yra proto veikla. Todėl protas yra intelektą pranokstantis fenomenas (kūdikis turi intelektą, bet neturi proto).

84. L. Jovaiša (1981) taip pat aiškina, kad intelektas – tai įgimtas mąstymo gabumas, o protas – tai gebėjimas spręsti uždavinius, numatyti (intuicija); tai sugebėjimas prisitaikyti prie kintančių gyvenimo ir veiklos reikalavimų, kūrybinis ir išmokimo gebėjimas bei pan.

85. H. Gardneris (1993) patvirtina daugelio mokslininkų nuomonę, kad protą (inteligenciją) sudaro ne vienas, bet daug lygiaverčių sugebėjimų, kurių kiekvienas turi savo simbolių sistemą – savitą informacijos perdavimo vieneta.

86. H. Gardneris (1993) išskyrė septynias intelekto formas:

86.1. *kalbinis intelektas* – gabumas suvokti žodžių reikšmes, vartoti žodžius, suprasti bei įsiminti kalbinę informaciją bei metaforas;

86.2. *erdvinis intelektas* – gabumas suvokti erdvines figūras ir santykius, susidaryti suvokiamos erdvės visumos vaizdą, vaizduotės turtingumas, sugebėjimas techniškai konstruoti;

86.3. *loginis matematinis intelektas* – lankstus mąstymas, gabumas grupuoti mintyse, išvelgti dėsningumus, juos apibendrinti;

86.4. *muzikinis intelektas* – ritmo jautumas, gebėjimas skirti pagrindines garso charakteristikas;

86.5. *kūniškasis-kinestezinis intelektas* – labai tikslus savo kūno suvokimas ir valdymas;

86.6. *vidinis asmeniškasis (emocinis) intelektas* – nepertraukiamas žinių kaupimas apie save, gabumas įsisąmoninti savo mintis, jausmus, kūno pojūčius, individualų patyrimą, valdyti kūno funkcijas ir elgesį;

86.7. *tarpasmeninis (socialinis) intelektas* – gabumas bendrauti ir suprasti kitą žmogų.

87. Šioje intelekto formų klasifikacijoje yra viena kritikuotina intelekto forma – *vidinis asmeniškasis (emocinis) intelektas*. Karjeros projektavimo metodologijai ypač svarbūs yra specialieji gabumai. Tuo tarpu minėta intelekto forma priskiriama bendriesiems gabumams, nes ji būdinga visiems žmonėms, tuo tarpu renkantis profesiją ir sėkmingai plėtojant karjerą svarbiausi yra specialieji gabumai. Šiuo požiūriu būtų galima kritikuoti ir *tarpasmeninį (socialinį) intelektą*, nes bendravimo polinkis taip pat būdingas visiems žmonėms. Tačiau šiuo atveju yra kalbama apie žmogaus polinkį bendrauti, kurio tikslas – padėti kitam žmogui. Todėl jis priskiriamas specialiesiems gebėjimams ir tinka karjeros projektavimo teorijai. Daug priimtinesnė J. Hollando intelekto formų klasifikacija, nors joje trūksta labai svarbios somatinės (lokomocinės) intelekto gabumo formos. Vadinasi, H. Gardnerio septynių intelekto formų teorija, taip pat ir kitų mokslininkų teorijos teigia, kad nepakanka vieno intelekto tyrimo parametro (pvz., IQ) žmonių gabumams prognozuoti.

88. R. Sternbergas (1998) pasiūlė triadinę intelekto teoriją, kuri teigė, jog intelektas yra sudarytas iš trijų vienodai svarbių dalių:

88.1. *analitinio intelekto*, akcentuojančio gebėjimą suskaidyti uždavinį į komponentus ir atrasti jų ryšius;

88.2. *patirtinio intelekto*, parodančio, kaip žmogus išnaudoja turimą patirtį;

88.3. *kontekstinio intelekto*, lemiančio žmogaus prisitaikymą ir funkcionavimą kasdieniniame gyvenime.

89. *Fenomenalizmo filosofijos reikšmė karjeros projektavimo metodologijai*. Fenomenalizmas išskiria *būtį* ir jos *apraiškas*. Ši filosofija teigia, kad tirti galima tik tai, kas reiškiasi šioje tikrovėje. Būtis pati savaime tiesiogiai nesireiškia žmogui, todėl jos pažinimas yra problemiškas. Tačiau būtis reiškiasi netiesiogiai, per įvairius fenomenus (reiškinius).

90. *Fenomenas* – tai sąvoka, apibūdinanti visus tiesioginius ir vidinius patyrimo duomenis. Pvz., intelekto fenomenas yra protas.

91. Fenomenalizmas – pažiūra, mūsų pažinimą apribojanti fenomeno sritimi. Išskiriami tokie fenomeno tipai:

91.1. *fiziniai* (visa, kas prieinama jutiminiams organams);

91.2. *psichiniai* (visa, kas atsiranda sąmonėje).

92. Fenomenas *filosofijoje* suprantamas kaip:

92.1. *viskas, kas rodoma arba reiškiasi taip, kaip yra*. Šiuo atveju fenomenas ir būtis sutampa. Pvz., projektuojant karjerą – nuoširdus kliento pasakojimas, teisingas atsakinėjimas;

92.2. *tai, kas atrodo ne taip, kaip iš tikrųjų yra*. Tariamoji būtis, regimybė. Projektuojant karjerą – tiesos nuspėjimas apie savo patirtį, sveikatą arba jos iškreipimas, norų sutapatinimas su galimybėmis, motyvų painiojimas ir pan.;

92.3. *būtis per fenomeną gali atsiskleisti tik iš dalies*. Fenomenas – daikto ar reiškinių esmės aspektas. Projektuojant karjerą – nerealizuotas vaiko talentas, gabumai;

92.4. *fenomenas gali atskleisti tai, kas savaime išorėje nepastebima*. Projektuojant karjerą – moksleivio elgesys, atspindintis jo polinkį tam tikrai veiklai, tačiau konsultantui nesuprantamas.

93. Fenomenas nevienodai suprantamas kalbant apie psichinę būtį. Psichiniu fenomenu gali būti laikomas ir tam tikras būsenos požymis (pvz., persekiojimo manija, kaip pamišimo požymis). Fenomenalistinė filosofija teigia, jog *pažinimui prieinama ne pati būtis, bet tam tikri fenomeno aspektai*.

94. Fenomenalizmas būties atžvilgiu sąmonę skirsto į:

94.1. *uždarąją* (empirinis ir apriorinis fenomenalizmas) – fenomenas ir pati būtis griežtai atskiriami ir supriešinami vienas kitam kaip dvi nepalyginamos sritys. Daiktai, reiškiniai visuomet pasilieka už pažinimo ir sąmonės ribų. Žmogui neįmanoma „išeiti“ už sąmonės ribų, nes pažinimas vyksta tik jos erdvėje. *Empirinis uždarasis fenomenalizmas* pripažįsta mūsų išorinius ir vidinius jutimus, iš kurių susidaro vaizdinių sistemų. Proto veikla jas tvarko ir gauna bendras sąvokas. *Apriorinis uždarasis fenomenalizmas* tvirtina, kad pažinimą lemia įgimtos sąmonės formos, nepriklausančios nuo patyrimo, bet lemiančios jo (patyrimo) pobūdį. Apriorinės sąmonės formos apipavidalina tą medžiagą, kurią suteikia nežinomos priežasties veikiamą juslę. Šios formos tą informaciją paverčia reiškiniais, vykstančiais erdvėje bei laike, ir tarp jų nustato tuos ryšius, kurie užtikrina mokslinio pažinimo visuotinumą bei objektyvumą;

94.2. *atvirąją* (simbolinis ir intuityvusis fenomenalizmas) – nors žmogaus pažinimui prieinami tik reiškiniai, vis dėlto per fenomeną galima pasiekti ir pačią daiktų būtį. *Simbolinis atvirasis fenomenalizmas* pripažįsta, kad fenomenai nėra pačios būties atvaizdai, bet tik jos simboliai (matematika, kalba, informatika), kurių kokybė ir sudėtis priklauso nuo žmogaus psichofizinės prigimties, ir dėl to jie gali būti panašūs į daiktus. *Intuityviojo atvirojo*

*fenomenalizmo* požiūriu griežtos ribos tarp fenomeno ir pačios būties nėra. Ji pasireiškia fenomenu, nors ir nevysiškai. Žmogus turi tam tikrus apibrėžtus būties aspektus ir yra organiškai suaugęs su savo aplinka (ontologiškai, psichologiškai, istoriškai), tad pažinimo pradai iš dalies atitinka būties pradus.

95. *Fenomenalizmo reikšmė karjeros projektavimui svarbi tuo, kad padedant asmeniui pasirinkti profesiją, būtina žinoti, kad gabumas (intelektas), kaip būtis, tiesiogiai nėra pažinamas konsultantui. Vadinasi, tirti galima tik to gabumo apraiškas – gebėjimus (protinius, fizinius, emocinius ir pan.), o ne gabumus („potenciją“, pvz., intelektą). Ši fenomenalistinės filosofijos nuostata labai svarbi traktuojant įvairių testų, ypač IQ, rezultatus. Reikia žinoti, kad testai, kaip ir bet kokie kiti tyrimo metodai, matuoja tik apraiškas – gebėjimus („aktualijas“), bet ne pačią būtį (gabumus, „potenciją“). Karjeros projektavimas XXI a. skiriasi nuo XX a. pradžios profesinio orientavimo pirmiausia tuo, kad kelia sau klausimą „kas yra konkretus žmogus, kokie jo gabumai, kam jis turi pašaukimą?“, o ne akcentuoja, ką žmogus gali ar moka. Šiandien, deja, rinkos ekonomikos sąlygomis žmogus vis dažniau traktuojamas pragmatiniu, o ne transcendentiniu aspektu. Todėl labai dažnai kylantys klausimai „ką tu gali?“, „ką moki daryti?“ nustelbia klausimą „kas tu esi?“. Vadinasi, padedant asmeniui projektuoti karjerą, konsultantas gali patarti konsultuojamajam, o ne kategoriškai teigti ar net neigti jo galimybes.*

96. Fenomenalizmas pateikia skirtingas intelekto ir proto sąvokas. Čia intelektas yra įgimtas dvasinis mąstymo ir pažinimo gabumas, o protas – jau realizuota galimybė. Intelektas yra platesnė, protas – siauresnė sąvoka. Protas yra intelekto apraiška arba fenomenas. Per protą intelektas realizuoja savo įgimtą dvasinę galimybę mąstyti, pažinti.

97. Kuo daugiau intelekto mokymo ir mokymosi metu transformuojama į protą, tuo giliau žmogus gali mąstyti, pažinti. Atitinkamai išugdyta intelekto dalis (protas) atlieka atminties ir suvokimo funkciją, kai yra gaunamas (arba ne) naujas pažinimas.

98. *Intelektas nėra pažinamas, o protas, kaip jo apraiška, gali būti tiriamas ir pažinamas.* Intelekto sąvoka skiriasi ne tik nuo proto, bet ir nuo inteligencijos bei erudicijos sąvokų.

99. *Inteligencija (lot. intelligentia – išmanymas, protas) – individualus žmogaus protinis pajėgumas, supratingumas. Inteligencija, kaip ir erudicija, yra įgyjama, bet jos nėra tapačios.*

100. *Erudicija (lot. eruditio – mokslingumas, išsilavinimas) – bendresnė kategorija. Gali būti keli ar net daugiau vienodos arba panašios erudicijos žmonių.*

101. Inteligencija yra bendra individualios asmenybės savybė, kurios turinį ir raišką lemia ne tik jos protiniai gebėjimai, bet ir daugelis kitų veiksnių: motyvai, jausmai. Vadinasi, ji, kaip ir protas, yra intelekto apraiška. *Inteligencijos ir erudicijos nereikėtų painioti su intelektu. Pirmieji du yra įgyjami, trečiasis – įgimta žmogaus savybė, būdinga visiems sveikiems žmonėms. Tik žmonės, turintys įvairaus lygio psichikos sutrikimų, pasižymi ribotu intelektu arba jo iš viso*

neturi (kitos teorijos teigia, kad ir sergantieji psichikos ligomis turi intelektą, bet tik neturi jo raiškos aparato).

102. Fenomenalistinė teorija leidžia padaryti labai svarbią išvadą: tarp sveikų žmonių nėra negabių žmonių. Klausimas tik toks: *kam yra gabus žmogus?* Padėti žmogui rasti atsakymą į šį vieną svarbiausių jo egzistencijos klausimų ir yra pagrindinė karjeros projektavimo misija. Kita fenomenalistinės teorijos išvada: visi IQ testai tiria ne žmogaus gabumus, ne intelektą, ne potencialias jo galimybes, bet inteligenciją, gebėjimus, t. y. socializacijos metu įgytus bruožus. Vadinasi, priklausomai nuo socializacijos sąlygų, kurios žmogui gali būti palankesnės arba blogesnės, jo potencijos (gabumų, intelekto) transformacija į aktualiją (gebėjimus, protą) gali būti apribota įvairių socialinių, pedagoginių ir psichologinių veiksnių. Galima teigti, ir mokslas tai jau įrodė, kad pagerinus minėtas socialines ir kitas sąlygas, potencialių gabumų transformacija į aktuales gebėjimus gali labai pagerėti ir testų rezultatai bus žymiai pozityvesni. Vadinasi, nei IQ, nei kitais tyrimų metodais gautų rezultatų negalima traktuoti kaip žmogaus potencialių galimybių nustatymo. Gaunami tik esamų aktualijų rezultatai. Tai karjeros projektavimo teorijai labai svarbios metodologinės išvados.

103. *IQ problema. Inteligencijos koeficientas* (angl. *intelligence Quotient*) – santykinis inteligencijos matas, nurodantis tiriamo žmogaus intelekto apraišką (bet ne patį intelektą), lyginant jį su į jį panašių žmonių grupės rezultatais.

104. *IQ testas* – tai vienas iš netiesioginių metodų intelekto ir gabumų apraiškoms tirti. Šis metodas priskiriamas eksperimentui.

105. A. Binetas (1905) sukūrė testą, prognozuojantį vaikų pasirengimą mokyklai (kurie galės sėkmingai mokytis, kurie dar ne). Testas taip pat siekė matuoti gebėjimus, todėl testo užduotis ribojosi kasdienine patirtimi, joms atlikti neturėjo būti reikalingas joks papildomas mokymasis. Buvo įvesta ir *protinio amžiaus* sąvoka. Testo užduotys buvo suskirstytos pagal amžių. Vaiko amžius buvo skirstomas dvejopai į *chronologinį (CA)* ir *protinį (MA)*:

105.1. *Protinis amžius (MA)* buvo nustatomas pagal inteligencijos testo rezultatus.

105.2. *Chronologinis amžius (CA)* – biologinis vaiko amžius.

106. Pirmieji intelekto testai buvo sukurti A. Bineto siekiant prognozuoti vaiko sėkmę formalaus švietimo sistemoje. Ši patirtis dominuoja ir šiandien.

107. W. Sternas įvedė *intelekto koeficiento (IQ)* sąvoką ir siūlė kitaip skaičiuoti inteligencijos lygį. Apskaičiuodami IQ, vaiko protinį amžių (MA) dalijame iš chronologinio (CA) ir dauginame iš 100:

$$IQ = MA : CA \times 100$$

108. Normalus IQ vidurkis yra 100. Kuo balas aukštesnis, tuo inteligencija didesnė.

109. Bet ir ši koncepcija nebuvo tobula. Ji rėmėsi teiginiu, kad intelektinės galios didėja visą gyvenimą, tačiau tai nėra tiesa. Šiandieniniuose testuose W. Sterno formulė IQ skaičiuoti

jau nenaudojama. *IQ* nustatomas lyginant asmens rezultatą su didele bendraamžių grupe naudojant normalinio pasiskirstymo kreivę. Taigi *IQ* yra santykinis matas. Jis nematuoja fiksuoto žinių kiekio, o nustato asmens santykinę padėtį tarp bendraamžių.

110. *Vadinasi, būtina turėti omeny, kad IQ naudojimas susilaukia nemažai kritikos, nes:*

110.1. testai sudaromi atsižvelgiant į daugumos kultūrą – nukenčia mažumas;

110.2. mokslininkai nesutaria ir negali tiksliai apibrėžti, kas yra inteligencija, todėl ir ją tirti yra sunku;

110.3. teigiama, kad tokius testus galima atlikti labai gerai daug „treniruojantis“;

110.4. manoma, kad *IQ* testai yra asmens privatumo pažeidimas, todėl juos atlikti ir kam nors panaudoti yra neetiška.

111. D. Wechslerio nuomone, protas – tai psichikos savybių ir kokybinių ypatybių kompleksas, kurio negalima išmatuoti kaip A. Einšteino erdvės ir laiko.

112. Fenomenalizmas taip pat išvelgia problemą skaičiuojant *IQ* – *intelektas negalima išmatuoti testais*. Čia sumaišomos sąvokos *intelektas* ir *protas*.

113. Teigiama, kad testas, kaip metodas, niekada nebus tinkamas psichinei savybei diagnozuoti, nes juo galima patikrinti tik, ar tiriamasis yra pajėgus išspręsti konkretų testą. Jeigu asmuo jo neišsprendžia, tai dar nereiškia, kad tiriamasis negali išspręsti tokios pat užduoties, bet pateiktos kitokiu, jam suprantamesniu būdu. Tai kelia uždavinį sukonstruoti testą taip, kad tiriamajam būtų sudaroma proga įvairiais būdais išspręsti tą patį klausimą ar uždavinį.

114. J. Guilfordas (1956) išskyrė 120 inteligencijos savybių, kurias suklasifikavo remdamasis trimis aspektais:

114.1. proto operacijų;

114.2. proto turinio;

114.3. mąstymo rezultatų (žr. 2 lentelę).

## J. Guilfordo inteligencijos savybių tyrimas (pagal L. Jovaišą 1981)

J. Guilfordo inteligencijos savybių tyrimas		
Proto operacijos	Proto turinys	Mąstymo rezultatai
suvokimas	vaizdas	elementai
atmintis	simboliai	klasės santykiai
divergentinis mąstymas (nukrypimas, nuomonių skirtingumas)	semantika	sistemos
konvergentinis mąstymas (nuomonių atitikimas, suartėjimas)	elgesys (socialinės savybės)	perdirbimas
įvertinimas		numatymas

#### 4.1.3. Charakterio savybės

115. Charakterio tyrimus atlieka charakterologijos mokslas. Charakterologija (gr. *character* – bruožas, ženklas; *charasso* – įdrėksti; *logos* – mokslas) – psichologijos mokslas, tiriantis žmogaus charakterį, jo struktūrą ir raidą. Charakteris buvo tiriamas nuo antikos laikų, tačiau kaip mokslas atsirado XX a. pradžioje Vokietijoje. Pradžioje šio fenomeno tyrėjai traktavo žmogų kaip dvasios ir kūno vienovę, aiškino, kad žmogaus elgesį lemia jo įgimtos savybės. Daugelis kitų teoretikų taip pat mano, kad asmenybės bruožai yra biologiškai lemti. Šios teorijos atstovai charakterio analizę siūlė grįsti žmogaus stebėjimu, jo išorinių veiksmy, judesių, išraiškos (gestų, rašysenos) aprašymu ir apibūdinimu.

116. Charakterologijos tyrimo objektas – pagrindinių charakterio tipų nustatymas ir tipo atpažinimas iš jo apraiškų. Nustačius charakterio tipą, galima suprasti, prognozuoti žmogaus elgesį vienoje ar kitoje situacijoje.

117. Mūsų elgesys, anot šios srities specialistų, priklauso nuo to, kaip mūsų vidiniai polinkiai sąveikauja su mus supančia aplinka. Individualaus elgesio turinio pagrindas – dorovinė sąmonė. Todėl pirmasis *charakterio savybių tyrimų tikslas* – *atskleisti konsultuojamojo dorovines pažiūras, įsitikinimus, dorovinių jausmų ypatybes*. Kita vertus, dorovinė sąmonė ryškiai atsiskleidžia bendraujant, elgiantis, tad reikia tirti ir dorovinį elgesį. Tačiau pasitaiko, kad tiriamieji parodo gerą dorovinį sąmoningumą, bet „blogai elgiasi“. Kyla klausimas, ar yra konkretaus elgesio pastovumas kintant aplinkybėms. Šis dorovinių pažiūrų ir elgesio atotrūkis yra vieno iš 4 požiūrių į asmenybę – socialinio kognityvinio – tyrimo objektas. Šio požiūrio propoguotojų manymu, elgesį lemia abipusė įtaka tarp žmogaus ir aplinkybių suvokiant savo gyvenimo kontrolės pobūdį.

118. *Charakteris ir temperamentas*. Randama įvairių charakterio sampratos apibrėžimų:

118.1. *charakteris* – pastovių žmogaus elgesio ypatybių visuma, išreiškianti jo santykius su kitais žmonėmis ir su pačiu savimi bei savo veiksmis;

118.2. *charakteris* – pastovių asmens bruožų visuma, išskirianti jį iš kitų žmonių; specifinis konkretaus asmens veiklos ir santykių su aplinka būdas, asmens savitumas, savitas, skirtingas nuo kitų asmuo;

118.3. *charakteris* – visuma individualių psichinių savybių, pasireiškiančių asmenybei būdingais veiklos būdais tam tikromis aplinkybėmis.

119. Taigi apibendrinant galima sakyti, kad *charakteris* – visuma pagrindinių žmogaus psichinių savybių, pasireiškiančių jo elgesiu ir požiūriu į pasaulį bei į patį save. Asmenybės individualiosios savybės, nusakančios charakterį ir leidžiančios nuspėti žmogaus elgesį tam tikromis sąlygomis, vadinamos charakterio bruožais. Jie skirstomi į 3 pagrindines grupes:

119.1. moralinius (jautrumas, sąžiningumas, atidumas);

119.2. valinguosius (ryžtingumas, atkaklumas, santūrumas);

119.3. emocinius (švelnumas, staigumas, abejingumas ir t. t.).

120. Charakteris nėra įgimtas. Gimdamas žmogus atsineša tik įgimius, priklausančius nuo nervų sistemos tipo. Charakteris formuojasi visą gyvenimą. Veikiant aplinkai jis įgyja teigiamą ar neigiamą vertę. Charakteris priklauso nuo žmogaus pasaulėžiūros, įsitikinimų, idealų, socialinės padėties, aplinkos įtakos, iš dalies net nuo paveldimumo. Žmogaus charakteris ir individualiūs ypatumai visada yra tam tikros bendruomenės ir visos visuomenės rezultatas.

121. *Temperamentas*. Temperamento (*lot. temperamentum* – proporcija) sąvoką pirmasis pavartojo Hipokratas (V a. pr. Kr.). Tai visuma asmens psichikos ypatybių nuo kurių priklauso psichinės veiklos dinamika (intensyvumas, tempas, ritmas); tai įgimta ir iš dalies pastovi asmens psichinė savybė, lemianti jo emocijas bei jų raišką, elgseną, veiklos būdą.

122. Hipokratas pirmasis bandė tirti žmogaus temperamento ypatumus. Jis skyrė 4 pagrindinius temperamento tipus (sangviniką, choleriką, flegmatiką ir melancholiką), kurie naudojami ir iki šių dienų.

123. XX a. pradžioje I. Pavlovas (1849–1936) atskleidė pagrindinių nervinių procesų – jaudinimo ir slopinimo – savybes (*jėgą, pusiausvyrą bei paslankumą*) ir pagal šių savybių atsiskleidimą nervinius procesus suskirstė į keturis tipus, kurie, jo nuomone, atitinka Hipokrato temperamento tipus:

123.1. stiprus, turintis pusiausvyrą, prisitaikantis (sangvinikas);

123.2. stiprus, neturintis pusiausvyros, vyrauja jaudinimo procesai (cholerikas);

123.3. stiprus, neturintis pusiausvyros, inertiškas, vyrauja slopinimo procesai (flegmatikas);



123.4. silpnas, neturintis pusiausvyros (melancholikas).

124. Temperamento tipai ir jų charakteristika pateikta 4 pav.

125. Remiantis organizmo ir psichinių savybių ryšiais, kurta dar ir kitokių tipologijų. Charakterio ir temperamento savybėmis domėjosi modernesnės bruožų teorijos kūrėjai, kurie derina bruožų teorijos metodus su Hipokrato temperamento ir I. Pavlovo centrinės nervų sistemos (CNS) tipologija. Bruožų klasifikacijos pagrindu skiriami keturi temperamento tipai, o analizuojant konkrečius bruožus kalbama apie ekstraversinius ir intravertinius veiksnius bei emocinio stabilumo ir neurotizmo požymių sąveiką.

