



Artūras Deltuva, Paulius Godvadas

# ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO PATIRTINĖS STUDIJOS VADOVAS STUDENTUI

Artūras Deltuva, Paulius Godvadas

**Asmeninės karjeros valdymo  
patirtinės studijos vadovas  
S T U D E N T U I**

Vilnius, 2015

UDK 331.5  
De-199



Leidiny s parengtas įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.3-ŠMM-01-V priemonės „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“ valstybės projektą Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-001 „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (I etapas)“

**Projekto vykdytojas:** Vilniaus universiteto Karjeros centras.

**Projekto vadovė:** dr. Jolanta Vaičiūnaitė.

**Projekto ekspertas-konsultantas metodinės bazės kūrimui:** dr. Žygimantas Grakauskas.

**Recenzentės:**

doc. dr. Loreta Bukšnytė-Marmienė,  
dr. Asta Railienė.

**Rengėjas:** VšĮ „Kitokie projektai“.



# Turinys

Įvadas.....	4
Kas yra „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ ir kodėl verta mokytis šio dalyko?.....	4
Esminiai „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ principai .....	5
Kam skirta ši knyga?.....	6
Pagrindinių sąvokų žodynelis.....	6
Pagrindinės dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ dalys.....	9
Pirmoji dalyko dalis .....	9
Antroji dalyko dalis.....	10
Kompetencijos, ugdomos mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ .....	13
Kompetencijos sąvoka ir jos sudėtinės dalys .....	13
„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ ugdomos kompetencijos .....	16
Savęs pažinimo kompetencijų reikšmė karjeros valdyme .....	19
Ką reikia žinoti mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“? .....	20
Patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas .....	20
Dalyvavimas grupėje .....	26
Grįžtamojo ryšio teikimas ir gavimas .....	30
Mokymosi vertinimas ir įsivertinimas .....	36
Literatūra .....	45

# Įvadas



## Kas yra „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ ir kodėl verta mokytis šio dalyko?

Šiandien kaip niekada anksčiau svarbu išmokti patiems valdyti asmeninę karjerą. Karjeros valdymas apima daug svarbių dalykų: savęs pažinimą, galimybių tyrinėjimą, karjeros planavimą ir įgyvendinimą. Visa tai reikalauja gerų karjeros valdymo kompetencijų, kurių lavinimas ir yra *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programos* tikslas. Siekiant maksimalios naudos, verta mokytis visų trijų programos dalykų, tačiau taip pat naudinga dalyvauti net ir kuria-me nors viename iš jų – svarbu, kad tinkamai pasirinktumėte atsižvelgdami į situaciją.

„Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ yra vienas iš trijų programos dalykų. Be jo, programą dar sudaro karjeros valdymo žinių plėtojimo ir konkrečių karjeros valdymo gebėjimų lavinimo dalys.

„Karjeros valdymo patirtinė studija“ – tai tarsi savęs pažinimo kelionė, savianalizė saugioje, draugiškoje aplinkoje, turinčioje ir tam tikrų iššūkių. Gausinti žinias apie patirtinį karjeros valdymą yra tikslingiau jau turint šiek tiek žinių apie karjeros valdymą, nes taip sąmoningiau įsitraukiama į veiklą, lengviau susieti patirtį su asmeninės karjeros valdymu. Mokydamiesi šio dalyko, jūs turėsite galimybę nuodugniau pažinti save: savo motyvus, būdo bruožus, įprastus elgesio būdus, požiūrius, stipriąsias ir tobulintinas (karjeros valdymo požiūriu) savybes. Manome, kad tai padės jums geriau suprasti, kokius su asmeninės karjeros valdymu susijusius gebėjimus reikėtų lavinti, kokius kitus *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programos* dalykus ir temas vėliau pasirinkti.

Mokydamiesi šio dalyko, dirbsite savarankiškai, kartu su dėstytoju ir kartu su bendramokslinių studentų grupe. Todėl savęs pažinimo kelyje jums padės tiek dėstytojas, tiek kiti studentai, tiek ir jūs patys.

Kaip matysite iš pirmojoje knygos dalyje pateikto aprašymo, dalyką sudaro dvi dalys. Naudingiausia būtų mokytis abiejų dalių, tačiau jūs taip pat galite apsispręsti dalyvauti tik kurioje nors vienoje.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ remiasi patirtinio refleksyvaus ugdymo metodu, todėl turėsite galimybę daug veikti praktiškai, laisvai spręsite, kokius konkrečius karjeros

valdymo aspektus norite pirmiausia tobulinti, galėsite savarankiškai arba kartu su kolegomis apmąstyti ir analizuoti savo patirtį.

## Esminiai „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ principai

Dalykas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ organizuojamas laikantis kelių labai svarbių principų, kurie toliau glaustai aprašyti. Kad ir kuriame dalyko seminare dalyvautumėte, šių principų turi būti laikomasi. Principai galioja tiek jums, studentams, tiek ir kurso dėstytojams.

### **1. Studentai gali (ir turi) mokytis patys.**

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ remiasi prielaida, kad kiekvienas žmogus geba mokytis. Šis gebėjimas stiprėja tada, kai žmogus gali pasirinkti mokymosi turinį (t. y. pats sprendžia, ko nori mokytis). Galimybė rinktis stiprina gebėjimą imtis atsakomybės už savo mokymąsi, vadinasi, didina motyvaciją.

### **2. Mokymasis iš realios patirties.**

Dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ mokymasis vyks pasiremiant realia ir konkrečia patirtimi. Tai reiškia, kad šiuo atveju, nors ir mokomasi karjeros valdymo kompetencijų, pagrindinė užduotis yra ne platesnės žinios apie abstrakčius karjeros valdymo aspektus, bet greičiau konkretūs asmeniniai jūsų atradimai, susiję su karjeros valdymo apraiškomis gyvenime. Todėl mokydami šio dalyko susidursite su užduotimis, kurios gali būti nepaprastos, turėti tam tikrų iššūkių – tai sukuria galimybę kauptis mokomajam patyrimui.

### **3. Mokymasis grupėje (komandoje) kuria pridėtinę vertę.**

Darbas ir mokomoji veikla grupėje stiprina mokymąsi, sudaro galimybę atsiskleisti kiekvienam žmogui ir gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių, vadinasi, sukuria daugiau medžiagos savianalizei ir asmeniniam tobulėjimui; darbas ir mokymasis grupėje skatina pastangas geriau suprasti aplinkinius, suvokti realius jų skirtumus ir tobulinti savo socialinius įgūdžius; mokymasis ir darbas grupėje leidžia gauti ir priimti kitų studentų teikiamą pagalbą.

### **4. Įgalinantis santykis.**

Dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ sėkmė iš dalies priklauso nuo produktyvaus jūsų ir dėstytojų santykio. Šis santykis turėtų būti įgalinantis, t. y. toks, kuriame augtų jūsų „įgalumas“ mokytis atsakingai ir savarankiškai. Dėstytojams šis santykis reiškia nuoširdumą ir pagarbą jums, sąžiningą, pagarbų reagavimą į jūsų pastangas ir pasiektus rezultatus, prievartos nebuvimą ir empatiją. Studentams šis santykis turėtų reikšti asmenines pastangas, smalsumą ir atsakomybę už mokymąsi.



### 5. Tokiam mokymuisi svarbus ne tik vertinimas, bet ir įsivertinimas.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ atsakomybė už mokymosi tikslus ir rezultatus yra visapusiškai dalijamasi, todėl šalia dėstytojo vertinimo labai svarbi galimybė jums patiems įsivertinti ir atlikti savianalizę.

### 6. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinei studijai“ būtinas tinkamas studentų pasirengimas.

Sėkmingam darbui mokantis šio dalyko labai svarbus jūsų noras tobulinti savo karjeros valdymo kompetencijas, rėmimasis šia metodine knyga ir reali asmeninė atsakomybė už mokymąsi. Susipažinus su šia knyga, jums bus lengviau toliau mokytis patirtiniu refleksyviuoju būdu.



## Kam skirta ši knyga?

Ši knyga skirta studentams, pasirenkantiems dalyką „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“. Pagrindinis jos tikslas – suteikti būtinos informacijos, padėsiančios tinkamai pasiręngti dalyko programai ir gauti daugiausia naudos mokantis.

Šio dalyko mokymasis gali pasirodyti šiek tiek neįprastas pirmiausia todėl, kad čia pasitelkiamas patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas. Vadinasi, šiuo atveju labai svarbus ir naudingas išankstinis pasirengimas.



## Pagrindinių sąvokų žodynelis

**Asmeninė karjera** – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka.

**Asmeninės karjeros valdymas** – asmens savęs ir savo karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo ir planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimo procesas.

### Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programa

Tai karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti skirta programa, susidedanti iš trijų esminių dalykų: „Asmeninės karjeros valdymas“ (paskirtis – nuostatų ir pagrindinių žinių apie asmeninės karjeros valdymą teikimas), „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ (paskirtis – per patirtį įsameninti teorines karjeros valdymo žinias, sustiprinti studentų sąmoningumą, padėti suformuoti tinkamas nuostatas) ir „Karjeros valdymo gebėjimų lavinimas“ (paskirtis – ugdyti karjeros valdymo kompetencijas konkrečių gebėjimų lygmenimis).

## **„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“**

Šio dalyko paskirtis – remiantis praktine patirtimi, susieti teorines karjeros valdymo žinias su savęs pažinimu, stiprinti studentų sąmoningumą ir plėtoti karjeros valdymo kompetencijas nuostatų lygmeniu.

### **Kompetencija**

Kompetencija – tai žinių, gebėjimų ir tinkamų nuostatų visuma, padedanti atlikti konkrečią veiklą ar darbą. Kompetencija vertinama pagal konkrečius rodiklius (konkretų elgesį).

### **Savęs pažinimo kompetencijos**

Savęs pažinimo kompetencijos yra dalis karjeros valdymo kompetencijų šalia karjeros planavimo, karjeros galimybių tyrinėjimo ir įgyvendinimo kompetencijų. Konkretios savęs pažinimo kompetencijos ir jas aprašantys rodikliai pateikti skyriuje „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ ugdomos kompetencijos“.

### **Refleksija / reflektavimas**

Refleksija ir reflektavimas yra konkrečios veiklos ir patirties apmąstymas, analizė siekiant ją įsisąmoninti, pastebėti reikšmingus dėsningumus, juos įvertinti, formuluoti atitinkamas išvadas ir koreguoti savo elgesį. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyke refleksija ir reflektavimas taikomi kiekviename atskirame seminare, šitaip užtikrinamas mokymasis iš realios patirties.

### **Grupės procesas / grupės dinamika**

Mokydamiesi dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ dirbsite ne tik sava-rankiškai, bet ir grupėje, reaguosite vienas į kitą, derinsitės, konfrontuosite, dalysitės patirti ir išgyvenimais. Dėl tokių sąveikų grupėje atsiras įvairių reiškinių, kurie apibendrintai vadinami grupės procesu. Šių reiškinių kaita vadinama grupės dinamika. Grupės dinamika naudinga mokantis. Patarimų, kaip pasiekti, kad grupės dinamika stiprintų jūsų mokymąsi, rasite skyriuje „Ką reikia žinoti mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“.

### **Patirtinis refleksyvusis ugdymas**

Patirtinis refleksyvusis ugdymas yra pagrindinis metodas, kuris taikomas mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“. Trumpai apibrėžiant, patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas – tai vienas seniausių ir žmogaus prigimčiai artimiausių mokymosi metodų. Šis metodas geriausiai tinka savęs pažinimo kompetencijoms stiprinti ir reikšmingoms karjeros valdymo nuostatoms ugdyti. Plačiau apie mokymosi patirtiniu būdu naudingumą rašoma skyriuje „Ką reikia žinoti mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“.



**Grįžtamasis ryšys**

Paprastai kalbant, grįžtamasis ryšys – tai jūsų reakcija į kito žmogaus elgesį, mintis ar išgyvenimus (kai jūs teikiate grįžtamąjį ryšį) arba kito žmogaus reakcija į jūsų elgesį, mintis ar išgyvenimus (kai jūs priimate grįžtamąjį ryšį).

**Seminaras**

Kitaip nei gali būti įprasta studijuojant įvairias aukštosios mokyklos studijų programas, mokantis šio dalyko seminaras reiškia mokomąjį renginį – vienos ar net kelių dienų trukmės susitikimą, kuriame kaupiama ir reflektuojama patirtis, formuluojamos išvados, taikomos keičiant elgesį ir t. t.

# Sėkmės mokantis!

# Pagrindinės dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ dalys

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ sudaryta iš dviejų pagrindinių dalių. **Pirmoji dalis** skirta savęs pažinimo kompetencijoms plėtoti. Ji apima pirmuosius tris žingsnius (žr. 1 pav.). **Antroji dalis** skirta kitoms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti – karjeros galimybių patirtiniam pažinimui, asmeniniams karjeros valdymo apsisprendimams ir konkrečiai karjeros valdymo veiklai įgyvendinti. Ši dalis apima kitus keturis žingsnius (žr. 1 pav.). Kaip jau minėta, jūs galite patys nuspręsti, ar dalyvausite abiejose dalyse, ar tik kurioje nors vienoje. Žinoma, siekiant didžiausios mokomosios šio dalyko naudos, verta studijuoti abi dalis.



1 pav. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ struktūra



## Pirmoji dalyko dalis

Pirmosios dalies paskirtis – stiprinti savęs pažinimo kompetencijas, kurios laikomos sudėtinėmis karjeros valdymo kompetencijų dalimi. Minėtos kompetencijos stiprinamos kartu dalyvau-



jant patirtiniame seminare ir vėliau refleksijos seminare nuodugniai analizuojant, aptariant ir įsisąmoninant savo patirtį. Pirmoji dalyko dalis apima 3 pagrindinius žingsnius (2 pav.).



**2 pav.** Pirmosios dalyko dalies struktūra

**Įvadinis seminaras.** Šiame seminare studentai susipažįsta su dalyko dėstytoju ir pasirengia mokytis, nagrinėja įvadą į pagrindines dalyko temas (karjeros valdymo kompetencijos, savęs pažinimas ir kt.). Seminaro pabaigoje pasirošama kitam – patirtiniam – seminarui. Daugiausia dirbama auditorijoje interaktyvaus mokymosi būdais (teoriniai pristatymai, aptarimas, diskusijos, dalijimasis patirtimi ir pan.).

