

PROFESINIO KONSULTAVIMO
METODAI IR TECHNIKOS

I

Parengė: Švietimo mainų paramos fondas
Konsultavo: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba

Leidiny s angl. kalba „Career Counselling. Compendium of methods and techniques“ (Autorių kolektyvas: Mihai Jigau, Ph.D; Luminita Tasica, Ph.D; Angela Musca, Ph.D; Mihaela Chiru; Petre Botnariuc; Irina Cozma; Speranta Tibu)

Iš anglų kalbos vertė: Zinaida Mažeikaitė
Redagavo: UAB „Polifax dizainas“

Šis leidiny s yra finansuojamas remiant Europos Komisijai
Šis leidiny s atspindi tik autorių požiūrį, todėl Europos Komisija
negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.

© Švietimo mainų paramos fondas (Euroguidance projektas)

TURINYS

ĮVADAS	5
METODOLOGIJOS ASPEKTAI (KRYPTYS)	6
<i>Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
HOLLAND TESTAVIMO PRIEMONĖS	23
<i>Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
KUDER PROFESINIŲ INTERESŲ ĮVERTINIMO TYRIMAS	38
<i>Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
1 priedas	
PROFESINIŲ INTERESŲ TYRIMO PRIEMONĖ – KUDER *	
C FORMA	47
2 priedas	
PROFESIŲ PROFILIAI	49
3 priedas	
TRUMPAS PROFILIŲ PAAIŠKINIMAS	50
KOGNITYVINIS INFORMACIJOS APDOROJIMAS	52
<i>Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	

KORTELIŲ RŪŠIAVIMAS	67
<i>Gabriela LEMENI, Mihaela PORUMB,</i> <i>Psichologijos ir pedagogikos mokslų fakultetas,</i> <i>Babes-Bolyai universitetas, Cluj Napoca</i>	
VERTYBIŲ IŠAIŠKINIMAS	82
<i>Angela MUSCA,</i> <i>Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
KOMPETENCIJŲ ĮVERTINIMAS	94
<i>Angela MUSCA,</i> <i>Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
KARJEROS PLANAVIMAS IR VYSTYMAS	105
<i>Irina COZMA,</i> <i>Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	
PROFESIJOS PROFILIS	116
<i>Luminita TASICA,</i> <i>Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas</i>	

IVADAS

Vis daugiau jaunų ir vyresnio amžiaus žmonių kreipiasi į profesijos konsultantus, tikėdamiesi patarimų ir pagalbos vystant asmeninę profesinę karjerą. Profesijos konsultantai savo ruožtu stengiasi suteikti kuo kokybiškesnes profesinio konsultavimo paslaugas: naudoja ne tik gerai žinomus ir išbandytus profesinio konsultavimo metodus, bet ir domisi naujomis, kitų šalių praktika patikrintomis profesinio konsultavimo priemonėmis. Europoje yra sukurta nemažai profesinio konsultavimo metodų ir technikų, tačiau kiekvienas konsultantas, įvertinęs kliento poreikius ir konsultacijos tikslus, privalo sugebėti pasirinkti tinkamiausią individualios konsultacijos ar konsultacijos grupėje metodą.

„Euroguidance“ projektas Rumunijoje, kartu su ekspertų grupe, parengė populiariausių Rumunijoje profesinio konsultavimo metodų ir technikų rinkinį, kurio pagrindinis tikslas – pristatyti pagrindines profesinio konsultavimo priemones bei gerąją Rumunijos profesinio konsultavimo patirtį. Šiame rinkinyje galima rasti net 44 metodų ir technikų aprašymus, kuriuose nurodomos metodo ištakos, pavyzdžiai, taikymo galimybės įvairioms tikslinėms grupėms, metodo privalumai ir trūkumai.

Švietimo mainų paramos fondas, bendradarbiaudamas su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, atrinko ir išvertė dalį šiame leidinyje aprašytų metodų, kurie gali būti naudingi Lietuvos profesijų konsultantams. Tikimasi, kad šis leidinys padės susipažinti su naujais, dar nežinomais profesinio konsultavimo metodais, pagilins konsultantų žinias, paskatins plačiau domėtis šių metodų pritaikymo galimybėmis.

METODOLOGIJOS ASPEKTAI (KRYPTYS)

Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas

Profesinis konsultavimas – tai plataus masto požiūris į visus žmogaus asmeninio, profesinio ir socialinio gyvenimo aspektus. Jis taikomas bet kurio amžiaus ir įvairiausios socialinės padėties asmenims, siekiant padėti kiekvienam iš jų vystyti asmeninę karjerą, rasti teisingus sprendimus mokslo, darbo ir visuomeninio gyvenimo srityse.

Nagrinėjant profesinio konsultavimo raidą, galima teigti, kad dalis profesiniame konsultavime taikomų vertinimo metodų ir technikų pasiteisino, kitus galima apibūdinti kaip netinkamus. Pavyzdžiui, anksčiau paprastai buvo naudojami psichologiniai testai, dabar – dažniau testai ir interesų, prioritetų, polinkių, požiūrių ir vertybių klausimynai.

Ankstyvąją Rumunijos profesinio konsultavimo stadiją būtų galima identifikuoti kaip profesinio orientavimo plėtos psichometrinę fazę, po kurios sekė mokymo fazė. Ji tebesitęsia iki šiol. Šiuo laikotarpiu išskirtinę svarbą įgyja kognityvinės (pažintinės) informacijos interpretavimas ir apdorojimas bei vyrauja holistinis požiūris į profesinę etiką ir darbo kokybę.

Konsultuojant profesijos pasirinkimo klausimais naudojami patikimiausi metodai, pasirinkti iš įvairių testų, klausimynų ir

anketų. Šie metodai padeda surinkti informaciją apie:

- gabumus (intelektualinius, verbalius, skaičiavimo, samprotavimo, reakcijos greičio, ypatingus talentus ir kt.);
- asmenybę;
- interesus ir specialius poreikius;
- vertybes ir požiūrius;
- akademinį žinių įvertinimą (mokymosi įgūdžius ir metodus);
- tarpasmeninius ryšius;
- asmeninį įvaizdį (autokoncepciją);
- sprendimų priėmimą;
- karjeros vystymą (mokymas priimti sprendimus);
- specialių kategorijų žmones.

Testai – tai objektyvios ir sistemingos individų atitinkamo elgesio elementų įvertinimo priemonės (įvairių sričių: gabumų, asmenybės, požiūrių, žinių). Remiantis testų atsakymais individui galima priskirti tinkamiausias darbinės sritis. Šių, nesikeičiančių asmeninių charakteristikų analizė apibrėžia ir identifikuoja atitinkamas žmogaus charakteristikas.

Standartiniai klausimynai taip pat yra atskirų elgsenos segmentų (tarpsnių) įvertinimo priemonės, kuriomis asmenų atsakymai nėra vertinami tik kaip teisingi

ar neteisingi, bet lyginami su kitų žmonių pateiktais atsakymais, tai yra su grupės norma (Brown ir Brooks, 1991).

Kaip rodo praktika, konsultantai dažniau naudoja interesų ir įgūdžių priemonės nei psichologinius ir asmenybės testus. Iš tikrųjų, kurios įvertinimo priemonės bus tinkamiausios, priklauso nuo konsultanto pasirinktų tikslų: ar jis siekia padėti klientams vystyti karjerą ir priimti sprendimus, ar tik interpretuoja informaciją, tenkindamas klientų interesus. Pastebėta, kad ne retai konsultavimo rezultatas gali būti toks pat, bet kiekvienos aprašytos situacijos priemonės – skirtingos.

Profesinio konsultavimo psichologinės priemonės ir testai gali identifikuoti :

- profesinių interesų sritis (prioritetas);
- įgūdžius, gebėjimus, gabumus bei charakteristikas, reikalingas tam tikrai užimtumo (profesijų) sferai;
- asmenybės savybių atitikimą konkrečiai užimtumo (profesijai) sferai;
- galimas nepasitenkinimo ar pažangos stokos priežastis darbe;
- asmeninį atsiribojimą ir stereotipus, priimant sprendimus klientų užimtumo (dėl profesijos) sferoje.

Kai konsultantai su klientais aptaria testo bei klausimyno rezultatus, dažnai iškyla nesutarimų. Rimčiausi nesutarimai susiję su tuo, kad:

- konsultavime nebūtinai turi būti taikomas tik testavimo metodas;
- testų rezultatai sutrikdo konsultanto ir kliento santykius;
- testai nėra patikimi ir dažnai tampa kultūrinių bei lytinių, etikečių klįjavimo priežastimi;
- kai kurie psichologinių testų ir priemonių rezultatai turi neigiamos įtakos tam tikrai klientų kategorijai, nes gali nuvilti, sumenkinti jų asmeninį įvaizdį, o ne pagerinti ir t.t.