NEPASTOVUS <i>Pasiduodantis nuotakai, Įžeidus, Nerimastingas, nelankstus, Pesimistas, Pernelyg jautrus, Nerimstantis, agresyvus, Jaudrus, permainingas, Impulsyvus.</i>	PASTOVUS <i>Rimtas, Sveikai mažstantis, Santūrus, Optimistas, Ramus, Nelinkęs bendrauti, Aktyvus.</i>
<b>Melancholikas</b>	<b>Cholerikas</b>
INTRAVERTAS <b>Flegmatikas</b>	EKSTRAVERTAS <b>Sangvinikas</b>
<i>Pasyvus, atsargus, Mažslus, taikus, Susitvardantis, Patikimas, Pastovus, Ramus.</i>	<i>Linkęs bendrauti, Draugiškas, Kalbus, Atjaučiantis, Linksmas, nerūpestingas, Energingas, Neatsargus, Linkęs vadovauti.</i>

4 pav. Temperamento tipai ir jų charakteristika

126. Kasdien bendraujant su žmonėmis, sportuojant, mokantis, dirbant išryškėja charakteris ir temperamentas. Nors daugeliui profesijų tinka bet koks temperamentas ar charakteris, bet yra tokių veiklos sferų, kur būtini tam tikri charakterio bruožai (pvz., pedagogas). *Individualus darbo stilius* – tai bendrų ir specialių darbo būdų visuma, kai maksimaliai panaudojamos žmogaus teigiamos savybės ir kompensuojami jų trūkumai.

127. *Charakterio vaidmuo renkantis profesiją.* Pažinę žmogaus charakterį, galime numatyti, kaip jis pasielgs tam tikromis aplinkybėmis ir ko iš jo galime tikėtis. Jei žmogus priklausys ne tiek nuo vidinių, kiek nuo išorinių savo savybių, sakome, kad jis „silpnas“

charakterio ir atvirkščiai. Tvirtų, pastovių charakterio bruožų ištyrimas leidžia prognozuoti būsimo darbuotojo elgesį. Charakteris formuojasi veikiamas aplinkos ir asmeninės patirties, didelės įtakos jam turi ir veikla. Darbo specifika kartais formuoja panašius charakterio bruožus, t. y. susiformuoja vadinamieji *profesiniai charakterio bruožai*, pavyzdžiui, mokytojų, gydytojų, teisininkų profesijoms būdingas didelis atsakomybės, teisingumo, humaniškumo jausmas. Jeigu šių bruožų nėra, veikla neatitiks visuomenės reikalavimų. Charakteris lemia žmogaus darbo kokybę. Pasitaiko, kad žmogus domisi darbu, jam jis patinka, turi tam darbui tinkamų gabumų, bet dėl bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus patiria stresą, kurio išvengtų, jei pasižymėtų tai profesijai tinkančiomis asmenybės savybėmis.

128. *Charakterio turinį lemiantys veiksniai*. Ne vien įgimti ypatumai lemia temperamentą ar charakterį. Gyvenant daug ko išmokstama, įgyjama naujų saviraiškos būdų. Charakterio turinį keičia tam tikri veiksniai. Svarbiausi jų:

128.1. *santykis su pasauliu, tikrovės reiškinais, arba gyvenimo filosofija*, kuri pasireiškia per tam tikras pažiūras, vertybes, požiūrius, idealus ir pan.;

128.2. *socialiniai santykiai su kitais žmonėmis* kuria ne tik pažintines, bet ir emocines nuostatas – nuolatinį tam tikrų jausmų dominavimą. Šiems santykiams būdingas laisvės ir atsakomybės jausmas. Atsakomybė gimdo humaniškumą, sąžiningumą, darbštumą ir t. t. Santykiai su kitais žmonėmis gali skatinti žmogaus pasitikėjimą savimi, jeigu jis yra aplinkinių pripažįstamas, ir gali didinti nepasitikėjimą, jeigu aplinkiniai jo nepripažįsta, menkina arba neįvertina jo pasiekimų;

128.3. *santykis su veikla*, kuri gali būti *vidinė* ir *išorinė*. *Vidinė* – mąstymas, jausmai, valia, motyvai, tikslai; *išorinė* pagal veiklos sritis gali būti:

128.3.1. žaidimas (vaikų, paauglių, jaunuolių, suaugusiųjų);

128.3.2. pažinimas (daiktų, gamtos, žmonių, įvykių tyrimas);

128.3.3. mokymasis (verbalinis, operacinis, intelektinis, praktinis);

128.3.4. sportavimas (mankšta, gimnastika ir kt.);

128.3.5. bendradarbiavimas (kooperacija, konkurencija ir kt.);

128.3.6. vadovavimas (individui, mikro-, mezo-, makrogrupei);

128.3.7. darbas (fizinis, protinis, socialinis, ūkinis ir kt.);

128.4. *santykis su pačiu savimi*, kuris atsiskleidžia apmąstant savo buvusį, esamą elgesį, mąstyseną, jauseną. Tai daroma norint tobulėti, kad sėkmingiau klostytųsi viena ar kita veikla. Santykis su pačiu savimi iš esmės yra pirmųjų trijų veiksnių rezultatas. Pavyzdžiui, jeigu žmogui sekasi profesinė veikla, jis yra pripažįstamas, giriamas, kyla karjeros laiptais, jo santykis su pačiu savimi pozityvėja. Tačiau ir čia galimi per dideli nukrypimai į vieną arba kitą pusę (pvz., per didelis pasitikėjimas savimi, kai aplinkiniai pervertina asmens įdėtas pastangas arba jas sumenkina, sukeldami nepasitikėjimą savimi, vedantį į frustracijas ar net depresiją).

129. *Charakterio savybių tyrimo būdai (laipsniavimas, sociometrija)*. Charakterio savybės tiriamos stebint moksleivių veiklą įvairiose situacijose. Veiklos situacija lemia ne tik veiklos kryptį, bet ir jos pobūdį, kuriame ir išryškėja dorovės, charakterio, temperamento, veiklos, stiliaus ypatumai. Charakterio bruožus tiriantiems ekspertams keliami reikalavimai:

- 129.1. būti kompetentingiems;
- 129.2. gerai pažinti konsultuojamąjį;
- 129.3. turėti įvairių veiklų (darbinės, pedagoginės, šeimyninės) patirties.

130. Prognozuojant būsimojo darbuotojo elgesį, sudaromos *charakteristikos*, grindžiamos laipsniavimo skalėmis. Pavyzdžiui, mums reikia įvertinti kurį nors charakterio bruožą, tarkim, atsakingumą. Čia galime pasinaudoti kelių laipsnių skale, pvz., matuodami trijų laipsnių skale, atsakingumą įvertinsime taip: atsakingas, vidutiniškai atsakingas, neatsakingas. Štai kaip atrodytų atsakingumo matavimas šešių laipsnių skale:

130.1. **5** – *atsakingumui* žmogus teikia didžiausią reikšmę (labai stipriai pasireiškias bruožas);

130.2. **4** – atsakingas dėl *sąmoningo įsitikinimo*, savarankiškas (stipriai pasireiškias bruožas, aukštas dorovinis lygis);

130.3. **3** – atsakingas, bet nekontroliuojamas, daro klaidų (vidutiniškai pasireiškias bruožas);

130.4. **2** – atsakingas, kai *kontroliuojamas* (silpnai pasireiškias bruožas);

130.5. **1** – atsakomybę *lengvai pakeičia* malonumais (labai silpnas bruožas);

130.6. **0** – atsakomybės *nepastebėta*, visiškai neatsakingas (nėra bruožo).

131. Iš pavyzdžio matyti, kad kiekvienas laipsnis yra įvardytas žodžiais, kuriais nusakomas savybės būklės lygis bei jo pasireiškimo būdas (kriterijus). Tai labai svarbu, nes vertinimas laipsniuojant tampa tikslesnis: žodinė laipsnio kriterijaus formuluotė iš vertintojo reikalauja tiksliai pažymėti ją tam tikru numeriu. Šis laipsniavimo principas vadinamas *norminiu*.

132. Antras laipsniavimo principas yra *reliatyvusis laipsniavimas*. Pvz., klasėje nustatomas stipriausias (jam teikiamas aukščiausias įvertinimas) ir silpniausias mokinys tos pačios charakterio savybės atžvilgiu. Pagal juos vertinami visi kiti klasės moksleiviai.

133. *Sociometrija* – socialinės grupės narių emocinių santykių tyrimo teorija, metodas ir technika.

134. *Sociograma* (lot. *Socius* – bendrininkas; gr. *Gramma* – rašytinis ženklas, linija) – schema, vaizduojanti grupės narių tarpusavio santykius, atskleistus sociometrijos metodais. Sociometrijos metodas pagrįstas pasirinkimu. Sudaromas tam tikras klausimynas, pvz., „su kuriuo grupės nariu norėtum praleisti savo laisvalaikį?“ arba „su kuriuo grupės nariu norėtum dirbti?“ ir t. t. Tiriamiesiems reikia nurodyti jų pasirinktą asmenį. Apibendrinus gautus duomenis

pagal kiekvieną klausimą yra sudaromos lentelės. Tada nustatoma, kurie asmenys kurį žmogų labiau vertina. Šių duomenų pagrindu sudaroma *sociograma*, atskleidžianti atskirų kolektyvo narių ar grupės tarpusavio santykių stiprumą.

#### **4.1.4. Charakterio nukrypimo tipai**

135. *Charakterio nukrypimas* – ypač ryškus charakterio bruožas, trukdantis adaptyviai veikti ir bendrauti. Jis dar vadinamas *akcentuacija*. Akcentuotu charakteriu dažnai pasižymi paaugliai ir moksleiviai (14–18 m.). Charakterio nukrypimai taisomi sunkiai, gali pastūmėti net į nusikaltimus. *Per daug arba per mažai išsivystęs charakterio bruožas vadinamas nukrypimu. Apie tokį charakterį sakoma, kad žmogus turi charakterio nukrypimą.*

136. Labiau pasireiškiantys bruožai užima centrinę vietą charakterio struktūroje, daro didelę įtaką kitoms charakterio savybėms (pvz., dėl didelio agresyvumo atsiranda kitų neigiamų bruožų: pyktis, polinkis į konfliktus, įtarumas, kerštingumas, pavydas). *Toks pagrindinis nukrypimo bruožas vadinamas baziniu.*

137. Nuo kitų pataloginių arba tiesiog neigiamų psichinių reiškinių (neurozių, reaktyvių būsenų) *charakterio nukrypimas* skiriasi tuo, kad tai yra *nekintantis bruožas*.

138. Charakterio nukrypimą *lemiančios priežastys* yra labai įvairios: įgimtas polinkis į vieną ar kitą nukrypimą (aktyvumą, agresyvumą). Šis polinkis stiprėja veikiant tam tikrai aplinkai (pvz., tam tikromis gyvenimo sąlygomis, ypač esant tam tikram auklėjimo pobūdžiui) ir gali tapti pastoviu charakterio bruožu.

139. *Vieno bruožo nukrypimas kenkia visam charakteriui.* Pastebėta, kad asmenys, turintys tą patį charakterio nukrypimą, yra daug kuo panašūs. Tuo remdamiesi charakterio nukrypimų teorijos pagrindėjai aprašo *kiekvieno nukrypimo atstovus*. Toks aprašas padeda pažinti charakterio nukrypimus ir nustatyti, į kokį iš aprašytų tipų labiausiai panašus tiriamojo charakterio nukrypimas.

140. V. Justickis (1984) išsamiau aprašo šiuos nukrypimus:

140.1. *Hipertiminis nukrypimas.* Būdingas didelis veiklos, naujovių, nuotykių poreikis (būdingiausi bruožai: trykštanti energija, greitai kintantys pomėgiai, sunkiai pakeliama monotonija, nesugebėjimas sukaupti dėmesio ilgesniam laikui ir t. t.), nerūpestingumas (nesugebėjimas daryti išvadų iš sukauptos patirties, įsidėmėti klaidų, nepamiršti pralaimėjimų), todėl iš klaidų nesimokoma. Asmeniui, turinčiam šį bruožą, būdinga lengvabūdiška pažiūra į realią grėsmę, polinkis į iliuzijas, beribis pasitikėjimas savimi, polinkis rizikuoti, provokuoti, nepakantumas apribojimams ir draudimams.

140.2. *Epileptoidiniam charakterio nukrypimui* būdingas veiklos ir mąstymo inertiškumas. Mąstymo inertiškumas pastebimas tada, kai iš asmens reikalaujama priimti kokį nors sudėtingesnį sprendimą. Jam būdinga vengti situacijų, reikalaujančių greitų sprendimų. Bruožai: agresyvumas

(kitų ketinimus laiko priešiškais ir netiki jam rodomu palankumu – nepatiklus, įtarus, liguistas, pavydas prasiveržia stipriais pykčio priepuoliais), pedantiškumas, įnirtingumas, valdingumas, egoizmas, despotizmas, skrupulingas tvarkingumas, užsispyrimas.

140.3. *Isteroidiniam charakterio nukrypimui* būdingas nepaprastas egocentrizmas (netikroviškas pasaulio suvokimas), savęs gailėjimasis, begalinis siekimas būti dėmesio centre, reikalavimas išskirtinės pagarbos, noras būti pripažintam, žavėti kitus apranga (mėgdžioja įžymius žmones, užsiima kultūrizmu, vaikosi madų ir t. t.), kritikos nepaisymas, nesirūpinimas savo ateitimi.

140.4. *Silpnavališkam charakterio nukrypimui* būdingas nesavarankiškumas (dirba ir mokosi tik sistemingai ir griežtai kontroliuojamas), pramogų siekimas, potraukis lytiniam santykiams (tokiems žmonėms būdinga ankstyva seksualinė patirtis, neatsakingas elgesys su priešinga lytimi, naudojimas šios akimirkos malonumais, todėl greitai pripranta prie malonumų, vartoja alkoholį, narkotikus, žaidžia azartinius žaidimus ir pan.), emocinis šaltumas (jis / ji nieko nemyli, jo / jos nejaudina šeimos narių bėdos ir rūpesčiai ir t. t.).

141. Aprašyti charakterio nukrypimai dažnai būna neadaptivių profesijos rinkimosi būsenų priežastimi, todėl jų atpažinimas yra svarbi konsultavimo sėkmės užtikrinimo sąlyga ir galimų konsultavimo nesėkmių prevencija.

#### **4.1.5. Neadaptivios profesijos rinkimosi būsenos**

142. *Neadaptivi profesijos rinkimosi būsenos* gali susidaryti dėl įvairių priežasčių: „blogų žinių“, menko savarankiškumo, problemos ar užduoties nesupratimo, vertybių, idealų trūkumo ir pan. Neadaptivi profesijos rinkimosi būsenos gali būti ir tada, kai jaunuolis blaškosi tarp kelių profesinių sprendimų arba dėl objektyvių priežasčių yra priverstas keisti savo sprendimą, kuris jo netenkina, dėl kurio jis nerimauja, ieškodamas ir nerasdamas išeities. L. Jovaiša (1978) išskiria *aštuonias* neadaptivias profesijos rinkimosi būsenas:

142.1. *Nepasitikėjimas savimi*. Tai neigiamas savo galimybių vertinimas. Ši būsenos atsiranda dėl pasikartojančių nesėkmių arba dėl baimės prarasti turimą statusą. Baimė slopina besirenkančiojo profesiją aktyvumą. Konsultanto funkcija šiuo atveju būtų įkvėpti konsultuojamajam pasitikėjimą savimi.

142.2. *Savo jėgų pervertinimas*. Būsenos, būdinga aktyviems, judriems, egzaltuotai apie savo profesinį pasirinkimą kalbantiems klientams, tačiau neskubantiems jo išbandyti. Konsultantas tokiu atveju turėtų stengtis sumažinti kliento emocinį jautrumą ir jo savimonei kilstelėti į brandesnę lygį.

142.3. *Abejingumas*. Tai silpnų emocijų būsenos, kai konsultuojamasis nesidomi profesijos rinkimosi problemomis. Dažniausia šios būsenos priežastis yra ta, kad klientas nėra subrendęs rinktis profesiją.

142.4. *Rigidiškumas*. Būseną, kai asmuo nepajėgia keisti profesinio rinkimosi stereotipų. Tai klientai, nesugebantys objektyviai vertinti turimų gebėjimų, pasikeitusių aplinkybių. Jie elgiasi ir mąsto stereotipiškai, nors pasikeitusi situacija reikalauja keisti ir elgseną, ir mąstyseną (nesugebama persiorientuoti). Rigidiškumas pateisinamas, jeigu gabumai yra aiškiai atsiskleidę.

142.5. *Įtaigumas (sugestyvumas)*. Tai pasidavimas kitų įtakai, renkantis profesiją. Ši būseną pateisinama, kai vaikui teikiami protingi patarimai ir jis juos priima. Priešingu atveju, kai pasiduodama neatsakingiems draugų raginimams ar nekompetentingų žmonių patarimams, įtaigumas virsta neigiamu profesijos rinkimosi veiksmu.

142.6. *Konfliktiškas elgesys*. Būseną, kai konsultuojamasis išgyvena prieštaringas emocijas, priešinasi išorės veiksniams. Šio tipo klientai sunkiai priima sprendimus, nes turi dvi vienodai patrauklias profesijos rinkimosi alternatyvas. Konfliktas aštrėja, jei atsiranda prieštaravimas tarp stipraus noro, intensyvaus siekimo ir baimės, kad siekiai nebus realizuoti (frustracijos). Tokia būseną ilgainiui gali sukelti neurozė. Dažniausia tokios būsenos pasekmė – agresyvus elgesys arba vengimas analizuoti profesijos rinkimosi problemas – regresija (konfliktų vengimas).

142.7. *Negatyvus elgesys*. Pasireiškia siūlomo patarimo atmetimu arba priešingu elgesiu, kuris dažniausiai būna visiškai nemotyvuotas. Negatyvizmo priežastis — valios silpnumas, konsultuojamojo nepasitikėjimas konsultantu arba jo ignoravimas, atsiradęs dėl asmeninių konfliktų.

142.8. *Pasirinkimo disonansas*. Būseną, kai po konfliktų konsultuojamasis pasirenka profesiją, priešingą jo norams ir troškimams, poreikiams ir interesams, bet atitinkančią kitos konfliktuojančios pusės (pvz., tėvų, darbdavių) norus, interesus, siekius. Klientas patiria psichologinį nepatogumą, sielos disonansą, nes nenori konfliktuoti su tėvais ar darbdaviais. Konsultanto uždavinys — padėti rasti tokius sprendimus, kurie sukurtų patyrimo konsonansą. Galutinis profesinio konsultavimo tikslas — palengvinti konsultuojamojo psichinę (intelektualią ir emocinę) būklę bei sudaryti sąlygas savarankiškai priimti tinkamą profesinį apsisprendimą.

## **4.2. Profesinis konsultavimas bendrojo lavinimo sistemoje**

143. Svarbiausias profesinio konsultavimo uždavinys bendrojo lavinimo mokykloje – padėti mokiniams priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą. Tai susiję su atsakymais tiek į egzistencinį (prasmينį) klausimą „kas aš esu?“, tiek į pragmatinius klausimus „kuo būti?“ arba „kokioje ir kodėl šitoje profesinio rengimo institucijoje mokytis / studijuoti?“. Vadinasi, bendrojo lavinimo mokykloje karjeros projektavimas koncentruojamas į ugdymą karjerai, kuris realizuojamas per profesinį konsultavimą. Jis, kaip buvo minėta, apima savęs pažinimą, profesinį informavimą, profesinio veikimo skatinimą, patarimus renkantis profesiją ir pagalbą bendrojo

lavavimo mokyklos absolventams įsitvirtinti profesinio rengimo institucijoje. Karjeros planavimo sėkmės pagrindas profesinio rengimo institucijoje yra teisingas profesijos pasirinkimas. Sėkminga karjera galima tik tokioje profesijoje, kuriai žmogus turi pašaukimą (specialųjį gabumą arba atitinkamą intelekto formą).

144. Viena svarbesnių specialaus gabumo apraiškų gali būti mokinio pažangumas. *Pažangumas* – mokymosi kokybės charakteristika, gaunama lyginant faktinius mokymosi rezultatus su mokymo programų reikalavimais.

145. Mokinių pažangumas nustatomas remiantis trimestro pažymių vidurkiais. Mokinių pažangumo vidurkiai turėtų apibūdinti mokinių polinkius į vieną ar kitą mokomąjį dalyką, bet šie skaičiai teikia gana ribotos informacijos apie mokinių intelektualinį išprusimą ir jų gabumus tam tikrai profesinei veiklai. Reikia labai atsargiai sieti mokinio pažangumą su tam tikra profesine veikla. L. Jovaiša (1981) pagal pažangumą mokinius siūlo skirstyti į 4 grupes:

- 145.1. silpno pažangumo;
- 145.2. vidutinio pažangumo;
- 145.3. aukšto pažangumo;
- 145.4. labai aukšto pažangumo.

146. Buvo parengtas testas intelektualiniam išprusimui ir išsilavinimui nustatyti. Teste naudoti žodžiai: obuolys, deimantas, valstybė, jausmas ir kt. Mokiniui reikėjo parašyti sąvokos apibrėžimą, apibūdinantį ne tik mokinio informacijos kiekį, bet ir abstraktaus mąstymo išsivystymo lygį. Iš gautų duomenų buvo matyti, kad aukštą išsilavinimo lygį turi aukšto ir labai aukšto pažangumo mokiniai. Tarp jų buvo ir vidutinio pažangumo mokinių. Tarp labai aukštą pažangumo lygį turinčių mokinių nebuvo skurdaus protinio išsilavinimo mokinių. Testui patikrinti buvo paklausta klasės vadovų nuomonių. Juos kai kurie mokiniai nustebino per daug gerais ar per daug prastais užduoties rezultatais. Apie kitus, kurių testo rezultatai nesutapo su pažangumo lygiu, klasių vadovai sakė, jog jie labai apsiskaitę arba labai pažangūs.

147. Anot P. Maldeikio (1939), pažymiai gali charakterizuoti mokinio žinias, dalykų mokėjimą ir sugebėjimą mokytis klasėje, bet būtų netikslu daryti išvadas apie mokinio inteligenciją. Tą patį galėtume pasakyti ir apie polinkį į vieną ar kitą profesinę veiklą.

148. *Bendrieji ir specialieji gabumai*. Pagal mokinio įgimus gabumus ir mėgstamas veiklos sritis galima patarti, kokias profesijas ar specialybes jam tikslinga pasirinkti.

149. Asmens gabumai visiškai susiformuoja ir nusistovi apie 12–14 jo gyvenimo metus. Dažnai gabumai dėl įvairių išorinių bei vidinių priežasčių yra slopinami, todėl vystosi lėčiau arba išvis nesivysto. Skiriamos tokios *gabumų slopinimo priežastys*:

- 149.1. fiziologinės savybės (ligos, negalia, nusilpimas ir pan.);
- 149.2. psichinės savybės;

149.3. mokinio branda (subrendimas);  
 149.4. blogos mokymosi sąlygos (aplinka namuose ir mokykloje) ir auklėjimas;  
 149.5. charakterio savybės (neįvertinus jų ar neatsižvelgus į prigimtinius temperamento ypatumus, vaikas lieka nesuprastas).

150. *Intelektu turinį sudarantys gabumai:*

- 150.1. pagrindiniai;
- 150.2. bendrieji;
- 150.3. specialieji ir specifiniai;
- 150.4. bendriniai (bendrujų ir specialiųjų gabumų visuma).

151. *Pagrindiniai gabumai* – tai skaičiavimo, kalbėjimo, rašymo, laiko, erdvės pajautimo, bendravimo ir kiti gabumai, sudarantys prielaidas žmogui fiziškai ir dvasiškai tobulėti.

152. *Bendrieji gabumai* – tai suvokimas, supratimas, gebėjimas atskirti esminius ir neesminius požymius, lyginti, sisteminti, klasifikuoti, apibendrinti, išreikšti vaizdus ar mintis žodžiais, pagrįsti savo teiginius, motyvuoti veiksmus ir kt. Jie sudaro visų kitų rūšių gabumų pagrindą.

153. *Specialieji gabumai* – tai asmens fiziologinių ir psichologinių ypatybių derinys, kuris lemia, ar lengvai bus atliekamos specifinės užduotys. Gali būti pažintiniai (teoriniai), techniniai, meniniai, somatiniai (lokomociniai), organizaciniai ir kiti gabumai.

154. *Specifiniai gabumai* garantuoja didelę sėkmę siauroje veiklos srityje. (Pvz., absoliuti muzikinė klausa, sugebėjimas mintyse atlikti matematinius veiksmus su dideliais skaičiais).

155. Praktika rodo, kad patyrę ir ilgesnį laiką savo mokinius pažįstantys mokytojai gana tiksliai vertina jų gabumus. Juos vertindami mokytojai remiasi ne vien pažymiais, bet ir kitais kriterijais, sutampančiais su psichologų teikiamomis rekomendacijomis gabumams pažinti.

156. Anot A. Kovaliovo (1970), gabumus atskleidžia:

- 156.1. polinkiai, kurie gali būti tikrieji ir netikrieji;
- 156.2. sėkmės ir veiklos tempas;
- 156.3. darbo rezultatų kokybė;
- 156.4. originalumas.