**Patirtinis seminaras.** Šis ilgesnės trukmės seminaras skirtas asmeninės patirties, kuri reikalinga savęs pažinimo kompetencijoms lavinti, kaupiniui. Dirbama lauke (ne aukštojoje mokykloje) naudojant patirtinio ugdymo metodą (patirtinis žygis ar ekspedicija, specialios aktyvios užduotys ar panaši aktyvi praktinė patirtis).

**Refleksijos (aptarimo) seminaras.** Jame analizuojama ir vertinama patirtinio seminaro metu sukaupta patirtis, ji susiejama su karjeros valdymu. Dirbama auditorijoje, pasitelkiama įvairių refleksijos ir interaktyvaus mokymosi metodų (aptarimas, darbas grupėje, diskusija ir pan.). Šiuo žingsniu baigiama pirmoji savęs pažinimo dalis. Studentai, pasirinkę tik šią dalį, baigia mokymąsi.



## Antroji dalyko dalis

Antrosios dalyko dalies paskirtis – stiprinti kitas karjeros valdymo kompetencijas (karjeros galimybių tyrinėjimo, planavimo ir įgyvendinimo) savarankiškai atliekant namų užduotį, praktiškai taikant savęs pažinimo kompetencijas, aptariant ir įsivertinant kaupiamą patirtį, konsul-

tuojantis. Didesnis dėmesys skiriamas asmeninėms nuostatomis, kurios labai svarbios karjeros valdymui, ugdyti. Karjeros valdymo kompetencijos plėtojamos savarankiškai atliekant namų užduotį (praktinis darbas) ir dalyvaujant grupinėse konsultacijose, kurių metu aptariama ir įsigilinama į kaupiamą patirtį, kartu ieškoma išeičių iš sunkių situacijų ir pan. Antroji dalyko dalis apima 4 pagrindinius žingsnius (3 pav.).



**3 pav.** Antrosios dalyko dalies struktūra

**Pasirengimas namų užduočiai (praktikai).** Susitikimas, kurio metu studentai susipažįsta su dėstytoju, kadangi prie antrosios dalyko dalies gali būti prisijungusių naujų studentų, nedalyvavusių pirmosios dalies užsiėmimuose. Šiame susitikime studentai pasiruoš savarankiškai namų užduočiai: kiekvienas turės galimybę susikurti konkretų namų užduoties įgyvendinimo planą. Daugiausia bus dirbama auditorijoje, naudojant interaktyvaus mokymosi metodus ir praktinius įrankius, kurie aptariami trečiojoje knygos dalyje „Studijų įrankiai ir užrašai“.

**Namų užduotis (savarankiška praktika).** Ilgesnės trukmės savarankiškas darbas, kurį atlikdami galėsite praktiškai (realiomis sąlygomis) susipažinti su karjeros galimybėmis ir gauti reikalingą pagalbą (konsultuotis, spręsti sunkias situacijas, mokytis iš sukauptos patirties). Šios užduoties paskirtis – sukaupti praktinės karjeros valdymo patirties ir ją analizuojant stiprinti karjeros valdymo kompetencijas. Namų užduoties metu galėsite realioje aplinkoje tirti karjeros galimybes, planuoti tinkamus karjeros valdymo veiksmus ir bandyti juos įgyvendinti.

**Grupinės konsultacijos.** Kadangi namų užduotis yra savarankiškas ir su nemažu iššūkiu susijęs darbas, jos metu suplanuoti keli susitikimai, kuriuose bus galima gauti reikiamos pagalbos – įvertinti savo patirtį, sieti ją su karjeros valdymu, pastebėti ir spręsti sunkias situacijas ir pan. Nors užduotį kiekvienas atliksite savarankiškai, grupinėse konsultacijose bus galima pasidalyti asmenine patirtimi, ją aptarti, įprasminti, padiskutuoti aktualiais klausimais, formuluoti išvadas, sieti šias išvadas su karjeros valdymo kompetencijomis. Dirbama auditorijoje, pasitelkiami interaktyvūs mokymosi ir grupės konsultavimo metodai.



**Baigiamoji grupinė konsultacija.** Susitikime bus apibendrinta antroji dalyko dalis. Baigdami šią dalį galėsite įvertinti savo mokymąsi, pasidalyti išvadomis, susikurti tolesnio karjeros valdymo planų. Dirbama auditorijoje, naudojami įvairūs vertinimo ir įsivertinimo metodai, numatomi tolesni asmeninės karjeros valdymo žingsniai. Šiuo žingsniu baigsite antrąją dalyko dalį ir visą „Asmeninės karjeros valdymo patirtinę studiją“.

# Kompetencijos, ugdomos mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“

**Kas yra kompetencija ir kokios jos sudedamosios dalys? Kompetencija suprantama** kaip žinių, gebėjimų ir tinkamų nuostatų visuma, padedanti atlikti konkrečią veiklą ar darbą.

Savęs pažinimo kompetencijos – svarbi karjeros valdymo dalis. Savęs pažinimo kompetencijos šio dalyko metu suvokiamos kaip ugdymo tikslas ir kaip priemonė kitoms karjeros valdymo kompetencijoms lavinti.



## Kompetencijos sąvoka ir jos sudėtinės dalys

Dalykas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ skirtas konkrečioms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti. Prieš pradėdant nagrinėti, apie kokias būtent kompetencijas bus kalbama, verta aptarti, kas apskritai yra kompetencija.

Kompetencijos sąvoka pasitelkiama vis plačiau ir dažniau, kompetencijos minimos tiek švietimo, tiek ekonomikos, tiek kitose gyvenimo srityse. Dar plačiau ši sąvoka vartojama kalbant apie profesinį pasaulį ir karjerą.

Kalbant paprastai, **kompetencija – tai konkrečiai veiklai ar darbui atlikti reikalingų žmogaus žinių, gebėjimų ir tinkamų nuostatų visuma**. Konkreti kompetencija visuomet turi bent tris sudedamąsias dalis: tai tam tikros žinios, gebėjimai ir nuostatos. Kitaip tariant, jei turi konkretią kompetenciją, žinau, ką, kodėl ir kaip turiu, galiu ir noriu veikti (žr. 4 pav.).



**4 pav.** Sudėtinės kompetencijos dalys

Toks konkrečios kompetencijos skaidymas į sudedamąsias dalis naudingas mokantis, nes leidžia tiksliau pasirinkti, ką konkrečiai siekiu tobulinti arba ko man trūksta veiklai atlikti. Pavyzdžiui, panagrinėkime vairavimo kompetenciją. Galiu neturėti kokių nors konkrečių žinių – vairuoti automobilį moku, tačiau nemoku kelių eismo taisyklių. Vadinasi, mano vairavimo kompetencija yra silpna, ją reikia stiprinti būtent žiniomis. Arba galiu turėti žinių, tačiau stokoti gebėjimų: išmanau kelių eismo taisykles, automobilio valdymo principus, tačiau neturiu praktinių įgūdžių – nesuvokiu automobilio gabaritų, nemoku pajudėti iš vietos ir pan. Tuomet mano vairavimo kompetenciją reikia stiprinti konkrečiais gebėjimais. Gali būti ir taip, kad turiu ir žinių, ir įgūdžių, bet stokuju nuostatų. Pavyzdžiui, išmanau kelių eismo taisykles, turiu automobilio vairavimo įgūdžių, bet stokuju atsargumo ir dėmesio aplinkiniams eismo dalyviams. Vadinasi, mano kompetenciją būtina stiprinti būtent tinkamomis nuostatomis – ugdytis atsargumą ir dėmesingumą kitų eismo dalyvių atžvilgiu.

Kadangi kompetencija visų pirma yra **gebėjimas veikti**, tai suprantama, kad **realiame gyvenime ji nedaloma – jei galiu ką veikti, tai taikau IR žinias, IR gebėjimus, IR nuostatas**.

Vertinant kompetencijas svarbus visų trijų kiekvienos konkrečios kompetencijos sudedamųjų dalių vertinimas ir įsivertinimas, t. y.

neužtenka įvertinti tik kompetencijai reikalingas žinias, bet būtini sutartiniai rodikliai, kuriuos pasitelkus pavyktų išmatuoti visas tris kompetencijos sudedamąsias dalis. Pavyzdžiui, jei plana-

**Kompetencija** – tai konkrečiai veiklai ar darbui atlikti reikalingų žmogaus žinių, gebėjimų ir tinkamų nuostatų visuma.

Kiekvieną kompetenciją galima vertinti pagal konkrečius matomus rodiklius (konkretų elgesį).



vimo kompetencijai būtinos žinios apie skirtingus laiko ir veiklos planavimo būdus, praktiniai veiklos skaidymo atskirais žingsniais įgūdžiai ir nuostata dirbti vieną darbą vienu metu, galimas viso to rodiklis bus gebėjimas nuosekliai išskirti asmenines veiklas ir jas įgyvendinti nusistatytu pirmumo tvarka. Konkretūs „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyke ugdomų kompetencijų rodikliai, kartais dar vadinami indikatoriais, bus aptariami tolesniuose skyriuose.

Kompetencijos įvairiai grupuojamos, dažniausiai pagal tai, su kokia veikla yra susijusios. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ kalbame apie **karjeros valdymo kompetencijas**, t. y. žinias, gebėjimus ir nuostatas, būtinas karjerai valdyti. Karjeros valdymo kompetencijų, plėtojamų *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programoje*, yra daug, todėl jas patogiau suskirstyti bent į 4 mažesnes grupes:

1. Savęs pažinimo kompetencijos:
  - a. karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas;
  - b. asmens raidos įtakos karjerai pažinimas.
2. Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos:
  - a. karjeros informacijos rinkimas, įvertinimas ir naudojimas;
  - b. pasaulio socialinės, ekonominės ir technologinės raidos ypatumų tyrinėjimas;
  - c. užimtumo galimybių tyrinėjimas;
  - d. mokymosi galimybių tyrinėjimas.
3. Karjeros planavimo kompetencijos:
  - a. karjeros vizijos kūrimas;
  - b. karjeros sprendimų priėmimas;
  - c. karjeros plano sudarymas.
4. Karjeros įgyvendinimo kompetencijos:
  - a. asmeninių finansų valdymas;
  - b. mokymosi proceso valdymas;
  - c. darbo paieškos proceso valdymas;
  - d. įsitvirtinimas darbe;
  - e. karjeros pokyčių valdymas;
  - f. karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis.

Pirmoje „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyje daugiausia dėmesio skiriama **savęs pažinimo kompetencijoms stiprinti**, vadinasi, ši karjeros valdymo kompetencijų grupė yra pagrindinis ugdymosi taikiny.

Antroje dalyko dalyje plėtojamos kitos 3 karjeros valdymo kompetencijų grupės: karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijos (plačiau visos keturios karjeros kompetencijų grupės ir konkrečios kompetencijos, ugdomos mokantis šio dalyko, bus aprašytos kituose leidinio puslapiuose). Savęs pažinimo kompetencijos „įdarbinamos“, imamos praktiškai taikyti ugdant kitas karjeros valdymo kompetencijas. Jos tampa naudingos kaip ugdymo priemonė – jūsų gebėjimai įsivertinti ir įsisauginti turimus privalumus ir trūkumus, eksperimentuoti su savo elgesiu, drąsa rizikuoti, siekis nuolat tobulėti ir daugybė kitų savęs pažinimo kompetencijų sudėtinųjų dalių stiprina gebėjimą reflektuoti ir ugdyti kitas karjeros valdymo kompetencijas.





## „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ ugdamos kompetencijos

Mokydamiesi dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ jūs geriau pažinsite ir suprasite save – charakterio bruožus, privalumus ir trūkumus, pastebėsite naudingus ir trukdančius produktyviai veikti elgesio būdus, įsitikinimus. Studijuodami mokysitės eksperimentuoti – išdrįsite elgtis neįprastai, tikrintis įsitikinimus bendraudami su kitais žmonėmis. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ galėsite dalytis savo mintimis, patirtimi ir išgyvenimais su kitais studentais, kaupiančiais tokią pat patirtį. Galiausiai turėsite galimybę išbandyti save – susiplanuoti konkrečius karjeros valdymo veiksmus ir juos savarankiškai įgyvendinti. Toliau pateikiamos kompetencijos, kurias bus siekiama plėtoti mokantis šio dalyko:

1. **Karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas** (mano bruožai, elgesio būdai ar įsitikinimai).
2. **Asmens raidos įtakos karjerai pažinimas** (kaip mano bruožai, elgesio būdai ar įsitikinimai man padeda arba trukdo valdyti karjerą).
3. **Darbo galimybių tyrinėjimas** (mano norimos karjeros galimybės).
4. **Mokymosi galimybių tyrinėjimas** (man tinkančios ir reikalingos mokymosi galimybės).
5. **Karjeros plano sudarymas** (ko noriu pasiekti savo karjeroje ir kokius žingsnius turėčiau žengti).
6. **Mokymosi proceso valdymas** (ko pirmiausia turėčiau mokytis).
7. **Darbo paieškos proceso valdymas** (kokios yra mano pasirinktos karjeros darbo galimybės ir kaip jas galėčiau išnaudoti).
8. **Karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis** (kaip karjera dera su kitomis mano gyvenimo sritimis).

Kaip jau minėta, tai, ar žmogus turi konkrečią kompetenciją ir kaip ji išplėtotą, rodo tam tikri rodikliai. Taip pat ir konkretūs karjeros valdymo kompetencijas apibrėžia atitinkami rodikliai (studijų rezultatai). Lentelėje išvardijami kiekvienos iš pateiktų aštuonių kompetencijų studijų rezultatai.