Tikslinių grupių stebėjimo metu paaiškėjo, kad dažnai testai ir priemonės yra naudojami netinkamai, todėl tais atvejais jie negali būti priskiriami konsultavimo priemonių grupei. Todėl konsultantas privalo pasirinkti tinkamus testus ir priemones kiekvienam klientui asmeniškai: atsižvelgiama į iškilusią problemą, į priemonių naudojimo kelius ir ypač į rezultatų interpretavimo būdus bei etikos ir profesinių standartų taikymą.

Be to, konsultantas naudoja tam tikrus testus ir priemones, siekdamas klientams padėti pažinti patiemis save, patiemis įsivertinti asmenines galimybes, paskatinti priimti sprendimus ir planuoti savo karjerą. Kitaip sakant, įvertinimo instrumentai (priemonės) gali padėti klientams:

- pažinti savo asmeninius gebėjimus, gabumus, įgūdžius arba žinias;
- pasirinkti mokymosi būdus, kurie derinasi su tam tikrame gyvenimo etape

rengiamais asmeniniais karjeros planavimo projektais ir rezultatais;

- nustatyti profesijų alternatyvas pagal savo interesų struktūrą, gabumus ir vyraujančius asmenybės bruožus;
- susidaryti pozityvų, realistinį asmeninį įvaizdį;
- nustatyti profesinės srities barjerų priežastis, kilmę bei amplitudę;
- pasiruošti sprendimų priėmimui ir nepriklausomam karjeros vystymo planavimui;
- užpildyti informacijos trūkumą ar ištaisyti jos netikslumus bei atsikratyti stereotipų darbo pasaulio atžvilgiu;
- nustatyti profesinio nepasitenkinimo, socialinės integracijos ar kitų sunkumų, kuriant santykius ir atliekant įvairius vaidmenis, galimas priežastis.

Konsultantai psichologinius testus ir priemones dažniausiai naudoja dviem atvejais:

- norėdami sutaupyti laiko, kai yra smarkiai užsiėmę kitais klientais;
- stengdamiesi kompensuoti informacijos trūkumą, esant naujiems klientams.

Konsultantas gali gauti pakankamai informacijos apie klientus pirmo interviu metu. Interviu paprastai taikomas tada, kai žmogus yra jau anksčiau bendravęs su profesinio konsultavimo specialistu. Tokiu atveju įvertinimas, atliekamas vien tik psichologinių testų ir priemonių pa-

galba, yra yra ne itin efektyvus laiko, atitinkamos informacijos ir išlaidų požiūriu.

Atskirais atvejais, konsultantai testus ar priemones naudoja, siekdami „pralaužti ledą“ bendraujant su atitinkamais klientais arba naudoja juos kaip papildomus argumentus, siekdami įtraukti klientus į susitikimus ir padėti apsispręsti dėl profesinio kelio, t.y. tinkamiausio mokymosi ar darbo.

Ar taikyti tam tikrus testus ir (arba) priemones leidžiama pasirinkti pačiam klientui.

Daug svarbesnis yra ne pats testavimas, o rezultatų interpretavimas.

Žemiau pateikiamos procedūros, kurias konsultantas privalo atlikti:

- pasirinkti tinkamiausią priemonę, kuris suteiktų maksimalią galimybę spręsti kliento problemas;
- įsitikinti, ar klientai supranta taikomų testų ir (ar) priemonių tikslus, ar pasiruošę vykdyti užduotis, atsakyti į klausimus, ar suvokia, ko jie tikisi iš testavimo;
- patikrinti, ar asmenys pateikia visus reikiamus duomenis;
- fiksuoti klientų elgesį testavimo metu;
- įdėmiai patikrinti atsakymus, sutikrinti su atsakymų puslapiu, šifruoti, siekti išgauti informacijos papildomiems testams;
- kruopščiai sulygtinti testo rezultatus su standartais;

- apibendrinti gautus duomenis ir paruošti klientą rezultatų interpretavimui (to paties susitikimo metu, bet geriau kitoje sesijoje). Toliau pateikiame keleta klausimų klientui, kuriuos gali užduoti konsultantas prieš rezultatų interpretavimą: *Ką jūs manote apie testą? Ką jūs manote apie testo atlikimą? Kokia jūsų nuomonė apie testavimo sąlygas? Kurie klausimai pasirodė nejprasti? Ar reikia jums ką nors paaiškinti?*;

- gauti reikiamos informacijos, siekiant suprasti testo atlikimą, susiejant jį su realiu kliento gyvenimu (išsilavinimu, socialinėmis ir kultūrinėmis sąlygomis, socialine padėtimi, asmens bruožais ir kt.), nes vienodi balai nevienodai charakterizuoja klientą;

- visą apie klientą surinktą informaciją (mokslas, šeima, asmeninė patirtis ir kt.) dinamiškai, realiai interpretuoti atsižvelgiant į kliento gyvenimą;

- interpretavimo metu konsultantas privalo:

- įtraukti klientą į aktyvų rezultatų aptarimą (pvz., *„Matematiškai jūsų balai aukšti, bet šios srities požiūriu – žemiau vidutinių. Kodėl, jūsų manymu, taip nutiko?“*);

- aiškinant vengti specifinių žodžių, terminų, kurių klientas nežino, sunkiai suvokia ar gali netiksliai suprasti;

- išlaikyti **geranorišką neutralumą** ir „nepagražinti“ atitinkamų papildomų testų rezultatų: kai kurie asmenys gali būti sukręsti testų rezultatų bei pačių konsultantų galimybėmis – atskleisti asmeninius klientų gyvenimo dalykus, taip pat įsiseisti dėl kokių nors negatyvų

(„Sunkumai ir nepatogumai, susiję su blogu testo atlikimu ar negatyviais rezultatais – tai konsultanto, o ne kliento problema“) (Tinsley ir Bradley, 1986);

- žinoti kliento požiūrį į psichologinių testų „sugebėjimą“ spręsti asmeninius klausimus, padėti klientams suprasti, kad jų viltys yra realios (pvz., klientas gali perdėtai pasitikėti testo stebuklingais rezultatais ar sprendimais; konsultantas gali susidurti su skepticizmu ir negatyvizmu dėl savistabos sunkumų ar dėl gynybinio mechanizmo ir kt.).

Praktika rodo, kad profesinis klientų orientavimas reikalauja visapusio požiūrio į jų problemas, t.y. neturi būti susitelkiama vien tik ties profesijos pasirinkimu. Konsultantams svarbu pripažinti faktą, kad žmonės vienu metu ir (arba) alternatyviai atlieka įvairius vaidmenis gyvenime ir su tuo susitaiko. Jie yra visiškai įsitraukę į šiuos vaidmenis su visomis savo asmeninėmis charakteristikomis. Todėl, konsultantai privalo suprasti, kad individai tarpasmeninius kontaktus užmezga per įvairius vaidmenis, kuriuos atlieka konkrečiose gyvenimo situacijose.

Informacija, gauta iš kokybiškai parengto testo pasižymi:

- **patikimumu**: kai psichologiniame įvertinime nėra vertinimo klaidų, nustatytų pagal vidinį testo logiškumą ir reikšmių (rezultatų) stabilumą, kai testas taikomas pakartotinai; patikimumo koeficientas

(kuris kokybiškiausiuose testuose svyruoja tarp 0,80-0,90) nustatomas:

- priemonės *vidiniu nuoseklumu* (logiškumu), kuris paskaičiuojamas statistiškai, o vertinimas „aukštas“ rašomas tada, kai visos testo užduotys arba klausimai patvirtina tą pačią vertinimo psichologinę įvairovę; patikrinimą galima atlikti taikant pusinį testavimą ir taikant dviejų testo pusių reikšmių koeficientų skaičiavimą;

- testo atlikimo *laiko stabilumu*, kuris reiškia testavimą-pertestavimą po tam tikro intervalo (abi testo pusės privalo turėti panašaus sunkumo vienodą klausimų kiekį, o atranką galima atlikti atrenkant klausimus pažymėtus nelyginiais skaičiais); reikšmių (rezultatų) stabilumo koeficientas yra tuo geresnis, kuo jis yra arčiau 1;

- **pagrįstumu**: tai svarbiausia testo savybė ir reiškia, kad testo turinys yra orientuotas į tyrimo problemą (tai yra teigiamas atsakymas į klausimą: ar iš tikrųjų jis vertina tą, kam yra skirtas?); ši testo savybė yra privaloma, nes be jos daugeliu atvejų tiesioginis psichologinių charakteristikų įvertinimas būtų neįmanomas (pvz., interesų, požiūrių, asmeniųjų bruožų ir kt.).