157. Su specialiaisiais gabumais glaudžiai susiję vadinamieji *praktiniai gabumai* (techniniai, psichomotoriniai, organizaciniai, pedagoginiai ir pan.). Mokymo dalykai sudaro puikias sąlygas specialiesiems gabumams atsiskleisti: kalbos – kalbiniais, matematikos – matematiniams ir t. t. (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

*Specialieji gabumai ir mokymo dalykai (pagal L. Jovaišą 1981)*

<b>Specialiojo gabumo pavadinimas</b>	<b>Mokymo dalykų ir kitokios veiklos pavadinimas</b>
Pažintiniai (teoriniai) gabumai	Kalbos, literatūra, matematika, fizika, biologija,



Techniniai gabumai	chemija, istorija, geografija. Darbai dirbtuvėse, mašinų technikos pagrindai, elektrotechnika.
Meniniai gabumai	Piešimas, muzika, choreografija.
Somatiniai gabumai	Kūno kultūra.
Organizaciniai gabumai	Veikla organizacijose.

158. *Pagal gabumų apimtį mokinius iš dalies galima skirstyti į kelias grupes:*

158.1. platesnių gabumų;

158.2. siauresnių gabumų;

158.3. reproduktyvinis lygis (mokiniam būdingas mėgdžiojimas ir imitavimas);

158.4. kūrybinis lygis.

159. Aukščiausias reproduktyvinių ir kūrybinių gabumų lygis yra *talentingumas*.

160. Pirmos grupės mokiniai mokosi gerai arba labai gerai, siauresnių gabumų mokiniai ryškiau pasireiškia vienoje ar keliuose veiklos srityse. *Iš dalies juos galima grupuoti taip:*

160.1. mokiniai, turintys ryškių teorinių gabumų;

160.2. mokiniai, turintys ryškių teorinių ir techninių gabumų;

160.3. mokiniai, turintys ryškių techninių ir teorinių gabumų;

160.4. mokiniai, turintys ryškių techninių ir silpnų teorinių gabumų;

160.5. mokiniai, turintys ryškių meninių ir teorinių gabumų;

160.6. mokiniai, turintys siaurų meninių gabumų;

160.7. mokiniai, turintys ryškių somatinių ir silpnų kitokių gabumų (teorinių, techninių, meninių);

160.8. mokiniai, turintys ryškių somatinių ir kitokių gabumų;

160.9. mokiniai, pasižymintys ryškiais organizaciniais gabumais, bet neturintys kitų gabumų;

160.10. mokiniai, pasižymintys ryškiais organizaciniais gabumais ir turintys kokios nors kitos veiklos gabumų.

161. Be abejo, šis sąrašas nėra išsamus ir galutinis.

162. *Gabumų tyrimo tikslas* – atskleisti tuos gebėjimus ir gabumus, kurie reikalingi pasirenkamai profesijai.

163. Gabumų tyrimas yra susijęs su optimalaus tinkamumo profesijai organizavimu. Tiriant mokėjimus ir įgūdžius, verta nustatyti, kokie yra tiriamojo kokybiniai mokėjimų ir įgūdžių rodikliai. Tuo siekiama numatyti, ar interesas gali būti profesinių polinkių pagrindas. Norint tai sužinoti, svarbu išsiaiškinti, kaip asmens rezultatai pasiekiami, koks jų pobūdis, ar galima jais remiantis prognozuoti tolimesnę asmens veiklą.

164. Pagal L. Jovaišą (1981), gabumai pasireiškia veiklos produktyvumu. Tikrasis produktyvumas pasireiškia normaliu darbo tempu ir normaliu energijos sunaudojimu. Tokio produktyvumo psichologinis pagrindas ir yra gabumai.

165. Gabumai gali būti nustatomi net tik testais, kurių patikimumas iš visų gabumų tyrimo metodų yra mažiausias, bet ir atskleidžiami kitais metodais: *stebėjimu, eksperimentu, profesinio veikimo skatinimu ir artimų žmonių liudijimais bei paties tiriamojo išreiškiamomis mintimis (pokalbiais, pasakojimais, interviu ir kt.)*.

166. *Stebėjimas*. Patikimų duomenų teikia ilgalaikis, organizuotas stebėjimas, veiklos rezultatų tyrimas. Kiekviena veikla leidžia išvelgti suvokimo ir pastabumo, atminties, vaizduotės ir mąstymo sugebėjimus. Patyrę ir ilgiau savo mokinius pažįstantys mokytojai gana tiksliai vertina jų gabumus. Mokytojai apie mokinių gabumus sprendžia pagal polinkį į dalyką, įdėto darbo kiekį ir rezultata.

167. *Eksperimentas* – tai kontroliuojantis stebėjimas, kuriuo įsibraunama į natūralią procesų tėkmę, tam tikrais veiksniais sukeltiant stebimus reiškinius. Eksperimentas naudingas, kai juo galima patikrinti stebėjimo keliu gautus duomenis, gauti naujos, papildomos informacijos apie stebimus objektus.

168. *Sisteminis stebėjimas* už eksperimentą yra geresnis tuo, kad auklėtojas mokinį gali stebėti ilgai, įvairiomis aplinkybėmis ir įvairiais mokinio amžiaus tarpsniais. Tuo tarpu, tiriant eksperimentiniu metodu, galima stebėti tik labai trumpai. Tyrėjas gauna daugiau tikslios informacijos, o stebėtojas geriau pažįsta mokinį. Stebėjimo trūkumas – aiškaus požiūrio neturėjimas.

169. Mokytojas vertina ne psichologiniu, o pedagoginiu požiūriu, todėl šis būdas labiau tinka *specialiesiems gabumams* tirti, nes mokytojai dažniau kalba apie tai, kiek mokinys yra gabus jų dėstomam dalykui. Tačiau bendrieji gabumai taip pat vertinami mokantis: gebėjimas įsiminti, prisiminti žodžius per kalbos pamokas, mąstymo vaizdiniais, sąvokomis ir pan. Taigi gabumų mokomajam dalykui nustatymas yra gana patikimas specialiųjų gabumų rodiklis.

170. J. Martynaitis (1972) skiria tokius *mokinių pažinimo metodus, būdus ir priemones*:

170.1. stebėjimas;

170.2. psichologiniai pasikalbėjimai bei klinikinis metodas;

170.3. anketos;

170.4. statistika, koreliacijos metodas;

170.5. antropometriniai matavimai;

170.6. mokinių darbai, dienoraščiai ir pan.;

170.7. įvairūs eksperimentai (kuo dažnesni – tuo tikslesni), mokykliniai testai.

171. Vertinti reikia ne iš karto – tam reikia laiko. Negalima apsiriboti vienu kuriuo nors metodu – reikia pasirinkti tinkamiausius. Negalima apsieiti be stebėjimo.

172. Tiriama specialieji gebėjimai, nes kiekvienas mokytojas įvertina, kiek mokinys gabus jo mokomajam dalykui.

173. *Bendrieji gabumai gali būti tiriami:*

173.1. stebėjimu;

173.2. eksperimentu;

173.3. testais.

174. Dėl šios priežasties šis tyrimas visiškai skiriasi nuo inteligencijos tyrimo.

175. Nuo specialiųjų gabumų inteligencija skiriasi keliais atžvilgiais:

175.1. *kurios nors srities gabumai apsiriboja siaura savo sritimi, pvz., poezija, muzika, tapyba, kalbomis, matematika. Inteligencija yra bendro pobūdžio sugebėjimas;*

175.2. *tam tikros srities gabumai parodo asmens galimybes tik tam tikroje srityje, t. y. tik su kuriuo nors dalyku (kalba, muzika, matematika), todėl kiekvienas gabumas yra potencialus gebėjimas, o inteligencija yra jau išugdytas gebėjimas, nuo kurio priklauso, kaip asmuo sugebės atlikti jam parinktą naują uždavinį;*

175.3. *specialieji gabumai nuo inteligencijos skiriasi kūrybingumu. Specialieji gabumai dažniausiai pasireiškia kūrybiniu veiksmu, siekimu sukurti ką nors nauja. Inteligencija pasireiškia tik tinkamiausiu naujų situacijų įvertinimu ir tiksliausiu nusistatymu jų atžvilgiu. Dažniausiai ji nėra sugebėjimas, o tik bendrasis veikimo būdas.*

176. Galima būtų teigti, jog norint prognozuoti tinkamumą veiklai, reikia atlikti daugybę tyrimų. O tai yra tik viena karjeros projektavimo dalių.

#### **4.3. Profesinis konsultavimas profesinio rengimo sistemoje: profesinėse mokyklose, kolegijose ir universitetuose**

177. Pagrindinis profesinio konsultavimo tikslas profesinio rengimo sistemoje – visapusiškai ugdyti profesinių mokyklų moksleivių ir kolegijų bei universitetų studentų karjeros projektavimo gebėjimus integruojant savęs pažinimo ir prisistatymo (asmeninių savybių tobulinimo gebėjimai), saviugdą (mokymosi gebėjimai), santykių su aplinkiniais (socialiniai gebėjimai) ir profesinės veiklos (profesiniai gebėjimai) kompetencijas.

178. Profesinio konsultavimo rezultatai profesinio rengimo sistemoje dažniausiai siejami ne su mokymosi ar studijų pakraipos ir vietos pasirinkimu ar konkrečiu įsidarbinimu, bet su gebėjimu individualiai projektuoti karjerą bei numatyti atskirus karjeros žingsnius, pirmiausiai mokymosi ar studijų metu, o vėliau ir siekiant įsidarbinti.

179. Asmeninių savybių tobulinimo gebėjimams priskiriamas savęs pažinimo ir prisistatymo gebėjimų ugdymas, inicijuojamas jau mokykloje, išlieka svarbus ir profesinio rengimo sistemoje. Savęs pažinimo gebėjimai siejami su savianalizės ugdymu identifikuojant turimų įgūdžių, gebėjimų, vertybių, interesų, patirties santykį su pasirenkama profesija, lūkesčių ir motyvacijos įvardijimu, pasaulėžiūros atskleidimu fiksuojant reakciją į skirtingus pokyčius.

180. Prisistatymo gebėjimai sietini su adekvačiu savęs suvokimu ir pristatymu žodžiu ar vizualiai pateikiant savo asmeninius privalumus ir kitus ypatumus. Šie gebėjimai yra ypač svarbūs siekiant įsidarbinti (nuosekli, raiški, taisyklinga kalba, tinkamas elgesys, įsisavintos etiketo taisyklės, taktiška nuomonės išraiška, efektyvus veiklos pristatymas), kadangi šie gebėjimai taip pat lemia karjeros sėkmę.

181. Mokymosi gebėjimams priskiriami savarankiškumo ir informacijos paieškos bei pritaikymo gebėjimai akcentuojant ugdomą profesinės mokyklos mokinio ar kolegijos / universiteto studento gebėjimą mokytis visą gyvenimą įgyjant naujų žinių, įgūdžių bei gebant juos pritaikyti. Tai reiškia, kad vykstančių pokyčių – ir ekonominių, ir socialinių, ir technologinių – kontekste jaunam žmogui turėtų būti teikiami patarimai, kaip tapti atviru naujovėms, lanksčiai derinti įvairias mokymosi strategijas, remiantis įvairiais mokymosi būdais, rasti, pažinti, įvertinti ir adaptuoti savo reikmėms nuolat besikeičiančią informaciją.

182. Socialinių gebėjimų – mokėjimo bendrauti ir bendradarbiauti – ugdymas taip pat yra svarbus profesinio konsultavimo uždavinys profesinio rengimo sistemoje. Bendravimas, kaip prasminga dviejų ar daugiau žmonių sąveika (Želvys 1995), rodos, vyksta natūraliai, bet kokiomis aplinkybėmis, vadinasi, specialaus ugdymo poreikio čia nėra. Tačiau, siekiant produktyviai bendrauti, reikėtų vadovautis tam tikrais bendravimo kriterijais (bendravimo raiška, komunikaciniais gebėjimais, elgesio kultūra ir t. t.). Bendradarbiavimo gebėjimai būtini dirbant komandomis. Tai gebėjimas dirbti grupėje siekiant bendrų tikslų, gebėjimas išsiklausyti ir objektyviai vertinti kitų nuomonę ir pan.

183. Profesiniams gebėjimams priskiriamas specifinių, konkrečios profesinės veiklos funkcinių gebėjimų ugdymas, kuris yra siejamas su darbo pasaulio pažinimu išsamiau susipažįstant su pasirinkta profesija praktiku, stažuočių, rezidentūros metu, analizuojant ir taikant žinias ir praktinius įgūdžius profesinės veiklos metu.

184. Profesinis konsultavimas universitetuose, profesinėse mokyklose ir kolegijose<sup>1</sup> dažniausiai vykdomas šiomis kryptimis:

184.1. *profesinis konsultavimas mokymosi ar studijų klausimais:*

---

<sup>1</sup> *profesinėse mokyklose ir kolegijose didesnis dėmesys skiriamas specifinių profesijų gebėjimams ugdyti praktinių mokymų ar studijų metu.*

184.1.1. mokiniam ar studentams pateikiama bendros informacijos apie profesinio rengimo sistemą Lietuvoje, t. y. universitetines ir neuniversitetines studijas, profesinio mokymo programas, nuosekliąsias (pagal studijų programas) ir nenuosekliąsias (pagal atskirus dalykus ar dalykų grupes) studijas, skirtingas studijų pakopas ir trukmę, mokymosi ar studijų sritis, įgyjamą kvalifikaciją ar kvalifikacinį laipsnį ir t. t.;

184.1.2. mokiniam ar studentams pateikiama informacijos apie mokymąsi profesinėje mokykloje ar studijas universitete, kuriame jie mokosi, t. y. remiantis mokinio pasirinkta mokymosi programa ar studento pasirinkta studijų sritimi bei kryptimi, analizuojami atskiri pasirenkami mokomieji studijų dalykai, mokymo ar studijų programos, jų teikiamos kvalifikacijos ar kvalifikaciniai laipsniai, įsidarbinimo galimybės;

184.1.3. studentams pateikiama informacijos apie studijas Lietuvoje ir užsienyje, t. y., kokio pobūdžio studijos vykdomos, kaip pasirinkti studijų programą, studijų vietą, kokios finansinės išlaidos studijuojant viename ar kitame mieste, kitoje šalyje;

184.2. *profesinis konsultavimas dėl praktikos atlikimo / įsidarbinimo:*

184.2.1. pateikiama informacijos apie galimybę atlikti praktiką konkrečioje įstaigoje pagal pasirinktą mokymo programą ar studijų universitete kryptį;

184.2.2. pateikiama informacijos apie situaciją darbo rinkoje;

184.2.3. supažindinama su Darbo biržos teikiamomis paslaugomis;

184.3. *užsiėmimų (konsultacijų, mokymų), skirtų karjeros projektavimo kompetencijoms ugdyti, organizavimas:*

184.3.1. savęs pažinimo testai;

184.3.2. prisistatymo būdai (gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško būsimam darbdaviui rašymas, pokalbis, supažindinimas su darbuotojų atrankos priemonėmis);

184.3.3. šiuolaikiniai darbo paieškos metodai (tiesioginis kreipimasis į darbdavį, kreipimasis į Darbo biržą, privačias įdarbinimo agentūras, draugus, skelbimo parengimas spausdinti laikraštyje ir t. t.);

184.3.4. karjeros plano sudarymas;

184.3.5. bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimų ugdymas dirbant komandoje ir kt.;

184.4. *profesinio informavimo priemonių rengimas:* lankstinukai, bukletai, informaciniai standai, skelbimai;

184.5. *profesinio informavimo renginių organizavimas:* Karjeros dienos, darbdavių dalyvavimas universiteto renginiuose, universiteto absolventų, vystančių sėkmingą karjerą, pranešimai ir kt.;

184.6. *universiteto absolventų karjeros raidos kontrolė;*

184.7. *socialinių dalininkų bendradarbiavimo plėtra siekiant gerinti praktinį profesijos mokymą (darbdavių, galinčių priimti mokinius ar studentus praktikai, paieška Lietuvoje ir užsienyje);*

184.8. *karjeros projektavimo tyrimai siekiant nustatyti profesinės mokyklos, kolegijos ar universiteto studentų požiūrį į teikiamas karjeros projektavimo paslaugas jų mokymosi ar studijų institucijoje.*

185. Profesinio konsultavimo paslaugų teikėjais profesinio rengimo įstaigose gali būti:

185.1. profesinio konsultavimo specialistai;

185.2. psichologai, padedantys atlikti ir įvertinti savęs pažinimo testus;

185.3. skirtingų dalykų dėstytojai, galintys teikti išsamios informacijos studijų klausimais pagal konkrečias studijų kryptis.

186. Mokiniam ar studentams teikiamos individualios ar grupinės konsultacijos pagal iš anksto suderintą grafiką.

187. Mokiniam ar studentams pristatomos Lietuvoje ir užsienyje egzistuojančios internetinės profesinio informavimo ir konsultavimo duomenų bazės (pvz., AIKOS, PLOTEUS ir pan.), duodami įvairių institucijų, konsultuojančių ar teikiančių informacijos apie karjeros galimybes, kontaktai.

#### **4.4. Profesinis konsultavimas darbo rinkos sistemoje**

188. Konsultavimas apima specifinių problemų nagrinėjimą ir sprendimą, sprendimų priėmimą, kritiškų situacijų valdymą, asmeninės išvalgos ir žinių vystymą, darbą su jausmais ir vidiniais konfliktais bei santykių su aplinkiniais gerinimą. Konsultanto tikslas – palengvinti kliento darbą gerbiant jo / jos vertybes, asmenines galimybes ir gebėjimą apsispręsti jo / jos kultūriniame kontekste (Koivumaki 2006).

189. Nedarbo ir naujų gamybos, verslo bei paslaugų sektorių struktūrų formavimo, nuolatinės padėties darbo rinkoje kaitos akivaizdoje karjeros planavimas dažnai tampa kompleksiniu ir sudėtingu procesu, nes nuolat besikeičiančiomis darbo rinkos sąlygomis daugumai darbuotojų per savo darbingą amžių tenka vieną ar net kelis kartus keisti darbinės veiklos pobūdį: pareigas, specializaciją, kvalifikaciją, specialybę ar net profesiją. Todėl kiekvienam darbuotojui būtina ne tik nuolat tobulinti profesinius įgūdžius, bet ir būti pasiruošusiam persikvalifikuoti ar net keisti profesinės veiklos rūšį, sugebėti save realizuoti kitoje darbo srityje.

190. Įsidarbindamas žmogus kelia sau atitinkamus tikslus, organizacija priimdama į darbą žmogų jam taip pat kelia tam tikrus reikalavimus. Dėl to įsidarbinantysis turi mokėti realiai įvertinti savo dalykines savybes. Jis turi mokėti susieti savo dalykines savybes su tais

reikalavimais, kuriuos jam kelia organizacija, būsimos pareigos. Nuo to priklauso karjeros sėkmė.

191. Rinkdamasis darbą žmogus turi būti susipažinęs su padėtimi darbo rinkoje. To nežinodamas jis gali pasirinkti netinkamą darbą. Tada vėl reikia ieškoti naujo darbo.

192. Pagrindinis individualiojo veiklos plano, orientuoto į bedarbių asmenų poreikius, tikslas – profesinio konsultavimo veiklų vystymas pritaikant individualizuotos pagalbos raidos priemones, siekiant įtraukti asmenį į aktyvias darbo paieškas. Norint pasirūpinti kiekvienu asmeniu, gebančiu suformuoti savo asmeninio / profesinio tobulėjimo planą remiantis individualiais poreikiais, interesais, gebėjimais, gabumais, kompetencijomis, yra būtina:

192.1. detalus ieškančiojo darbo profesinių poreikių įvertinimas;

192.2. išsamus šio asmens instruktavimas tobulinant individualų veiklos planą (Karjeros projektavimo vadovas 2005:111).

193. Pristatomas dokumentas pateikia kiekvieno vykdomo veiksmo technines direktyvas: apibrėžimą, tikslus, turinį, metodologiją, dalyvius bei trukmę.

194. Vadovaudamasis individualiojo veiklos plano struktūra, prasidedančia pirminiu įvertinimu, konsultantas ieškančiajam darbo sukuria individualų planą, pirmiausia išskirdamas esminius darbo paieškos metu atliekamus veiksmus ir garantuodamas konsultantų pagalbą instruojant, padedant, palaikant ieškantįjį darbo.

195. Taigi konsultantas tampa profesinio konsultavimo strategijos ir viso konsultavimo proceso vedliu – jis padeda ieškančiajam darbo charakterizuoti ir plėtoti individualų / profesinį veiklos planą (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

*Bedarbių konsultavimo darbo paieškos klausimais etapai*

<b>I etapas</b>	Pirminis pokalbis;
<b>II etapas</b>	Individualaus požiūrio į užimtumą analizė;
<b>III etapas</b>	Aktyvus užimtumo rinkos tyrimas: pokalbiai, seminarai, tyrimai;
<b>IV etapas</b>	Informavimas ir motyvavimas verstis privačia praktika;
<b>V etapas</b>	Asmeniniams poreikiams pritaikytas mokymas siekiant įsidarbinti.

196. **Individualusis veiklos planas** apibrėžiamas kaip visuma veiksmų, kurių pagrindinis tikslas – padėti žmonėms, siekiantiems įsidarbinti, pasinaudoti atitinkamais veiksmais pasiūlant jiems savarankiškumą skatinančius įrankius, padedančius sėkmingai įsitraukti į darbo pasaulį. Individualaus veiklos plano etapai:

196.1. *pirminis pokalbis* (interviu su darbo ieškančiu asmeniu). Gali būti naudojami psichometriniai testai (jų rezultatai aptariami kartu) siekiant atskleisti darbo ieškančio asmens

socialinį ir profesinį profilį, poreikius, dalyvavimą profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programose. Tuo pagrindu sudaromas individualus veiklos planas, kuriuo konsultantas ir klientas suderina planuojamos veiklos gaires (konsultantas paaiškina siūlomus veiksmus, jų tikslingumą ir naudą). Gairės pateikiamos rašytu atskiru dokumentu, kuris įtraukiamas į darbo ieškančio asmens bylą. Tam gali būti skiriama iki 4 val.;

196.2. *individualių įsidarbinimo galimybių plėtotė*. Ši veikla padeda tobulinti žmogaus asmeninius gebėjimus, palengvinančius darbo paieškos procesų įgyvendinimą. Šiame procese išskiriamos trys grupinės (3–10 narių) veiklos sritys (moduliai): motyvacijos ištraukti į darbo rinką skatinimas, asmeninio savarankiškumo palaikymas, komunikacinių gebėjimų lavinimas. Taikomi aktyvūs metodai (vaidinimas, diskusija grupėje, atvejo analizė) pagrindiniu veiksmo dalyviu pasirenkant darbo ieškančią asmenį. Laiko trukmė – 20 val. dalyvaujant visuose moduluose;

196.3. *aktyvi darbo paieška* (pokalbiai-seminarai ir darbo paieškos grupė). Pagrindinis šio etapo tikslas – asmenims, ieškantiems darbo, perduoti priemones ir gebėjimus, padedančius atlikti aktyvią, organizuotą, planingą darbo paiešką. Darbo paieškos grupė – tai grupė žmonių, pasirengusių aktyviai darbo paieškai, kreipiantis pagalbos į profesionalų konsultantą. Konsultavimo metu vykdomi pokalbiai-seminarai, prilygstantys praktiniams užsiėmimams, tokiu būdu parengiant darbo paieškoje dalyvaujančius asmenis realiam priėmimo į darbą atrankos etapui, kuris pradedamas nuo pokalbio. Naudojami keli moduliai: aktyvi darbo paieška ir asmeninė kandidatūra: CV struktūra ir parengimas bei rekomendacinis laiškas; aktyvi darbo paieška ir aktyvios darbo paieškos šaltiniai: darbo pasiūlymų ieškojimas laikraščiuose, internete ar kitomis priemonėmis; aktyvi darbo paieška ir atrankos procesas (I): pokalbis siekiant įsidarbinti (apibrėžiamos dažniausiai pasitaikančios klaidos, mokymosi procesas, pokalbis atrankos metu, pokalbio tipai, stiliai, tikslai, etapai, klausimai, pasirengimas, asmens elgesys ir gebėjimai); aktyvi darbo paieška ir atrankos procesas (II): atrankos testai; aktyvi darbo paieška ir informacija apie darbo rinką (darbo kontraktai, darbuotojų teisės ir įsipareigojimai). Derinami aprašomieji metodai ir praktinė veikla. Maksimalus laikas – 28 val. dalyvaujant penkiuose pagrindiniuose moduluose;

196.4. *informavimas ir motyvavimas verstis privačia veikla*. Tai veikla, skirta informuoti, motyvuoti ir suteikti visas būtinas priemones tiems darbo paieškoje dalyvaujantiems asmenims, kurie nori tapti verslininkais ir verstis privačia veikla. Tikslas - suteikti informacijos apie individualios veiklos vykdymą, įmonės strateginio plano parengimą, įmonei įkurti skiriamos paramos gavimo tvarką. Per užsiėmimus mokoma kurti įmonės strateginį planą, nukreipiama į atitinkamas institucijas, tarpininkaujama dėl konsultacijų jose. Tai dažniausiai individualiai



vykdomos priemonės. Maksimali jų trukmė – apie 4 val., tačiau gali būti skiriama ir papildomai laiko. Palaikomas nuolatinis grįžtamasis ryšys tarp konsultanto ir kliento;

196.5. *asmeniniams poreikiams pritaikytas mokymas siekiant įsidarbinti*. Konsultacinis mokymas – tai veiksmas, apimantis visų profesinio konsultavimo veiklų vykdymą, kurios yra numatytos dalyvaujančio asmens individualiame veiklos plane. Šis mokymas taikomas, kai nėra poreikio įtraukti klientą į grupinę veiklą ir kai klientas, atlikus diagnostiką, nukreipiamas veiklai pagal specifinę užimtumo kryptį. Konsultacinis mokymas vykdomas siekiant įtvirtinti kontaktus tarp kliento ir darbo rinkos, remiantis sukurtu individualiu veiklos planu bei naudojantis darbo paieškos proceso sudedamąsias dalis geriausiai žinančio konsultanto teikiama parama. Tačiau konsultantas privalo turėti žinių apie įvairių organizacijų veiklos programas, kad galėtų tinkamai padėti konsultuojamiesiems. Jeigu organizacijos pačios tokių tyrimų neatlieka, juos tenka atlikti pačiam konsultantui. Taikoma individualaus darbo metodika. Laikas neribojamas, jis priklauso nuo konsultanto ir konsultuojamojo susitarimo atsižvelgiant į realius kliento poreikius. Šių poreikių dinamika, kliento daroma pažanga (įgyjamos žinios, gebėjimai, požiūriai) nuolat nustatomi ir aptariami (Karjeros projektavimo vadovas 2005:112–117).