UGDOMOS KOMPETENCIJOS	STUDIJŲ REZULTATAI
1. Karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suprantu savęs pažinimo reikšmę karjeros valdymui.</li><li>• Išmanau karjerai svarbius asmenybės ypatumus, pavyzdžiui, asmenines savybes, vertybes, interesus, gabumus, kompetencijas ir kt., suprantu jų sąsajas su karjera.</li><li>• Išmanau savęs pažinimo ir įvertinimo būdus ir priemones.</li><li>• Suprantu asmens įsivertinimo ir išorinio vertinimo skirtumus.</li><li>• Suprantu, kodėl karjerai svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.</li><li>• Suprantu refleksijos naudą savęs pažinimui ir turiu žinių, reikalingų refleksyvumui ugdyti.</li><li>• Gebu parinkti tinkamus būdus ir priemones, reikalingas karjerai svarbiems asmenybės ypatumams pažinti.</li><li>• Gebu įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, pavyzdžiui, asmenines savybes, vertybes, interesus, gabumus, kompetencijas ir kt.</li><li>• Gebu įvertinti savo privalumus ir trūkumus.</li><li>• Gebu eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsivertinti įgytą patirtį ir panaudoti ją karjerai.</li><li>• Gebu savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių žmonių teikiamu grįžtamoju ryšiu.</li><li>• Stengiuosi geriau pažinti save.</li><li>• Stengiuosi ugdyti refleksyvumą.</li><li>• Drįstu imtis naujos veiklos, siekiu atvirai tyrinėti save, gauti grįžtamąjį ryšį.</li><li>• Stengiuosi vertinti save realiai ir teigiamai.</li></ul>
2. Asmens raidos įtakos karjerai pažinimas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Turiu žinių apie fizinę, psichologinę ir socialinę asmenybės raidą ir jos sąsajas su karjera.</li><li>• Išmanau apie svarbius gyvenimo įvykius (šeimos sukūrimas, vaiko gimimas, darbo netekimas ir kt.) ir jų keliamus vaidmenų pokyčius.</li><li>• Suprantu asmens raidos ir svarbių gyvenimo įvykių įtaką karjerai.</li><li>• Gebu įvardyti asmeninei karjerai svarbius savo raidos pokyčius ir gyvenimo įvykius.</li><li>• Gebu stebėti ir apibūdinti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais, suprantu jų reikšmę karjeros planams.</li><li>• Gebu įvertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.</li><li>• Stengiuosi vertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.</li><li>• Stengiuosi atsižvelgti į svarbių gyvenimo įvykių įtaką asmeninei karjerai.</li></ul>
3. Darbo galimybių tyrinėjimas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gebu rinkti, interpretuoti, vertinti ir asmeninės karjeros tikslams panaudoti surinktą informaciją apie dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, profesijas, darbo vietas, pareigybes.</li><li>• Gebu pasinaudoti darbo rinkos informacija asmeninės karjeros valdymo tikslais.</li><li>• Domiuosi užimtumo galimybėmis.</li><li>• Stengiuosi ugdyti kompetencijas atsižvelgdamas į darbo rinkos reikalavimus.</li><li>• Stengiuosi vertinti reikalavimų darbuotojams pokyčius.</li></ul>



UGDOMOS KOMPETENCIJOS	STUDIJŲ REZULTATAI
4. Mokymosi galimybių tyrinėjimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebu apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir nusistatyti tinkamas ir realias mokymosi galimybes atsižvelgdamas į savo karjeros tikslus.</li> <li>• Gebu nusistatyti tinkamas mokymosi galimybes ir susikurti mokymosi strategiją atsižvelgdamas į savo karjeros tikslus.</li> <li>• Gebu rasti tinkamus paramos mokymuisi šaltinius.</li> <li>• Stengiuosi teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes.</li> <li>• Stengiuosi nuolat ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas.</li> </ul>
5. Karjeros plano sudarymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stengiuosi planuoti savo karjerą.</li> <li>• Gebu apibrėžti ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus.</li> <li>• Gebu sudaryti planą karjeros tikslams pasiekti (plane numatyti uždavinius, veiklas ir jų tarpusavio sąsajas, veiklų trukmę, išteklius ir kt. svarbius komponentus).</li> <li>• Gebu koreguoti karjeros tikslus, planus atsižvelgdamas į asmens ir aplinkos pokyčius.</li> <li>• Stengiuosi įsivertinti, ar sėkmingai sekėsi integruoti asmens ir aplinkos pokyčius į karjeros planą.</li> </ul>
6. Mokymosi proceso valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebu įvertinti asmeninį mokymosi poreikį, ilgalaikius ir trumpalaikius saviugdodos tikslus, juos susieti su karjeros tikslais.</li> <li>• Gebu sudaryti mokymosi planą ir organizuoti savarankiško mokymosi procesą.</li> <li>• Gebu pasirinkti tinkamas mokymosi formas, metodus ir priemones.</li> <li>• Stengiuosi prisimti atsakomybę už mokymosi tikslus ir rezultatus.</li> <li>• Stengiuosi nuolat mokytis ir tobulėti.</li> <li>• Stengiuosi vertinti, ar įgytos kompetencijos padeda sėkmingai veikti besikeičiančioje aplinkoje, įgyvendinti karjeros tikslus.</li> </ul>
7. Darbo paieškos proceso valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebu įvardyti individualius karjeros tikslus, turimas kompetencijas, motyvaciją ir situaciją darbo rinkoje atitinkančias įsidarbinimo galimybes.</li> <li>• Gebu nusistatyti darbo paieškos tikslus ir parengti darbo paieškos strategiją.</li> <li>• Gebu naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.</li> <li>• Gebu gauti ir priimti kolegų, draugų, šeimos narių ir kt. pažįstamų pagalbą darbo paieškos procese.</li> <li>• Gebu įvertinti ir pasirinkti tinkamą darbo pasiūlymą.</li> <li>• Stengiuosi numatyti tinkamas įsidarbinimo galimybes.</li> <li>• Stengiuosi vertinti darbo paieškos proceso efektyvumą ir tobulinti šį procesą.</li> <li>• Stengiuosi vertinti ir tobulinti darbo paieškos gebėjimus.</li> <li>• Ieškodamas darbo stengiuosi naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.</li> <li>• Darbo paiešką vertinu kaip tikslingą pastangų, laiko ir kompetencijų reikalaujančią veiklą.</li> <li>• Stengiuosi pasimokyti iš darbo paieškos procese pasitaikančių nesėkmių.</li> </ul>
8. Karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebu apibrėžti svarbias savo gyvenimo sritis ir vaidmenis.</li> <li>• Gebu planuoti, organizuoti savo veiklas, laiką ir išteklius taip, kad būtų įvairių svarbių gyvenimo sričių ir vaidmenų balansas.</li> <li>• Stengiuosi nusistatyti gyvenimo prioritetus, įvardyti karjeros reikšmę kitų gyvenimo sričių kontekste.</li> <li>• Stengiuosi apsibrėžti svarbius gyvenimo vaidmenis ir nusistatyti jų prioritetus.</li> <li>• Stengiuosi siekti įvairių gyvenimo sričių ir vaidmenų darnos.</li> </ul>



## Savęs pažinimo kompetencijų reikšmė karjeros valdyme

Savęs pažinimas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ suprantamas kaip viena karjeros valdymo kompetencijų grupių, apimančių dvi konkrečias kompetencijas: karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo ir asmens raidos įtakos karjerai pažinimo.

Pirmojoje dalyko dalyje daugiausia dėmesio skiriama **savęs pažinimo kompetencijoms stiprinti**, todėl ši karjeros valdymo kompetencijų grupė yra pagrindinis ugdymo tikslas.

Antrojoje dalyko dalyje plėtojamos kitos karjeros valdymo kompetencijų grupės – **karjeros galimybių tyrinėjimo, planavimo ir įgyvendinimo kompetencijos**, o savęs pažinimo kompetencijos „įdarbinamos“, imamos praktiškai taikyti kitoms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti. Savęs pažinimo kompetencijos tampa naudingos kaip ugdymo priemonė – jūsų gebėjimai įvertinti ir suvokti savo privalumus ir trūkumus, eksperimentuoti su savo elgesiu, drąsa imtis naujos veiklos, siekis nuolat tobulėti ir daug kitų savęs pažinimo kompetencijų sudėtinių dalių stiprina gebėjimą reflektuoti, ugdytis kitas karjeros valdymo kompetencijas. Vadinas, pirma priežastis, dėl kurios savęs pažinimo kompetencijos yra reikšmingos, yra ta, kad jos padeda lengviau ir taikliau ugdytis kitas karjeros valdymo kompetencijas.

Stiprios savęs pažinimo kompetencijos taip pat užtikrina, kad jūs karjerą rinksitės atsižvelgdami būtent į asmenines vertybes, charakterio bruožus ir motyvaciją, o tai, tikėtina, ves į sėkmę. Paprastai tariant, stiprios savęs pažinimo kompetencijos yra reikšmingos, nes padeda pasirinkti jums tinkamesnes karjeros galimybes.

Dar viena svarbi priežastis, kodėl savęs pažinimo kompetencijos yra reikšmingos: manoma, kad šios kompetencijos stiprina žmogaus gebėjimą vadovautis ir spręsti remiantis ne tik išorine (kieno nors) patirtimi ar nuomone, bet pirmiausia savo (asmenine) patirtimi ir nuomone. Tai savo ruožtu leidžia jums drąsiau įgyvendinti svajones ir „įdarbinti“ savus talentus, plėtoti asmeninius interesus, konfrontuoti su stereotipinėmis nuomonėmis ar nusistovėjusiomis karjeros valdymo praktikomis, taip pat turtinti savo karjerą unikaliais, dar nežinomais ar kitiems žmonėms netinkamais karjeros valdymo sprendimais. Kitaip tariant, savęs pažinimo kompetencijos leis jums ne tik taikliau rinktis, bet ir priimti naujus, ypatingus, asmeniškai jums tinkamus sprendimus.

Šiame skyriuje Jūs susipažinote su kompetencijos sąvoka ir su „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ ugdymomis kompetencijomis. Tai turėtų padėti atsakyti į klausimą, ko bus mokomasi studijuojant šį dalyką. Gauta informacija padės geriau suprasti, kokių rezultatų čia įmanoma siekti, pagelbės apsispręsti, kas jums asmeniškai svarbu.

Skyriuje taip pat susipažinote su savęs pažinimo kompetencijų svarba karjeros valdymo kontekste.

# Ką reikia žinoti mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“?

Šiame skyriuje aprašomi trys esminiai dalykai, kurie padės tikslingiau studijuoti dalyką „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“.

Pirmiausia aiškinama, kaip veikia patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas ir ką svarbu žinoti mokantis pasitelkus šį būdą.

Kadangi bus daug mokomasi ir veikiama ne tik individualiai, bet ir studentų grupėje, šiame skyriuje rasite patarimų, kaip naudingai dalyvauti studentų grupės veikloje.

Trečia, šiame skyriuje rasite aprašymą, kaip teikti ir gauti maksimaliai mokymuisi naudingą grįžtamąjį ryšį tiek iš studentų, tiek iš dėstytojo.



## Patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ daugiausia taikomas patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas.

Patirtinis refleksyvusis ugdymas yra pats seniausias mokymosi būdas, artimiausias žmogaus prigimčiai. Patirtiniu būdu mokomasi ne laikantis mokytojo ar dėstytojo instrukcijų, ką ir kaip reikėtų daryti, o stengiantis suprasti savo patirtį ir savarankiškai atrandant svarbius dalykus.

Patirtinis refleksyvusis mokymasis reiškia ne tiek pastangas patirti (dalyvauti įvykiuose, kurie mums nutinka), kiek pastangas suprasti patirtį (analizuoti ir daryti išvadas iš įvykių, kurie mums nutinka). Aldous Huxley yra pasakęs: „Patirtis yra ne tai, kas mums atsitinka. Patirtis yra tai, ką mes darome su tuo, kas mums nutinka.“



Patirtinis refleksyvusis ugdymasis stiprina savarankiškumą, atsakomybę už mokymosi rezultatus ir savęs pažinimo kompetencijas.

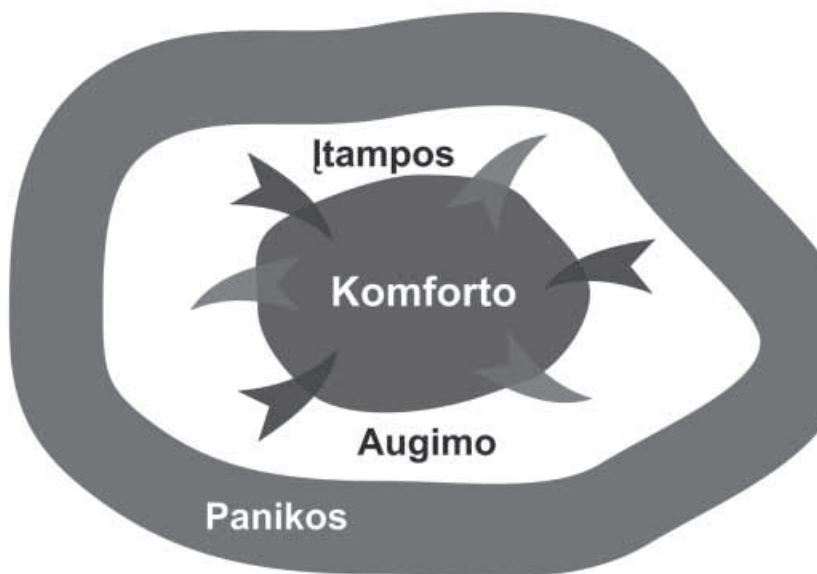
Mokydamasis patirtiniu metodu studentas yra pats atsakingas už išmokimo rezultatus, atradimus ir galutines išvadas, o dalyko dėstytojas atsakingas už mokymosi proceso organizavimą.

John C. Huie taip apibrėžia patirtinį ugdymąsi: „Jei ieškotume tiksliausio patirtinio ugdymosi apibūdinimo, tai greičiausiai būtų psichologinis kopimas į kalną (alpinizmas).“

Patirtinio refleksyviojo ugdymo požiūriu kiekvienam žmogui būdingos bent trys skirtingos vidinės būsenos: komforto, įtampos / augimo / plėtros ir panikos (žr. 5 pav.).

**Komforto būsenos** būname tada, kai dirbame mums įprastus, pažįstamus, įvaldytus darbus sąlygiškai saugioje, pažįstamoje aplinkoje tarp pažįstamų žmonių. Jaučiamės saugūs ir neturime didelio noro eksperimentuoti ar ieškoti naujų elgesio arba veiklos būdų. Pavyzdžiui, jei laisvai kalbame viešumoje, tai pranešimas nepažįstamų žmonių grupei mums yra komforto būsenos: jaučiamės laisvai, žinome, kaip tai darysime ir ko galime tikėtis.