Yra trys pagrindinės testų pagrįstumo kategorijos:

- *turinio pagrįstumas*: reiškia testo reikšmingų klausimų, galinčių objektyviai paaiškinti psichologinį įvertinimą (dažniausiai pasitaiko mokykliniuose testuose), proporciją;

- *kriterijaus pagrįstumas*: reiškia įrodymą, kad yra ryšys tarp testo rezultatų ir tam tikro elgesio tipo, kuris priimamas kaip kriterijus (pvz., jeigu jūs įvertinate darbo atlikimą, tai į atitinkamą testą turėtumėte įtraukti tuos klausimus, kurie garantuotų tikslų jūsų įvertinimą tų aspektų, kurie apibrėžia konkretų kriterijų); šiuo atveju identifikuojami du kriterijaus pagrįstumo tipai: *prognostinis ir bendras*, kuris priklauso nuo laikino, testo rezultatų ir atlikto įvertinimo realaus patvirtinimo ryšio;

- *konstrukcijos pagrįstumas*: reiškia testo klausimų pagalba įvertintų psichologinių bruožų, kuriuos mes siekiame įvertinti, laipsnį (konstrukcija arba idėja šiuo atveju išryškina teorinės psichologinės struktūros, kuria remiasi testo sukūrimas, veiksmingumą).

Žemiau pateikiama pagrįstumo tipų, jų tikslų ir atitinkamų koeficientų nustatymo procedūrų apibendrinta lentelė (Bezanson, Monsebraaten and Pigion, 1990):

Pagrįstumo tipas		Tikslas	Procedūra
Turinys		nustatyti ar reikšmės (balai) pateikia teisingą užduočių paketo atlikimo įvertinimą	loginis ruošiamų vertinti klausimų palyginimas
Kriterijus	prognostinis	nustatyti ar reikšmės suteikia galimybę numatyti būsimą atlikimą	taikyti priemonę, kurios rezultatus siekiama naudoti būsimam atlikimui, pertestuojant ir lyginant numatytus rezultatus su naujais
	bendras	nustatyti ar reikšmės suteikia galimybę įvertinti esamą atlikimą	taikyti priemonę ir gauti tiesioginio atlikimo įvertinimą, daryti palyginimą
Konstrukcija	suvestinė	patikrinti, ar testų bei priemonių skalės yra sietinos su kitomis panašiomis, turinčiomis tokį patį teorinį pagrindą	vertinti skalių koreliacijos su panašiomis laipsnį, atsižvelgiant į teorinį pagrindą
	diferencijuota	patikrinti, ar testų bei priemonių skalės skiriasi nuo panašių, turinčių kitokį teorinį pagrindą	vertinti skalių koreliacijos laipsnį su kitomis, panašiomis, turinčiomis kitokį teorinį pagrindą

• **objektyvumu:** reiškia, kad testų savybės suteikia galimybę skirtingiems naudotojams gauti vienodus rezultatus (testai santykinai yra „atsparūs“ reikšmių (balų) skaičiavimo subjektyvumui, nes yra didelis klausimų pasirinkimas, pvz., ar atsakymai teisingi, ar neteisingi, ar iš anksto suformuluoti);

• **praktine verte:** testo praktinė vertė – tai jo tinkamumas kasdieniam psichologiniam įvertinimui: *ekonominiu požiūriu* (daugkartinio naudojimo medžiaga: atitinkamas formatas, pats testas, instrumentas, vadovėliai, atsakymų lapai),

sutrumpinta naudojimo trukmė, lengvai suprantamos užpildymo instrukcijos, greitas balų skaičiavimas ir paprasti interpretavimo būdai.

Profesinio psichologinio įvertinimo instrumentų autoriai kartu su testu siūlo surinkti visus duomenis, susijusius su gyventojų charakteristikomis, kuriomis remiantis buvo parengti detalūs balų skaičiavimo standartai (lytis, amžius, išsilavinimas ir kt. statistiniai duomenys); komentarus, kurie atitinka pagrindines testų savybes (patikimumą, pagrįstumą ir kt.).

Konsultantas, konsultuodamas klientus ir naudodamas psichologinius testus, klausimynus ir kitas priemones, bei atlikdamas įvertinimą, turi siekti išsiaiškinti, ką klientai gali daryti (dėl jų asmeninių įgimtų savybių ar ankstesnio mokymosi) ir ką jie norėtų daryti (t.y. išsiaiškinti interesus, motyvaciją, požiūrius). Ryšio tarp šių individo asmenybės sąvokų negalima nustatyti: abu komponentai kartu yra reikalingi, bet sėkmingai darbo vietai garantuoti šios sąlygos nepakankamos. Turėtume priminti, kad, kai mes kalbame apie darbą plačiaja prasme, mes galvojame apie veiklą, kuri gali būti fizinė (rankų darbas) arba intelektualinė, atliekama siekiant gauti pajamų arba kitų rūšių materialinę, moralinę ar finansinę kompensaciją už pastangas ar sugaištą laiką. Tarp planinės veiklos kategorijų, kurios kvalifikuojamos kaip darbas, yra: valstybinės ar privačios įstaigos ir įmonės, darbas namuose, savanoriška (labdaringa), mokymo veikla ir kt.

Be abejonės, klientų įvertinimas turi papildomą svarbą, jeigu jis yra profesinio konsultavimo dalimi ar to reikalauja daugumos šios srities praktikų ir teoretikų priimtas profesinio konsultavimo apibrėžimas.

„Profesinis konsultavimas – tai procesas, kuriuo siekiama maksimalaus individo galimybių, poreikių, troškimų ir interesų atitikimo realiai pasiūlai mokytis, socialiai ir profesiskai integruotis. Profesinis konsultavimas – tai socialinės paslaugos, turinčios

holistinį, tęstinį, lankstų požiūrį į individus visose jų gyvenimo stadijose (oficialus mokymasis, darbas, socialinė integracija, bendruomeninis gyvenimas, nepertraukiamas profesinis tobulėjimas, darbų keitimas, šeiminė padėtis, persikvalifikavimas, pensija ir kt.) ir į visus reikšmingus gyvenimo aspektus bei atliekamas pareigas mokykloje, darbe, socialiniame ir bendruomeniniame gyvenime, šeimoje, laisvalaikio praleidime ir kt., kur kompetentingi konsultantai atlieka profesinį orientavimą.“ (Jigau. 2003).

Šiame plačiame profesinio konsultavimo apibrėžime besąlygiškai randama individualių charakteristikų ir darbo sąlygų idėja, profesinio orientavimo visą gyvenimą priežastys bei procesai, susiję su sprendimų priėmimu ir karjeros vystymo planavimu, kiti elementai. Profesinis konsultavimas yra profesinio orientavimo paslaugų pagrindinis elementas, kurio pagalba yra suteikiama galimybė visų amžiaus grupių žmonėms integruotis į socialinį ir profesinį gyvenimą, visą gyvenimą mokantis ir gaunant konsultacijas.

Profesinis konsultavimas apima psichologinį įvertinimą ir egzaminavimą, kuriuose gabumų ir asmenybės bruožų įvertinimai yra laikomi lemiamais.

Paskutiniaisiais moksliniais duomenimis, žmonės nėra nepriklausomų charakteristikų „dėlionė“, bet turi unikalią gyvenimo patirtį, paveldimą kilmę, vertybių rinkinį,

troškumus ir požiūrius į įvairias gyvenimo situacijas. Savo socialiniame ir profesiniame gyvenime jie vienu metu atlieka įvairias pareigas, kurios nėra griežtai susietos su jų profesija ir kt. Taigi, psichologinis įvertinimas ir egzaminavimas turi būti susietas su kitų aspektų įtaka, pvz., šeimos, mokymosi, visuomeninio gyvenimo, pramogų, pomėgių, savanoriškos visuomeninės veiklos ar kitomis, gyvenimo eigoje atliekamomis pareigomis.

Profesinio konsultavimo įvertinimas yra specifikuojamas pagal klientus, kurie gali būti:

- vaikai, studentai (valstybinių, privačių, bendrų ir specialių mokyklų);
- suaugusieji:
 - dirbantieji valstybinėse ar privačiose bendrovėse arba savarankiškai,
 - norintieji keisti darbą,
 - norintieji keisti profesiją,
 - studijuojantieji pagal įvairias mokymo programas;
 - bedarbiai;
 - imigrantai, repatriantai ir kt.

Herr ir Cramer (1996) atliktus įvertinimus klasifikuoja pagal profesinio konsultavimo tikslus:

- prognostinis;
- diferencijuotas;
- monitoringo;
- vertinamasis.