197. Vykdoma veikla yra skirstoma į kelis etapus:

197.1. vertimosi privačia praktika arba veiklos savo įmonėje vykdymas;

197.2. įmonės strateginio plano kūrimas: teisinė forma, parama, įmonės įkūrimo procedūra, šių procedūrų įgyvendinimas;

197.3. asmenų, suinteresuotų verstis privačia praktika, konsultavimas ir nukreipimas į atitinkamas institucijas.

198. Čia pateiktas Ispanijoje parengtas ir naudojamas darbo ieškančių asmenų konsultavimo plano modelis. Panašūs planai parengti ir Lietuvoje (žr. konsultavimo standartas, tarpininkavimo standartas, įsidarbinimo planas, įsidarbinimo planas galintiesiems ir negalintiesiems konkuruoti darbo rinkoje; Karjeros projektavimo vadovas, 2005, p. 128–134), taip pat Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Vokietijoje (žr. Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

#### **4.5. Subjektyvieji ir objektyvieji psichodiagnostiniai tyrimo metodai**

199. Konsultuojant profesijos rinkimosi klausimais konsultantui labai dažnai tenka taikyti įvairius psichodiagnostikos metodus. *Psichodiagnostiką* galima būtų laikyti psichologijos mokslo šaka, nagrinėjančia žmogaus psichiką. Iš tikrųjų psichodiagnostikos dalykas yra daug siauresnis, neapima visų psichinių reiškinių tyrimo metodologijos ir metodikos. Pagal tradiciją, psichikos reiškiniai skirstomi į psichinius procesus, psichines būsenas ir psichines savybes.

Pastarąsias ir tiria psichodiagnostika. Vadinasi, *psichodiagnostika* – tai žmogaus psichinių savybių tyrimo technika ar teorija arba asmens charakterizavimo teorija ir metodika.

200. *Psichinės ir asmenybės savybės samprata*. Asmenybė – savita asmens psichinių struktūrų sistema. Pagal bruožų teoriją, *asmenybės savybės* yra: kryptingumas, charakteris, nuostatos ir kt. Charakteris suprantamas kaip ryškiausių asmenybės bruožų visuma. Dauguma mokslininkų sutaria, kad asmenybė ir charakteris beveik sutampa. Todėl reikia išskirti psichines asmenybės savybes ir bruožus.

201. Anot L. Jovaišos (1981), *psichinė asmenybės savybė* yra stabilus elementarus psichinis darinys, apibūdinantis žmogų kaip veiklos ir elgesio objektą. Tokių darinių objektas vadinamas asmenybės bruožu.

202. Norint suprasti *asmenybės savybės* sąvoką, reikia ją palyginti su *psichine savybe* apskritai. *Šioji esti tam tikra psichinio proceso ypatybė, atskleidžianti jo kiekybinį-kokybinį savitumą*. Pvz., įsiminimas yra procesas, jo greitis – psichinė savybė. Jeigu ši psichinė savybė ištreniuojama taip, kad atitinka visuomeninius darbo reikalavimus, ji tampa asmenybės savybe. Vadinasi, *psichinė savybė apibūdina tik asmens skirtingumus, o asmenybės savybė – ne tik asmens skirtingumus, bet ir jo socialinius-ekonominius bendrumus, t. y. žmogų kaip veiklos ir elgesio subjekta*. Pvz., darbštumas, kaip asmenybės bruožas, apima daugelį psichinių savybių (intelektinį ar motorinį aktyvumą, dėmesingumą, požiūrių į darbą sistemą, pareigingumą, tam tikrą emocinį tonusą ir pan.), bet nėra tų savybių paprasta suma. Darbštumas, kaip asmenybės savybė, apibūdina žmogų kaip nedalomą visumą ir kartu parodo jo visuomeninį reikšmingumą. Kita vertus, darbštumą, kaip asmenybės savybę, grindžia daugelis psichinių savybių.

203. Kartais asmenybės savybę sunku pastebėti, nes ją maskuoja psichinės (intelektinės, emocinės, valinės) būsenos, o kartais psichinės būsenos ją ypač išryškina. Todėl, naudojantis psichodiagnostikos tyrimo metodais, būtina klasifikuoti asmenis matuojant jų psichinių savybių pasireiškimo kryptį ir būdą, taip padedant jaunuoliui susivokti, kam jis yra gabus.

204. *Intensyviojo ir ekstensyviojo tyrimo samprata*. Psichodiagnostika siekia kaip galima išsamiau ir tiksliau atskleisti asmenybės savybes. Tam naudojami tam tikri statistiniai psichodiagnostikos tyrimai. Jų esmė – formalizuotas hipotezių tikrinimas naudojant standartizuotas informacijos rinkimo priemones. Tos priemonės įvairios: standartizuotas pokalbis, testas, charakterio aprašas ir pan. Statistinis tyrimas gali būti *intensyvusis* ir *ekstensyvusis*.

205. *Intensyvusis tyrimas* – tai vienkartinis asmenybės bruožų matavimas. Dažniausiai taikomas mokyklinės ar profesinės atrankos metu naudojant tam tikras išsilavinimo, išsiauklėjimo, sugebėjimų patikrinimo programas. Pvz., valstybiniai egzaminai yra intensyvusis abiturientų žinių tikrinimas (raštu arba žodžiu kalbų egzaminų metu). Intensyvusis tyrimas

padeda nustatyti tam tikras psichologinių savybių kombinacijas, jų derinius, pasireiškimo lygį, ir tada sudaromas vadinamasis asmenybės profilis.

206. *Ekstensyvusis tyrimas* atliekamas tada, kai norima nustatyti psichinės ar asmenybės savybės kitimą tam tikru laikotarpiu ir, remiantis kitimo ypatumais, padaryti atitinkamą prognostinį sprendimą. Šis tyrimas turi didelės reikšmės asmenybės raidai pažinti ir įvertinti. Ekstensyvusis informacijos rinkimas gali trukti kelerius metus. Pavyzdžiui, mokiniai gali būti tiriami mokymo(-si) metu stebint, kalbant su jais ir panaudojant standartines metodikas, kurios nereikalauja ilgalaikio tyrimo.

207. *Normatyvinis ir ipsatyvinis tyrimai*. Intensyvusis diagnostinis tyrimas labai dažnai naudojamas įvairioms elgesio bei veiklos priežastims nustatyti. Čia didelės reikšmės turi *normatyvinis matavimas*, kai asmens tyrimo rezultatai palyginami su tam tikru standartu, tam tikros reprezentacinės grupės veiklos rezultatų vidurkiu, ir tuo pagrindu padaroma prognozė. Naudojantis normatyviniu matavimu asmuo priskiriamas kuriai nors standartinei grupei, ir tuo pagrindu palyginamos jo asmeninės savybės ir bruožai.

208. Asmens tyrimo rezultatai gali būti gauti naudojant ne normatyvinio matavimo būdą. Tiriamajam duodama atlikti užduotį, kurios rezultatai analizuojami lyginant su vidutine atlikimo tendencija. Toks matavimas, kai surinkti atitinkami duomenys lyginami ne su standartizuotos grupės vidurkiu, bet su tiriamojo pakartotos elgsenos vidurkiu, vadinamas *ipsatyviniu* (lot. *Ipsum* – pats) tyrimu.

209. *Subjektyvieji ir objektyvieji psichodiagnostiniai tyrimo metodai*. Psichodiagnostiniai metodai klasifikuojami pagal tuos šaltinius, iš kurių gaunama informacija. Pirmasis – pats tiriamasis asmuo papasakoja apie save. Pasakojimas gali būti žodinis arba rašytinis. Žodžiu pasakojama pokalbio metu. Raštu – pateikiant biografiją, užpildant anketas ir pan.

210. Kitas informacijos šaltinis – aplinkinių, tiriamąjį pažįstančių žmonių liudijimai. Tai rašytinės charakteristikos, rekomendacijos ir kiti dokumentai. Pažįstami tiriamąjį gali apibūdinti ir žodžiu. Visus šiuos metodus – tiriamojo asmens pasakojimą ir kitų asmenų apibūdinimus – reikia laikyti *subjektyviaisiais metodais*. Šie metodai nėra labai patikimi, bet tam tikromis sąlygomis, kai pasakojama nuoširdžiai ir atvirai, tokia informacija gali būti objektyvi ir labai naudinga asmenybei pažinti. Be subjektyvių metodų, psichodiagnostikoje plačiai naudojami ir objektyvieji asmenybės pažinimo metodai.

211. *Objektyviaisiais metodais* laikomi tokie tyrimo būdai, kuriais tiksliai aprašomas ir matuojamas veiklos ir elgesio procesas arba rezultatai. Jie interpretuojami vienaprasmiškai, nepriklauso nuo interpretatoriaus nuotaikos, nuostatų ir kitų veiksnių. Objektyviai veiklą galima matuoti *stebint*, atliekant *eksperimentus*, *psichometrinius*, *praktinius testus*. Elgesio būdas ir rezultatai matuojami *situaciniais projekciniais testais*. Objektyvių testų duomenys nepriklauso

nuo subjekto norų, valios, nuotaikų ir t. t., tačiau labai daug priklauso nuo tiriamojo informuotumo, patirties, išsilavinimo lygio, asmenybės tipo, klausimų ir užduočių interpretavimo ir pan. Todėl ir testų rezultatų jokia būdu negalima absoliutinti.

## 212. *Klausimai savikontrolei:*

212.1. Kokie blokai sudaro visybinės asmenybės struktūrą? Kokie elementai sudaro kiekvieno bloko turinį?

212.2. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio kryptingumo elementus.

212.3. Kas yra intelektas? Kuo jis skiriasi nuo inteligencijos, proto, erudicijos?

212.4. Apibūdinkite H. Gardnerio išskirtas septynias intelekto formas.

212.5. Kuo reikšmingi fenomenalizmo filosofijos teiginiai karjeros projektavimo metodologijai?

212.6. Kas yra inteligencijos koeficientas (IQ)? Ką ir kaip jis tiria?

212.7. Kas yra charakteris? Kuo jis skiriasi nuo temperamento?

212.8. Kokių kriterijų pagrindu I. Pavlovas suklasifikavo temperamentų tipus pagal Hipokrato temperamento klasifikaciją?

212.9. Kokie veiksniai lemia charakterio ugdymąsi? Kuris iš jų yra svarbiausias ir kodėl?

212.10. Kokiais metodais tiriamas charakteris? Kuo skiriasi norminis laipsniavimas nuo reliatyviojo? Kas yra sociometrija ir kaip ja naudojama tiriant charakterį?

212.11. Kokius žinote charakterio nukrypimo tipus? Išvardykite ir apibūdinkite juos.

212.12. Kokias žinote neadaptivias profesijos rinkimosi būsenas? Išvardykite ir apibūdinkite jas.

212.13. Išvardykite ir apibūdinkite visus gabumų tyrimų metodus, kuriuos jūs žinote.

212.14. Kokia konsultavimo plano struktūra?

212.15. Palyginkite Ispanijoje ir Lietuvoje naudojamus bedarbių poreikiams tenkinti skirtus planus.

212.16. Apibūdinkite Jūsų naudojamų konsultavimo planų privalumus ir trūkumus.

212.17. Koks pagrindinis profesinio konsultavimo tikslas profesinio rengimo sistemoje?

212.18. Išvardykite, kokie gebėjimai sudaro karjeros projektavimo kompetencijas.

212.19. Kaip vykdomas profesinis konsultavimas universitetuose, profesinėse mokyklose ir kolegijose?

212.20. Kodėl kliento konsultavimą būtina pradėti nuo diagnostikos ir jos rezultatų aptarimo?

212.21. Pateikite pavyzdžių, kai nerekomenduojama su klientu aptarinėti jo diagnostikos rezultatų.

## 5. PROFESINIO KONSULTAVIMO PROCESAS

### 5.1. Profesinio konsultavimo etapai

213. *Konsultacija* – tai speciali veikla, skirta padėti žmogui rasti tinkamus atsakymus į jam iškylančius klausimus. Gali būti konsultuojama dvejopai:

214. Siekiama konsultaciją pakreipti taip, kad interesantas pats pajėgtų atsakyti į jam rūpimus klausimus, suprastų iškilusias problemas ir jas sėkmingai išspręstų;

215. Tiesiog patariama, pasakoma, perkalbinėjama, nurodoma, ką ir kaip daryti, pagrindžiant patarimus, nuorodas ir siūlymus argumentais, faktais, žiniomis, loginėmis išvadomis ir pan.

216. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme (2005) profesinis konsultavimas apibrėžiamas kaip „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“. Konsultacija – bendravimo forma, kurios metu tariamasi, o *konsultavimas* – patarimų davimas bendraujant. Svarbus sėkmingos konsultacijos ir konsultavimo parametras – *sąveika* tarp konsultanto ir konsultuojamojo. Sąveika tarp konsultanto ir konsultuojamojo atsiranda susidarius abipusiam intelektualiniam ir emociniam pasitikėjimui, kuris pasireiškia asmenims atsiskleidžiant vienas kitam tam tikru laipsniu, kurio reikalauja sėkmingas konsultavimo problemų sprendimas. Už sąveikos atsiradimą atsakingas konsultantas. Sąveikai rasti didelės įtakos turi empatijos jausmas. Vadinasi, konsultantas privalo turėti gerai išugdytą *empatijos* jausmą. Empatija – tai konsultanto sugebėjimas įsijausti į savo ir kito žmogaus mintis bei jausmus siekiant kontroliuoti savo elgesio adekvatumą ir suprasti kliento norus, troškimus, siekius, lūkesčius, interesus, poreikius, motyvus, idealus, vertybes ir pan.

217. *Konsultantas*:

217.1. *tiria asmenybę*, siekdamas gauti informacijos apie žmogaus prigimties ir asmenybės ypatumus: gabumus ir gebėjimus, turimą patirtį ir išsilavinimą bei jų adekvatumą profesiniams ketinimams;

217.2. *tiria darbo rinkos situaciją*, atsižvelgdamas į darbo rinkos pobūdį, jos kaitos tendencijas ir perspektyvas, profesijų įvairovę bei turinį;

217.3. *konsultuoja*: suteikia informacijos, pataria, moko analizuoti ir papildomai susirasti reikiamos informacijos, vadovauja.

218. *Konsultuojamasis* kreipiasi į konsultantus tikėdamasis sulaukti patarimų, padėsiančių išspręsti problemas, supratimo, globos, mokymo, diskusijų, argumentų, žinių, informacijos ir pan.

219. Konsultacija vyksta įvairiose vietose: mokyklose, įmonėse, specialiuose konsultavimo centruose. Mokyklose konsultuojamus mokinius mokytojai gerai pažįsta, tarp jų yra užsimezgusi vienokio ar kitokio pobūdžio emocinė sąveika, o į profesinio konsultavimo centrus dažniausiai ateina mažiau pažįstami interesantai. Sėkmingos sąveikos tarp konsultanto ir konsultuojamojo pagrindas yra žinojimas, kad konsultuojamasis sulauks pagalbos, kurią jam suteiks konsultantas.

220. *Profesinio konsultavimo etapai:*

220.1. pasirengimas;

220.2. kontaktas su klientu;

220.3. kontrakto (susitarimo) su klientu sudarymas;

220.4. konsultavimas.

221. *Pirmasis profesinio konsultavimo etapas yra pasirengimas.* Norint kvalifikuotai konsultuoti profesijos pasirinkimo ar karjeros planavimo klausimais, reikia turėti įvairios informacijos, atitinkančios kliento poreikius. Tokios informacijos galima gauti iš įvairių šaltinių. Dalis būtinos informacijos, kaip jau buvo minėta, gaunama pačiam tyrėjui atliekant asmenybės, kvalifikacijų ir kompetencijų, darbo rinkos, profesinio rengimo sistemos ir darbo organizacijų tyrimus. Atlikus reikiamus tyrimus ir surinkus bei interpretavus jų rezultatus, įgyjamas pagrindas konsultuoti.

222. *Antrasis profesinio konsultavimo etapas yra kontaktas su klientu.* Konsultavimo sėkmė labai daug priklauso nuo *tinkamo bendravimo ryšio* su konsultuojamuoju nustatymo, kuris labai priklauso nuo pirmojo kontakto su klientu. Tinkamo ryšio nustatymą lemia:

223. *Aplinka.* Ji priklauso nuo vietos (mokykla, įmonė ar centras), kurioje vedamas pokalbis, taip pat nuo konsultanto išorės bei autoriteto. Pagrindinė sąlyga, keliama konsultacijos aplinkai, – jaukumas. Visais atvejais konsultantas rūpinasi, kad patalpa, daiktai, jų išdėstymas, papuošimai teiktų jaukumo ir neblaškytų konsultuojamojo dėmesio.

224. *Pokalbio pradžia.* Konsultacijos pradžioje abu asmenys gali pradėti abejoti, ar jiems pasiseks. Todėl dažnai kyla emocinė įtampa, apsunkinanti būsimą bendravimą. Todėl labai svarbi pirmojo susitikimo emocinė atmosfera (šilta ar šalta, linksma ar rūsti, jauki ar varginanti ir t. t.).

225. *Konsultanto elgesys.* Konsultantas turi kontroliuoti savo elgesį, rūpintis, kad pirmuosius susitikimo išpūdžius lydėtų teigiama emocinė atmosfera, stengtis įsiminti intereso žodžius, elgesį, mintis, emocijas ir kitus elgesio reiškinius (pvz., kūno kalbą). Konsultuojamasis

turi jausti, kad jis aktyviai dalyvaus konsultacijose, kad jo vaidmuo bus ir yra svarbus sprendžiant jo problemas. Netinkamas konsultanto elgesys (neatsargūs žodžiai, žvilgsniai, judesiai, replikos, subjektyvus intereso minčių, jausmų interpretavimas) gali padidinti įtampą, susidariusią konsultacijos pradžioje. Tai net gali sužlugdyti konsultaciją.

226. *Pokalbio pradžios aiškumas.* Konsultacijos sėkmei didelę įtaką daro aiškūs konsultacijos tikslai, atitinkantys kliento poreikius, susitikimo laiko apibrėžtumas ir kiti veiksniai. Kai kalbama nerišliai, mintys painiojamos su jausmais, tikėtina, kad interesantas nesugebės aiškiai paklausti, apibūdinti savo problemų. Be to, kiekvieno asmens problemos skirtingos, nors ir išreiškiamos tais pačiais žodžiais (pvz., „Nesiseka mokytis. Ką daryti?“).

227. Bendravimas su konsultuojamuoju vyks sėkmingai, jeigu jis pajus reikiamą *dėmesį*. Dėmesys gali būti reiškiamas įvairiais būdais:

227.1. pagarba žmogui, jo problemai, pasirinkimui, sprendimui ir t. t.;

227.2. įsiklausymu į problemą;

227.3. asmeninių pažiūrų pripažinimu;

227.4. atjauta;

227.5. neabejingumu vienai ar kitai intereso problemai.

228. Konsultuojamajam pažinti naudojami įvairūs *metodai*. Konsultanto pažinimas – būtina konstruktyvaus konsultavimo sąlyga. Skiriami tokie konsultuojamųjų pažinimo metodai:

228.1. *pokalbis* leidžia tirti kliento sąmoningumą, savimonės laipsnį. Šis metodas naudingas siekiant pradėti pokalbį su asmeniu, kad šis atvirai papasakotų apie savo problemas, išsakytų požiūrius, argumentus ir t. t.;

228.2. *išsipasakojimas* konsultantui teikia medžiagos iš kliento pozicijų interpretuoti jo teikiamus faktus, aiškinimus. Jeigu pavyksta taip organizuoti pokalbį, kad interesantas pats išsikalbėtų, iš jo kalbos galima gauti patikimos informacijos apie jo elgesio, veiklos motyvaciją, interesus ir poreikius, charakterio savybes ir sugebėjimus;

228.3. *stebėjimas* padeda nustatyti, kiek elgesys atitinka amžių, išsilavinimą, socialinę padėtį, kaip išlavinta kalba, mąstymas, logika. Konsultuojamojo elgesys gali būti stebimas jo darbo, viešose vietose, namuose. Asmenį apibūdina jo apranga, turimi daiktai, oficialiai prieinamų dokumentų tyrimas. Tokių stebėjimų duomenys konsultantui gali padėti gauti papildomos informacijos, naudingos patariant konsultuojamajam, kaip reiktų tobulinti savo asmenines savybes, elgesį, kad jos labiau atitiktų ketinamos pasirinkti profesijos reikalavimus;

228.4. *testavimas* psichologiniais, didaktiniais (mokymosi pasiekimų) testais. Šis metodas sudaro egzamino situaciją, kuri visada sukelia įtampą, susijaudinimą. Nekorektiškas testų naudojimas gali pakeisti konsultacijos emocinį foną. Todėl, norint pasiekti geresnių rezultatų, interesantą reikia sudominti testais taip, kad jis pats norėtų juos atlikti;

229. Svarbi sėkmingo konsultavimo sąlyga – *konsultuojamojo asmenybės pažinimas*. Visada sunku vertinti žmogų pagal jo elgesį, kalbą, veiklą, jos rezultatus. Jo išorė gali neatspindėti vidinio pasaulio, todėl vertinimus būtina grįsti *asmens savęs vertinimu*, lyginti ir kontroliuoti turimus duomenis. Norint geriau suprasti kliento asmenybę, pokalbio metu *konsultantas* privalo:

229.1. *įsigilinti*. Svarbu išsiaiškinti, *kuri iš aptariamų problemų yra svarbiausia*. Klientui ne visada aišku, kokia yra problema, kelianti jam nerimą, įkyrias mintis, abejones. Aplinkybių, priešasčių, padarinių sąsaja atsispindi asmeniui samprotaujant, veikiant, reaguojat į tam tikras situacijas. Kančios, išgyvenimai padeda aptikti problemos šaknis. Adekvatus problemos vertinimas įmanomas tik įsijautus į žmogų;

229.2. *įsijausti*. Tai empatinis gebėjimas, leidžiantis konsultantui geriau suprasti klientą: mąstyti jo sąvokomis, jausti jo emocijomis, vertinti įvykius jo patirtimi. Įsijautimas leidžia glaudžiau ir atviriau bendrauti, objektyviau vertinti klientą. Įsijautimas neturi virsti familiarumu, pataikavimu, nuolaidžiavimu kliento silpnybėms. Vadinasi, ir įsigilinus, ir įsijautus būtina išlaikyti atitinkamą intelektualinį ir emocinį atstumą;

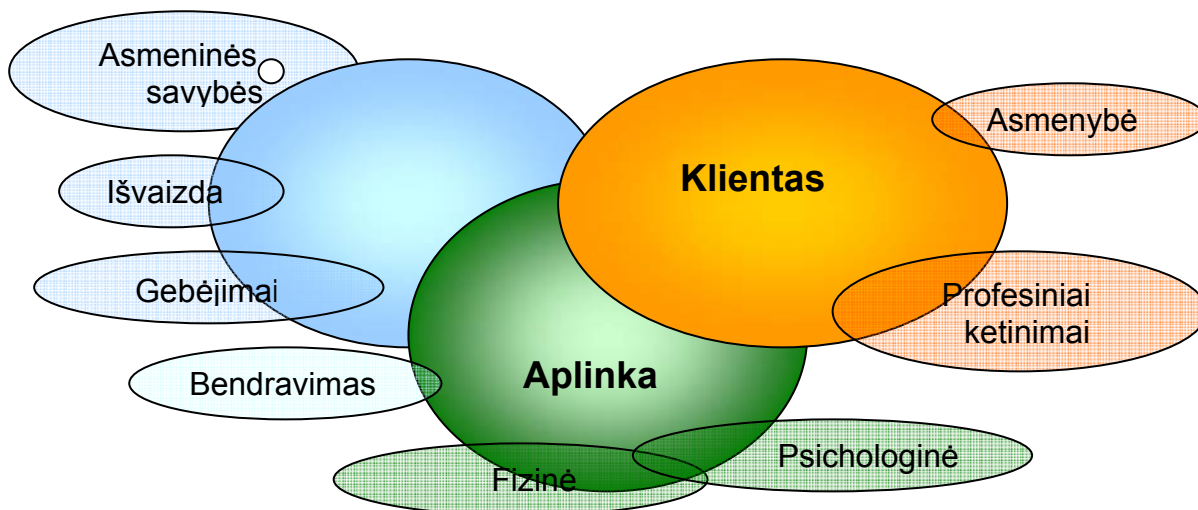
229.3. *suprasti*. Manoma, kad klientas suprantamas kaip asmuo, jei konsultantas suvokia, kas glūdi už intereso žodžių, veiksnių, reakcijų. Todėl reikia kreipti dėmesį į intereso daromas pauzes kalbant, veido išraišką, judesius, kitą kūno kalbą, į tai, ką jam reiškia pasakojimas. Šiuo atveju vidiniai išgyvenimai matomi veiksmuose, balso intonacijoje, mimikoje, pantomimikoje.