Įtampos ar, kitaip tariant, **plėtros (augimo) būsenos** būname tada, kai susiduriame su naujais, neaiškiais, neapibrėžtais reiškiniais ar veiklomis, dirbame nepažįstamus darbus naujoje, neaiškioje ar sąlygiškai nesaugioje aplinkoje tarp nepažįstamų ar mažai pažįstamų žmonių. Pavyzdžiui, eidami į interviu dėl darbo pirmą kartą greičiausiai nerimausime, nes neaišku, ko tikėtis, jausime nerimą, kadangi ir situacija, ir žmonės nepažįstami. **Panikos būsenos** esame tada, kai susiduriame su itin nesaugiais ir pavojingais reiškiniais, žmonėmis ar veiklomis, kurios viršija mūsų tolerancijos ribas, t. y. kai nebegalime išverti įtampos. Pirmą kartą atsidūrę svetimoje mums nepažįstamos kultūros šalyje galime jausti didžiulę įtampą: nepažįstame žmonių, nesuprantame kalbos, neišmanome vietos papročių, neturime ko paprašyti pagalbos.



5 pav. Vidinės būsenos mokantis patirtiniu būdu



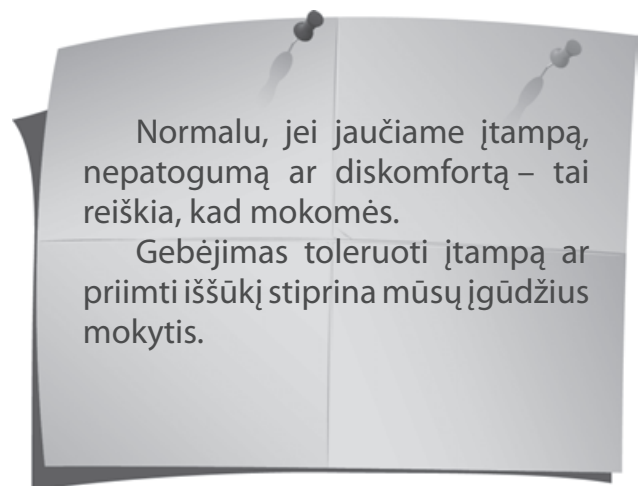
Šios trys būsenos mokymosi požiūriu yra glaudžiai susijusios tarpusavyje: mokymasis daugiausia vyksta esant įtampos (plėtros arba augimo) būsenai, labai mažai tikėtinas tvyrant komforto ir juo labiau panikos būsenai.

Sąmoningai imantis eksperimentuoti ir pasirenkant įtampos būseną plečiasi komforto ribos, ir, sąmoningai neeksperimentuojant ir nerizikuojant komforto ribos ilgainiui ima trauktis. Vis daugiau reiškinių, veiklų ir žmonių tampa pažįstami ir todėl suvaldomi arba, priešingai, ima kelti nerimą. Tuo remiantis daroma labai svarbi išvada – **normalu, jei mokymasis mums kelia tam tikrus įtampos, nepatogumo ir diskomforto jausmus. Dar daugiau – gebėjimas rinktis ir toleruoti įtampos būseną labai svarbus mokymuisi.** Todėl patirtinio refleksyviojo ugdymo metodikoje ir pabrėžiama, kad mokymuisi naudingos tos veiklos, kuriose yra realaus iššūkio elementų (užduotys kelia tam tikrą įtampą, nėra lengva viską atlikti) ir tam tikro patrauklumo (taip stiprinamas gebėjimas toleruoti įtampą).

Todėl „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ numatyta daug erdvės jūsų savarankiškam darbui imantis realios asmeninės atsakomybės ir dalijantis kaupiama patirtimi su kitais. Dalyvaudami dalyko seminaruose ir ieškodami atsakymų į aktualius mokymosi metu kylančius klausimus, stiprinsite gebėjimą mokytis ir geriau pažinti save.

Mokymasis iš patirties vyks tada, kai kartu su kitais studentais dalyvausite patirtiniajame seminare (pasirinkę pirmąją dalyko dalį) ir arba atliksite namų užduotį (pasirinkę antrąją dalyko dalį). Abiejų šių užduočių metu sukaupsite realaus patyrimo, kurį atitinkamai aptarsite ir analizuosite refleksijos seminario ir grupinių konsultacijų metu. Po to, remdamiesi aptarimo medžiaga, suformuluosite išvadas, kurias vėliau pritaikysite tolesnėje savo karjeros planavimo ir valdymo veikloje.

Vadinasi, mokantis patirtiniu būdu nuosekliai žengiami 4 esminiai žingsniai (6 pav.).





**6 pav.** Patirtinio refleksyviojo mokymosi ratas

### **1. Veikla, aktyvi patirtis.**

Mokymuisi būtina reali ir įvairi patirtis bus kaupiama vykdant du darbus: dalyvaujant patirtiniame seminare ir atliekant namų užduotį (praktiką). Patirties daugėja dalyvaujant, aktyviai įsitraukiant į veiklą, o ne filosofuojant ar svarstant, kaip derėtų veikti. Taip pat patirtis kaupiama asmeniškai ar kartu su kitais žmonėmis ieškant sprendimų, ir, svarbiausia, imantis realios asmeninės atsakomybės. Ir patirtinio seminaro, ir namų užduoties veikla ne tik turi tam tikrų iššūkio elementų (nėra visai paprastai atliekama), bet yra neįprasta ir nekasdieniška. Tokia veikla padės naujai pamatyti save, savo kompetencijas ir bendradarbiavimą su kitais, išbandyti naujus, neįprastus elgesio būdus, kitaip tariant, skatins eksperimentuoti. Iššūkis veikloje leidžia sustiprinti patyrimą ir sukuria galimybes akivaizdžiai suvokti savo ribas, susidurti su realiais sunkumais, ieškoti atsakymų, pajusti asmeninius ypatumus.

### **2. Patirties aptarimas ir analizė.**

Kaip minėta, mokymuisi svarbu ne dalyvauti įvykiuose, bet suprasti, kas atsitinka, atitinkamai keisti savo elgesį. Asmeninė patirtis, kurią sukaupsite patirtinio seminaro ir namų užduoties metu, bus atskirai aptariama. Aptardami, analizuodami ir įsisąmonindami savo patyrimą rinksite svarbius faktus: reikšmingus ir įdomius pastebėjimus, išryškėjusius dėsningumus. Grįžtamojo ryšio būdu iš kolegų ir dėstytojo gausite dar daugiau svarbios informacijos. Pagrindinė šio etapo užduotis – neskubėti daryti išvadų. Labai svarbu, kad apie sukauptą patyrimą pirmiausia būtų surenkama kuo daugiau detalių faktų, tik vėliau visa ši gausi surinkta medžiaga būtų apmąstoma, išskiriami svarbūs dėsningumai ar formuluojamos išvados. Pavyzdžiui, kol nuspręsiu, kad nemoku planuoti, verta atidžiai pasižiūrėti, ar man nesiseka planuoti visose situacijose, ar tik kai kuriose. Kas būtent man nesiseka: formuluoti tikslus ir uždavinius, numatyti ar įvertinti





išteklius ir pan.? Ar mano kolegoms taip pat pastebi, kad man nesiseka planuoti? Gal tai pastebiu tik aš? Kaip jie tai mato, kokiose situacijose ir pan.?

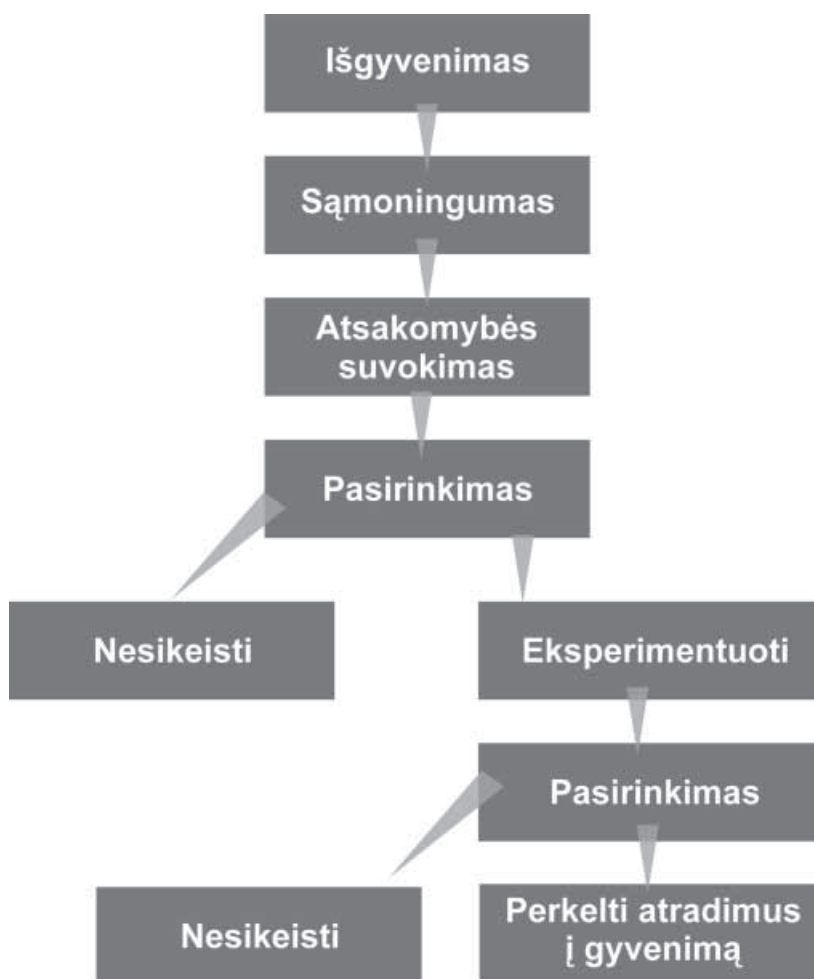
Viena iš priežasčių, kodėl mokantis šio dalyko kviečiama asmeniniu patyrimu dalytis su savo kolegomis studentais, yra sudaroma galimybė sužinoti ir kitų žmonių nuomonę apie savo elgesį ir šitaip turtinti patyrimą.

### **3. Sukauptos patirties apibendrinimas ir išvados.**

Tik nuosekliai ir detalai sukaupus medžiagą apie savo patyrimą daromas kitas – išvadų formulavimo – žingsnis. Šiame žingsnyje išskiriami svarbiausi dėsningumai ir formuluojamos išvados. Labai konkrečios pamokos apibendrinamos, kad jas būtų galima taikyti ir kitoms, t. y. platesnėms, situacijoms. Pavyzdžiui, jeigu pastebiu, kad bendraudamas su kolegomis nuolat gaunu grįžtamąjį ryšį, signalizuojantį, kad šneku daug ir nesuprantamai, turėčiau atkreipti dėmesį, ar ir kasdieniame gyvenime žmonės tai pastebi. Jei taip, galbūt man verta pasistengti aiškiau formuluoti mintis. Jei ne, galbūt verta pasidomėti, kodėl kolegoms tai pastebi, o kiti žmonės – ne.

### **4. Išvadų taikymas realybėje.**

Po patirtinio seminaro suformuluotas išvadas visų pirma galėsite pritaikyti ir „išbandyti“ atlikdami namų užduotį (praktiką), jei pasirinksite abi dalyko dalis, o jei dalyvausite tik pirmojoje dalyje, patikrinti ir apibendrinti išvadas galėsite tiesiog realiame gyvenime. Taikyti suformuluotą išvadą jums gali padėti toliau tekste esanti schema (žr. 7 pav.). Ji rodo, kaip patirtis (išgyvenimas) veda prie sąmoningumo (supratimo), kuris, lydimas asmeninės atsakomybės suvokimo (aš ir niekas kitas yra laisvas ir atsakingas vienaip ar kitaip veikti), skatina pasirinkimą eksperimentuoti ir bandyti naują elgesį pagal suformuluotą išvadą arba ir toliau nesikeisti. Savo ruožtu pasirinkimas eksperimentuoti sukuria naują patyrimą, kurį įsisąmoninus galima vėl grįžti prie pasirinkimo nesikeisti ar eksperimentuoti toliau.



**7 pav.** Nuo patirties link apsisprendimo veikti

Norint lengviau formuluoti išvadas ir jas perkelti į tolesnį karjeros valdymą (dalykui pasibai-gus), būtini keli dalykai, į kuriuos verta atkreipti dėmesį.

Mokymosi išvadas lengviau formuluosite tada, jei prieš mokymąsi (dalyko pradžioje, taip pat prieš patirtinį seminarą ir namų užduotį) skirsite laiko situacijai įvertinti (šiuo atveju – kiekvienai iš minėtų 8 karjeros valdymo kompetencijų) ir pasirinksite konkrečią kompetenciją (vie-ną ar dvi), kuriai planuojate skirti daugiausia dėmesio. Studijuojant šį dalyką ugdomoms kom-petencijoms įsivertinti skirti specialūs įrankiai pateikiami trečioje knygos dalyje, bet net ir be jų verta apmąstyti, kokia jūsų dabartinė situacija ir kokius konkrečius dalykus norite keisti. Taip lengviau išliksite susikaupę ir turėsite daugiau naudos.

Įvertinus savo kompetencijas ir renkantis konkrečius veiklos taikinius verta atsakyti į klausi-mą: kokio pagerėjimo, tobulėjimo ar pokyčio aš labiausiai norėčiau, tikėčiausi karjeros valdymo srityje? **Kuo tiksliau jums pavyks suformuluoti siektiną pokytį, tuo lengviau bus tolesnia-me gyvenime panaudoti dalyko metu išmokus dalykus ir suformuluotas išvadas.**



## Dalyvavimas grupėje

Mokydamiesi „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ daug dirbsite kartu su kitais studentais. Pastebėta, kad mokymasis grupėje turi savų privalumų. Svarbu juos pažinti ir tinkamai naudotis. Toliau šie privalumai aptariami remiantis I. D. Yalom<sup>1</sup> teiginiais.