Visi šie įvertinimai yra svarbūs ir naujingi – įvairiose situacijose, – siekiant paremti individą savęs pažinimo ir profesinio orientavimo procesuose:

- **prognostinis** įvertinimas numato klientų galimybes mokytis ir dirbti, profesinį mobilumą, remiantis socialine padėtimi arba sugebėjimais, kurių galėtų pasiekti. Reikia atsakyti į šiuos klausimus: *Ką galiu pasiekti ateityje? Ar verta į tai investuoti? Kokia veikla bus sėkminga?*

- **diferencijuotas** įvertinimas siekia nustatyti konkrečių interesų, vertybių ir prioritetų savybes bei atlikimo galimybes, susijusias su konkrečiomis profesijomis, ir suderinamumą su konkrečiomis darbo sąlygomis. Reikia atsakyti į šiuos klausimus: *Ar aš tinku šiai profesijai? Ar man tinka šio darbo sąlygos? Ar galiu prisitaikyti ir ar būsiu naudingas tame darbe?*

Abu aukščiau pateikti įvertinimo būdai siūlo klientams atsakymus apie „pasirinkimo turinį“ („profesijos pasirinkimas reiškia pasirinkimą, kaip suformuoti asmeninį įvaizdį“, – Super, 1997).

- įvertinimas atliktas **monitoringui** pateikia informaciją apie mokymo galimybes, siekiant pasirinkti profesiją; apie karjeros vystymo projekto pradžiai reikalingą asmeninės brandos lygmenį; apie sprendimo savitumą ir nuomonės apie darbą; čia mes kalbame apie esamas ir stabilizuojamas kognityvinių (pažintinių) ir moralinių požiūrių įvairoves. Šie įverti-

nimai klientui siūlo modelius – jie gali apsispręsti dėl profesijos, - „moko“ juos būti nepriklausomais ir rinktis iš lygių alternatyvų, kitaip tariant, tai yra klausimas kaip „profesinį pasirinkimą paversti procesu“;

- įvertinimas dėl **vertinimo** intervencijų reiškia pasiekto lygmens įvertinimą, realizuojant profesinio konsultavimo tikslus. Atsižvelgiama į įvairių programų rezultatus bei profesinio orientavimo strategijų ir projektų efektus individų, institucijų ir visuomenės lygmenyse.

Atlikti kokybės vertinimo rezultatai turėtų patvirtinti (plačiąja prasme) „nuojautas“ arba nuomones dėl klientų asmeninio įvaizdžio, interesų ir gabumų arba kitų, testų ir klausimynų pagalba nustatytų, aspektų; bet koks matomas konfliktas šiuo atžvilgiu turėtų atkreipti konsultantų

dėmesį į taikomą metodologiją arba versų skeptiškai pažiūrėti į šį instrumentą, jo taikymą ar interpretavimą.

Moksliniai, individams svarbių ir su darbo procesu susijusių vertybių, profesinio konsultavimo tyrimai (Katz, 1993) parodė, kad yra dešimt pagrindinių moralinių vertybių, kurios gali būti kertinėmis sprendimų priėmimo procese ir paaiškinti asmens pasirinkimą konkrečiose situacijose. Autorius sudarė priemonę „*Interaktyvus konsultavimo sistema*“ (angl. „*System for Interactive Guidance Information*“) - elektroninę versiją, žinomą kaip SIGI PLUS - siekdamas atskleisti klientų asmenines vertybes, susijusias su darbo pasauliu.

Žemiau pateikiama 10 pagrindinių moralinių vertybių pagal SIGI PLUS:

SIGI PLUS vertybės

Paaiškinimai

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Didelės pajamos | Konkretus atlyginimas – darbo rezultatas – reikalingas kiekvienam individui. Geras atlyginimas gali būti nevienodas, priklausomai nuo individo interesų. |
| 2. Prestižas | Konkreti individų profesija (pareigos) suteikia jiems tam tikrą įvaizdį. Šis reiškinys priklauso nuo ekonominio ir kultūrinio konteksto arba profesijos socialinio pripažinimo ir kt. |
| 3. Nepriklausomybė | Nepriklausomybės laipsnis priklauso nuo darbo pobūdžio (užduočių, sprendimų ir kt.). |
| 4. Pagalba kitiems | Kai kas savo darbą nukreipia į pagalbą kitiems (sveikatos priežiūra, švietimas, socialinis darbas ir kt.). |
| 5. Saugumas | Darbo vietos saugumas (stabilumas) ir atlyginimo pastovumas (Rumunijoje yra žemesnis nei kitose šalyse). |

- | | |
|---------------------------|--|
| 6. Įvairovė | Darbo užduočių įvairovė priklauso nuo profesijos pobūdžio. Kai kurie žmonės nemėgsta rutinos darbe, t.y. tų pačių užduočių ar tokio darbo, kuris nereikalauja mąstymo ir planavimo. |
| 7. Vadovavimas | Kai kuriems žmonėms svarbu turėti galimybę vadovauti, priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę. |
| 8. Atlikti mėgstamą darbą | Kai kuriems žmonėms svarbu, kad darbas atitiktų jo interesus (technologija, menas ir kt.) bei kitas aukščiau paminėtas, antrines vertybes. |
| 9. Laisvalaikis | Kai kuriems žmonėms svarbu turėti pakankamai laisvo laiko, dėl to jie gali užsiimti nemėgstamu darbu, dirbti ne visu etatu, turėti ilgą ir dažną atostogą, lankstų darbo grafiką ir kt. (Laisvalaikio veikla: žaidimai, sportas, užsiėmimai lauke, kolekcionavimas, statyba, menas ir muzika, mokymasis, kultūra, savanoriška veikla organizacijose ir kt.). |
| 10. Greitas įsidarbinimas | Kai kuriems žmonėms svarbiau pasirinkti tokią profesiją, kuri suteiktų galimybę greitai įsidarbinti, o dar kiti siekia mokslo, t.y. studijuoja, siekiant padidinti savo galimybes įsidarbinti geresniame darbe. |

Tiems žmonėms, kurie turi aiškius atsakymus į aukščiau išvardintas problemas, yra lengviau apsispręsti dėl savo karjeros. Svarbu, kad asmuo laisvai pasirinktų asmenines vertybes, o ne būtų įtakojamas išorinio spaudimo. Asmuo turi suvokti pasirinkimo reikšmingumą, kad jis galėtų tai, kas pasirinkta, įdiegti praktikoje.

Kapes, Mastie ir Whitfield (1994) nustatė, kad profesinio konsultavimo įvertinimo rezultatai gali būti naudojami profesiniam orientavimui, siekiant atskleisti ir patvirtinti kompetencijas, padėti priimti sprendimus ir pagalbėti karjeros vystymo procese. Be to, profesinio konsultavimo

tikslas nėra vien tik tinkamiausios klientui profesijos paieška, bet ir pagalbos teikimas didesnėms profesinėms grupėms, kad šios prisitaikytų prie naujų darbo sąlygų ir įsitrauktų į savo kompetencijų tobulinimą. Į šį kontekstą reikėtų įtraukti naują konsultavimo stadiją: „karjeros vystymo planavimą ir jos keitimo galimybes“ (NAEP, 1971). Šiuo metu dauguma konsultantų nepritaria idėjai, kad konkrečiam klientui „yra tinkama tik viena profesija“ ir stengiasi savo klientus konsultuoti priimti „platesnius sprendimus“, atverti keleto profesijų pasirinkimo galimybes arba „karjeros alternatyvas“, skatinant juos savarankiškai mokytis ir individualiai ieškoti

informacijos, o po to orientuoti juos daryti „lanksčius sprendimus“.

Racionaliausias konsultanto profesinis poelgis – suteikti galimybę klientui pačiam priimti sprendimą dėl savo karjeros.

Kapes, Mastie ir Whitfield (1994) nustatė keletą „karjeros vystymo principų“:

- *karjeros vystymas yra visą gyvenimą trunkantis procesas, apimantis eilę pasirinkimų*; šie pasirinkimų pasikeitimai ir susikoncentravimas ties profesiniu interesu yra įtakojami pokyčių, vykstančių asmeniniame lygmenyje (susiję su išsilavinimu, mokymusi, patirtimi) bei darbo aplinkoje (ekonominėje, socialinėje, technologinio progreso);

- *sprendimų priėmimas ir karjeros vystymo planavimas yra procesas, kuris turi vykti visą gyvenimą*. Tam reikia pereiti šiuos etapus: problemos identifikavimas, informacijos rinkimas, alternatyvų formulavimas, pasirinkimų įvertinimas ir veiksmo planų kūrimas;

- *karjeros pasirinkimą įtakoja daug įvairių veiksnių*: interesai, gebėjimai, įgytos žinios mokykloje ir kitur, įgūdžiai, poreikiai, vertybės, asmeninis įvaizdis, kiti subjektyvūs veiksniai;

- *ankstesnė patirtis įtakoja susiformavusius poreikius ir interesus*: karjeros vystymo procese svarbu naudoti praeityje įgytas vertingas žinias apie save;

- *socialinis kontekstas įtakoja individų požiūrius*: kolegų, mokytojų, tėvų, giminių,

kitų svarbių asmenų. Visuomenės lūkesčiai ir požiūris į profesiją taip pat gali ženkliai įtakoti individą, priimančį sprendimą dėl karjeros;

- *mitas apie tai, kad yra „tik viena tinkama profesija“ yra pavojingas ir netikslus*: kiekvienas asmuo gali sėkmingai dirbti ir būti patenkintas ne vienoje srityje, turėdamas daugiau nei vieną profesiją;

- *pozityvus ir realistinis asmeninis įvaizdis, pasitikėjimas savimi yra svarbiausi dalykai formuluojant pasirinkimą ir siekiant tolesnio karjeros vystymo*;

- *šansas būti „pasiruošusiam“ nėra nepageidaujamas*; pasitikėjimas savimi didina sėkmingos karjeros galimybes.