230. Sėkmingai konsultavimo eigai svarbios ir *konsultacijos aplinkybės*.

231. Konsultacijos, kaip buvo minėta, vyksta *skirtingose vietose*, kurios sukuria savitas konsultacijos vyksmo sąlygas. Kiekviena aplinka nustato konsultacijos tikslą, laiką ir bendravimo pobūdį. Iš kitos pusės, konsultacijos aplinkybės gali būti ir *laikas*, kuriuo vyksta konsultacija (po pamokų, pamokų metu, prieš kontrolinio darbo rašymą, prieš ar po svarbaus klientui įvykio ir pan.). Šie du veiksniai sukuria tam tikrą *emocinę atmosferą*, lemiančią ir konsultanto (pvz., mokytojo), ir kliento būsenas. Savo ruožtu ji veikia konsultacijos eigą, sukuria tinkamas ar netinkamas sąlygas konsultacijai vykti.

232. Konsultacijos sėkmę lemiantys veiksniai pateikti 5 pav.





**5 pav.** Konsultacijos sėkmę lemiantys veiksniai (pagal K. Pukelį, A. Pundzienę 2002)

233. *Trečiasis profesinio konsultavimo etapas yra kontrakto su klientu sudarymas.* Kontraktas – dviejų šalių susitarimas, tiksliai nustatantis abipusius santykius ir sąlygas (pvz., gamybinės stažuotės, parengimo įdarbinti, rengimo darbo vietai kontraktai ir pan.) (Karjeros projektavimo vadovas 2005: 167).

234. *Ketvirtasis profesinio konsultavimo etapas yra konsultavimas.* Su klientu sudarius kontraktą (žodinį arba rašytinį) yra būtina parengti konsultavimo planą, kuriame atsispindėtų tam tikrų asmenų poreikius atitinkančių tikslų, uždavinių, jų siekimo būdų bei priemonių tvarka ir trukmė. Vienų planų tikslas gali būti įtraukti asmenį į aktyvias darbo paieškas, kitų – racionalaus profesijos pasirinkimo sąlygų sudarymas ir pan.

235. Svarbi sėkmingo konsultavimo sąlyga – *tikslus kliento problemos įvertinimas.*

236. Įvertinęs konsultuojamąjį, konsultantas turi nusistatyti tam tikrus kriterijus, pagal kuriuos galės vertinti kliento problemas.

237. *Pirma*, konsultantas turėtų išsiaiškinti, *ar interesanto problema yra tikra*, patikima, nepramanyta, ar tariama. Informacijos apie problemą gali teikti atsakymai į tokius klausimus:

237.1. Kiek galima pasitikėti pateikta informacija apie save ir kitus?

237.2. Kaip galima nustatyti, ar interesantas kalba tiesą?

237.3. Kaip šią informaciją galima patikrinti?

237.4. Kiek gauta žodinė informacija apie tiriamąjį yra patikima?

237.5. Koku lygiu testų ir aprašų informacija apie jį yra pateikiama?

238. *Antra*, konsultantas turi būti tikras, *kad problema yra svarbi klientui*, nagrinėja jo asmenybės egzistencinius klausimus. Materialinių, kultūrinių, dvasinių poreikių žinojimas leidžia tiksliau vertinti problemų reikšmę ir asmenybės išgyvenimus. Jei problemos sudėtingos, svarbios egzistencijai, konsultantas sprendžia, ar galės padėti.

239. *Trečia*, asmenybės problemų vertinimas negali būti grindžiamas vien subjektyvia konsultanto patirtimi. Jis turi remtis asmens biografijos įvykiais, tyrimų rezultatais, profesinio konsultavimo teorija ir praktika.

240. *Konsultavimo paslapties garantija* nepaprastai svarbi ne tik sėkmingo konsultavimo, bet ir konsultanto profesinės veiklos sąlyga.

241. Konsultantui reikia bendravimo takto ir etikos konsultuojant bet kokio amžiaus ir išsilavinimo klientus. Pokalbis su klientu turi būti konfidencialus, uždaras, o jo metu sužinota informacija saugoma nuo galimo paviešinimo. Privatus pokalbis yra dviejų lygiateisių, vienas kitu pasitikinčių žmonių tiesioginis bendravimas. Klientas viso pokalbio metu turi jausti, kad konsultacija ir teikiama informacija yra konfidenciali. Konsultavimo profesinė etika draudžia konsultantui viešai reikšti savo nuomonę apie klientą, išsakyti savo požiūrį apie jo problemos svarbą, atskleisti apie jį turimą informaciją ir kitus konfidencialius dalykus (išskyrus įstatymu numatytais atvejais) tretiems asmenims. Saugodamas konsultavimo paslaptį konsultantas leis klientui jaustis saugiai ir vykdys konsultavimo profesinės etikos reikalavimus.

## **5.2. Profesinio konsultavimo formos**

### **5.2.1. Profesinis informavimas**

242. Vienas svarbiausių ugdymo uždavinių – parengti jaunimą racionaliai pasirinkti profesiją. Todėl labai svarbu jaunam žmogui padėti pažinti save, savęs pažinimo procesą padaryti gilesnį, kokybiškesnį. Svarbiausia savęs pažinimo sąlyga – veikla (žaidimai, mokymasis, darbas). Prieš pradėdamas dirbti pagal pasirinktą profesiją vaikinai arba merginos dažniausiai renka informaciją apie jį / ją dominančią profesiją. *Profesinio informavimo* paskirtis – augančiai kartai suteikti informacijos apie profesijas. Profesinį informavimą paprastai atlieka *profesinio informavimo konsultantai*. Profesinis informavimas apima informacijos apie profesijas *rinkimą, tvarkymą ir teikimą*. Profesiniam informavimui svarbus reikalavimas – visapusiškai ir kuo išsamiau atskleisti kiekvienos profesijos turinį. Todėl labai svarbu numatyti ir įveikti vadinamuosius *informavimo trikdžius*, neleidžiančius klientui gauti objektyvios informacijos apie save ir profesiją. Vadinasi, svarbu atskleisti medicininius, psichologinius, fiziologinius reikalavimus konkrečios profesijos atstovams, socialines ir ekonomines darbo sąlygas bei rezultatus (atlyginimą, statusą, pobūdį ir pan.). Profesinio informavimo metu vaiko sąmonėje pradeda bręsti profesiniai ketinimai. *Profesinis ketinimas* – pirmasis žingsnis apsisprendžiant dėl profesijos. Profesinis ketinimas nuo profesinio apsisprendimo skiriasi informuotumu apie save, profesiją ir šių dviejų žinojimų suderinamumu lygiu. Todėl profesiniai ketinimai būna įvairaus sąmoningumo lygio. Jį lemia „teorinis“ ir „praktinis“ informuotumas. „Teorinis“ informuotumas priklauso nuo apsiskaitymo, bendravimo su dominamos profesijos atstovais, profesinės veiklos

stebėjimų patirties ir pan. „Praktinį“ informuotumą lemia veiklos, susijusios su dominama ar jai artima profesija, patirtis, t. y. profesinio veikimo skatinimas. Profesinis informavimas iš esmės yra tam tikra profesinio konsultavimo forma, kurio metu konsultantas tik pateikia informaciją klientui, bet nekonsultuoja ir nepatarinėja jam.

243. Svarbi *profesinio informavimo konsultanto funkcija* – prieinamumas. Siekiant realizuoti šią funkciją profesinis informavimas turi būti nuolat teikiama ir visiems prieinama paslauga, sudaranti sąlygas asmeniui priimti racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros planavimo sprendimus, derinant saviraiškos bei individualius asmenybės tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais.

244. Profesinio informavimo prieinamumą Lietuvoje užtikrina profesinio informavimo sistema, kurią sudaro profesinį informavimą įgyvendinančios įstaigos ir jose dirbantys profesinio informavimo vykdytojai, teikiantys profesinį informavimą. Profesinio informavimo prieinamumą užtikrinančią sistemą sudarančios įstaigos, jų funkcijos ir tarpusavio ryšiai pateikti 6 paveiksle.

245. Atsakingos ir profesinį informavimą vykdančios institucijos:

245.1. Švietimo ir mokslo ministerija;

245.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;

245.3. Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras;

245.4. miestų ir rajonų savivaldybės;

245.5. Lietuvos darbo birža;

245.6. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba;

245.7. Švietimo informacinių technologijų centras;

245.8. profesinio informavimo taškai;

245.9. profesinio konsultavimo centrai;

245.10. bendrojo lavinimo mokyklos;

245.11. profesinės mokyklos;

245.12. aukštosios mokyklos;

245.13. kitos valstybinės ir privačios profesinio informavimo veiklas vykdančios institucijos.

246. Už profesinį informavimą atsakingos ir profesinio informavimo paslaugas teikiančios institucijos atlieka joms priskirtas funkcijas ir sąveikauja tarpusavyje. Pavyzdžiui, Švietimo ir mokslo ministerija tvirtina ugdymo karjerai programos gaires, koordinuoja profesinio informavimo taškų aprūpinimą technine įranga, tvirtina Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro (LMITKC) metinį profesinio informavimo planą.

247. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija koordinuoja ir planuoja profesinio konsultavimo veiklas, kurios dažnai būna susijusios su profesinio informavimo teikiamomis žiniomis.

248. Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras aprūpina bendrojo lavinimo ir profesines mokyklas, profesinio informavimo taškus bei Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybą profesiniam informavimui skirtais leidiniais (apie mokymosi ir studijų galimybes, kvalifikacijas, profiliavimą bei kt.) ir priemonėmis, profesinio informavimo metodinėmis rekomendacijomis; paskirsto ir pristato profesiniam informavimui skirtus leidinius (apie profesijas, darbo rinką ir kt.) bei priemones, gautas iš Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos (LDRMT), bendrojo lavinimo ir profesinėms mokykloms, *profesinio informavimo taškams* bei kitoms Švietimo ir mokslo ministerijos reguliavimo sričiai priskirtoms institucijoms; atsako už profesinio informavimo taškų personalo mokymą.

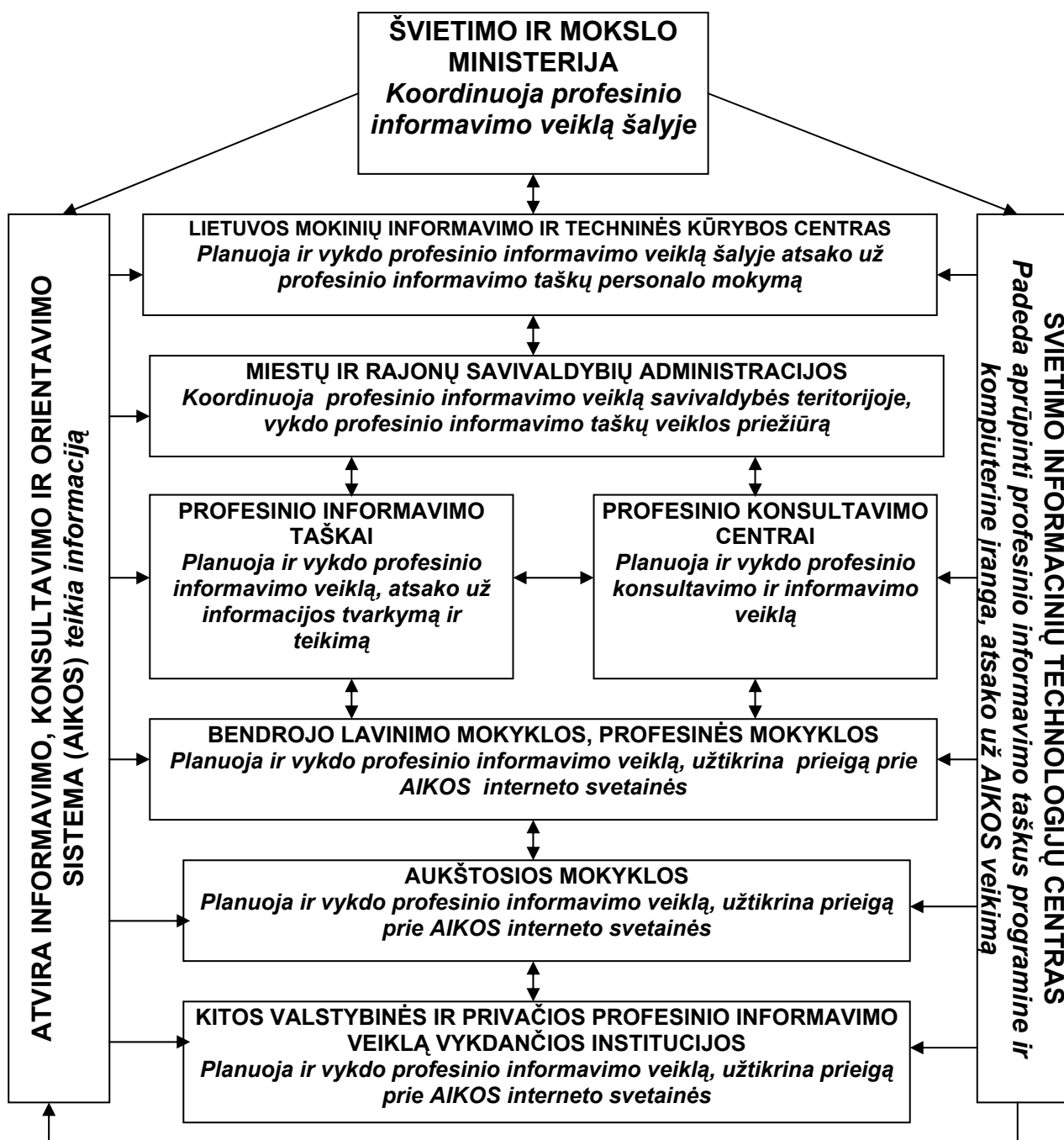
249. Kiekvienais metais rengiamas profesinio informavimo planas, kuriame numatomos profesinio informavimo veiklos priemonės, jų įgyvendinimo terminai bei finansavimo būdai (valstybės biudžetas, ES fondai ir kt.).

250. Miestų ir rajonų savivaldybės koordinuoja ir planuoja profesinio informavimo taškų steigimą ir veiklą; glaudžiai bendradarbiauja su profesinio informavimo taškų steigėjais, ypač su bendrojo lavinimo mokyklomis.

251. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba aprūpina teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas, Lietuvos darbo biržą (LDB), LMITKC, profesinio konsultavimo centrus profesiniam informavimui skirtais leidiniais (apie profesijas, darbo rinką ir kt.), profesinio konsultavimo metodinėmis priemonėmis (diagnostinės metodikos ir kt.) bei profesijos konsultantų mokymo ir kitomis programomis; paskirsto ir pristato profesiniam informavimui skirtus leidinius (apie mokymosi ir studijų galimybes, kvalifikacijas, individualizuotą mokymąsi bei kt.) ir priemones, gautas iš LMITKC, teritorinėms darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyboms, Lietuvos darbo biržai, *profesinio konsultavimo centrams* bei kitoms Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reguliavimo sričiai priskirtoms įstaigoms.

252. Lietuvos darbo birža aprūpina teritorines darbo biržas profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrus profesiniam informavimui skirtais leidiniais (apie profesijas, darbo rinką ir kt.) ir priemonėmis, gautomis iš LDRMT; aprūpina LDRMT profesiniam informavimui skirtais leidiniais ir priemonėmis, sukurtais LDB reguliavimo sričiai priskirtose įstaigose; atsako už teritorinių darbo biržų profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrų personalo mokymą; aprūpina teritorines darbo biržas profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrus technine

įranga; koordinuoja teritorinių darbo biržų profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrų veiklą.



6 pav. Lietuvos profesinio informavimo sistema

253. Švietimo informacinių technologijų centras aprūpina profesinio informavimo taškus programine įranga; tvarko Atvirą informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemą (AIKOS) ir jos interneto svetainę bei atsako už jos veikimą.

254. Bendrojo lavinimo, profesinės ir aukštosios mokyklos atsako už profesinio informavimo taško veiklą (vartotojų aptarnavimą, profesinio informavimo leidinių kaupimą, saugojimą ir pateikimą, patalpas bei interneto ryšį), rūpinasi profesinio informavimo taško

akreditavimu, planuoja mokyklos profesinio informavimo veiklą, pagal švietimo ir mokslo ministro patvirtintas ugdymo karjerai programos gaires rengia ugdymo karjerai programas ir jas integruoja į ugdymo turinį; atsako už prieigą prie AIKOS interneto svetainės užtikrinimą.

255. Kitos valstybinės ir privačios profesinio informavimo veiklą vykdančios institucijos atsako už profesinio informavimo paslaugų teikimo kokybę, užtikrina profesinio informavimo leidinių kaupimą, saugojimą ir pateikimą, aprūpina patalpomis bei interneto ryšiu; gali steigti profesinio informavimo taškus; rūpinasi jų akreditavimu, planuoja mokyklų aprūpinimą profesinio informavimo veiklomis; atsako už prieigą prie AIKOS interneto svetainės užtikrinimą.

256. Profesinį informavimą tiesiogiai realizuoja *profesinio informavimo vykdytojai*, kuriais gali būti:

256.1. bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ir klasių auklėtojai;

256.2. profesijos mokytojai;

256.3. socialiniai pedagogai;

256.4. mokyklų psichologai;

256.5. profesinio informavimo konsultantai;

256.6. profesijos konsultantai;

256.7. profesinio informavimo taškų patarėjai;

256.8. profesinio informavimo taškų veiklos vertintojai;

256.9. darbo biržų, darbo rinkos mokymo tarnybų ir Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro darbuotojai;

256.10. privačių konsultavimo agentūrų profesijos konsultantai, tarpininkai ir kiti specialistai.

257. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ir klasių auklėtojai mokiniams suteikia elementarių žinių apie darbo ir profesijų pasaulį, AIKOS interneto svetainę ir kitus profesinio informavimo šaltinius, profesinio informavimo taško teikiamas paslaugas; informuoja, kur galima rasti profesinio informavimo ir konsultavimo institucijas.

258. Profesijos mokytojai profesinių mokyklų mokiniams teikia informacijos apie AIKOS svetainę ir kitus profesinio informavimo šaltinius, profesinio informavimo taško teikiamas paslaugas, darbo rinką, profesijas, kvalifikacijas, tolesnio mokymosi galimybes, priėmimo sąlygas; informuoja, kur galima rasti profesinio informavimo ir konsultavimo institucijas; darbdaviams teikia informacijos apie profesinėje mokykloje siūlomas kvalifikacijas, vykdomas mokymo programas, kvalifikacijos tobulinimo galimybes.

259. Profesijos patarėjai organizuoja profesinio informavimo taško veiklą, kaupia, saugo ir tvarko profesiniam informavimui reikalingą informaciją magnetinėse laikmenose, žinynuose,

informaciniuose leidiniuose, aprašuose ir kt. Naudodamiesi AIKOS ir kitais informaciniais šaltiniais teikia profesinio informavimo paslaugas bendrojo lavinimo mokyklų mokiniams ir visiems profesinio informavimo taškui priskirtoje teritorijoje gyvenantiems asmenims padeda išmokti naudotis AIKOS ir kitomis interneto svetainėmis; mokiniams teikia žinių apie profesijų ir darbo pasaulį, profesijų turinį, jų ypatumus ir reikalavimus, mokymosi ir studijų galimybes Lietuvos Respublikoje ir užsienyje, mokymo ir studijų programas, įgyjamas kvalifikacijas, priėmimo sąlygas, kvalifikacijos įgijimo arba tobulinimo, įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes; bendrojo lavinimo ir profesinių mokyklų mokytojus informuoja apie teikiamas paslaugas bei naujoves profesinio informavimo srityje; taip pat teikia įvairias profesinio informavimo paslaugas iš švietimo sistemos „iškritusiems“ asmenims, jaunuoliams, neturintiems profesinio pasirengimo, dirbantiesiems ir bedarbiams, darbdaviams; paaiškina, kaip rasti profesinio konsultavimo institucijas; rūpinasi, kad priskirtų mokyklų mokiniai gautų informacijos apie profesinio konsultavimo paslaugas artimiausiame profesinio konsultavimo centre.

260. Socialiniai pedagogai ir mokyklų psichologai mokiniams teikia informacijos apie AIKOS interneto svetainę ir kitus profesinio informavimo šaltinius, profesinio informavimo taško teikiamas paslaugas, darbo rinką ir profesijas; padeda mokiniams susirinkti reikalingos informacijos bei medžiagos ir susidaryti individualius profesinės karjeros planus bei juos vykdyti; informuoja mokytojus, klasės auklėtojus, profesijos mokytojus apie profesinės karjeros planavimo principus ir metodikas.

261. Asmenys, kuriems skirtas profesinis informavimas, gali būti:

- 261.1. jaunesniojo mokyklinio amžiaus (1–4, 5–8 klasių) mokiniai;
- 261.2. asmenys, „iškritę“ iš bendrojo švietimo sistemos;
- 261.3. jaunuoliai, neturintys profesinio pasirengimo;
- 261.4. vyresniojo mokyklinio amžiaus (9–12 klasių) mokiniai;
- 261.5. stojantys į Lietuvos profesines mokyklas asmenys;
- 261.6. profesinių mokyklų mokiniai;
- 261.7. stojantys į Lietuvos aukštąsias mokyklas asmenys;
- 261.8. kolegijų ir universitetų studentai;
- 261.9. mokinių tėvai;
- 261.10. mokytojai;
- 261.11. profesijos mokytojai;
- 261.12. dėstytojai;
- 261.13. profesinio informavimo konsultantai;
- 261.14. profesijos konsultantai;
- 261.15. dirbantys asmenys;

- 261.16. bedarbiai;
- 261.17. persikvalifikuojantys asmenys;
- 261.18. tobulinantys kvalifikaciją asmenys;
- 261.19. darbdaviai;
- 261.20. politikai;
- 261.21. neįgalieji;
- 261.22. kaliniai;
- 261.23. imigrantai;
- 261.24. kiti asmenys.

262. Profesinio informavimo tikslas — padėti asmeniui susidaryti tikslų ir išsamų vaizdą apie būsimą profesiją. Skiriami tokie bendrieji profesinio informavimo tikslai:

262.1. padėti mokiniams, studentams, dirbantiems ir kitiems asmenims planuoti bei valdyti savo karjeros plėtotę realizuojant mokymo(-si) visą gyvenimą principą;

262.2. skatinti bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo institucijų mokytojus ir dėstytojus ugdyti mokinius ir studentus, prisiimančius atsakomybę už savo mokymąsi bei tolesnių studijų kokybę;

262.3. padėti įmonių darbuotojams pasirinkti tolesnį profesinio tobulėjimo kelią;

262.4. aprūpinti politikus objektyvia informacija, reikalinga priimant sprendimus dėl tolesnės profesinio informavimo ir konsultavimo sistemos plėtotės;

262.5. gerinti bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo sistemų bendradarbiavimą bei sąveiką atsižvelgiant į vietinius, regioninius, nacionalinius ir europinius darbo rinkos poreikius;

262.6. mažinti socialinę atskirtį ir didinti darbo rinkos veiksmingumą.

263. Profesinio informavimo uždaviniai yra teikti informaciją apie:

263.1. švietimo sistemos teikiamas mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, įgyjamas kvalifikacijas profesinėse ir aukštosiose mokyklose;

263.2. profesinio mokymosi, studijų, įgyjamų kvalifikacijų ir profesijų sąsajas;

263.3. kvalifikacijas, kvalifikacijų įgijimą, tobulinimą, persikvalifikavimo tvarką;

263.4. įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes;

263.5. Atvirąją informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemą (AIKOS), kitas informacines sistemas ir profesinio informavimo šaltinius;

263.6. bendradarbiavimo su profesinio informavimo ir konsultavimo partneriais galimybes.