**Vilties skatinimas.** Grupėje matydami, kaip kiti keičiasi, pradėsite geriau suvokti, kaip keistis ir siekti tikslų.

**Problemų universalumas.** Dažnai manome, kad tik mes susiduriame su vienokiais ar kitokiais sunkumais. Tai mažina pasitikėjimą savimi, trukdo atsiskleisti. Grupėje, dalydamiesi savo jausmais, mintimis ir patirtimi, pastebėsite, kad panašių sunkumų, problemų turi ir daugiau žmonių, tačiau tai nereiškia, kad šie žmonės yra menkaverčiai. Šis pastebėjimas leidžia lengviau priimti problemas ir sunkumus kaip gyvenimiškus, natūralius, o ne kaip „nenormalius“ dalykus, tik vienam žmogui būdingas silpnybes ar nesėkmes.

**Informacijos teikimas.** Dalyvavimas grupėje jums padės pasinaudoti trimis labai geromis informacijos šaltiniais: informacijos gausite iš dėstytojo, vieni iš kitų ir patys iš savęs, įvardydami savo įžvalgas.

**Altruizmo išgyvenimas.** Grupėje kartais jaučiamės esą šaunuoliai, kartais išgyvename silpnumo akimirkas. Altruizmas, palaikymas padės tada, kai sunku, taip pat ir ieškant naujų sprendimų.

**Bendravimo įgūdžių lavinimas.** Bendraudami grupėje išmokstame atsiskleisti, įsiklausyti į kito grupės nario mintis ir jausmus, aiškiai dėstyti mintis, teikti paramą ir pan.

**Elgesio imitavimas.** Stebėdami kitus grupės narius ir vadovą mokomės iš jų patirties, elgesio ir suvokiame, koks elgesys yra efektyvus. Taip pat pastebime, kad tam tikras elgesys, kurį iki šiol savyje slopinome, gali būti natūralus ir priimtinas.

**Katarsis.** Grupėje išgyvename gilius ir reikšmingus jausmus, leidžiančius išsilaisvinti iš tam tikrų įtampų.

**Egzistencinių duotybių išgyvenimas.** Grupėje suvokiame konkrečias savo laisvės ir atsakomybės ribas, laiko ir fizinių galimybių ribotumą.

**Grupės sutelktumas (kohesis).** Dėl bendro nuoširdaus patyrimo grupėje išgyvename artumą, stiprėja pasitikėjimas, leidžiantis aptarti ne tik paviršutiniškas temas, bet ir jautresnius, kartais su mūsų ribotumu, silpnumu susijusius dalykus. Kaip tik tada galimybė keistis ir tobulėti labai sustiprėja.

Kviečiame jus atkreipti dėmesį į šiuos veiksnius, pasinaudoti jais ir atrasti naujų. Tačiau iš savo patirties žinome, kad grupės mokymuisi stiprinti būtinos tam tikros sąlygos, kurias aptarsime plačiau.

<sup>1</sup> Yalom I. D. *The theory and practice of group psychotherapy*, N. Y.: Basic books, 2005.



## Dalyvavimo grupėje tęstinumas

Tam, kad darbas grupėje būtų naudingas, joje reikia dalyvauti nuo pradžios iki pabaigos ir be pertrūkių. Todėl svarbu dalyvauti visuose dalyko seminaruose. Ši sąlyga yra tiesiog būtina „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“. Ir ne tik dėl grupės darbo, bet ir dėl jūsų asmeninės patirties tęstinumo. Juk patirties nenusirašysi, o šiame dalyke įmanoma mokytis tik iš savo patirties.

Visapusiškai nuo pradžios iki pabaigos dalyvaudami grupės darbe pajusite, kad grupė (kaip ir asmuo) turi savus „amžiaus tarpsnius“. Kiekviename iš šių „amžiaus tarpsnių“ verta atkreipti dėmesį į kiek skirtingus dalyvavimo grupėje aspektus. Grupės darbo pradžioje („gimimas“, „vaidystė“) labai svarbi jūsų kantrybė ir geranoriškumas dalyvaujant, nes grupės narių santykiai dar nėra nusistovėję, stinga aiškių susitarimų, susiderinimo, planų, o visiems šiems dalykams atsirasti būtinas laikas, visų dalyvių kantrybė ir geranoriškumas.

Grupei gyvenant toliau, pamažu kuriami bendro darbo susitarimai, normos ir taisyklės („pauglystė“). Kartais visa tai daroma sklandžiai, kartais reikia pasiginčyti. Būna, kad ir pasibarama. Svarbu viską išgyventi neslepian tikrų jausmų (tiek malonių, tiek nemalonių), savo nuomonės (tiek patogios, tiek nepatogios) ir turėti kantrybės laukiant visus tenkinančių sprendimų. Šiame tarpsnyje neverta nervintis, jei manote, kad dar nieko neišmokote ar nepadarėte jūsų pasaulį iš esmės pakeisiančių išvadų. Jos ateis vėliau. Jei būsite kantrūs dabar, daugiau pasieksite vėliau. Dalyvaujant verta kantriai susitelkti į prieštaravimų, naujų taisyklių, susitarimų kūrimo atmosferą – tai irgi puiki galimybė mokytis.

Grupei susiderinus ateina tarpsnis, kai reikia „pasiraitoti rankoves“ ir dirbti („jaunystė“, „branda“). Šiame etape ateina laikas kelti rūpimus klausimus, ieškoti atsakymų, imtis atsakomybės ir iniciatyvos, perimti informaciją, eksperimentuoti, artėti sprendimų link, tiesa, kol kas dar nereikia skubėti daryti išvadų.

Galiausiai, grupei baigiant savo gyvenimą, ateina išvadų ir apibendrinimų, tolesnių perspektyvų numatymo metas („senatvė“, „mirtis“). Taip pat tai tinkamas laikas baigti mokymąsi ir atsišveikinti su grupės draugais, išsakyti jausmus ir mintis, jokių būdu jų neišsinešti išeinant, kad būtų galima imtis naujos veiklos.



## Atsakomybė už mokymosi rezultatus

Lavinant karjeros valdymo kompetencijas patirtiniu būdu, mokymosi sėkmė labai priklauso nuo to, kiek daug asmeninės atsakomybės už mokymosi rezultatus imsitės. Paprastai kalbant, svarbu, koku mastu tikite, kad tai, kiek išmoksitė, priklauso pirmiausia nuo jūsų pastangų. Aišku, dėstytojas labiausiai atsako už mokymosi erdvės sukūrimą, už impulsą mokytis. Jis sukuria jums galimybę. Jūsų atsakomybė – savo domėjimusi išnaudoti šią galimybę ir paversti ją rezultatu, prisiimti atsakomybę už galutinius apsisprendimus ir išvadas.

Kad grupė duotų papildomos naudos mokymuisi, būtinos šios sąlygos:

- tęstinis dalyvavimas grupėje;
- atsakomybė už mokymosi rezultatus;
- nuoširdumas ir atvirumas;
- pagarba sau ir aplinkiniams;
- empatija;
- noras keistis.

## Nuoširdumas ir atvirumas

Mokantis grupėje patirtiniu būdu, jūsų emocijos ir visas jūsų vidinis pasaulis tampa vienu iš pagrindinių padėjėjų ir mokymosi šaltinių. Todėl jūsų nuoširdumas ir atvirumas yra labai svarbūs dalykai. Kartais mūsų mintys ar jausmai nepatogūs, nemalonūs, kartais yra priešingai. Svarbu ne rūpintis patogumu ar nepatogumu, o išsakyti tai, ką iš tikrųjų jaučiame. Tikrų jausmų reiškinys kuria tikrą (realų) santykį su kitais žmonėmis, t. y. tokį, kuris padeda matyti pasaulį realų, tokį, koks jis yra, o ne tokį, kokį norėtume matyti. Tikras santykis ir realus pasaulio matymas yra būtini realiam tobulėjimui. Lordas Philip Dormer Stanhope Chesterfield yra labai taikliai pastebėjęs: „Supratimas apie pasaulį turėtų būti plėtojamas realiame pasaulyje, o ne pasislėpus spintoje.“ Nuoširdumas ir atvirumas naudingi ir mums patiems, nes padeda geriau save pažinti. Jie naudingi ir kitiems studentams, nes kiekvieno žmogaus asmeniniai atradimai gali būti geras paskatinimas ir impulsas kitiems geriau suprasti save.

## Pagarba sau ir aplinkiniams

Pagarba sau ir aplinkiniams visų pirma reiškia gebėjimą pamatyti save ir kitus tokius, kokie esame, o ne tokius, kokius norėtume ar turėtume būti. Tai taip pat reiškia gebėjimą leisti sau ir kitiems būti kitokiems negu aplinkiniai, neatitikti sau ir kitiems keliamų reikalavimų. Pagarba sau ir aplinkiniams padeda atsiskleisti tikrai mūsų esmei. Ji stiprina mūsų gebėjimą tiek neapgau-



dinėti nei savęs, nei kitų, tiek pernelyg neteisti nei savęs, nei aplinkinių. Garsus švietėjas Kurt Hahn rašė: „Kiekvienas galime daugiau negu manome apie save. Ir jei kas nors mums padėtų tai pamatyti, gali būti, kad likusį gyvenimą nebemenkinsime savęs.“

## Empatija

Tai – gebėjimas įsijausti į aplinkinių jausmus ir mintis, suprasti, kaip jaučiasi esantys šalia. Paprastai kalbant, empatija – tai gebėjimas pamatyti patirtį kito žmogaus akimis. Empatija mums teikia laisvę visapusiškai išgyventi savo vidines būsenas.

## Motyvacija keistis

Būtina sąlyga, be kurios neįmanomas jokių kompetencijų ugdymas. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ neįmanoma mokytis „ateinant ir pabūnant“. „Ateiti ir pabūti“ pakanka formaliam atsiskaitymui, bet ne realiam keitimuisi. Garsus švietėjas ir mokytojas John Dewey rašė: „Padėkite žmonėms ką nors padaryti, o ne ko nors išmokti, kadangi darymo, veikimo esmė yra tokia, kad ji visuomet verčia pamąstyti. O kai mąstai – mokaisi savaime.“ Ir dar: „Mokymasis nėra pasiruošimas gyvenimui. Mokymasis – tai ir yra gyvenimas.“

## Saugumas

Ugdant asmeninės karjeros kompetencijas patirtiniu būdu neapsiribojama saugiu darbu auditorijose. Būna, kad išeinama į lauką, pasitaiko fizinių ar emocinių iššūkių. Aišku, mokymo vadovai stengiasi, kad jums pateikiamos užduotys būtų organizuojamos saugiai. Tačiau jūsų saugumas yra ir jūsų rankose. Toliau pateikiame keletą saugumo patarimų.

1. Patariame ypač **įdėmiai klausytis saugumo taisyklių**, kurias jums pateikia vadovai. Jos sugalvotos ne tam, kad vadovams būtų patogiau su jumis dirbti. Taisyklės parengtos siekiant užtikrinti jūsų saugumą.
2. **Atsakingai naudotis STOP taisykle.** Mes visi turime skirtingas saugumo ir komforto ribas. Kas vienam dar komfortas, kitam jau seniai gali būti panika. Pavyzdžiui, vienam karstyti 10 metrų aukštyje užrištomis akimis yra smagu ir paprasta, o kitą bežiūrint į besikarstantį jau apima panika. Ribas jaučiame tik mes patys. Todėl kai jaučiate, kad jums siūloma užduotis tikrai prieštarauja jūsų fiziniam ar emociniam pasirėngimui, sakykite STOP. Kad ir kokie puikūs būtų jūsų vadovai, jie „neserga“ telepatija.



3. **Tinkami drabužiai.** Jei užsiėmimai lauke, būtina pasirūpinkite tinkama avalyne ir drabužiais. Blogo oro nebūna – būna netinkami drabužiai. Todėl pasirūpinkite savimi. Pavyzdžiui, jei dirbsite lauke šaltuoju metų laiku, į kuprinę įsimeskite papildomą šiltą drabužį, visada turėkite kuo persirengti, nes galite sušlapti. Na, ir tiesiog įdėmiai klausykite, ką jūsų vadovas pataria paimti. Jei neaišku, klauskite. Geriau užduoti kvailą klausimą, bet nelikti kvailio vietoje.
4. **NE alkoholiui ir narkotikams.** Joks apsvaigimas nesiderina su patirtiniu mokymusi. Aišku, pirmiausia dėl to, kad apsvaigusio žmogaus sąmoningumo lygis būna kritęs, bet svarbiausia, kad tai nesaugu (ypač mokantis lauke ir atliekant įvairias užduotis).



## Grįžtamojo ryšio teikimas ir gavimas

### Kodėl grįžtamasis ryšys?

Lavinant karjeros valdymo kompetencijas patirtiniu būdu, grįžtamasis ryšys yra vienas svarbiausių mokymosi šaltinių. Šiuo būdu gaunama „mokymosi medžiagos“ iš šalia esančių kitų studentų, dėstytojų, įvairių mums svarbių žmonių. Mokantis apie save, knygos ir teorijos gali duoti vien gaires savęs pažinimui, o pats pažinimo procesas įmanomas tik reflektuojant (mąstant apie viduje išgyvenamus pojūčius, jausmus, mintis), priimant grįžtamąjį ryšį. Todėl mokėjimas suteikti ir priimti grįžtamąjį ryšį taip, kad jis būtų naudingas, yra labai svarbus tiek „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ metu, tiek šiam dalykui pasibaigus, nuolat lavinantis.

Žmogiškas grįžtamasis ryšys – tai išreikšta žmonių reakcija (pojūčiai, jausmai, mintys) kito asmens elgesio ar buvimo būdo atžvilgiu. Grįžtamasis ryšys reikalingas asmens tobulėjimui.

**1. Priimdami ir suteikdami grįžtamąjį ryšį kuriame galimybę keistis.** Mes nuolat gyvename tam tikroje savo veiksmų, pojūčių, jausmų, minčių tikrovėje. Ir tik dalį jos patys suvokiame ir įvardijame. Kita dalis lieka neįvardyta, pusiau sąmoningo lygmens. Su neįvardyta realybės dalimi mes mažai ką tegalime padaryti. Dalies savo elgesio nepastebime, bet jį pastebi kiti (žr. 8 pav. C kvadrata), dalis mūsų vidinio pasaulio suprantama tik mums, bet jos nepastebi kiti (žr. 8 pav. B kvadrata).