Dauguma konsultantų šiais principais vadovojasi ir laiko juos kertiniais profesiniame konsultavime. Šiuos principus ir visą gyvenimą trunkantį profesinį konsultavimą jie vertina kaip visumą: konsultavimo paslaugos privalo būti atviros naujos patirties siekimui, turi būti profesiskai lanksčios, ir apžvelgiančios naujas profesines perspektyvas. Iš kitos pusės, konsultantai turi skatinti klientus priimti atsakomybę, įsisavinti iš praktikos naujai įgytas žinias, visuomet būti nepriklausomais ir mokytis.

Vadovaujantis nauju požiūriu į darbo rinką (Peterson, Sampson, Reardon, 1991), konsultantai privalo atkreipti dėmesį į tai, kad šiuolaikiniai darbo rinkai yra būdinga: didesnis vyresnio amžiaus žmonių ir imigrantų skaičius, didesnis įvairių etninių

ir rasinių grupių skaičius, didesnis negalią turinčių žmonių skaičius, didesnis dirbančių moterų skaičius ir kt. Kita vertus, šiuolaikiniame kontekste darbo organizavimo kultūrą galima būtų charakterizuoti: santykiu atstumo tarp tų, kurie vadovauja ir tų, kurie vykdo nurodymus, mažėjimu; mažesniu neapibrėžtumu atlikto darbo užbaigimo atžvilgiu; individualaus darbo svarbumo augimu lyginant su darbu grupėse, kuris ne visada pasiteisina. Visa tai sąlygoja spartūs globalizacijos procesai, naujų technologijų invazija į kiekvieną darbo aspektą, padidėjusi komunikacijų svarba, visą gyvenimą trunkančio mokymosi idėja, racionalus energijos vartojimas, turimų išteklių stoka ir kt.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, klientams gali būti siūlomas toks darbo pobūdžio pasirinkimas:

- kūrybinis asmeninis darbas;
- darbas visą arba ne visą darbo dieną;
- pamaininis darbas;
- lankstus darbo grafikas;
- viršvalandinis darbas;
- eiti keletą pareigų;
- dirbti įvairiose bendrovėse (iš kurių vienas darbas naktinis);
 - pareigos padalintos lygiai dviem darbuotojams;
 - darbas tik keletą dienų per savaitę (pensininkams ir virš 50 metų bedarbiams);
 - darbas namuose;

- laikinas sezoninis darbas;
- sezoninis darbas;
- eiti dvejus pareigas vienoje įstaigoje, ir kt.

Sprendimo priėmimo procesas labai priklauso nuo informacijos tiekimo, jos adekvataus perdavimo ir interpretavimo, jos tikslumo, kokybės, apdorojimo būdo ir kt. Visam procesui, kuris nėra visiškai racionalus ir svetimas intencijai bei nuojautos atžvilgiu, reikalingas teisingas informacijos supratimas (įsisavinimas) ir jos apdorojimas, tam tikros sprendimo priėmimo sekos nustatymas ar abejonių dėl sprendimo priėmimo įvertinimas, nepriklausomų ir priklausomų nuo situacijos pasekmių numatymas. Visa tai, kas anksčiau paminėta, veda prie asmeninio įvaizdžio kūrimo (teigiamo ir realaus), o taip pat prie savarankiškų, nepriklausomų, užtikrintų ir pagrįstų sprendimų priėmimo.

Kai kuriuos žmonių sprendimus lemia svarbūs jų gyvenimo įvykiai. O tam tikrose situacijose sprendimai dėl karjeros vystymo priimami priklausomai nuo iš įvairių šaltinių gautos informacijos supratimo ir interpretavimo. Taigi sprendimų priėmimas dažnai priklauso nuo to, ką žmonės mato realiame gyvenime. Kitaip tariant, žmonės dažnai „kuria“ savo ateitį pagal tai, kuo tiki ir ką daro.

Problemų sprendimo būdai gali būti: spontaniškas – sisteminis (pagal reakci-

ją į informaciją dėl problemos) ir vidinis – išorinis (pagal sprendimo priėmimui naudingos informacijos analizę) sprendimo priėmimas. Galimos įvairios situacijos, kai į sprendimo priėmimo procesą yra įtraukiamas tik vienas asmuo ir (arba) draugai, šeimos nariai, ar net visuomenė. O visa tai yra užtikrinama per įvairias išorinio „spaudimo“ priemones, siekiant daryti socialinę ir profesinę įtaką sprendimą priimančiam asmeniui.

Paskutiniiais moksliniais duomenimis, virš 50 procentų žmonių įsidarbinimo galimybių įvertinimą padėjo atlikti draugai, pažįstami ir kt., o trečdaliui žmonių (ypač jaunimui) susirasti darbą padėjo specializuotos kompiuterinės duomenų bazės. Be to, per pastaruosius metus ženkliai padidėjo darbo paieškos internete galimybės.

Dažnai pasikartojančios situacijos rodo, kad nepaisant sprendimo priėmimo dėl mokymosi ir profesijos pasirinkimo modelių gausos, individai sprendimus priima vadovaujantis skubotumu, individualiai nustatytais prioritetais, bei asmeniškai (be jokios pagalbos) ieškant tam tikros asmeninės situacijos sprendimo:

- „šiandien, rytoj arba vieną iš artimiausių dienų aš būtinai privalau pradėti mokytis“;
- „aš per daug ilgai ieškojau darbo, kad sustočiau ir pradėčiau galvoti, ar šis darbas man tinka, ar ne“.

Priimant **impulsyvų sprendimą** pirmą psichologinę įtampą – vidinę ar (ir) išorinę – sumažina pasiteisinimo atvejai:

- „Jeigu nekenčiu šios mokymo įstaigos, tai negaliu joje likti, todėl išėsiu iš jos. Tačiau kitų mokslo metų pradžioje įstosiu į kitą mokymo įstaigą.“
- „Jeigu tikrai negaliu atlikti paskirtų užduočių tai, kad nenukentėtų mano atlyginimas ir nerizikuočiau savo padėtimi, eisiu tobulinti savo kompetencijas arba ieškosiu kito darbo (jeigu jau turite darbą, tai lengviau surasti kitą)“.

Aukščiau pateiktais atvejais sprendimo priėmimo modeliai siūlo arba *priimtų sprendimų* paaiškinimą *post-factum būdu*, arba siūlo tobulinti turimas kompetencijas (t.y. mokytis).

Nuoseklesnių „**impulsiivių sprendimų**“ galima rasti kognityvinių (pažintinių) modelių aprašymuose, kur pateikiamas tikroviškesnis ir konkretesnis sprendimo priėmimo procesas.

Vientisos profesinio konsultavimo sistemos pagrindiniai elementai yra: gerai apmokytas personalas; gerai suformuotas profesinio orientavimo tinklas; profesinio konsultanto etikos kodeksas bei profesinio konsultavimo kokybės standartai; tikslinėms grupėms tinkančių metodų ir technikų paketai. Siekiant suformuoti tokią sistemą reikia persvarstyti esamas koncepcijas, patobulinti turimą profesinio

nio konsultavimo sistemą bei peržiūrėti klasikinėse ir moderniose metodologijose (metodų, priemonių, technikų ir instrumentų) nustatytų kriterijų ir sričių suderinamumą. Šalies socialinės ir ekonominės raidos dinamikai užtikrinti reikia profesionalių profesinio konsultavimo paslaugų, kurias dažniausiai teikia tam tikroje šalyje susiformavęs institucinis tinklas. Profesinio konsultavimo metu dažnai yra sprendžiami mokymo ir įdarbinimo klausimai. Fundamentali konsultanto kompetencija yra – sugebėjimas vertinti, o pagrindinės funkcijos: konsultuoti atskirus individus ir (arba) grupes, įgyvendinant karjeros vystymo programas; interpretuoti informaciją; konsultuoti specialių poreikių grupes. Be to, konsultantas turi išmanyti profesinio konsultavimo teorijas, mokėti naudotis kompiuterinėmis technologijomis ir kitomis komunikacijos priemonėmis.