264. Vadinasi, profesinis informavimas ir jo turinys turi būti organizuojamas laikantis atitinkamų profesinio informavimo teikimo ir profesinio informavimo turinio sudarymo principų. Skiriami tokie *profesinio informavimo teikimo principai*:



- 264.1. pagarba asmeniui, jo profesiniam ketinimui ar apsisprendimui;
- 264.2. laisvas ir savarankiškas asmens apsisprendimas renkantis informacijos teikėjus ir šaltinius;
- 264.3. informacijos teikimo objektyvumas, nešališkumas ir konfidencialumas;
- 264.4. profesinio informavimo prieinamumas ir lygių galimybių laikymasis teikiant informaciją;
- 264.5. profesinio informavimo sistemiškumas ir nuoseklumas;
- 264.6. informavimo metodų ir priemonių kompleksiskumas, korektiškumas ir tęstinumas įvertinant asmenines, mokymosi / studijų, ekonomines, geografines, socialines, įsidarbinimo ir kitas galimybes;

264.7. profesijų tarpusavio priklausomumo, socialinio naudingumo ir sąryšio atskleidimas;

264.8. teorinio ir praktinio profesijos pažinimo vienovės principas;

264.9. profesinio informavimo paslaugų kokybės užtikrinimas ir tobulinimas.

265. Skiriami tokie profesinio informavimo turinio sudarymo principai:

265.1. *informavimo sistemingumas ir nuoseklumas*. Profesinis informavimas turi būti vykdomas sistemingai, todėl jo turinį reikia paskirstyti atsižvelgiant į tikslinių grupių profesijos rinkimosi sambrandą, siekiant užtikrinti laipsnišką ir nuoseklų jo įsisavinimą. Profesiniu žmonių gyvenimu domisi ir pradinių klasių mokiniai, ir vyresni žmonės, todėl profesinio informavimo turinį reikia pateikti įvertinus kliento išsilavinimą, interesus, poreikius ir kitus veiksnius;

265.2. *atitiktis profesinio informavimo tikslinių grupių amžiui ir profesijos rinkimosi sambrandai*. Profesinis informavimas turi atitikti tikslinių grupių amžių. Yra sudėtingų specialybių, kurių turiniui suvokti reikia atitinkamo išsilavinimo, todėl svarbu nustatyti specialybių turinio prieinamumą žmonėms pagal jų išsilavinimo lygį ir žinias;

265.3. *teorijos ir praktikos vienovės principas*. Šis principas padeda parinkti daugelį konkrečių priemonių bei renginių, leidžiančių profesinio informavimo tikslinių grupių atstovams praktiškai išbandyti kai kuriuos profesinius darbus, apie kuriuos jie gavo teorinių žinių, išmėginti savo jėgas, tvirčiau įsisąmoninti profesinio darbo vaidmenį visuomenei ir sau;

265.4. *žmogaus veiklos atskleidimas dirbant*. Šio principo keliamas reikalavimas – visais atvejais informuoti klientus ne tik apie darbo procesus, gamybos sąlygas, bet ir matyti darbe žmogų, pastebėti jo poveikį gamybos eigai, vystymąsi ir augimą, jo poreikių patenkinimą ir dalyvavimą visuomeniniame gyvenime. Kitaip tariant, atskleisti profesijos prieštarumą – subjektyvųjų ir objektyvųjų profesijos aspektą. Šis principas įpareigoja profesiniam informavimui parinkti atitinkamą turinį;

265.5. *pagarbos kiekvienai profesijai, profesijų tarpusavio priklausomumo ir socialinio*

*naudingumo atskleidimas.* Kiekviena profesija yra garbinga, todėl nusipelno būti vertinama teigiamai. Tiek teisininko, tiek pardavėjo profesijos yra reikalingos visuomenei, todėl žmogus, dirbantis šiose ir kitose srityse, nusipelno pagarbos. Be to, daugelis profesijų glaudžiai susijusios tarpusavyje ir yra vienos nuo kitų priklausomos. Pavyzdžiui, be ūkininko nereikėtų nei maisto perdirbėjų, nei padavėjų, be inžinierių nebūtų statomi namai, nauji įrenginiai ir t. t. Visos profesijos yra vertingos, jeigu jas įgiję asmenys turi tam reikalingų savybių, polinkių bei gabumų. Visuomenė suformuoja pagrindinius tinkamumo profesijai kriterijus;

265.6. *savirealizacijos ir profesijos rinkimosi vertingumas.* Žmogus privalo save realizuoti ir jausti malonumą bei dvasinį komfortą dirbdamas, vadinasi, šis principas klientams padeda suvokti, kad renkantis profesiją būtina atsižvelgti į savo gabumus ir polinkius. Profesijos pasirinkimas yra svarbus žingsnis gyvenime, kurį gali lemti asmens vidinis ir laisvas apsisprendimas, o ne aplinka, draugų ir artimųjų nuomonė. Pirmiausia, reikia apgalvoti, kokia sritis, veikla ir koks darbo pobūdis pačiam asmeniui būtų priimtinausias. Antra, negalima paisyti mados arba sąlyginio profesijų skirstymo į prestižines ir neprestižines;

265.7. *profesijos istoriškumas.* Šis principas reikalauja žmogų supažindinti su profesijos istorija ir jos vystymusi, profesijos poreikiu ir perspektyva, jos dabartine reikšme ekonomikai, kultūrai, visuomenei, profesijos ryšiu su kitomis profesijomis, jos specialybėmis, kategorijomis ir reikalingomis kvalifikacijomis, mokyklomis, kuriose galima įgyti šią profesiją, mokymosi sąlygomis, pareigomis, etatais, darbo vietomis.

266. Profesinio informavimo turinys turi užtikrinti asmens sąmoningumą renkantis profesijas, priklausomai nuo šalies ekonomikos bei darbo rinkos poreikių. Vadinasi, apie kiekvieną profesiją asmuo turėtų gauti tokios informacijos:

266.1. *tinkamas profesijos ir specialybės suvokimas* – profesijos ir specialybės sampratos, jų istorinės ištakos, vystymosi ypatybės, poreikis visuomenėje, perspektyvos, mokyklos, kuriose galima įgyti šią profesiją, įstojimo ir mokymosi sąlygos bei kita informacija;

266.2. *profesijos ir specialybės darbo pobūdis* – darbo proceso turinys, reikalingos žinios ir įgūdžiai, darbo forma (lauke, patalpose, jūroje, po žeme ir pan.), darbo pobūdis (su žmonėmis ar instrumentais, reikalauja daugiau fizinės ar dvasinės įtampos) ir pan.;

266.3. *asmenybei keliami reikalavimai* – charakterio bruožai, dorovinės savybės, fiziologinės, psichologinės ir medicininės kontraindikacijos (nepageidautinos savybės);

266.4. *ekonominiai ir socialiniai profesijos ir specialybės ypatumai* – darbo sąlygos, darbo dienos, savaitės trukmė, atostogos, profesinė geografija, uždarbis, socialinės garantijos, karjeros pabaiga ir pensinio amžiaus riba bei kt.;

266.5. *literatūra apie profesiją ir specialybę, internetinės duomenų bazės (pvz., AIKOS), elektroninės laikmenos, vaizdinė medžiaga ir kiti informaciniai duomenys*, su kuriais klientas yra pajėgus savarankiškai susipažinti.

267. Kalbant apie profesijas, būtina skirti profesijos ir specialybės sąvokas. *Profesijos* sąvoka atspindi veiklos pobūdį ir atsako į klausimą „Ką žmogus veikia?“. Pvz., jei jis gydo, jo profesija – gydytojas, jei stato – statybininkas, jei moko – mokytojas ir t. t. *Specialybės* sąvoka atspindi „įrankį“, kuriuo praktiškai realizuojama profesinė veikla. Vadinasi, profesija yra platesnė, specialybė – siauresnė sąvoka. Pavyzdžiui, gydyti žmogų galima gydant dantis (profesija – gydytojas, specialybė – stomatologas), širdį (specialybė – kardiologas) ir t. t. Statyti namus gali mūrininkas, tinkuotojas, elektrikas, santechnikas ir t. t. Visų jų profesija – statybininkas, tačiau specialybės skirtingos. Ugdymas – pedagogo profesija. Tačiau ugdo ir ikimokyklinių įstaigų darbuotojai, ir mokytojai, ir treneriai, ir t. t., vadinasi, visų šių darbuotojų profesija – pedagogas, tačiau specialybė skirsis priklausomai nuo ugdymo tikslų kiekvienoje minėtų įstaigų (darželyje, mokykloje, sporto mokykloje ir t. t.). Kiekviena minėta specialybė potencialiai yra ir profesija. Pavyzdžiui, mokytojo veikla yra ugdymas. Kadangi žmogus turi keturias ugdyti tinkamas sferas (kūną, jausmus, protą, sąžinę), todėl mokytojo veiklą galime traktuoti kaip profesiją, o pedagoginės specialybės būtų tokios:

267.1. kūno ugdymas arba kūno kultūros mokytojas ir vaikų treneris (*natūraliosios* mokymo disciplinos). Jis vaiką ugdo, rūpindamasis racionaliū ir proporcingu kūno augimu, tinkamu jo funkcijų – juslių (regos, klausos, lytėjimo, uoslės, skonio) ir jauslių (koordinacijos, pusiausvyros, orientacijos) – vystymusi. Siekia, kad vaikas augtų sveikas, stiprus ir gražus, nusiteikęs ir galintis siekti aukštesnių gyvenimo tikslų;

267.2. jausmų ugdymas (*humanitarinės* mokymo disciplinos – literatūra, istorija, muzika, dailė ir pan.);

267.3. proto lavinimas ir auklėjimas, arba *tikslųjų ir gamtos mokslų* disciplinos – matematika, fizika, chemija, kalbos, informatika ir kitos panašios disciplinos.

267.4. sąžinės ugdymas, arba *visaapimančios* mokymo disciplinos (etikos ir tikybos mokymo disciplinos).

268. Vadinasi, mokytojo profesija sieja keturias pedagogines specialybes – kūno, jausmų, proto ir sąžinės. Be abejo, toks išskyrimas yra santykinis, nes ugdymas, kaip ir žmogus, yra vieningas, integralinis procesas. Pavyzdžiui, kūno kultūros mokytojas ugdydamas kūną neišvengiamai susiduria ir su jausmų, proto bei sąžinės ugdymu, nes ugdymas, anot S. Šalkauskio, yra pats gyvenimas. Kita vertus, ugdyti kūną galima įvairiais „įrankiais“: gimnastika, žaidimais, plaukimu, lengvąja atletika ir t. t. Tačiau nevalia pamiršti, kad kiekviena specialybė turi paklusti vieningiems, bendriausiems reikalavimams. Kiekvieną „įrankį“ reikia naudoti

apgalvotai, įvertinus visą būsimą „paveiklo“ – žmogaus – turinį. Kitaip tariant, mokykloje dirbantys mokytojai turi elgtis panašiai kaip choro dainininkai, paklusti ne savo įgeidžiams ir norams, bet kūrinio idėjai, jos reikalavimams. Ir proto, ir jausmų, ir kūno lavinimas bei auklėjimas turi ugdyti asmenybę. Detaliau aptardami mokytojo profesiją, jo specialybės mes tik norime atskleisti, iliustruoti profesijos ir specialybės skirtumus. Parodyti, kad mokytojo profesija yra sudėtinga, vadinasi, sudėtingas ir jo rengimas. Taip pat, kad tai nėra lengvas ir paprastas informacijos apie mokytojo profesiją pateikimas. Juo labiau pats darbas.

269. Profesinis informavimas tampa efektyvesnis, jeigu naudojamos įvairios profesinio informavimo formos ir metodai.

270. Profesinio informavimo formomis laikomi renginiai, kurių metu supažindinama su profesijomis bei žmogaus savybėmis, reikalingomis atlikti tam tikrą veiklą. Kuo daugiau naudojama profesinio informavimo formų, tuo lengviau prisiderinti prie konkrečių tikslinių grupių poreikių. Formų įvairiapusiškumas palengvina ne tik domėjimąsi profesine veikla, bet ir išplečia profesinį akiratį, padidina interesą. Profesinio informavimo formos sukelia ne tik laikiną susidomėjimą profesija, bet ir gali išugdyti nuolatinį domėjimąsi bei išplėsti profesinį akiratį.

271. Paprasčiausia ir pagrindinė forma bendrojo lavinimo mokykloje – *pamoka*. Profesinis informavimas mokykloje gali būti vykdomas ir užklasinėje, užmokyklinėje ir visuomeninėje veikloje. Efektyvų poveikį duoda skirtingų formų derinimas. Pavyzdžiui, po ekskursijos rekomenduojama dar pasikalbėti su mokiniais.

272. Populiariausios praktikoje paplitusios profesinio informavimo formos:

272.1. profesinis informavimas per pamokas;

272.2. ekskursijos į įmones ir profesines mokyklas;

272.3. susitikimai su atitinkamos profesijos atstovais;

272.4. masinių informacinių laidų žiūrėjimas ir aptarimas profesinio informavimo tikslais;

272.5. speciali literatūra, internetinių duomenų bazių, elektroninių laikmenų ir vaizdinės medžiagos peržiūra bei jos aptarimas;

272.6. parodos, paskaitos;

272.7. profesinio informavimo savaitės;

272.8. teminiai vakarai, konkursai, olimpiados.

273. *Profesinis informavimas per pamokas*. Bendrojo lavinimo mokyklų programos sudaro sąlygas profesiniam informavimui. Galima sakyti, kad dažnai mokytojai šį darbą dirba nesąmoningai, siedami teorinį kursą su gyvenimu. Pavyzdžiui, lietuvių kalbos mokytojai ne tik dėsto lietuvių kalbą, bet ir ugdo mokinių supratimą apie mokytojo, kalbininko, vertėjo profesijai reikalingas ypatybes. Mokytojai atskleidžia profesijų atstovams keliamus dalykinius, etinius

reikalavimus, pasakoja apie profesijų reikšmę visuomenei, nurodo kelius, kaip pažinti atskiras profesijas, kaip joms pasirengti.

274. Per pamokas teikiama ne vienodo lygio profesinė informacija. Išskiriami trys pagrindiniai laipsniai.

274.1. *Žemiausias profesinio informavimo laipsnis*. Per pamoką supažindinama su kurio nors darbo visuomenine bei asmenine reikšme, ugdomas pomėgis dirbti, darbo etikos bei estetikos suvokimas. Per šio laipsnio pamokas mokiniai gauna mažiausiai profesinės informacijos, tačiau auklėjamasis poveikis būna stipresnis.

274.2. *Aukštesnis profesinio informavimo laipsnis* yra tada, kai mokymo medžiaga yra susiejama su atitinkamomis profesijomis bei specialybėmis. Pavyzdžiui, per darbų pamokas berniukai yra mokomi įvairių techninių, buitinių dalykų, o mergaitės – gaminti valgi, siūti, siuvinėti.

274.3. *Aukščiausias profesinio informavimo laipsnis* esti pamokose, skirtose atskleisti tam tikros gamybos ar darbo šakos, specialybės turinį, darbo sąlygas, reikalavimus žmogui ir t. t.

275. *Ekskursijos į įmones ir profesines mokyklas*. Ekskursija – tam tikra mokymo forma. Per specialias mokomasias ekskursijas galima siekti profesinio informavimo tikslų. Svarbiausia, kad jos būtų tinkamai organizuotos, t. y. tinkamai išaiškinamas tikslas, atskleidžiamas profesijų turinys panaudojant supažindinimo su profesija planą. Mokomoji ekskursija – tai pamoka prie objekto, kur galima panaudoti visus tris profesinio informavimo laipsnius, geriau įsigilinti į nagrinėjamo darbo ypatybes nei per pamokas ar užsiėmimus.

276. *Susitikimai su atitinkamos profesijos atstovais*. Tokio tipo susitikimai ne tik pateikia žinių apie įvairias profesijas, bet ir atlieka auklėjamąjį vaidmenį. Mokiniai turi galimybę tiesiogiai bendrauti, sužinoti faktus apie vienos ar kitos profesijos atstovų darbą. Gauta informacija įtaigesnė nei mokytojų teikiami pavyzdžiai.

277. *Masinių informacinių laidų žiūrėjimas ir aptarimas*. Tokia informavimo forma vaizdingiau perteikia informaciją apie profesijas. Mokslo populiarinimo filmai, meniniai kino filmai bei kitokios televizijos laidos parodo tai, ko mokytojai negali perteikti pasakodami. Būtinai stebėtų kino filmų, televizijos laidų aptarimas, nes tai lengvina suvokimą ir profesijos supratimą. Aptarimas sudaro sąlygas geriau įsisąmoninti, įsiminti labai svarbius profesinio darbo ypatumus, suprasti jo reikšmę visuomenei ir žmogui.

278. *Speciali literatūra, internetinių duomenų bazių, elektroninių laikmenų ir vaizdinės medžiagos peržiūra bei jos aptarimas*. Profesiniam informavimui skirtą literatūrą sudaro grožinės literatūros kūriniai, mokslinė ir techninė literatūra, žurnalai ir laikraščiai. Mokyklose grožinė literatūra naudojama kaip priemonė gyvenimo keliui išsirinkti. Profesinio informavimo tikslais prasminga naudoti profesinius žurnalus ir laikraščius. Sparčiai plintant informacinėms ir

komunikacinėms technologijoms spausdintus leidinius keičia internetinės duomenų bazės, informacija elektroninėse laikmenose ar vaizdo medžiaga, kurioje fiksuota informacija apie profesijas, joms keliamus reikalavimus. Lietuvoje, pavyzdžiui, jau funkcionuoja atvira informavimo ir konsultavimo sistema AIKOS.

279. *Parodos, paskaitos.* Parodos reikalingos ugdyti praktinę darbo rezultatų analizę. Tikslinių grupių atstovai pamato, kaip naudingai ir prasmingai galima save realizuoti, jei kruopščiai dirbama. Parodos ypač domina mokinius, jei jie patys jose dalyvauja. Jos iš mokinių reikalauja pasitempti, pagaminti geriausius dirbinius, estetiškai apipavidalinti savo darbą. Mokyklose organizuojamos specialios profesinio informavimo parodos, kuriomis siekiama pasidalyti tam tikros srities patirtimi, supažindinti mokinius su įvairiomis profesijomis. Paskaitos skaitomos įmonių, specialiųjų mokyklų atstovų, taip pat mokytojų, mokyklos gydytojo ar psichologo. Jos padeda mokiniams išsirinkti profesijas pagal regiono poreikius, supažindina su psichologiniais ir mediciniais profesinio tinkamumo klausimais, profesijos naujovėmis.

280. *Profesinio informavimo savaitės (dienos).* Mokyklos pedagogai dažniausiai metų pabaigoje sudaro profesinio informavimo programą visai savaitei ar kelioms dienoms. Dažniausiai tai būna pokalbiai, ekskursijos į įmones, susitikimai, parodos, tėvų susirinkimai, konferencijos ir t. t. Ši forma efektyvi esant nors vienam iš visų metų darbo elementų. Viena ši forma nepatenkintų tikslinių grupių profesinio informavimo poreikių.

281. *Teminiai vakarai, konkursai olimpiados.* Tai renginiai, labiau tinkantys mokiniams. Jie gali būti organizuojami atskirų dalykų mokytojų. Tai įvairūs literatūros, chemijos, matematikos renginiai, konkursai ar olimpiados. Šiuose renginiuose vyksta apibendrinimas to, ką mokiniai pasiekė per pamokas, būreliuose ar dirbdami individualiai. Taip pat skatinamas mokinių apsiskaitymas ir pasiruošimas būsimai profesijai. Tokie vakarai reikalingi profesiniams interesams žadinti bei ugdyti. Bendroje profesinio mokymo sistemoje šie renginiai turi ir veiklos skatinimo reikšmę.

282. Profesinio informavimo metodais laikytini visi profesinio informavimo renginių (formų) elementai, kuriais teikiama informacija. Tai žodinės arba rašytinės informacijos pateikimas, darbo bei gamybinės aplinkos stebėjimas, kino filmų, televizijos ir radijo laidų, vaizdo įrašų demonstravimas, naršymas po internetines duomenų bazes, praktinė veikla, teikianti informacijos apie profesijas. Profesinio informavimo metodų efektyvumas priklauso nuo to, kaip tobulai jie yra panaudojami ir pritaikomi.

283. Galimi tokie *profesinio informavimo metodai*:

283.1. profesinių reiškinių stebėjimas (darbo aplinkos tyrimas apklausiant darbuotojus, psichologiniai testai ir konsultacijos);

283.2. praktinė-profesinė veikla;

- 283.3. vaizdinės medžiagos demonstravimas;
- 283.4. specialiosios literatūros skaitymas (skirta profesinės karjeros vadovams);
- 283.5. žodiniai metodai (pokalbis);
- 283.6. internetinių duomenų bazių lankymas.

284. *Profesinių reiškinių stebėjimas* gali vykti per pamokas, užklasinėje veikloje (ekskursijos į gamybinę aplinką, kasdienė aplinka – paštas, parduotuvė, kirpykla, kino teatras ir t. t.). Stebėjimo metodika reikalauja fiksuoti ir rinkti stebėjimo duomenis.

285. *Praktinė profesinė veikla* gali būti įvairi – darbai per technologijų pamokas, dirbtuvėse, laboratoriniai darbai ir t. t. Kad praktinė veikla turėtų poveikį renkantis profesiją, reikėtų kalbėtis, užduoti klausimus, susietus su tos profesijos turiniu, su mokinio svajonėmis, ir tinkamai apibendrinti bei įvertinti veiklos rezultatus. Praktinės veiklos rezultatų sumavimas padeda savarankiškai įvertinti savo jėgas bei darbo kokybę, skatinti savianalizę.

286. *Vaizdinių priemonių demonstravimas* vykdomas ir per pamokas, ir užklasinėje veikloje, ir lankantis profesinio informavimo centruose (rodomi kino filmai, televizijos laidų vaizdo įrašai, schemas, nuotraukos, paveikslai, specialiai parengti videofilmai ir t. t.). Mokinių suvokimas turėtų būti tikslus, išskiriantis esminius dalykus.

287. *Specialiosios literatūros skaitymas* turi pažintinę ir auklėjamąją reikšmę, todėl šį metodą reikia kuo plačiau naudoti. Mokykloje mokiniams turėtų būti rekomenduojama, ką skaityti renkantis profesiją. Skaityta literatūra aptariama.

288. *Žodiniai informavimo metodai* – pokalbiai, pasakojimai, paskaitos. Žodžio vartojimo metodika reikalauja pasiekti įtikinimą, aiškumą, skatinti kritiškai vertinti profesiją, mąstymą ir pažiūras. Profesinis informavimas turi būti platinamas, nes tokiu būdu perteikiamos žinios auklėja, sužadina interesus, emocijas, skatina priimti įvairius sprendimus.

289. Profesinio informavimo formų ir metodų efektyvumas priklauso nuo jų naudojimo ir derinimo. Kuo daugiau įvairių formų ir metodų bus naudojama derinant juos tarpusavyje, tuo geresnių rezultatų bus galima tikėtis.

290. Informacija apie profesiją paprastai kaupiama *profesiogramose*. Profesiogramose aprašomi pagrindiniai medicininiai, psichofiziologiniai, psichologiniai ir moraliniai reikalavimai kandidato asmenybei, ekonominiai, socialiniai profesijos ypatumai. Remiantis tyrimų duomenimis, sudaromas kompleksinis profesijų aprašas ir išspausdinamas profesiografinėje literatūroje. Ji naudojama profesiniam informavimui ir konsultavimui, profesinei atrankai realizuoti. Profesiograma taip pat naudinga asmenims, besirenkantiems profesiją, siekiantiems savianalizės ar kvalifikacijos tinkamumui įvertinti.

291. Profesiogramos dalis, atspindinti svarbiausias būtinas tai profesijai psichines savybes, kuriomis turi pasižymėti būsimas kandidatas, vadinama *psichograma*. Psychogramoje atsispindi pagal psichologinį modelį sudarytos darbuotojų savybės, reikalingos tam tikrai profesijai.

292. Profesiogramas ir psychogramas sudaro psychologai, fiziologai, medikai, sociologai bei tam tikros srities specialistai. Psychogramomis naudojasi asmenys, užsiimantys profesiniu konsultavimu, taip pat darbuotojų atrankos firmos.

293. Tiriant profesijas, nustatomi reikalavimai žmogaus darbo našumui, jo *intelektinei* (suvokimui, vaizduotei, atminčiai, mąstymui, pastabumui), *afektinei sferai* (emocionalumas darbe, ištvermingumas), *veiklai* (nuovargis, įgūdžių susidarymo tempas), *asmenybės savybėms* (interesas, sugebėjimai, temperamentas, charakteris).

294. Kadangi profesiograma vaizdžiai apibūdina profesiją bei jos atstovams keliamus reikalavimus, ji dar vadinama *profesijos paveikslu*.