	Žinoma man	Nežinoma man
Žinoma kitiems	A	C
Nežinoma kitiems	B	D

8 pav. Asmenybės dalys pagal J. Luft ir H. Ingman

Koreguoti ar ugdyti galime tik tą savo elgesio, buvimo dalį, kuri yra mūsų suvokta ir suderinta su kitais. Kitaip tariant, tik tą dalį, kurios atžvilgiu esame gavę grįžtamąjį ryšį ir kurios poveikį aplinkiniams suprantame. Dažnai savo elgesio ir jo pasekmių nepastebime ir net nenorime pastebėti, nes pastebėjimas reikštų tam tikrus nemalonius išgyvenimus. Šis pamatymas griautų mūsų „pagražintą“ vaizdą. Tačiau ugdyti ir tobulinti galime tik realų elgesį. Vadinasi, grįžtamasis ryšys padeda geriau suprasti savo elgesį ir jo pasekmes aplinkiniams.

Grįžtamasis ryšys padeda geriau ir tiksliau suprasti savo elgesį ir, svarbiausia, elgesio poveikį aplinkiniams žmonėms.

Svarbus tiek teigiamas, tiek ir neigiamas grįžtamasis ryšys.

Vengdami grįžtamojo ryšio rizikuojame likti tik su savo fantazijomis.

**2. Neigiamas (nemalonus) grįžtamasis ryšys kartais gali būti svarbesnis už teigiamą (malonų).** Bet kokia informacija apie mūsų buvimo pasekmes aplinkiniams yra naudinga – tiek teigiama (maloni), tiek neigiama (nemaloni). Tiesiog neigiamos (nemalonios) informacijos mes linkę dažniau nepastebėti ar nepaisyti. Taip pat akivaizdu, kad teigiamą grįžtamąjį ryšį suteikti lengviau, todėl jį dažniau ir gauname. Neigiamą grįžtamąjį ryšį žmonės vengia teikti, nes tai kelia įtampą. Tačiau neigiamas grįžtamasis ryšys parodo, ką reikia keisti, kur link judėti asmeninio tobulėjimo, t. y. asmeninės karjeros valdymo kompetencijų ugdymo, kelyje. Nors neigiamas grįžtamasis ryšys kartais gali būti svarbesnis, nes padeda keistis, visada svarbu suteikti ir teigiamą grįžtamąjį ryšį. Teigiamas grįžtamasis ryšys padeda apčiuopti asmeninę ašį, kuria mes remiamės. Jis suteikia pasitikėjimo ir padeda įveikti sunkumus. Kartais kolegos psichologai sako, kad teigiamas grįžtamasis ryšys būtinas tam, kad neiškryptų „emocinis stuburas“.





**3. Vengdami grįžtamojo ryšio kurį laiką jausimės patogiau, bet šitaip darydami rizikuosime nespręsti problemų ir pradingti saviapgaulėje.** Bet koks – tiek teigiamas, tiek neigiamas – grįžtamasis ryšys susijęs su tam tikrų emocijų išgyvenimu. Intensyvias emocijas – nerimą, įtampą, kartais kaltę ar pyktį – išgyvena tiek grįžtamąjį ryšį suteikiantis, tiek jį gavęs žmogus. Intensyvios emocijos dažnai būna nepatogios, nemalonios ir nenusėjamoms, todėl suprantama, kad jų bandoma vengti. Tačiau vengdami kalbėtis apie tai, ką kiti galvoja apie mus, ar mūsų nuomonė apie kitą žmogų yra teisinga, liekame su savo spėjimais ir fantazijomis apie save ir aplinkinius žmones.

Grįžtamasis ryšys gali įvykti spontaniškai (neplanuotai) arba organizuotai (iš anksto pasiruošus). Kad ir kaip jis vyktų, svarbu įvertinti, ar jis tinkamas ir naudingas, ar ne.

Kaip pasitikrinti, ar grįžtamasis ryšys naudingas?

Bene geriausiai į šį klausimą atsako Rupert Lay<sup>2</sup>, kuris siūlo pasitikrinti, ar grįžtamasis ryšys jį gaunančiajam padeda (padės) augti ar nykti.

Budistinė psichologija<sup>3</sup> teigia, kad grįžtamasis ryšys yra tinkamas ir naudingas tuo atveju, jeigu yra paremtas penkiais „tinkamo kalbėjimo“ principais:

1. Ar aš kalbu / klausau tinkamu laiku ar ne?
2. Ar aš sakau / girdžiu faktus ar ne?
3. Ar aš kalbu / klausau švelniai ar šiurkščiai?
4. Ar aš sakau / girdžiu naudingus žodžius ar ne?
5. Ar aš kalbu / klausau su gera valia ar piktas ir sutrikęs?

Ne tik priimant, bet net ir teikiant naudingą grįžtamąjį ryšį jo sėkmė priklauso nuo to, KAIP ryšys suteikiamas ar priimamas. Pateiksime kelis patarimus, kuriuos verta turėti omenyje, tačiau, žinoma, patarimų nebūtina taikyti mechaniškai.

## Patarimai grįžtamojo ryšio teikėjui

**1. Kalbėk apie konkretų, pastebimą elgesį, kurį įmanoma pakeisti.** Kartais norisi kalbėti ir apie kito žmogaus savybes (pvz., „Tu esi mielas / šlykštus“). Tačiau savybes keisti sunku, o į jas orientuotas grįžtamasis ryšys dažnai turi teisiantį atspalvį, todėl tokį grįžtamąjį ryšį mums sunkiau priimti, jis neduoda naudos. Kalbėdami apie elgesį (pvz., „Ką tu darai ir kokius jausmus man tai sukelia“), sukuriame galimybę keistis.

**2. Paminėk jausmus, kuriuos sukėlė kito žmogaus elgesys.** Tai padeda išvengti įspūdžio, kad sakome vienareikšmę tiesą. Jei išsakome savo jausmus (pvz., „Tu kalbi labai garsiai ir mane tai erzina“), tampa labai aišku, kad grįžtamasis ryšys yra subjektyvus dalykas, o ne viena-reikšmė tiesa (pvz., kalbėjimas labai garsiai nebūtinai visiems žmonėms kelia susierzinimą).

<sup>2</sup> Lay R. *Führen durch das Wort: Motivation, Kommunikation, Praktische Führungsdialektik*, 2006.

<sup>3</sup> de Silva P. *An introduction to buddhist psychology*. 2005.



**3. Kalbėk būtent tam asmeniui, kuriam grįžtamasis ryšys ir yra skirtas.** Juk siekiame, kad grįžtamasis ryšys būtų naudingas. Kalbėdami apie kitą žmogų jam nedalyvaujant tik „verdamė“ savo emocijose (dažnai neigiamose), bet nuo to niekas nesikeičia tikrovėje, nes siunčiama žinia nepasiekia adresato!

**4. Prieš pradėdamas kritikuoti, paminėk bent porą dalykų, kurie tau atrodo geri.** Aišku, jei tai darysime mechaniškai ir nenuoširdžiai, nuo to tik bus koktu ir mums, ir kitam žmogui. Tačiau svarbu nepamiršti, kad kiekviena moneta turi dvi puses, niekada nebūna tik juodos ar tik baltos spalvos, o kartais, apakinti savo emocijos (potraukio ar neapykantos), pradėdame matyti tik vieną pusę, tada mūsų grįžtamasis ryšys darosi skurdus ir vienašališkas. Priimančiam žmogui taip pat lengviau priimti abipusį grįžtamąjį ryšį, nes teigiamas, pastiprinamasis grįžtamasis ryšys padeda išlaikyti pasitikėjimą savimi („išlaikyti neiškrypusį stuburą“), o kritiškas grįžtamasis ryšys duoda energijos ir postūmį keistis, tobulėti.

**5. Sukaupk gerą valią.** Tiek išsakydami, tiek girdėdami grįžtamąjį ryšį mes jaučiame, ar jis teikiamas remiantis gera valia, linkėjimu gero, ar tai tėra vien susikaupusio pykčio „kanalizavimas“, o gal noro įtikti išraiška. Kaip pastebi Donald Rothberg, žmogiškų santykių rezultatai labiausiai lemia intencija, o ne konkreti intencijos išraiška<sup>4</sup>. Todėl svarbu pamėginti pajauti, su koku noru, su kokia intencija kalbu: ar noriu, kad žmogus sėkmingiau gyventų, ar kad jam skaudėtų, ar kad jis mane labiau mylėtų, ar kad tik ko nors neatsitiktų...

**6. Pasitikrink, ar tavo grįžtamasis ryšys buvo suprastas ir priimtas.** Grįžtamąjį ryšį suteikiame ne tam, kad suvirpintume orą ar kad gražiai ir reikšmingai atrodytume. Mes kalbame, kad žmogus išgirstų ir suprastų. Todėl verta pasitikrinti, ką ir kiek žmogus išgirdo ir priėmė, o ką atmetė. Kartais iš pašnekovo veido matyti, kad jis girdi ir priima. Tada tikrai neverta mechaniškai klausinėti. Tačiau jei kyla abejonių, geriau pasitikrinti.

**7. Pasistenk, kad laikotarpis tarp įvykio, apie kurį teiki grįžtamąjį ryšį, ir paties grįžtamojo ryšio būtų kuo trumpesnis.** Tiesiog pastebėta, kad kuo šis laikotarpis trumpesnis, tuo grįžtamasis ryšys duoda didesnės naudos. Todėl dažnai nereikėtų laukti suplanuotos grįžtamojo ryšio sesijos, vertingiau tiesiog sureaguoti iš karto. Žinoma, kartais verta išlaikyti pauzę, kad geriau suvoktume savo pačių emocijas, sukauptume gerą valią ir pan.

**8. Suplanuok grįžtamojo ryšio laiką ir vietą.** Šis patarimas iš pirmo žvilgsnio tarsi prieštarauja anksčiau pateiktam pasiūlymui neužtrukti suplanuojant suteikti grįžtamąjį ryšį, tačiau iš tiesų yra ne visai taip. Tiesiog grįžtamojo ryšio nereikia atidėti kažkokiam „tinkamiausiam laikui“ ir „tinkamiausiai vietai“. Laikas ir vieta turi atitikti grįžtamojo ryšio turinį. Kuo jautresnis grįžtamojo ryšio turinys, tuo kruopščiau reikia parinkti vietą ir laiką. Juk ne apie viską galima kalbėti tiesiog bėgant koridoriumi ar susitikus tarpduryje. Kai kuriuos dalykus geriau pasakyti sėdint netriukšmingame kambaryje, nedalyvaujant žmonėms, kurie neturėtų būti šio grįžtamojo ryšio liudininkai. Kai ką tikrai verta sakyti tik struktūruoto grįžtamojo ryšio sesijos metu, specialiai tam ruošiantis, planuojant laiką ir vietą.

<sup>4</sup> Rothberg D. *The engaged spirituallife: A Buddhist approach to transforming ourselves and the world*. 2006.



## Patarimai grįžtamojo ryšio gavėjui

Dažnai grįžtamajam ryšiui skiriama labai daug dėmesio, tačiau mūsų praktika rodo, kad galiausiai grįžtamojo ryšio sėkmė ir nauda labiausiai priklauso nuo gebėjimo išgirsti ir priimti. Esame matę ne vieną atvejį, kai net labai „netaisyklingai“ išsakytas grįžtamasis ryšys davė daug naudos, nes jo gavėjas „sužvejojo“ tai, kas jam svarbu ir naudinga. Todėl priimant grįžtamąjį ryšį reikėtų atkreipti dėmesį į keletą toliau pateikiamų patarimų.

**1. Įdėmiai klausykis grįžtamojo ryšio.** Nepamirškite, kad žmogus, kuris kalba, skyrė dėmesio mums ir dabar dalijasi savo nuomone ir jausmais. Tai labai vertingas momentas, todėl reikia atidžiai klausytis ir stengtis nepraleisti net ir menkiausių detalių.

**2. Nesiginčyk, nesigink, nesistenk pasiaiškinti.** Kartais sunku išklausti iki galo, nes atrodo, kad mus neteisingai suprato, norisi iš karto paaiškinti, „kaip yra iš tikrųjų“, ir neleisti kitiems nė akimirką mumis suabejoti. Tačiau kad ir kaip būtų sunku, reikia išklausti iki galo ir neskubėti vertinti, ar nuomonė pagrįsta, ar tai tik kalbančiojo vaizduotė. Juk iš pradžių emocijų banga gali būti labai smarki, o šaltas protas kažkur pradingęs, todėl susivokti dar sunku. Pradėję ginčytis, neleisim žmogui pasakyti to, ką jis nori pranešti.

**3. Jei kas nors neaišku – pasitikslink.** Nors ginčytis, gintis, mėginti pasiaiškinti tikrai neverta, bet įsitikinti, kad gerai supratome, ką kalbėtojas turi omenyje, yra mūsų atsakomybė. Pavyzdžiui, jei jis kalba per daug abstrakčiai ir daugiaprasmiškai, vertėtų paprašyti konkretaus pavyzdžio, konkrečios situacijos, kurioje kalbėtojas pastebėjo vienokį ar kitokį mūsų elgesį.

**4. Sakyk STOP, kai visko būna per daug.** Gali būti, kad mums kalba labai svarbius ir naudingus dalykus, bet mes jaučiame, kad jau gana. Tuomet reikia pasakyti STOP. Jeigu „lendama“ į per daug intymius, asmeniškus dalykus, reikia sakyti STOP. Jeigu nepasitikime kalbėtoju, taip pat reikia sakyti STOP. Tai yra mūsų atsakomybė. Dažnai žmonės turi ir nori pasakyti begalę dalykų. Bet mes patys klausydamiesi turime įvertinti, kada gana. Tada ir reikia sakyti STOP.