Atliekant psichologinį vertinimą konsultanto vaidmuo yra labai svarbus: jam tenka spręsti, kaip vertinti klientą, kaip pasirinkti tinkamus metodus ir priemones, kaip valdyti vertinimo procesą, skaičiuoti ir interpretuoti gautus rezultatus bei bendrauti su kiekvienu klientu.

Kadangi vertinimo instrumentai (interesų, gabumų, sprendimų priėmimo ir kt.) daugelio atveju yra elektroninio formato (taip pat internete), konsultantai turi būti susipažinę su naujomis informacinėmis technologijomis, informacijos naudojimo etikos normomis, profesinio orientavi-

mo nuotoliniu būdu galimybėmis. Taigi šiais laikais svarbu būti susipažinusi su nuotoliniu konsultavimu, kuris yra užtikrinamas naudojantis kompiuterinėmis priemonėmis, kurios yra labai svarbios konsultuojant nuotoliniu būdu, taip, kaip ir asmeninė konsultanto įtaka bei kiti socialiniai veiksniai, kurie atsiranda atliekant vertinimą internetu.

Konsultantai turi priimti atsakomybę ir tinkamai patarti savo klientams mokymosi galimybių ir įsidarbinimo klausimais.

Iš tikrųjų, ką geras specialistas turėtų žinoti?

Konsultantai turėtų gerai žinoti (Herr; Cramer, 1996):

- konkrečių klientų charakteristikų ir individualių savybių (tokių kaip gabumai, asmenybė, interesai ir profesinės vertybės, įgytos žinios mokykloje ir darbe) įvertinimo metodus, technikas ir instrumentus;
- individualaus mokymosi ir sprendimo priėmimo stilius, kliento pomėgius, pasirengimą karjeros pasirinkimui, darbo sąlygas, socialinius vaidmenis ir kt.;
- įvairaus darbo specialias aplinkos sąlygas: užduotis, normas, darbo grafikus, kokybės reikalavimus, ar darbas yra fizinis, ar protinis;
- klientų potencialias charakteristikas: socialinį ir kultūrinį pagrindą, gyvenimo sąlygas, lytinį statusą, stereotipus darbo

ir socialinės padėties atžvilgiu, neįgalumo kategorijas ir prieinamas mokymosi galimybes;

- naudotis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis (IT) konsultaciniame darbe;
- taikyti autorių sudarytus įvertinimo instrumentus, atliekant vertinimo procedūras;
- skaičiuoti ir interpretuoti vertinimo rezultatus bei formuluoti klientams suprantamas išvadas;
- pasirinkti atitinkamas priemones ir technikas, kurios padėtų spręsti klientų problemas ir specialias situacijas, siekiant atlikti realų vertinimą ir gauti efektyvų rezultatą.

Testų, klausymynų, pažinimo metodų ir kitų priemonių rezultatų pateikimo procesas klientui turi vykti šiais etapais:

- konsultanto-kliento santykių kūrimas, kurie yra pagrįsti pasitikėjimu, bendradarbiavimu, domėjimusi ankstesnėmis problemomis ir bendro problemų sprendimo suradimu;
- prisiminti kontekstą, kuriame vertinimo priemonė buvo taikyta anksčiau, ir kliento asmeninę būklę vertinimo metu (emocinę, fizinę ir kt.);
- nustatyti galimus vertinimo trukdymo veiksnius ir sunkumus (kalba, užduočių tipai, taisyklės ir kt.);
- neužmiršti vertinimo tikslo ir klausimų tipų, į kuriuos reikia atsakyti;

• specifikuoti tiriamo psichologinio proceso svarbą, aiškinant naudojamas sąvokas: interesai, gabumai, vertybės ir t.t.;

- prašyti klientų pateikti savo nuomonę apie vertinimo užduotis, vertinimo metu patirtas emocijas ir lūkesčius;
- aiškinti pačių klientų dalyvavimo vertinime svarbą;
- drauge su klientu sudaryti karjeros vystymo planą.

Klasifikuojant profesinio konsultavimo metodus, reikėtų turėti omeny šiuos kriterijus: klientų poreikius, atliekamos konsultavimo veiklos tikslus ir priemones, konsultavimo proceso etapus, konsultavimo užsiėmimų fazes, konsultavimo būdų tipus, instrumentų (priemonių) standartizavimo laipsnį.

Remiantis konsultavimo veiklos tikslais, metodai yra bendrai klasifikuojami taip:

- *Informacijos apie klientą rinkimo metodai*: psichologiniai testai, klausimynai, stebėjimas, interviu, anamnezė, autobiografija, asmeninis savęs charakterizavimas, mokymo įstaigos atsiliepimai, tikslinių grupių metodas, nuomonės apklausa, žinių vertinimo testas, biografinių duomenų analizė, veiklos rezultatų analizė, SWOT analizė, kompetencijų portfelio analizė ir t.t.
- *Bendravimo metodai*: pokalbiai, pasiskirstymo vaidmenimis metodas, imi-

tavimo metodas, pasakojimo pratimas, pedagoginiai žaidimai, „Philips 6/6“.

- *Kliento informavimo metodai*: naudojama medžiaga informacijai skleisti (lankstinukai, vadovėliai, kita žiniasklaidos produkcija), profesinės konferencijos, individualus skaitymas, pristatymo filmai, radijo ir televizijos laidų komentavimas.

- *Darbo rinkos tyrimo metodai*: darbo paieškos įgūdžių vystymo pratimai, darbo situacijų imitavimas, orientacinės kelionės, simuliacinis darbas, informacinių ir komunikacinių technologijų darbe panaudojimas, studijų parodos, karjeros mugės, įmonių veikimo sritys, poreikių nustatymas, socialiniai tyrimai.

- *Asmeninės rinkotyras ir informacijos interpretavimo metodai*: gyvenimo aprašymas ir motyvacinis laiškas, darbo interviu imitavimas, skelbimų spaudoje analizė; mokymosi galimybių paieškos, profesijų aprašų ir įsidarbinimo galimybių duomenų bazės (portalai).

- *Karjeros planavimo ir vystymo metodai*: veikimo planas, asmeninis projektas, įvertinantis galimas alternatyvas, vertybių nustatymas, turimų kompetencijų nustatymas.

Kiekvienas šiame leidinyje pateiktas profesinio konsultavimo metodas ar technika turi bendrą struktūrą:

- Istorija
- Teorinės ištakos
- Metodo pristatymas
- Tikslinės grupės
- Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

- Metodo įvertinimas
- Literatūros sąrašas

Ši unikali struktūra suteikia galimybę profesijos konsultantams palyginti įvairius metodus ir technikas bei nuspręsti, kurias priemones reikia pritaikyti (adaptuoti, tobulinti) individualiai, o kurias konsultacijai grupėse, o taip pat, kurie metodai yra tinkami sudėti į asmeninį metodų ir technikų portfelį, siekiant, kad šie būtų visada po ranka ir padėtų geriau aptarnaujanti klientus.

Literatūros sąrašas

Anastasi, A. (1988). *Psychological Testing*. (6th ed.). New York, Macmillan.

Bezanson, Lynne; Monsebraaten, Arthur; Pigeon Richard (1990). *Using Tests in Employment Counselling*. Canada, Employment and Immigration.

Brown, Duane; Brooks, Linda (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston, Allyn & Bacon.

Educational Testing Service (ETS), (1998). *SIGI Plus® [computer software]*, Princeton, NJ: Author.

Herr, E. L.; Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. (5th ed.). New York: Harper Collins.

Kapes, J.T.; Mastie, M.M.; Whitfield, E.A. (1994). *A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments*. Alexandria, VA: National Career Development Association.

Katz, M. (1993). *Computer-assisted decision making. The guide in the machine*, Hillsdale, New York: Lawrence Erlbaum.

Peterson, G.; Sampson, J.; Reardon, R. (1991). *Career development and services. A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Reardon, R.; Lentz, J.; Sampson, J.; Peterson, G. (2000). *Career development and planning. A comprehensive approach*. Wadsworth, Brooks/Cole.

Super, D.E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston, Houghton Mifflin.

Super, D.E. (1983). *Career Development Inventory*. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.

Super, D.E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In: D. Brown; L. Brooks (eds). *Career choice and development*. (2nd ed.). San Francisco, Jossey-Bass.

Tinsley, H.E.A.; Bradley, R.W. (1986). *Test interpretation*. In: *Journal of Counseling and Development*, 64 p.

Walsh, W.B.; Betz, N.E. (1985). *Tests and Assessment*. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.