295. Parengti profesiogramą – sudėtingas uždavinys. Kartais vienai profesijai ištyrinėti prireikia kelerių metų. Praktikoje plačiau paplitusios paprastesnės psychogramos, kuriose trumpai suformuluojami reikalavimai bei išskiriamos reikalingiausios savybės pagal būtinumo ir galimumo kriterijus.

296. Mokytojo profesiogramoje, be būtinų psichinių savybių, ypač reikšmingą vietą užima dorovinės (moralinės) asmenybės savybės: pareigingumas, atsakomybė, sąžiningumas, tolerancija, drąsumas, pakantumas, kantrumas, atkaklumas, organizuotumas, nuoseklumas, savitvarda, gailestingumas, teisingumas, meilė vaikams, asmenybės vertybinė saviraiška (žodžių ir darbų vienovė), kilnumas, savigarba, pasitikėjimas savimi, kuklumas ir t. t.

297. Šios asmenybės savybės reikalingos daugumai profesijų. Tačiau jos ypač svarbios vadinamajai „žmogus-žmogus“ (O. Lipmanas) profesijų grupei (pvz., mokytojo profesijai).

298. Vadinasi, teikiant informacijos apie „žmogus-žmogus“ grupės profesijas, labai svarbu besirenkančiajam profesiją akcentuoti, kad šios profesijos pareikalaus išlavintų moralinių savybių, ir rekomenduojama atsižvelgti, ar tie reikalavimai bus priimtini ir pakeliami.

299. Akivaizdu, kad asmuo, pasirenkantis profesiją pagal pašaukimą, pasiekia geresnių nei vidutinių rezultatų, lengviau gali patenkinti saviraiškos, statuso ir kitus poreikius. Labai svarbu jaunam žmogui pasirinkti tinkamą profesiją, kuri jam leistų realizuoti savo tikrąjį pašaukimą. Vienas iš tokių pagalbininkų, be abejo, yra profesinis informavimas. Informacija skatina žmones atlikti tam tikrus veiksmus, todėl jiems būtina suteikti atitinkamų žinių. Informacija reikalinga tam, kad žmogus galėtų priimti teisingą, konkretų sprendimą. O sąmoningas sprendimas be informacijos neįmanomas.



### 5.2.2. Profesinio veikimo skatinimas

300. Profesinis informavimas iš esmės teikia žinių apie profesijas. Šių žinių pagrindu konsultuojamojo sąmonėje ryškėja profesinių ketinimų kontūrai. Tačiau profesinis informavimas negali atsakyti į klausimą tiek, kiek pats kandidatas, jo savybės, gabumai. Kita vertus, nemažiau svarbu ir tai, kiek profesija tenkina asmens saviraiškos, ekonominius, socialinius ir kitus poreikius.

301. Gabumai ir asmenybės savybės atsiskleidžia ir yra ugdomos tik veikiant. Todėl asmeniui pareiškus vienokį ar kitokį profesinį ketinimą būtina patarti jam išbandyti pasirinktą profesiją. *Profesinio veikimo skatinimas* – tai kandidato išitraukimas į profesinę veiklą, kurioje arba yra ugdomas profesinis kryptingumas ir profesinis ketinimas virsta profesiniu apsisprendimu, arba profesinis ketinimas atmetamas kaip netinkamas. Labai svarbu, kad profesinio veikimo skatinimo metu būsimas kandidatas į atitinkamą profesiją turėtų patyrusį globėją (mūsų atveju – konsultantą), kuris padėtų suvokti tos profesijos ypatumus ir subtilybes, akcentuotų sunkumus ir jų priežastis, sudarytų sąlygas savarankiškai spręsti problemas, pajusti skirtumą tarp to, ką matai darant kita, ir to, ką padarai pats. Kitaip tariant, globėjas iš esmės turėtų būti konsultantas, padedantis klientui suprasti profesinio veikimo skatinimo metu gaunamą informaciją apie savo asmenybę ir profesiją, jų derėjimą.

302. Profesinio veikimo skatinimo metu kandidatas turi galimybę iš arčiau susipažinti su profesija, jos turiniu, pasitikrinti, kiek ji atitinka jo asmenybės struktūrą, pajusti skirtumą tarp to, ką jis išsivaizdavo apie profesiją, ir to, ką patyrė konkrečiai dirbdamas. Tai yra ypač svarbi, vertinga, pagrindinė ir nepakeičiama profesinio veikimo skatinimo ir konsultavimo funkcija, kurios negali pakeisti jokie testai ir jų rezultatų duomenys. Nors daugelis karjeros projektavimo specialistų didelį dėmesį skiria įvairiems profesiniams testams konstruoti ir taikyti, tačiau nė vienas jų neapsieina be profesinio veikimo skatinimo etapo. Juo labiau, kad atsižvelgdami į profesinio veikimo skatinimo rezultatus jie koreguoja sukonstruotų testų turinį ir metodikas (Fukuyama 1989). Profesinio veikimo skatinimo metu efektyviausiai patikrinamos vaiko gebėjimų prielaidos, profesinių interesų, ketinimų bei polinkių pastovumas ir tvirtumas.

303. Labai aktualu organizuoti profesinio veikimo skatinimą jau mokykloje. Praktinė veikla – tai informacijos šaltinis apie mokinį. Taigi mokykla turėtų sudaryti įvairias praktinės veiklos situacijas, kuriose atsiskleistų mokinių individualumas. Palankios sąlygos tam susidaro pamokose, užklasinės veiklos metu ir t. t. Taip ugdomi mokinių sugebėjimai, išryškėja jų interesai, polinkiai, vertybės, nuostatos ir idealai. Pagal tai galima prognozuoti, kokia profesija bus pasirinkta. Be to, pats mokinys praktinės veiklos metu pastebi, ką jis gali, ko nepajėgia, kas jį traukia ir ko jis nemėgsta. Praktinė veikla turi lemiamą reikšmę ugdant profesinį kryptingumą ir turtinant profesinę patirtį.

304. Profesinio veikimo skatinimas – tai mokinių įtraukimas į juos dominančią profesinę veiklą ir profesinio kryptingumo ugdymas joje.

305. Profesinio veikimo skatinimas yra prasmingas bei efektyvus, jei jis grindžiamas ne tik psichologiškai, bet ir bendraisiais bei specialiaisiais ugdymo dėsniniais bei realizuojamas tinkamomis sąlygomis. Psichologiniu požiūriu, profesinio veikimo skatinimo efektyvumas bei rezultatyvumas priklauso nuo to, kiek jis atitinka individualius asmens ypatumus, t. y., kiek atsižvelgiama į mokinių asmenines savybes, jų profesinius interesus, profesinius ketinimus, polinkius ir pan. Taip pat labai svarbu, kad profesinio veikimo skatinimas būtų grupuojamas. Prieš atliekant profesinio veikimo skatinimą mokiniai turėtų būti grupuojami pagal jų interesus ir polinkius (pvz., žaidimų, vaidinimų, darbo imitacijų metu). Labai naudinga sudarinėti kasmetinius mokyklos moksleivių „*profesinių ketinimų žemėlapius*“, padedančius tirti mokinių profesinio informavimo poreikius. Tai padeda ne tik kryptingai ir tikslingai organizuoti profesinį informavimą, bet ir iš anksto planuoti bei organizuoti profesinio veikimo skatinimą mokykloje.

306. Pedagogui reikėtų žinoti bendrąją ugdytinio polinkių tendenciją: polinkį protinei, praktinei ar meninei veiklai. Pagal polinkius sugrupavus mokinius, galima organizuoti profesinio veikimo skatinimą. Darbas, kuriuo bandomos ugdytinių individualios savybės, turėtų sudaryti sąlygas plėtotis būsimojo šios veiklos srities specialisto asmenybei (jo darbo etikos supratimui, darbštumui, įgūdžiams). Profesinio veikimo skatinimo paskirtis – sudaryti sąlygas mokiniui patirti vieno ar kito darbo sunkumus ir privalumus, pajusti profesijos kasdienybės našą ir kūrybos perspektyvą.

307. Pedagoginiu požiūriu, svarbu sureguliuoti skatinamojo ir darbo kolektyvo narių santykius taip, kad skatinamasis ne tik stebėtų ar atliktų tam tikras darbo operacijas, bet ir dalyvautų kolektyvo gyvenime, susipažintų su moksliniais darbo pagrindais, jo reikšme ir vieta visos profesinės veiklos sistemoje. Pedagoginė mokinių profesinio veikimo skatinimo kontrolė reikalinga ne tik veiklai tikrinti, bet ir santykiams (t. y. organizacijos mikroklimatui) pažinti. Be to, organizuojant profesinio veikimo skatinimą, mokyklai kyla uždavinys rasti tinkamas vietas įstaigose ir įmonėse, kur mokiniai galėtų išbandyti savo jėgas.

308. Vadinasi, profesinio veikimo skatinimas turėtų būti organizuojamas taip, kad įprasmintų tam tikrą profesiją bei išsamiau atskleistų jos turinį. Todėl profesinio veikimo skatinimas išsiskiria savo specifika. Siekiant, kad profesinio veikimo skatinimas vyktų efektyviai, reikia atsižvelgti į mokinių individualumą, savanoriškumą ir kryptingumą.

309. Organizuojant mokinių profesinio veikimo skatinimą, atliekamos tokios *funkcijos*:

309.1. *informacinė* (sudaromos sąlygos susipažinti su tam tikru darbu);

309.2. *praktinė* (igyjami kai kurie darbo įgūdžiai);

309.3. *adaptacinė* (patikrinamos fizinės ir psichinės galimybės);

309.4. *atrakos* (įvertinamas pasirinkimas).

310. *Informacinės* funkcijos vykdymo metu *formuojasi mokinio profesinė sąmonė, darbo interesai, susidaro tvirtos pažiūros ir įsitikinimai. Praktinės* funkcijos atlikimo metu *atsiskleidžia žinių įsisavinimo ir įgūdžių lavėjimo dinamika, apibūdinanti mokinio gabumus bei individualumą. Adaptacinės* funkcijos įgyvendinimo metu *stengiamasi prisitaikyti prie aplinkos. Pagal prisitaikymo dinamiką galima spręsti apie žmogaus moralines, charakterio, aukštosios nervinės veiklos tipologines savybes.*

311. *Atrenkamoji* profesinio veikimo skatinimo funkcija *labai subjektyvi, nes viena ar kita mokinių profesinė veikla gali būti blogai suorganizuota arba skatinamasis jaučiasi turįs pašaukimą, bet nesudarytos sąlygos trukdo panaudoti turimus potencialius gabumus. Todėl gali susidaryti iškreiptas profesijos vaizdas.*

312. Minėtų funkcijų veikimas įgalina mokinius pasirinkti profesijas pagal individualias savybes. Šis pasiskirstymas vyksta natūraliai. Mokiniai dirbdami pastebi, kas jiems labiau patinka, o kas mažiau, kas geriau sekasi, o kas blogiau. Tai pirminė natūrali profesinė atranka. Kartais ji būna galutinė, o kartais – pereinamoji. Labai svarbus ir profesinio veikimo skatinimo konsultanto (globėjo) vaidmuo, kuris stebi skatinamąjį, pataria jam, padeda adaptuotis darbo vietoje, nustatyti santykius su organizacijos darbuotojais, reflektuoti profesinio veikimo skatinimo privalumus bei trūkumus ir t. t.

313. Daugelio mokslininkų nuomone, pagrindinė profesinio veikimo skatinimo forma yra pamoka. Tačiau profesinio veikimo skatinimas apima tik tas pamokas arba jų dalis, kuriose mokiniai praktiškai veikdami panaudoja įgytas žinias. L. Jovaišos nuomone (1981), pagrindinės *profesinio veikimo skatinimo formos* yra šios:

313.1. praktiniai ir laboratoriniai darbai per bendrojo lavinimo pamokas;

313.2. darbinis mokymas dirbtuvėse, įstaigose, įmonėse;

313.3. diferencijuotas ir sustiprintas atskirų dalykų mokymas;

313.4. fakultatyvinis mokymas;

313.5. užklasinė veikla;

313.6. darbas mokyklinėse ir užmokyklinėse grupėse, klubuose.

314. Esant tokioms profesinio veikimo skatinimo formoms, ugdomi ne tik mokinių sugebėjimai, bet ir jų profesinė savivoka, vertybės. Praktinės veiklos metu atsiskleidusios asmenybės savybės leidžia prognozuoti būsimos profesijos pasirinkimą. Kita vertus, mokinys geriau pažįsta save.

315. Darbinio ir fakultatyvinio mokymo dalykai, būreliai, profesinės grupės bendrojo lavinimo mokykloje yra veiksmingos priemonės mokinių profesiniams motyvams valdyti bei juos nukreipti pagal veiklos pasaulio poreikius.

316. *Profesinio veikimo skatinimui keliami pedagoginiai reikalavimai :*

316.1. suderinti santykius tarp mokytojų, darbdavių, tėvų ir mokinių;

316.2. užtikrinti darbų saugumą;

316.3. pedagogiškai saikingai skatinti mokinių iniciatyvą (susijęs su darbų saugumo technika);

316.4. profesinio veikimo skatinimo savanoriškumas;

316.5. skatinimas įsitraukti į profesinę veiklą;

316.6. tinkamų profesinės veiklos įstaigų parinkimas.

317. Profesinės patirties turinimas ir profesinio kryptingumo ugdymas bendrojo lavinimo mokykloje turi vykti visada. Čia mokiniui atskleidžiamas veiklos pasaulis, formuojami tam tikros darbo srities rinkimosi motyvai, ugdomi ir tikrinami sugebėjimai dirbti. Juk ugdymo paskirtis – parengti mokinių prasmingai gyventi ir veikti sudėtingame šiandieniniame darbo pasaulyje.

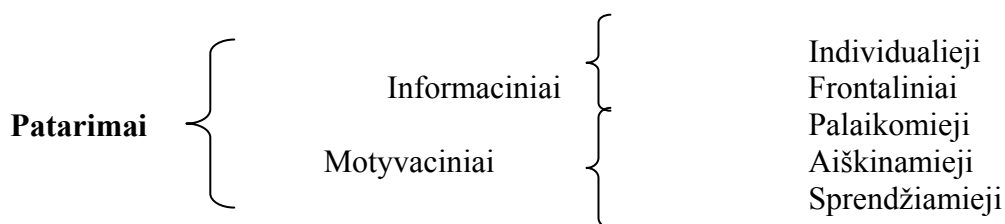
318. Profesijos rinkimasis – tai nuolat vykstantis, ilgalaikis procesas. Kol priimamas galutinis profesijos rinkimosi sprendimas, daroma daug dalinių sprendimų. Labai svarbūs yra bendrieji psichologiniai profesijos rinkimosi ir profesinio tinkamumo klausimai. Lemiamas ir pagrindinis profesijos pasirinkimo motyvas – pašaukimas.

### 5.2.3. Patarimai ir konsultacijos

319. Skiriamos informacinės ir motyvacinės (palaikomoji, aiškinamoji, sprendžiamoji) konsultacijos.

320. *Informacinės konsultacijos* paskirtis – teikti asmeniui žinių apie mokymosi profilius, profesijas, mokymosi / studijų programas profesinėse mokyklose, kolegijose, aukštosiose mokyklose, apie patį asmenį, darbo rinkos situaciją ir pan. Informacinės konsultacijos gali būti organizuojamos mokiniui *individualiai* arba *frontaliai* – grupei interesantų.

321. Kai konsultavimu siekiama veikti profesijos rinkimosi motyvus, tokius patarimus galima vadinti *motyvacinė* konsultacija. Be to, priklausomai nuo konkretnės paskirties, tokia motyvacinė konsultacija gali būti apibūdinama kaip *palaikomoji, aiškinamoji arba sprendžiamoji* konsultacija (žr. 7 pav.).



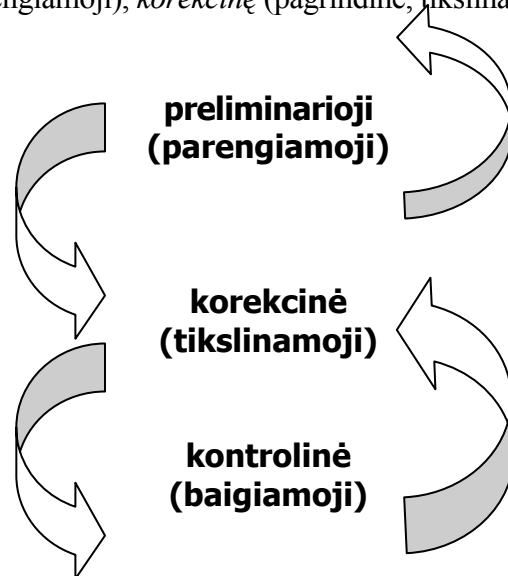
7 pav. Konsultacijų tipai (pagal L. Jovaišą 1981)

322. *Palaiikomoji* konsultacija naudojama tada, kai konsultantas neprieštarauja asmens profesiniam apsisprendimui ir padeda jam rasti naujų motyvų, stiprinančių jo pasirinkimą.

323. *Aiškinamoji* konsultacija naudojama tada, kai konsultantas atskleidžia asmeniui profesijos rinkimosi perspektyvas ir priežastis, teikia patarimų, ugdančių jo nuostatas ir lemiančių motyvus „už“ ar „prieš“ konkretų profesinį pasirinkimą, aiškinančių, kokių sunkumų asmuo turės vienu ar kitu pasirinkimo atveju.

324. *Sprendžiamoji* konsultacija naudojama tada, kai asmeniui pateikiamos išvados apie jo asmenybę (kas jam būdinga, kokiai konkrečiai veiklai labiausiai tinkamos jo asmenybės psichologinės, fiziologinės savybės), profesiją (profesijos keliami reikalavimai išsilavinimui, mokymosi / studijų trukmė, darbo pobūdis ir pan.) bei darbo rinkos situaciją (profesijos paklausa) šių trijų veiksnių paradigmoje formuluojant išvadą, pagrindžiančią siūlomo sprendimo privalumus ir trūkumus. Akivaizdu, kad tokia konsultacija galima tik tuo atveju, kai nutarimo prognostinis pagrįstumas ir patikimumas yra užtikrintas. Ypač svarbu suprasti, kad sprendžiančioji konsultacija nereiškia, jog sprendimą priima konsultantas. Sprendžiamoji konsultacija reiškia, kad konsultantas turi sukaupęs pakankamai informacijos, kad jos pateikimas ir analizė sudarytų prielaidas konsultuojamajam priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą. *Konsultantas sprendžiamosios konsultacijos metu turėtų susilaikyti nuo sprendimų priėmimo už konsultuojamąjį.* Konsultantas turėtų tik naudodamasis klausimų formulavimo metodu padėti konsultuojamam suprasti jo situaciją profesijos rinkimosi sprendimo priėmimo atžvilgiu.

325. *Pagal profesinio konsultavimo etapus* (žr. 8 pav.) galima išskirti šiuos konsultacijų tipus: *preliminariąją* (parengiamoji), *korekcinę* (pagrindinė, tikslinamoji), *kontrolinę* (baigiamoji).



8 pav. Konsultacijų tipai pagal konsultavimo etapus (pagal L. Jovaišą, 1981)

326. *Preliminarioji konsultacija.* Bendrojo lavinimo mokyklose dažniausiai ją atlieka mokyklos mokytojai, klasių vadovai, gerai pažįstantys savo auklėtinius. Preliminariosios konsultacijos gali būti atliekamos ir profesinio konsultavimo centruose. Tada jas realizuoja profesionalūs konsultantai. Susipažinus su pirmaisiais mokinių profesiniais ketinimais, svarstoma, kiek tie ketinimai yra racionalūs, kiek atitinka mokinių fizines, psichines galimybes. Svarstymų išvados mokiniams pateikiamos pokalbio individualiai metu. Konsultantas pritaria mokinio pasirinkimui arba rekomenduoja papildomai pasidomėti profesiniam konsultavimui skirta medžiaga. Tai žvalgomasis, *informavimui* skirtas laikotarpis. Tačiau jo metu konsultantas atsakingai renkasi medžiagą korekcinei konsultacijai.

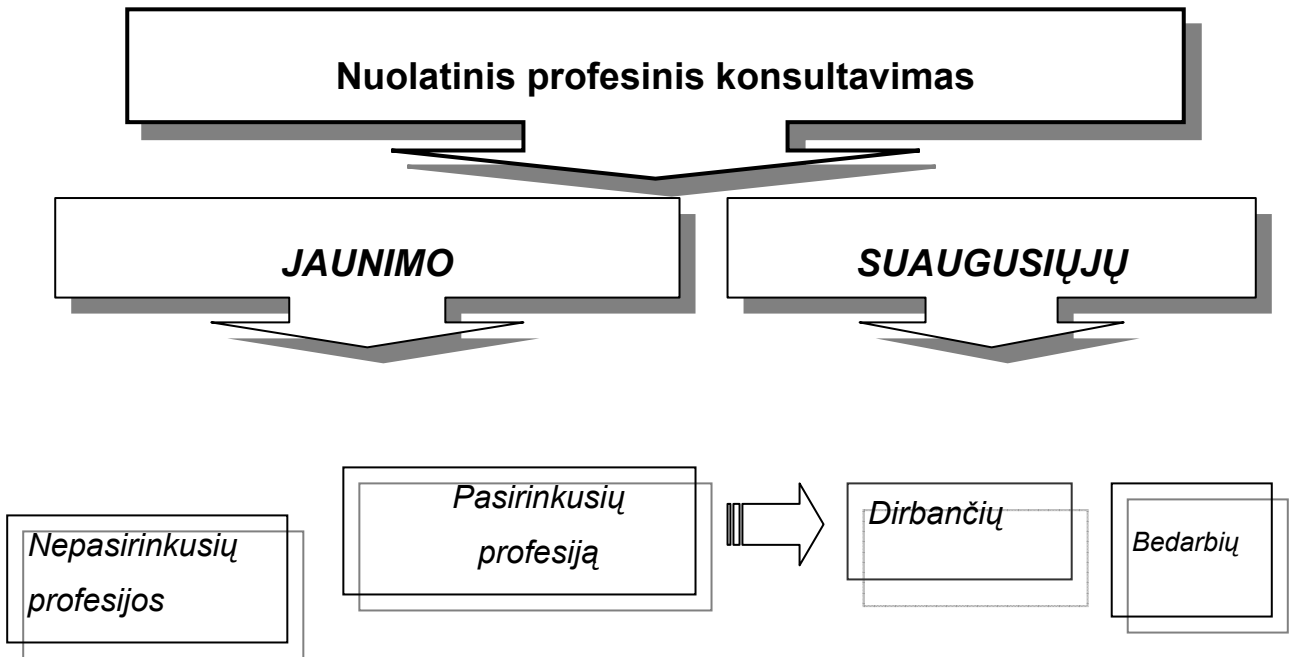
327. *Korekcinė konsultacija.* Rengdamasis korekcinei konsultacijai konsultantas ar klasės vadovas surenka medžiagą apie mokinį iš:

- 327.1. stebėjimų, pokalbių ir kitų tyrimų;
- 327.2. mokyklos darbuotojų, kurie konsultuojamąjį auklėja, moko, gydo;
- 327.3. konsultuojamojo tėvų;
- 327.4. konsultuojamojo draugų.

328. Tam panaudojami stebėjimo, pokalbio, išsipasakojimo metodai, atliktų testų rezultatai, kiti duomenys. Iš surinktos medžiagos siekiama nustatyti optimalų mokinio tinkamumą pasirinktai profesijai. Konsultacijos metu aptariami visi rūpimi klausimai, apsvarstomi mokinio rinkimosi motyvai, svajonės, lūkesčiai. Taip pat padaromos išvados apie mokinio tolesnį ir galbūt galutinį pasirengimą siekti profesinio idealo. Esant neracionaliam profesiniam pasirinkimui, siekiama taktiškai koreguoti apsisprendimą, rekomenduoti konsultuojamajam tokią veiklą, kuri padėtų tiksliau išsiaiškinti mokinio tinkamumą, pašaukimą.

329. *Kontrolinė konsultacija.* Kontrolinės konsultacijos metu siekiama įsitikinti, ar mokinys išsirinko tinkamą profesiją. Be to, galima įvertinti, ar tinkamai buvo atliktos korekcinės konsultacijos tiriant mokinių fizinio ir psichologinio adaptavimosi darbe procesą. Svarbu, kad konsultuojamasis tam tikrą laiko tarpą būtų dirbęs pagal pasirinktą profesiją. Profesinio veikimo skatinimą organizuoja ir kontroliuoja mokyklų vadovai. Klasių vadovai susipažįsta su visais konsultavimo dokumentais, individualiai kalbasi su konsultuojamuoju, pritaria pasirinkimui arba pataria dar pasvarstyti. Galutinai nusprendžia tik pats konsultuojamasis.

330. Visi konsultavimo etapai yra glaudžiai susiję ir sudaro ilgalaikį, nuolatinį profesinio konsultavimo procesą, kuris vienija mokyklos ir klasių vadovų, mokyklos pedagogų, profesionalių konsultantų, tėvų, gydytojų ir paties konsultuojamojo pastangas. Nuolatinio profesinio konsultavimo struktūra pateikta 9 pav.