**5. Atsirink, ką nori priimti, o ko – ne.** Kaip jau anksčiau minėta, grįžtamasis ryšys yra subjektyvus dalykas. Tad mes patys turime atsirinkti, kurie iš pasakytų dalykų tikrai yra svarbūs ir verti dėmesio, kuriuos reikėtų permąstyti, kokį elgesį norisi keisti, o kokio tikrai nekeisime, net jei jis nepatiks visam pasauliui. Dažnai geras patarėjas yra mūsų emocijos. Dalykai, kurie sukelia stipresnes emocijas (nesvarbu, malonias ar nemalonias), turi mums svarbią žinią. Jų nereikėtų ignoruoti.



## Apibendrinamet ai,k asp asakyttaa pieg rįžtamajįr yšį

- Tai subjektyvu – vienareikšmės tiesos nebūna.
- Tai „aš“ žinutė – geriausiai, kai kalbama savo vardu, konstruojant sakinį „aš matau...“, „aš jaučiu...“, „aš manau...“.
- Klausytojas turi norėti grįžtamojo ryšio. Prievartinis grįžtamasis ryšys neturi prasmės. Galbūt jis padės kalbėtojui išsilieti, „nuleisti garą“, bet juk grįžtamojo ryšio tikslas – ne kalbėtojo jausmų „ventiliavimas“, o klausytojo tobulėjimas.
- Tai turi būti konkretu – konkrečius, žmogaus elgesyje pasireiškiančius įpročius galima keisti, o su abstrakčiais samprotavimais nelabai yra ką veikti.
- Kartais geriau pradėti nuo teigiamų pastebėjimų – taip lengviau pradėti kalbą, lengviau ir klausytis; taip pat tai padeda neužmiršti abiejų realybės polių.
- Grįžtamojo ryšio gavėjas turėtų turėti galimybę klausti, pasitikslinti ir išreikšti jausmus po grįžtamojo ryšio.

### Grįžtamasis ryšys yra:

- subjektyvus;
- asmeniška žinutė („Aš matau...“).

### Grįžtamasis ryšys turėtų:

- būti laukiamas ar norimas;
- būti konkretus;
- būti bent pradedamas nuo teigiamų dalykų;
- palikti gavėjui galimybę klausti, tikslintis ir išreikšti jausmus.

Šiame skyriuje pateikti patarimai turėtų padėti pasiekti maksimalios naudos mokantis dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“: pirmiausia dirbant su kitais studentais grupėje ir taikant patirtinio refleksyviojo ugdymo metodą, taip pat bendraujant ir mokantis – suteikiant ir gaunant grįžtamąjį ryšį.

# Mokymosi vertinimas ir įsivertinimas

Šiame skyriuje rasite vertinimo ir įsivertinimo principus, kurie taikomi „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“.

Taip pat susipažinsite su formuojamojo ir sumuojamojo vertinimo sąvokomis, jų skirtumais.

Čia pateikti pagrindiniai vertinimo etapai mokantis patirtiniu refleksi viuoju metodu.

Galiausiai susipažinsite su numatančiojo į priekį ir reflektuojančiojo vertinimo skirtumais.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ siekiama, kad ne tik mokymosi veiklos, bet ir vertinimas vyktų pagal patirtinio ugdymo principus. Kaip minėta, mokantis patirtiniu refleksi viuoju būdu itin svarbu, kad:

- jūs taptumėte kiek galima atsakingesni už savo mokymąsi;
- jūs patys būtumėte savo mokymosi šeimininkai.

Šie du siekiai turi atsispindėti ir vertinime:

- jūs turite dalyvauti, kai vertinamas jūsų mokymasis;
- turi būti vykdomas ir formuojamasis (angl. *formative*), ir sumuojamasis (angl. *summative*) vertinimas<sup>5</sup>.

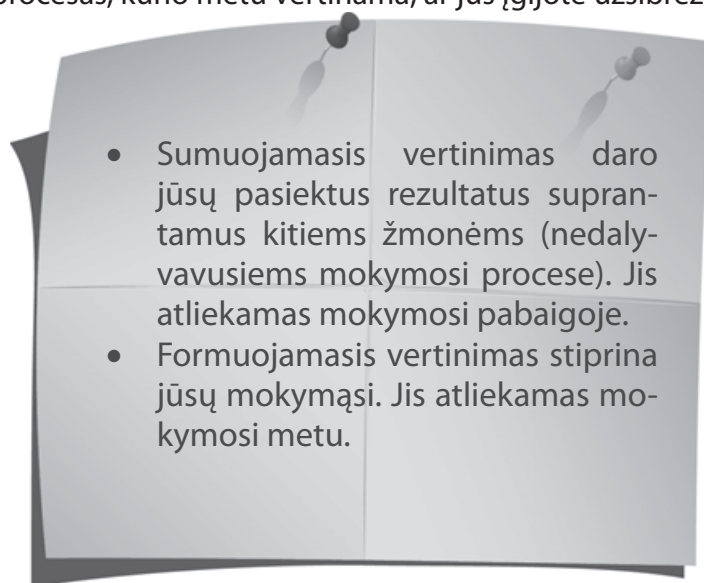
## Formuojamasis ir sumuojamasis vertinimas

Formuojamasis vertinimas – tai vertinimas dėl išmokimo, o sumuojamasis vertinimas – išmokimo vertinimas<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Garrison C., Ehringhaus M., Ph. D. *Formative and Summative Assessments in the Classroom*: Prieiga internete: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/>

<sup>6</sup> Prieiga internete: [http://amec.glp.net/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id=781847&folderId=754745&name=DLFE-20967.pdf](http://amec.glp.net/c/document_library/get_file?p_l_id=781847&folderId=754745&name=DLFE-20967.pdf)

Sumuojamasis vertinimas reikalingas siekiant įvardyti, ką jūs pasiekėte, ko išmokote mokymosi programos metu. Tai yra formalus procesas, kurio metu vertinama, ar jūs įgijote užsibrėžtų žinių, gebėjimų ir nuostatų. Vienas iš sumuojamojo vertinimo tikslų – apibrėžti tokį įvertinimą, kuris būtų suprantamas ir tiems, kurie tiesiogiai nedalyvavo jūsų mokymosi procese, bet domisi rezultatais (arba jums patiems aktualu, kad jie žinotų). Pavyzdžiui, tai gali būti jūsų draugai, aukštosios mokyklos administracija, finansuotojai ir pan. Beveik visada sumuojamasis vertinimas vyksta mokymosi proceso pabaigoje arba jam jau pasibaigus. Taip bus ir šio dalyko atveju.



Formuojamasis vertinimas vyksta mokymosi proceso metu. Pagrindinis jo tikslas – stiprinti mokymosi procesą. Toks vertinimas naudingas jums patiems ir dėstytojui kaip grįžtamasis ryšys, rodantis, kad mokymasis vyksta tinkama kryptimi ir atitinka tikslus. Formuojamojo vertinimo metu analizuojama ir įsigilinama į tai, kas jau išmokta, kur dar stringama, su kokiomis kliūtimis susiduriama, kokios dėstytojo pagalbos reikia, kokių papildomų pastangų turėtumėte sutelkti jūs patys. Pavyzdžiui, pildydamas karjeros valdymo kompetencijų įsivertinimo formą pastebiu ir pats, ir kiti pripažįsta, kad gebu įvertinti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes, bet man sunkiai sekasi eksperimentuoti su savo požiūriu ir elgesiu, o dar sunkiau įgytą patirtį panaudoti karjerai. Tą suvokęs galiu sąmoningiau bandyti naujus elgesio būdus ar paprašyti kitų pagalbos, kad jie atkreiptų mano dėmesį, kai vėl nediršiu eksperimentuoti arba nepritaikysiu turimų gebėjimų.

### **Kam reikalingas formuojamasis vertinimas atitinkam mokymosi metu?**

- Kad stiprėtų mokymasis. Kai atidžiau pažvelgiame į mokymosi eigą, turime galimybę mokytis kryptingiau ir intensyviau.
- Kad padidėtų motyvacija mokytis. Formuojamajame vertinime dalyvauja tiek dėstytojai, tiek studentai. Pastarieji dažnai dalyvauja aktyviau, o dėstytojai labiau organizuoja patį įsivertinimo procesą. Taip jūs geriau suprantate mokymosi procesą, vadinasi, tampate ir tikrais mokymosi šeiminkais. Pastebėta, kad padidėjęs atsakomybės, šeiminkiško jausmas didina motyvaciją siekti mokymosi tikslų.
- Kad jūs naudingiau dalyvautumėte. Patirtinis mokymasis negali būti naudingas, jei dalyvaujama tik jo veiklos pabaigoje ar tik pradžioje – svarbu būti aktyviam visą laiką.



Programos metu atliekamas vertinimas leidžia mums koreguoti veiksmus, ugdymosi planus ir padeda daryti išvadas, leisiančias veiklą padaryti dar naudingesnę.

- Kad gautumėte grįžtamąjį ryšį, įtvirtintumėte pasiektus rezultatus. Formuojamasis vertinimas patirtinio mokymosi metu gali padėti pastebėti ir nedidelius pokyčius, sustiprinti mokymosi rezultatus. Formuojamojo vertinimo metu aptarimas, pastangų ir pokyčių įsivertinimas padeda pastebėti reikšmingus momentus.
- Kad mokymosi rezultatus galėtumėte sėkmingiau perkelti į gyvenimą, o šiuo atveju – į karjerą. Tyrimai rodo<sup>7</sup>, kad patirtiniu būdu išmokti dalykai lengviau perkelti į gyvenimą, jei besimokantieji sutelkia dėmesį į mokymosi siekinius ir stebi, kaip jiems sekasi viską įgyvendinti. Taip ugdomas mokymosi proceso sąmoningumas, kuris nesibaigia pasibaigus mokymosi programai.

#### Formuojamasis vertinimas:

- stiprina mokymąsi;
- didina motyvaciją mokytis;
- padeda tikslingiau dalyvauti;
- teikia grįžtamąjį ryšį;
- padeda išmoktus dalykus perkelti į gyvenimą.

## Vertinimo etapai, karjeros valdymo kompetencijas laimant patirtinio ugdymo metu

**I etapas. Mokymosi uždavinių (mokymosi taikinių) pasirinkimas.** Įsivertinate pagal karjeros valdymo kompetencijų modelį ir pasirenkate svarbiausias karjeros kompetencijas, kurioms skirsite daugiausia dėmesio patirtinio mokymosi metu. Gali būti tikslinga užpildyti „Mokymosi uždavinių lentelę“ (ją rasite *Studento sąsiuvinyje*). Savoms kompetencijoms įvertinti siūlome naudoti *Studento sąsiuvinyje* esančią supaprastintą įsivertinimo formą, tačiau jei norite kompetencijas įvertinti detaliau – pasitelkite šioje knygoje pateiktą išsamią įsivertinimo formą.

**II etapas. Tarpiniai įsivertinimai.** Dalyko metu jie atliekami bent du kartus. Pirmą kartą refleksijos seminaro metu (po patirtinio seminaro) ir antrą kartą grupinės konsultacijos metu po namų užduoties. Jūs turite peržvelgti savo mokymosi uždavinių lentelę ir įsivertinti, kurie mokymosi uždaviniai įgyvendinami sėkmingai, kurie nesėkmingai, kurie nustojo būti svarbūs. Po to vėl prisimenamas karjeros valdymo kompetencijų modelis ir įsivertinama, ar atsirado naujų aktualių mokymosi uždavinių. Tarpiniai įsivertinimai atliekami kartu su kitu asmeniu: kitu studentu arba mokymosi vadovu.

<sup>7</sup> Moon J. *A handbook of reflective and experiential learning; theory and practice*, 2004.



**III etapas. Baigiamasis į(si)vertinimas.** Šis etapas turi atlikti tiek formuojamojo (juk mokymasis nesibaigia išklausius dalyką, jūs ir toliau galite mokytis), tiek esant reikalui sumuojamojo vertinimo funkcijas. Formuojamojo vertinimo metu skiriamas labai didelis dėmesys jūsų pačių įsivertinimui. Juk jūs esate savo mokymosi šeimininkai. Kai atliekamas sumuojamasis vertinimas, aktyviai dalyvaujate tiek jūs patys, tiek jūsų dėstytojai. Pirmiausia jūs patys įvertinate savo išmokimo rezultatus pagal tą pačią procedūrą, kuri pasitelkiama ir tarpinių įsivertinimų atveju. Po to dėstytojai turi argumentuotai priimti arba atmesti jūsų mokymosi įsivertinimą. Taip vertinimas bus išsamesnis. Tik tie mokymosi rezultatai, kuriuos įvardijate ir jūs patys, ir dėstytojai, įtraukiami į mokymosi rezultatus patvirtinantį pažymėjimą (jei toks išduodamas).

Čia pateikiama išsami kompetencijų įsivertinimo forma (kaip minėta, supaprastintą įsivertinimo formą rasite *Studento sąsiuvinyje*).

1.1. KARJERAI SVARBIŲ ASMENYBĖS YPATUMŲ PAŽINIMAS	NEAKTUALI	REIKIATOBULINTI	PAKANKAMA	STIPRI
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Suprantu savęs pažinimo reikšmę karjeros valdymui.				
Išmanau karjerai svarbius asmenybės ypatumus, pavyzdžiui, asmenines savybes, vertybes, interesus, gabumus, kompetencijas ir kt., suprantu jų sąsajas su karjera.				
Išmanau savęs pažinimo ir įvertinimo būdus bei priemones.				
Suprantu, kodėl karjerai svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.				
Suprantu refleksijos naudą savęs pažinimui ir turiu refleksyvumui lavinti reikalingų žinių.				
Gebu karjerai svarbiems asmenybės ypatumams pažinti parinkti tinkamus būdus ir priemones.				
Gebu įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, pavyzdžiui, asmenines savybes, vertybes, interesus, gabumus, kompetencijas ir kt.				
Gebu įvertinti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes.				
Gebu eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsivertinti įgytą patirtį ir panaudoti ją karjerai.				
Gebu savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių teikiamu grįžtamuoju ryšiu.				
Siekiu geriau pažinti save.				
Siekiu ugdyti savo refleksyvumą.				
Siekiu atvirai tyrinėti save, gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų.				
Drįstu imtis naujos veiklos.				
Siekiu vertinti save realiai ir teigiamai.				