Zunker, V. (1998). *Career counseling*. (5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

HOLLAND TESTAVIMO PRIEMONĖS

Savarankiška paieška (SDS)

Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas

Istorija

J. Holland teorija buvo sukurta 1966 m. ir toliau tobulinta 1973, 1985 ir 1992 m. „Profesijos pasirinkimo“ teorija iš karto buvo pripažinta, nes ji pateikė profesijos konsultantams išsamią, lengvai taikoma schemą, kurios dėka socialinį ir profesinį gyvenimą pradedantys klientai galėjo suprasti, kaip asmeniniai ir aplinkos faktoriai tarpusavyje yra susiję, ir pagaliau, kaip šis procesas padeda priimti sprendimus.

Dvi Holland teorijos taikymo priemonės: „Profesinių prioritetų aprašas“ (angl. *Vocational Preference Inventory*): VPI, 1985) ir „Savarankiška paieška“ (angl. *Self-Directed Search*): SDS, 1994).

Teorinės ištakos

Holland ir jo bendražygių teorijos vystymo esmė yra ta, kad kiekvieno individo profesijos pasirinkimas yra „asmenybės atsisikleidimas“, t.y. individas, dalyvaudamas karjeros vystymo procese, suvokęs savo interesus ir vertybes, susiformuoja tvirtą nuomonę ir pasitikėjimą savimi. Taigi, „kiekvieno individo asmenybės, interesų sistemos ir požiūrių formavimo skirtingas kelias

atitinkamai pakreipia profesinio orientavimo kryptį. Interesų ir konkrečios karjeros pasirinkimo sutapimo laipsnis apdovanoja jį asmeniniu pasitenkinimu savo profesija“ (Jigau, 2001). Holland teigia, kad mes kalbame apie pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu priklausomai nuo asmeninių savybių, kurios atitinka keletą to paties darbo aplinkos aspektų. Kitaip tariant, jeigu pvz., realistinės asmenybės tipas atitinka keletą realistinės profesijos srities faktorių, manoma, kad šiam tipui priklausantys individai jaus profesinį pasitenkinimą.

Holland padarė tokias išvadas:

- individai turi skirtingus specifinių individualių savybių derinius;
- tam tikri bruožai išlieka santykinai pastovūs po paauglystės (paskutiniai moksliniai duomenys patvirtino faktą, kad interesų formavimosi procesas stabilizuojasi iki 25 metų);
- profesijos pasirinkimas – tai saviraiškos būdas;
- tos pačios veikimo srities nariai turi panašias asmenybės savybes ir istorijas;
- tam tikros srities specialistai, turintys panašias asmenines savybes, vienodai reaguoja į panašias darbe kylančias situacijas;

- pasitenkinimas, pastovumas ir profesionalumas priklauso nuo individo ir darbo sąlygų suderinamumo;
- daugumą individų galima suskirstyti į šešis asmenybės ir darbo tipus: realistinis, tiriamasis, meniškasis, socialinis, iniciatyvusis ir tradicinis;
- individai trokšta tokios darbo aplinkos ir veiklos, kuri suteiktų galimybę savo savybes ir asmenines vertybes paversti kapitalu;
- sėkmė darbe (profesijoje) reikalauja tam tikrų asmeninių savybių derinio; tos pačios profesijos žmonės, turėdami panašius gabumus, interesus, temperamentus, požiūrius, vertybes, iš dalies yra panašūs;
- psichologinių testų pagalba įvertintos asmeninės savybės ir veiksniai, įtakoiantys sėkmę darbe, gali padėti nustatyti individui tinkamą profesiją arba parinkti tinkamą asmenį konkrečiam darbui ir visiškai užtikrinti darbo sėkmę bei asmeninį pasitenkinimą.

Holland „Profesijos pasirinkimo“ teorija pateikia SDS priemonės schematišką (idėjinį) pagrindą. Privilegijuotas santykių kategorijas („savybių veiksnys“ arba „asmens suderinamumas su aplinkos sąlygomis“) pagrindžia dalis hipotezių, tvirtinančių skirtingų asmenybės kategorijų egzistavimą, taip pat ir specifinių darbo sąlygų egzistavimą. Yra nustatyta, kad žmonės siekia tokių pareigų, kurios jų nuomone, sustiprins asmeninę ir profesinę sėkmę, pasitenkinimą ir

tobulėjimą, saviraišką bei suteiks galimybę įgyvendinti savo siekius. „Savybių ir veiksmų“ teorija grindžiama prielaida, kad yra tvirtas ryšys tarp žmonių interesų ir jų tinkamumo darbui. Profesijos (darbo) pasirinkimas yra ypatingas procesas, nušviečiantis kiekvieno individo savybes, parodantis asmenybės brandą. Holland, be to, teigia, kad asmenybės tipas atitinka ir darbo ar gyvenimo būdo tipus. Taigi, kiekvienas asmuo pasirinks tokias pareigas ar gyvenimo būdą, kurį pasirinkus bus galima naudoti bei praktiškai įgyvendinti savo gabumus, sugebėjimus ir įgūdžius, kuriant savo, kaip asmens, vertybes.“ (Jigau, 2001).

Metodo pristatymas

„Savarankiška paieška“ (SDS) yra troškimų, interesų, veiklos ir kompetencijų tyrimo priemonė, suteikianti klientams galimybę (patiems atliekant testus ir skaičiavimus) suprasti, kaip šie veiksniai gali būti susieti su atitinkama profesija (arba keletu tinkamų kiekvienam asmeniui profesijų, kurios atitinka jų asmenybės struktūrą). SDS - „įvertinimo priemonė“, padedanti identifikuoti profesiją pagal asmeninį kodą, gautą taikant interesų testą.

Holland nustatė šešis asmenybės tipus, charakterizuojamus pagal labiausiai patinkančias profesijas. Jis teigia, kad darbo aplinkas taip pat galima klasifikuoti pagal tą patį kriterijų. Profesijos pasirinkimus galima nustatyti pagal tai, kaip ilgai tęsiasi labiau

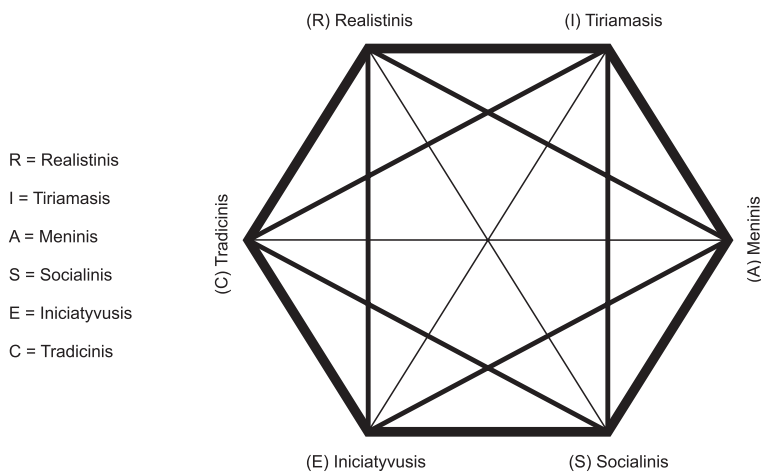
siai patinkančios profesijos siekimas šešių sričių žmogaus veikloje.

Be to, Holland tvirtina, kad kiekvieną individų kategoriją dar charakterizuoja ir žmonių atsisakymas atlikti tam tikrus darbus.

Yra šešios asmenybės kategorijos sujungtos su darbo sąlygomis: realistinė (R), tiriamoji (I), meninė (A), socialinė (S), iniciatyvioji (E) ir tradicinė (C).

Asmenybės tipas	Netinkama veikla
Realistinis	socialinė ir mokymo
Tiriamasis	skatinamoji, socialinė ir pasikartojanti
Meninis	sisteminė, pareigybinė, verslo
Socialinis	rankų darbo, techninė, darbo su medžiagomis ir mašinomis
Iniciatyvusis	mokslinė, analitinė, sisteminė
Tradicinis	be struktūros, be sistemos, meninė

Žemiau asmenybės tipai pateikiami grafiškai heksagono pavidalu.