9 pav. Nuolatinis profesinis konsultavimas (pagal K. Pukelį ir A. Pundziene, 2002)

331. *Profesijos konsultantui keliami reikalavimai* buvo suformuluoti dar F. Parsonso (XX a. pr.), kurie lieka aktualūs ir šiandien:

- 331.1. puikūs charakterio bruožai;
- 331.2. sugebėjimas greitai suvokti ir spręsti;
- 331.3. aukštasis išsilavinimas;
- 331.4. mokymo darbo patirtis;
- 331.5. socialinio darbo patirtis;
- 331.6. ne mažiau kaip 25 metai;
- 331.7. domėjimasis visuomeniniais mokslais;
- 331.8. sugebėjimas daryti sprendimus, remiantis gautais duomenimis.

5 lentelė

*Pagalbos konsultuojamajam formos profesinio konsultavimo metu*

Pagalbos formos	Veiklos sritys
<b>Informavimas</b>	Pradinės ir išsamesnės informacijos teikimas
<b>Patarimas</b>	Informacijos paaiškinimas ir interpretavimas
<b>Konsultavimas</b>	Veikla su mintimis, jausmais, poreikių supratimas
<b>Vertinimas</b>	Gebėjimų, interesų, gabumų ir pan. matavimas
<b>Sąlygų sudarymas / perdavimas</b>	Praktinės pagalbos teikimas bendradarbiaujant surandant daugiau specializuotų agentūrų

<b>Palaikymas</b>	Tiesioginės, kliento vardu vykdomos derybos su agentūromis
<b>Grįžtamojo ryšio teikimas</b>	Informacijos rinkimas ir profesionalūs patarimai apie problemas, situaciją
<b>Veiklos planavimas</b>	Tikslų nustatymas
<b>Patariamasis konsultavimas</b> (mentorstė, angl. <i>mentoring</i> )	Motyvavimas, pasitikėjimo savimi skatinimas
<b>Mokymas</b>	Grupių mokymosi patirties tobulinimas: sprendimų priėmimas, reprezentaciniai gebėjimai, karjeros planavimo bei darbo paieškos gebėjimai

332. *Konsultavimo paslaugos:*

- 332.1. vienas ar keli pokalbiai;
- 332.2. atsitiktinės konsultacijos;
- 332.3. tiesioginis / telefoninis informacijos teiravimasis;
- 332.4. tiesioginis / telefoninis patarimų teiravimasis;
- 332.5. atviras priėjimas prie informacijos šaltinių;
- 332.6. kompiuteriniai konsultavimo paketai;
- 332.7. sesijos grupėms, darbo paieškos seminarai;
- 332.8. gyvenimo aprašymo (CV) rengimo paslauga;
- 332.9. psichometrinis vertinimas;
- 332.10. įdarbinimo paslauga;
- 332.11. laisvų darbo vietų paieškos paslauga;
- 332.12. patariamasis konsultavimas.

### 5.3. Profesinio konsultavimo būdai

333. Konsultavimo metu, įveikiant sėkmingo konsultavimo trikdžius (žr. tekste toliau), taip pat neadaptivias būsenas, konsultantas gali ir turi naudoti įvairius *konsultavimo būdus*. L. Jovaiša (1981) teigia, kad istoriškai susiformavo trys konsultavimo būdai:

- 333.1. tiesioginis (vadovavimo);
- 333.2. netiesioginis (konsultavimo, geštalto, reflektavimo);
- 333.3. mišrusis.

334. *Tiesioginis konsultavimas vyksta tada*, kai konsultantas prisiima atsakomybę už teikiamų patarimų padarinius (vadovavimo strategija). Čia konsultantas yra aktyvioji pokalbio pusė. Jis teikia interesantui klausimą po klausimo, rinkdamas apie jį informaciją, o iš gautų



atsakymų daro išvadas, priima sprendimus dėl konsultuojamojo veiksmų, teikia patarimus ir stebi bei kontroliuoja, kaip jo patarimai yra realizuojami.

335. Tiesioginis konsultavimas būna vykdomas grupėmis ir individualiai. Paprasčiausias metodas – tiesioginis patarimas, bet kartais tiesioginio patarimo neužtenka, tenka įtikinėti, ypač tada, kai konsultuojamasis laikosi klaidingo požiūrio ir nenori jo keisti. Prie tiesioginio konsultavimo priskiriami ir konsultuojamajam nurodomi pavyzdžiai, kaip reikia spręsti asmenines problemas, organizuoti ir tvarkyti savo veiklą.

336. *Netiesioginis konsultavimas* vyksta tada, kai konsultantas patį konsultuojamąjį įtraukia į jo problemų sprendimą (dažniausiai naudojami klausimai, į kuriuos prašoma atsakyti patį klientą, argumentuoti savo nuomonę, pagrįsti teiginius ir t. t.). Filosofinis ir psichologinis netiesioginės konsultacijos pagrindas yra požiūris, kad kiekviena būtybė gimsta aktyvi. Pagrindinė to aktyvumo kryptis – savęs išreiškimas visomis galimomis priemonėmis ir būdais. Tokios konsultacijos esmę sudaro reikalavimas taip pakreipti asmens saviraišką, kad jis geriau suvoktų save, savo elgesio prasmę ir reikšmę, sugebėtų ją palyginti su veiklos ir santykių reikalavimais bei galėtų ją reguliuoti.

337. Netiesiogiai konsultuojant klientas pats sau yra konsultantas. Jis, padedamas konsultanto, pats savęs klausinėja, tirdamas savo asmenybės savybes, emocijas ir mąstymo ypatumus. Konsultanto uždavinys – sudaryti tokias pokalbio sąlygas ir taip jam vadovauti, kad klientas visa tai išsakytų. Konsultantas turi išsiklausti į konsultuojamojo kalbą, stengtis suvokti jo mintis, emocijas, kreipti pokalbį taip, kad pats konsultuojamasis savo mintis, emocijas tinkamai vertintų, adekvačiai suvoktų ir suprastų tai, ką sako.

338. *Mišrioji konsultavimo* kryptis sieja abi anksčiau minėtas kryptis. Jos esmė – abu konsultacijos dalyviai turi būti suinteresuoti, kaip išspręsti iškilusias problemas. Todėl jie vienas kito klausinėja, duoda vienas kitam patarimų, ir vienas, ir kitas sprendžia problemą, ieškodami optimalių sprendimo variantų. Toks konsultavimo būdas dar vadinamas *kooperaciniu*. Ši konsultavimo forma labai priimtina komunikabilioms asmenybėms.

339. Netiesioginė konsultavimo kryptis plačiai naudojama konsultuojant profesijos rinkimosi klausimais, taip pat *psichodiagnostikai* ir *psichoterapijai*.

340. *Vadovaujamas konsultavimas* gali būti racionalus ir efektyvus paramos teikimo klientams būdas, kai konsultantų patirtimi, vertybėmis, praktine teorija grindžiami patarimai paskatina klientus racionaliai samprotauti ir veikti. Tokiu būdu, pasinaudojant labiau patyrusio konsultanto patirtimi, klientai gali išvengti klaidų.

341. 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 realizavimas būtų nesunkiai įvertinamas. Pagrindiniai vadovaujamojo konsultavimo bruožai:

341.1. konsultantas yra aktyvus subjektas. Kai pastebima, kad konsultacijų metu daugiausia kalba konsultantas, galima daryti prielaidą, kad konsultavimui pasirinktas vadovavimo būdas ir konsultantas atlieka vadovo vaidmenį;

341.2. konsultantas parenka pokalbio temą ir vertina kliento pažangą;

341.3. konsultacijų turinys dažniausiai sutelkiamas į sprendžiamas problemas ir uždavinius. Diskusijos ir socialinė elgsena šiuo atveju nėra labai svarbu;

341.4. tikimasi, kad klientas elgsis taip, kaip jam patariama;

341.5. tikimasi, kad klientas prisitaikys prie konsultanto *subjektyvios teorijos*. Dažnai pasitaiko, kad konsultuojamasis nori išgirsti konsultanto rekomendacijas ir pasinaudoti specialisto sukauptu patirtimi.

342. *Patariamasis konsultavimas* (mentorstė, angl. *mentoring*) – tai kliento motyvavimo, pasitikėjimo savimi skatinimo būdas. Šią strategiją galėtumėme palyginti su socialinio darbuotojo darbu, kuris stengiasi nustatyti kliento poreikius bei padėti šiuos poreikius suprasti, paskatindamas klientą prisiimti atsakomybę už savo veiklą. Konsultanto tikslas – 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 ne rezultatai, bet prasmingas mokymasis. Tokio mokymosi pasekmė – klientui leidžiama patirti savo pasirinkimų pasekmes. Pagrindiniai patariamąjo konsultavimo bruožai yra tokie:

342.1. konsultantas nori sužinoti, kokia yra kliento subjektyvi veiklos teorija;

342.2. įdėmiai klausydamasis ir klausinėdamas, konsultantas siekia daugiau sužinoti apie kliento praktinę veiklos teoriją. Ir konsultantas, ir konsultuojamasis yra aktyvūs;

342.3. tikimasi, kad klientas plėtos savo praktinę veiklos teoriją ir pajus individualų tobulėjimą;

342.4. patarimai yra pateikiami kaip alternatyvos;

342.5. konsultuojamas asmuo yra traktuojamas kaip tyrėjas, besimokantis iš savo bandymų ir klaidų. Tikimasi, kad žmogus, patyręs savo sprendimų pasekmes, jas apmąstys;

342.6. konsultuojant daug dėmesio yra skiriama tiek rezultatams, tiek paties proceso turiniui;

342.7. konsultavimo metu sukuriama jauki atmosfera;

342.8. konsultantas savo veiklą grindžia abipuse pagarba ir supratingumu.

343. *Geštalto konsultavimas* akcentuoja kliento skatinimą mokytis atrandant. Geštalto būdą taikantis konsultantas veikia kaip skatintojas, prisiimdamas vadovo vaidmenį. Ir vis dėlto šis konsultantas labiau tiki besimokančiojo gebėjimu veikti ir mokytis iš savo veiksmų.

344. Pagrindiniai geštalto konsultavimo bruožai yra šie:

344.1. konsultanto dėmesys yra sutelktas į stebėjamą siekiant atskleisti klientui savąją patirtį, tačiau jokiū būdu nenurodant klientui, kaip jis turi elgtis spręsdamas problemą;

344.2. konsultantas, teiraudamasis kliento, pasitikrina, ar jo nuojauta bei susidarytas išpūdis yra teisingas, ar klaidingas. Čia sprendimo teisę turi konsultuojamasis, bet ne konsultantas. Pastarasis, žinoma, gali turėti savo nuomonę, tačiau taikant geštalto strategiją, reikia leisti konsultuojamiems asmenims patiems atrasti tai, kas yra jiems priimtinausia, kam jie teikia pirmenybę ir kokia yra aplinkinių reakcija į jų elgseną;

344.3. dialogo turinys yra sukonzentruotas į dabartinę situaciją. Jei norima paskatinti konsultuojamąjį ką nors prisiminti, konsultantas stengiasi sukurti tokią aplinką, kad klientas patirtų ką nors būtent konsultacijos metu. Klausama: „Ar galite, prisiminę praeityje nutikusį įvykį, pasakyti, ką tada jautėte? O ką jaučiate dabar?“

344.4. konsultantas turi sukurti tokias situacijas, kad klientui sudarytų visas sąlygas mokytis atrandant;

344.5. konsultacijų ar dialogų metu vienodai dėmesio skiriama žinioms, patirčiai ir jausmams;

344.6. konsultantas turi gerai suprasti kūno kalbą, t. y. vykstantį neverbalinį bendravimą tarp jo ir konsultuojamojo.

345. *Reflektuojamasis konsultavimas.* Šis konsultavimo būdas turi daug bendrų bruožų su jau aptartais patariamojo konsultavimo ir kitais būdais. Reflektuojančio konsultanto veikla nėra vadovaujamojo pobūdžio – konsultantas daugiau dėmesio skiria socialiniams fenomenams akcentuodamas reflektuojantį, analitinį požiūrį į visuomenę.

346. Reflektuojantis konsultantas klauso ir užduoda klausimus, padedančius klientui pačiam rasti optimalų atsakymą. Akcentuojamos diskusijos ir reflektavimas. Dažnai konsultantas skatina klausinėjimą ir mąstymą: išgirdęs teisingą atsakymą, nenutraukia konsultuojamojo apmąstymų, bet skatina jį toliau ieškoti, ragina naujai struktūruoti žinias, surasti ir kitus galimus teisingus atsakymus. Besimokantysis skatinamas negailėti laiko ir pastangų tyrinėjimams ir apmąstymams, akcentuojamas ryšio tarp pasirinkimų ir pasekmių išvelgimas. Konsultavimo metu akcentuojami metakognityviniai procesai ir dialogai.

#### **5.4. Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trikdžiai**

347. Sėkmingą konsultavimo eigą gali neigiamai paveikti *sėkmingo konsultavimo trikdžiai*.

348. *Pirmas* ir vienas pagrindinių konsultacijos trikdžių yra konsultanto nesugebėjimas suprasti kliento problemos ir konsultavimo poreikių. Iš kliento pusės trikdžiai taip pat susiję su jį

kamuojančiomis problemomis ir nesugebėjimu, bijojimu atsiskleisti, išsikalbėti. Svarbu išsiaiškinti ir pačias problemų *priežastis*, nes be to neįmanoma pagrįstai ir patikimai konsultuoti.

349. *Antras* sėkmingo konsultavimo trikdys – *informacijos trūkumas*. Informacijos trūkumas apie klientą, jo problemą, jos atsiradimo priežastis, konsultavimo tikslus ir pan. yra dažniausiai kylanti konsultavimo problemų priežastis. Tiriant kliento problemą, pirmiausia išsiaiškinama, kokiomis žiniomis jis pats disponuoja norimos išspręsti problemos atžvilgiu.

350. *Trečias* sėkmingo konsultavimo trikdys – *kliento nepajėgumas apsispręsti*. Ši problema iškyla arba tada, kai yra per mažai informacijos, arba, kai jos labai daug. Tais atvejais konsultantas stebi, kuriais klausimais apsisprendžiama, o kuriais ne, dėl kurių svyruojama. Labai dažnai dėl šios priežasties klientas būna nepajėgus suformuluoti problemos, kuri jam yra aktuali.

351. *Ketvirtas* sėkmingo konsultavimo trikdys – *tikslų ir galimybių neadekvatumas*. Jo priežastis – nesugebėjimas adekvačiai suvokti ir vertinti save. Tai adekvačios savivokos, savijautos, vertės, savimonės trūkumai. Jų priežastys glūdi charakterio trūkumuose – inteligencijos stygis, emocijų nestabilumas, valios silpnumas ar aplinkos poveikių ypatumai.

352. *Penktas* dažnai pasitaikantis sėkmingo konsultavimo trikdys – *interesu, vertybių, idealų trūkumas*, dažniausiai atsiskleidžiantis bendravimo su klientu metu. Konsultantas gali „pažadinti“ miegančią profesinę savigarbą, paskatinti klientą domėtis savo asmenybės būkle ir verte darbo pasaulyje.

353. *Šeštasis* taip pat neretai pastebimas sėkmingo konsultavimo trikdys – *kliento elgesio ir veiklos klaidos*. Jos dažniausiai aiškinamos subjektyviai, dažniausiai kaltinami aplinkos žmonės. Iš pokalbio sunku nustatyti klaidų priežastis, todėl tenka tirti aplinką.

354. *Septintasis* sėkmingo konsultavimo trikdys – *menkas savarankiškumas*. Per stipri priklausomybė nuo aplinkos sukelia nemažai profesijos rinkimosi, įsidarbinimo, perėjimo į kitą darbą problemų.

355. *Aštuntasis* sėkmingo konsultavimo trikdys – *problemos, užduoties ar jos atlikimo / sprendimo būdo nesupratimas*. Konsultuojamasis dažnai nesugeba efektyviai bendradarbiauti konsultavimo metu, blogai atlieka bendrai aptartas užduotis dėl nežinojimo ar jų nesupratimo. Šią priežastį pašalina aiškinimas, instruktavimas, mokymas arba atitinkamų specialistų konsultacijos ir patarimai.

356. *Devintasis* sėkmingo konsultavimo trikdys – *teigiamos patirties trūkumas*. Jis pasireiškia vienišumo, savigraužos jausmu, artimųjų kaltinimu. Žmogus nebeturi galimybių bendraudamas su žmonėmis gauti naujų teigiamų emocijų. Todėl asmuo jaučiasi izoliuotas ir vienišas.

357. Neretai nustatomas *dešimtas* galimas sėkmingo konsultavimo trikdys – *blogos žinios*. Šis trikdys dažnai atsiranda konsultavimo metu, kai patariant įvairiais klientą dominančiais

klausimais staiga paaiškėja, kad konsultuojamasis adekvačiai neįvertino savo sveikatos būklės norimos įgyti profesijos atžvilgiu, arba mokėsi ne tų mokomųjų dalykų, kurių reikia siekiant įstoti į profesinio mokymosi ar studijų instituciją, kurioje galėtų įgyti norimą specialybę. Prie „blogų žinių“ priskirtinos ir nesėkmės, kai nepavyksta iš karto padėti žmogui išspręsti jam rūpimų studijų, darbo, tarpasmeninių santykių klausimų (ne visada konsultantas gali garantuoti, kad interesantas įstos į universitetą, kad jį vienaip ar kitaip traktuos kiti žmonės ir t. t.). Tada tenka padėti rasti išeitį, net galbūt formuluoti naujus profesinio gyvenimo tikslus, kaip susitaikyti su neišsprendžiamu klausimu, su beviltiška situacija, kaip numatyti mažiausią riziką ateityje.

**358. Klausimai savikontrolei:**

- 358.1. Kokie yra profesinio konsultavimo etapai? Trumpai apibūdinkite kiekvieną jų.
- 358.2. Kokius žinote konsultacijos sėkmę lemiančius veiksnius? Išvardykite juos.
- 358.3. Apibūdinkite Lietuvos profesinio informavimo sistemą.
- 358.4. Išvardykite profesinio informavimo tikslines grupes, profesinio informavimo vykdytojus?
- 358.5. Kokie yra profesinio informavimo tikslai?
- 358.6. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio informavimo teikimo ir profesinio informavimo turinio sudarymo principus.
- 358.7. Trumpai apibūdinkite profesinio informavimo turinį. Kokią informaciją asmuo turėtų gauti apie kiekvieną profesiją?
- 358.8. Kuo skiriasi profesijos ir specialybės sąvokos?
- 358.9. Kokias keturias pedagogines specialybes galima išskirti mokytojo profesijoje?
- 358.10. Kokios yra populiariausios profesinio informavimo formos? Trumpai apibūdinkite kiekvieną jų.
- 358.11. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio informavimo metodus.
- 358.12. Kokie parametrai aprašomi profesiogramose?
- 358.13. Kuo skiriasi profesiograma nuo psihogramos?
- 358.14. Kokie pedagoginiai reikalavimai keliami profesinio veikimo skatinimui? Kokia jo reikšmė renkantis profesiją?
- 358.15. Kaip gali būti apibūdinama motyvacinė konsultacija?
- 358.16. Kokie yra profesijos konsultantui keliami reikalavimai pagal F. Parsoną?
- 358.17. Kokias žinote konsultacijų rūšis, tipus ir konsultavimo strategijas? Apibūdinkite korekcinės konsultacijos paskirtį. Kaip vykdoma netiesioginio konsultavimo strategija?
- 358.18. Apibūdinkite pagrindinius sėkmingo konsultavimo trikdžius.

## LITERATŪRA

1. **Beresnevičienė D.** (1996). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje* (psichologiniai pagrindai). Monografija. Vilnius: Pedagogikos institutas.
2. **Binet A.** (1905). *The experimental psychology of Alfred Binet: selected papers*. Edited by Pollack Robert H., Brenner Margaret W., translated by Frances K. Zetland and Claire Ellis. New York: Springer, 1969.
3. **Butkienė G., Kepalaitė A.** (1996). *Mokymasis ir asmenybės brendimas*. Vilnius: Margi raštai.
4. **Europos komisija.** (2000). *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. [http:// www.euroguidance.lt/ index.php?language=lt&page=70](http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70)
5. **Fiorsteris Fr.** (1923). *Seksualinė etika ir seksualinė pedagogija*. Šiauliai: Vilties draugijos leidinys.
6. **Fukuyama Sh.** (1984). *F-test for Appraising the Ability to Choose Methodically Among Occupations*. Ashiya, Hyogo, Japan: Ashiya College Press.
7. **Fukuyama Sh.** (1989). *Teoretičeskije osnovy professionalnoj orientacii* (pod red. Žilcova, E. N.). Moskva.
8. **Gardner H.** (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: HarperCollins.
9. **Gardner H.** (1993). *Frames of mind: the theory multiple intelligences*. New York: Basic Books.
10. **Guilford J.P.** (1956). The Structure of Intellect. *Psychological Bulletin*, 53 (4), p. 267-293. New York: Mcgraw-Hill.
11. **Guilford J.P.** (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: Mcgraw-Hill.
12. **Guilford J.P., and Hoepfner R.** (1971). *The analysis of Intelligence*. New-York: McGraw-Hill.
13. **Holland J. L.** (1973). *Making Vocational Choices. Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
14. **Jatautaitė B.** (1993). *Vyresniųjų moksleivių darbinio apsisprendimo sunkumai ir trūkumai*. Acta Paedagogica Vilnensia. Vilnius.
15. **Jovaiša L.** (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
16. **Jovaiša L.** (1978). *Profesinio orientavimo pedagogika*. Kaunas: Šviesa.
17. **Jovaiša L.** (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
18. **Justickis V.** (1984). *Nepilnamečių teisės pažeidėjų charakterio nukrypimai*. Kaunas: Šviesa.

19. **Kantas I.** (1996). *Grynojo proto kritika* (2-asis leidimas). Vilnius: Mintis.
20. *Karjeros projektavimo vadovas.* (2005). Kaunas: VDU leidykla.
21. **Koivumaki, K.** (2006). *Socialinis-dinaminis konsultavimas. Teorija ir praktika.* (Tarpt. konf. „Euroguidance: gidas į Europą“ medž.). 2006-06-06. Vilnius: Euroguidance.
22. **Komenskis J. A.** (1975). *Pedagoginiai raštai.* Kaunas: Šviesa.
23. **Komenskis J. A.** (1986). *Pedagoginiai raštai.* Kaunas: Šviesa.
24. **Kučinskienė R.** (2003). *Ugdymo karjerai metodologija.* Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
25. **Laužikas J.** (1937). Kuo aš būsiu? *Mokslo dienos.* Nr. 6/7.
26. **Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. ISAK-739/A1-116.** (2005). *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas.*  
[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739\\_A1-116\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116(2).doc)
27. **Long K. L.** (2002). *The relationship of educational choice to self-efficacy, outcome expectations, vocational identity, and career goals among high school students.* The Florida State University. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3042025>
28. **Lukšaitė I.** (1991). Biržų mokyklos rektoriaus A. Rasijaus švietimo projektai. *Lietuvos pedagoginės minties raida XVI–XVII a. kultūros veikėjų raštuose: straipsnių rinkinys.* Kaunas: Šviesa.
29. **Maceina A.** (1990). – *Raštai 3,* Vilnius: Mintis.
30. **Maldeikis P.** (1939). *Inteligencija ir jos tyrimas.* Kaunas.
31. **Martynaitis J.** (1972). *Testų teorija ir praktika buržuazinėje Lietuvoje. Psichodiagnostikos problemos.* Vilnius.
32. **Parson F.** (1909). *Choosing a Vocation.* Boston: Houghton Mifflin.
33. **Paulavičius K. B.** (2002). *Darbo rinka.* Vilnius: VPU.
34. **Platonas** (1981). *Valstybė.* I d. Vilnius: Mintis.
35. **Platonas** (1981). *Valstybė.* II d. Vilnius: Mintis.
36. **Pukelis K.** (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos.* Nr. 6. Kaunas: VDU, 66–75.
37. **Pukelis K., Pundzienė A.** (2002). Vocational Counselling For The Career Designing: Change of Paradigms. *Vocational Education: Research and Reality.* No. 5.
38. **Stanišauskienė V.** (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai.* Kaunas: Technologija.

39. **Sternbergas R.** (1998). *In search of the human mind*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
40. **Super D. E.** (1961). Consistency and Wisdom of Vocational Preference as Indices of Vocational Maturity in the Ninth Grade. *Journal of Educational Psychology* 62. No 1.
41. **Super D. E.** (1990). *Archway of career determinant*. San-Francisco: Jossey-Bass.
42. **Švietimo programų mainų fondas.** (2007). *Profesinės karjeros vadovas*. [www.euroguidance.lt](http://www.euroguidance.lt)
43. **Vabalas-Gudaitis J.** (1938). *Pedagoginio pašaukimo sąvoka. Mokykla ir gyvenimas*. Nr. 6/7.
44. **Želvys R.** (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius: Valstybinis leidybos centras.
45. **Ковалёв А. Г.** (1970). *Психология личности*. Москва: Просвещение.

**RENGĖJAS:**

Vytauto Didžiojo universitetas