<b>1.2. ASMENS RAIDOS ĮTAKOS KARJERAI PAŽINIMAS</b>	<b>NEAKTUALI</b>	<b>REIKIATOBULINTI</b>	<b>PAKANKAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Išmanau apie fizinę, psichologinę ir socialinę asmenybės raidą, jos sąsajas su karjera.				
Turiu žinių apie svarbius gyvenimo įvykius (šeimos sukūrimas, vaiko gimimas, darbo netekimas ir kt.) ir jų sukeltus vaidmenų pokyčius.				
Suprantu asmens raidos ir svarbių gyvenimo įvykių įtaką karjerai.				
Gebu įvardyti asmeninei karjerai svarbius raidos pokyčius ir gyvenimo įvykius.				
Gebu stebėti ir apibūdinti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais, suprantu jų reikšmę karjeros planams.				
Gebu įvertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.				
Siekiu vertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.				
Siekiu atsižvelgti į svarbių gyvenimo įvykių įtaką asmeninei karjerai.				

<b>2.3. DARBO GALIMYBIŲ TYRINĖJIMAS</b>	<b>NEAKTUALI</b>	<b>REIKIATOBULINTI</b>	<b>PAKANKAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Gebu rinkti, interpretuoti, vertinti ir asmeninės karjeros tikslams panaudoti informaciją apie dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, profesijas, darbo vietas ir pareigybes.				
Gebu asmeninės karjeros valdymo tikslams pasinaudoti darbo rinkos informacija.				
Domiuosi užimtumo galimybėmis.				
Siekiu ugdyti kompetencijas, atsižvelgdamas į darbo rinkos reikalavimus.				
Siekiu vertinti reikalavimų darbuotojams pokyčius.				



<b>2.4. MOKYMOŠI GALIMYBIŲ TYRINĖJIMAS</b>	<b>NEAK- TUALI</b>	<b>REIKIATO- BULINTI</b>	<b>PAKAN- KAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Gebu apibrėžti asmeninę mokymosi vertę, nustatyti tinkamas ir realistiškas mokymosi galimybes, atsižvelgdamas į karjeros tikslus.				
Gebu nustatyti tinkamas mokymosi galimybes, susikurti mokymosi strategiją, atsižvelgdamas į karjeros tikslus.				
Gebu rasti tinkamus paramos mokymuisi šaltinius.				
Siekiu teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes.				
Siekiu nuolat ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas.				

<b>3.3. KARJEROS PLANO SUDARYMAS</b>	<b>NEAK- TUALI</b>	<b>REIKIATO- BULINTI</b>	<b>PAKAN- KAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Siekiu planuoti savo karjerą.				
Gebu apibrėžti ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus.				
Gebu sudaryti planą karjeros tikslams pasiekti (plane numatyti uždavinius, veiklas ir jų tarpusavio sąsajas, veiklų trukmę, išteklius ir kt. svarbius komponentus).				
Gebu koreguoti karjeros tikslus, planus, atsižvelgdamas į asmens ir aplinkos pokyčius.				
Siekiu įsivertinti, ar sėkmingai sekėsi integruoti asmens ir aplinkos pokyčius į karjeros planą.				

<b>4.2. MOKYMOŠI PROCESO VALDYMAS</b>	<b>NEAK- TUALI</b>	<b>REIKIATO- BULINTI</b>	<b>PAKAN- KAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Gebu įvertinti asmeninį mokymosi poreikį, ilgalaikius ir trumpalaikius saviugdodos tikslus, šiuos tikslus susieti su karjeros tikslais.				
Gebu sudaryti mokymosi planą ir organizuoti savarankiško mokymosi procesą.				



Gebu pasirinkti tinkamas mokymosi formas, metodus ir priemones.				
Siekiu imtis atsakomybės už mokymosi tikslus ir rezultatus.				
Siekiu nuolat mokytis ir tobulėti.				
Siekiu vertinti, ar įgytos kompetencijos padeda sėkmingai veikti besikeičiančioje aplinkoje ir įgyvendinti karjeros tikslus.				

<b>4.3. DARBO PAIEŠKOS PROCESO VALDYMAS</b>	<b>NEAKTUALI</b>	<b>REIKIATOBULINTI</b>	<b>PAKANKAMA</b>	<b>STIPRI</b>
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Gebu įvardyti individualius karjeros tikslus, turimas kompetencijas, motyvaciją ir situaciją darbo rinkoje atitinkančias įsidarbinimo galimybes.				
Gebu nusistatyti darbo paieškos tikslus ir parengti darbo paieškos strategiją.				
Gebu naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.				
Gebu gauti ir priimti kolegų, draugų, šeimos narių ir kt. pažįstamų pagalbą darbo paieškos procese.				
Gebu įvertinti ir pasirinkti tinkamą darbo pasiūlymą.				
Siekiu nustatyti tinkamas įsidarbinimo galimybes.				
Siekiu vertinti darbo paieškos proceso efektyvumą ir tobulinti šį procesą.				
Siekiu vertinti ir tobulinti darbo paieškos gebėjimus.				
Siekiu naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.				
Darbo paiešką vertinu kaip tikslingą, pastangų, laiko ir kompetencijų reikalaujančią veiklą.				
Siekiu pasimokyti iš nesėkmių, patiriamų darbo paieškos procese.				

4.3. KARJEROS DERINIMAS SU KITOMIS GYVENIMO SRITIMIS	NEAKTUALI	REIKIATOBULINTI	PAKANKAMA	STIPRI
Bendras vertinimas				
<b>Detalus vertinimas</b>				
Gebu apibrėžti sau svarbias gyvenimo sritis ir vaidmenis.				
Gebu planuoti, organizuoti savo veiklas, laiką, išteklius taip, kad palaikytumėte balansą tarp įvairių svarbių gyvenimo sričių ir vaidmenų.				
Siekiu nusistatyti gyvenimo prioritetus, įvardyti karjeros reikšmę atsižvelgdamas į kitas gyvenimo sritis.				
Siekiu apibrėžti svarbius gyvenimo vaidmenis ir nusistatyti jų prioritetus.				
Siekiu įvairių gyvenimo sričių ir vaidmenų darnos.				

### Numatantis (žvelgiantis p riekį) ir reflektuojantis (žvelgiantis atgal) vertinimai

Mokymasis vertinamas tiek pagal iš anksto numatytus mokymosi tikslus ir uždavinius (numatantis vertinimas), tiek atviru žvilgsniu žvelgiant atgal ir vertinant tai, kas jau įvyko, neapsiribojant vien tuo, kas buvo suplanuota išmokti (reflektuojantis vertinimas). Abu šie vertinimai turi savo privalumų, kuriuos jums tikslinga išnaudoti.

Numatantis vertinimas padeda susitelkti į tam tikrus mokymosi uždavinius ir kryptingai juos įgyvendinti, stebėti, kaip sekasi tai daryti formuojamojo vertinimo metu. Numatantis vertinimas – kryptingo mokymosi pagrindas. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyko studijų metu tam naudojamas karjeros valdymo kompetencijų modelis. Jis yra mokymosi kryptingumą užtikrinantis įrankis. Jūs turėsite savo situaciją įvertinti pagal pateiktą formą prieš dalyką ir dalyko metu.

Reflektuojantis vertinimas leidžia pastebėti neplanuotus, bet dažnai taip pat svarbius mokymosi rezultatus. Tai ypač aktualu mokantis patirtiniu būdu, nes patyrimas visuomet sukuria galimybę išmokti ir neplanuotų dalykų. Patirtinio ugdymo visybiškumą patvirtino naujais tyrimais<sup>8</sup>. Todėl „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ ne tik skiriamas dėmesys planuotiems mokymosi

Numatantis vertinimas pagrįstas iš anksto suplanuotais mokymosi uždaviniais, jis stiprina mokymosi kryptingumą.

Reflektuojantis vertinimas pagrįstas neplanuotais išmokimais ir stiprina atvirumą mokymosi rezultatams.

<sup>8</sup> Čepienė A. *Bendrujų kompetencijų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniame rengime*: daktaro disertacija, 2010; Gurova. T. *Patyriminio ugdymo metodo veiksmingumo tyrimas*, 2010; Krouwel W. *The value of Serendipitous learning*, 2005.



uždaviniams, bet ir pastebimos, apibrėžiamos netikėtos karjeros valdymui naudingos žinios, gebėjimai ir nuostatos. Dėstytojai jums pateiks konkrečius klausimus refleksijai, tačiau bet kokių atveju verta pagalvoti:

- kas įvyko mokymosi metu, kokie svarbiausi momentai įstrigo atmintyje;
- kokių naujų žinių, gebėjimų ar nuostatų (požiūrių, galimybių) įgijau ir kaip jie pasireiškia mano kasdieniame gyvenime.

Tai yra viena kitą papildančios vertinimo formos: be numatančio vertinimo mokymasis gali prarasti kryptingumą, o be reflektuojančio vertinimo nemažai vertingų pasiektų dalykų gali taip ir likti neįvardyti ir tinkamai nepanaudoti gyvenime. Tačiau atvirumas neplanuotiems iššūkiams mokantis patirtiniu būdu yra labai svarbus ir naudingas.

Vertinimo ir įsivertinimo principai ir skirtingi būdai, su kuriais susipažinote šiame skyriuje, turėtų padėti jums visapusiškiau ir naudingiau vertinti savo mokymąsi.

# Literatūra

1. Adler R., Resenfeld L., Towne N. *Interplay: the Process of Interpersonal Communication*. CBS, 1986.
2. Beard C., Wilson J. P. *Experiential learning: a best practice handbook for educators and trainers*. Kogan page, 2006.
3. Boal A. *Games for actors, and non-actors*. Routledge, 2002.
4. Brockbank A., McGill I. *Facilitating reflective learning in higher education*. SRHE and Open University Press, 2007.
5. Cain J. *Teamwork and Teamplay: A Guide to Cooperative, Challenge, and Adventure Activities That Build Confidence, Cooperation, Teamwork, Creativity, Trust, Decision Making, conflict*. Kendall Hunt Pub Co., 2010.
6. Chaube S. P., Chaube A. *Foundations of education*. Vikas publishing house, 2008.
7. Covey S. *The 7 habits of highly effective people*. Free Press, 1990.
8. Čepienė A. *Bendrujų kompetencijų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniame rengime: daktaro disertacija*. VDU, 2010.
9. Deltuva A. *Grupės proceso poveikis asmenybei*. Prieiga internete: [http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/\\_kp\\_publicacijos/Grupes\\_proceso\\_poveikis\\_asmenybei.pdf](http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/_kp_publicacijos/Grupes_proceso_poveikis_asmenybei.pdf)
10. De Silva P. *An introduction to Buddhist psychology*. Palgrave Macmillan, 2005.
11. Dewey J. *Experience and Education*. Touchstone New York, copyright by Kappa Delta Pi, 1997.
12. Freire P. *Engiamųjų pedagogika*. Tyto Alba, 2000.
13. Garrison C., Ehringhaus M. *Formative and Summative Assessments in the Classroom*. Prieiga internete: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/>
14. Gurova T. *Patyriminio ugdymo metodo veiksmingumas dirbant su socialiai pažeidžiamais jaunais žmonėmis: magistro darbas*. VU, 2010.
15. Greenberg L. R., Rice L. N., Elliott R. *Facilitating Emotional Change: The Moment-by-Moment Process*. Guilford Press, 1996.
16. Hovelynck J. *Moving active learning forward*. Keynote presentation. 30th annual AEE Conference, Saint Paul, Minnesota, November 2002. In: *The Journal of Experiential Education*. 2003, Vol. 26, NO. 1, pp. 1–7.
17. Hurt W. *The Art of Living: Vipassana Meditation*. Harper Collins publisher New York, 1987.
18. Kepalaitė A. *Grupės ir grupiniai procesai*. VDU, Kaunas, 2008.
19. Knapp C. E., Smith T. E. *Exploring the power of solo silence and solitude*. AEE, 2005.
20. Kolb D. A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall Inc., 1983.
21. Kolb D. A. and Fry R. *Toward an applied theory of experiential learning*, in: C. Cooper (ed.), *Theories of Group Process*. London: John Wiley, 1975.
22. Luckner J. L., Nadler R. S. *Processing the experience*. Dubuque, 1997.
23. Mewaldt A., Gailius Ž. *Praktinis vadovas jaunimo lyderiams*. Vilnius, 1997.
24. Moon J. *A Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice*. Routledge, 2004.
25. Neuman J. *Education and learning through outdoor activities*. IYNF, 2004.
26. Reynolds M., Vince R. *Handbook of Experiential Learning and Management Education*. Oxford University Press, 2008.
27. Rogers C. R. *Freedom to learn: a view of what education might become*. Ohio: Columbus, 1969.
28. Simpson S. *The Leader Who Is Hardly Known*. Wood N Barnes, North Willow Oklahoma, 2008.
29. Spencer L. M., Spencer S. M. *Competence at Work*. Hoboken. NJ: John Wiley&Sons, Inc., 1993.



30. *The Philosophy and Theory of Experiential Education: An Introduction*. Prieiga internete: [http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia\\_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf](http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf)
31. *Role of experiential learning trainer / facilitator*. Prieiga internete: <http://www.viaexperientia.net/uploads/Roles-of-EL-trainer.pdf>
32. Yalom I. D. *The theory and practice of group psychotherapy*. N. Y.: Basic books, 1970.





De-199 Deltuva Artūras, Godvadas Paulius

Artūras Deltuva, Paulius Godvadas. **Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos vadovas studentui.** – Šiauliai: AB spaustuvė „Titnagas“. 2015, 48 p.

ISBN 978-9955-613-95-4

UDK 331.5

De-199

Redagavo Silvija Papaurelytė-Klovienė  
Maketavo Laura Vilkanauskienė

2015-01-15. 5,75 leidyb. apsk. l. Tiražas 4328. Užsakymas 184.  
Išleido AB spaustuvė „Titnagas“,  
Vasario 16-osios g. 52, Šiauliai  
[www.titnagas.lt](http://www.titnagas.lt)

ISBN 978-9955-613-95-4



9 789955 613954



MOKSLAS • EKONOMIKA • SANGLAUDA



EUROPOS SĄJUNGA  
EUROPEAN UNION

*Kuriame Lietuvos ateitį*

Leidiny s parengtas įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visa gyvenimą“ VP1-2.3-ŠMM-01-V priemonės „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“ valstybės projektą Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-001 „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (1 etapas)“.