Konsistencijos laipsnis

Aukštas 

Vidutinis 

Žemas 

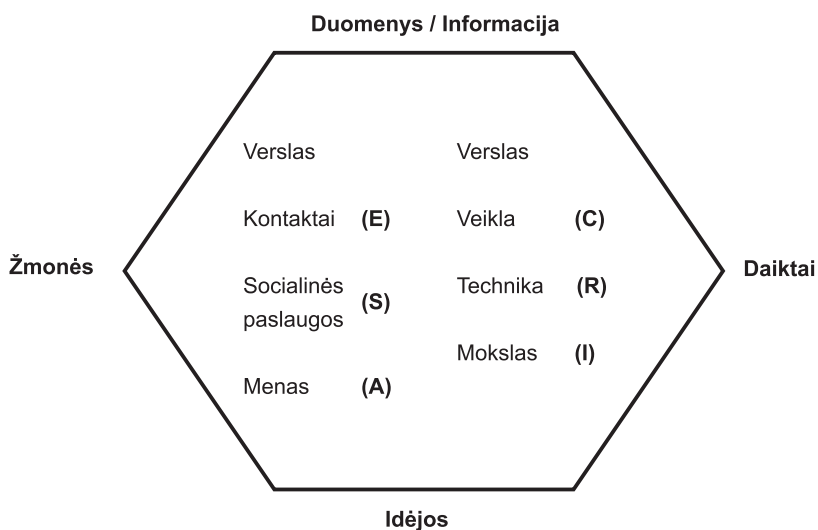
Asmenybių pavyzdžiai

RC, RI, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR

RE, RA, IC, IS, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI

RS, IE, AC, SR, EI, CA

Papildomų darbo sąlygų ir asmenybės tipų klasifikaciją galima pateikti kitu būdu:



Žemiau pateikiamas Holland asmenybės tipų taikymo darbo aplinkai (sąlygoms) ir tipiniam klientų elgesiui aprašymas.

REALISTINIS (R)

Realistinio tipo aplinka: reikalauja fizinės veiklos, įrankių, mašinų, mašinų val-

dymo ir atitinkamai techniškai apmokytų asmenų, suteikiančių galimybę daugiau dirbti su objektais nei su žmonėmis.

Realistinio tipo asmenybė: individams realistams patinka dirbti su instrumentais, prižiūrėti augalus ir gyvūnus, dirbti lauke. Jie yra praktiškoje veikloje išvystę fizinius ir rankų darbo įgūdžius bei turi aukštą motyvaciją daiktams, pinigams, padėčiai, bet mažesnę – santykiams su žmonėmis.

Realistinio tipo klientų elgesys: jie iš konsultantų tikisi konkrečių, tiesioginių atsakymų, kuriuos galėtų iš karto taikyti savo svarbiausių problemų sprendimui; kartais jie susiduria su sunkumais, norėdami tiksliai išreikšti konsultavimosi poreikį, jausmus, motyvus ir interesus; jiems patinka kalbėti, tačiau tik apie savo praktinę veiklą ir pomėgius.

TIRIAMASIS (I)

Tiriamąjo tipo aplinka: reikalauja įvairių reiškinų priežasčių tyrimo ir siekia spręsti problemas specifiniais metodais bei priemonėmis.

Tiriamąjo tipo asmenybė: jie pasirenka sistemingą, nepriklausomą mokslinį darbą, siekdami išsiaiškinti priežastinius ryšius; stebi, mokosi, vertina, analizuoja ir randa problemų sprendimus; problemų nustatymui ir sprendimui jie naudoja savo protinius gebėjimus, abstraktų mąstymą, intuiciją, kūrybingumą, kitus sugebėjimus.

Tiriamąjo tipo klientų elgesys: jie patiria stresą dėl neišspręstų problemų ir neatsakytų klausimų; jiems tai yra iššūkiai, kuriuos turi nuolat kontroliuoti; konsultantas jiems yra diskusijų partneris vyraujančiame racionaliaame ir daug mažiau emociniame karjeros vystymo procese.

MENINIS (A)

Meninio tipo aplinka: atvira, laisva, nenustatytos darbo valandos, reikalauja iniciatyvos bei asmeninės meninės ir emocinės raiškos maksimalaus įvertinimo.

Meninio tipo asmenybė: tai individai atvirai ir emocingai žiūrintys į pasaulį; jie turi meninių gabumų ir išvystytą intuiciją; jiems patinka atiduoti savo sugebėjimus kūrybai ir išreikšti save originaliai, be jokios sistemos.

Meninio tipo klientų elgesys: jie pa-geidauja netradicinio konsultavimo būdo, naudoja pavyzdžius, rašytinę medžiagą, palyginimą, kritiką, sąmojų; jiems labiau patinka individualus konsultavimas nei grupinis ir jų sprendimai dažniausiai būna emocingi, mažiau racionalūs bei sistemingi.

SOCIALINIS (S)

Socialinio tipo aplinka: siūlo galimybę diskutuoti, būti lanksčiam, klausytis kitų; bendravimo įgūdžiai, užjaučiantis požiūris, kilnumas, draugiškumas, noras padėti kitiems – tai labai vertingos savy-

bės mokymo, socialinio darbo, sveikatos priežiūros ir kt. srityse.

Socialinio tipo asmenybė: patinka dirbti su žmonėmis, t.y. informuoti, konsultuoti, padėti, nurodyti, mokyti, treniruoti, prižiūrėti; tam tikslui gali kūrybiškai naudoti kalbą.

Socialinio tipo klientų elgesys: linkę socialiai bendrauti, aiškiai, altruistiškai reiškia troškimus, mėgsta grupinę veiklą, kooperaciją, neformalius užsiėmimus; siūlo savo pagalbą konsultantams; kartais per daug šnekūs.

INICIATYVUSIS (E)

Iniciatyviojo tipo aplinka: veda ir įtikinėja žmones siekti organizacinių, finansinių ar ekonominių tikslų; tokios sąlygos suteikia galią, aukštą socialinę padėtį ir gerovę.

Iniciatyviojo tipo asmenybė: savimi pasitikintys, atkaklūs žmonės, kuriems patinka rizikuoti, įtikinti, vesti, vadovauti ir daryti įtaką kitiems; jie siekia tapti kolektyvo lyderiais, turėti savo verslą, pelnyti svarbias socialines pozicijas bei gerovę; jie labiau linkę vadovauti, nei paklusti.

Iniciatyviojo tipo klientų elgesys: dažniausiai teigiamas, jie išreiškia savo jausmus ir ketinimus (kai pastarieji yra socialiai priimtini); jie veikiau įtikina aplinkinius veikti pagal savo įsitikinimus, nei padeda kitiems; kartais jie save pervertina

ir netiksliai vertina savo galimybes ir įgūdžius; jie vis dažniau konkuruoja ir konfliktuoja su kolegomis, trokšta siekti vadovaujančių postų organizacijose.

TRADICINIS (C)

Tradicinio tipo aplinka: detalus organizavimas ir planavimas, darbas dažniausiai kabinetuose, susijęs su aiškiais nurodymais, statistika, pranešimų ruošimu; metodiškas darbas su įvairiais dokumentais; visa veikla yra numatyta iš anksto, kasdienė; nurodymus duoda viršininkai ar koordinatoriai.

Tradicinio tipo asmenybė: patinka dirbti su skaičiais, duomenimis ir informacija; smulkmeniškai, tvarkingi, darbą atlieka sistemingai ir detaliai; neprieštarauja kitų nurodymams; mėgsta kontrolę, neimprovizuoja ir nepriima neapgalvotų sprendimų kritinėse situacijose.

Tradicinio tipo klientų elgesys: elgiasi tradiciškai, sistemingai, yra tvarkingi, jaučia hierarchiją, ją pasitiki; mažiau linkę siekti karjeros alternatyvų ir prastesnių darbo sąlygų; jų poreikis tvarkai vertingas tokiose srityse kaip finansai, bankai, organizacinė ir mokymo veikla, konferencijos, buhalterija, duomenų apdorojimas.

Siekiant sudaryti prie Holland apibrėžtų asmenybės tipų pridėtų charakteristikų bendrą vaizdą, verta pasinaudoti žemiau pateiktu specialių (ypatingų) kategorijų

bruožų sąrašą. Šios priemonės naudojami kartu su RIASEC:

Faktiškai, „grynų“ asmenybės ir darbo aplinkos tipų yra mažai; dažniausiai su-

Trys papildomos sąvokos užbaigia „savybių ir faktorių teorijos“ paaiškinimą; tai: *suderinamumas (kongruencija, atitikimas), skirtingumas ir konsistencija.*

Realistinis	Tiriamasis	Meninis	Socialinis	Iniciatyvusis	Tradicinis
konformistas atviras mandagus kuklus materialistas natūralus atkaklus praktiškas santūrus bailus pastovus pasitikintis	analitiškas atsargus kritiškas smalsus nepriklausomas intelektualus intravertas metodiškas santūrus tikslus racionalus uždaras	komplikuotas netvarkingas emocionalus ekspresyvus idealistas lakios vaizduotės nepraktiškas impulsyvus nepriklausomas intuityvus ne konformistas originalus	įtikinamas kooperatyvus draugiškas kilnus paslaugus idealistas nuovokus malonus atsakingas socialus taktiškas suprantantis	drąsus ambicingas susirūpinęs dominuojantis energingas impulsyvus optimistiškas malonus populiarus pasitikintis savimi draugiškas kilnus	konformistas stropus atsargus konservatyvus susilaikantis nuolankus tvarkingas atkaklus praktiškas ramus be vaizduotės dalykiškas

siduriame su mišriais tipais. Tampa aišku, kodėl „**Holland kodas**“ naudoja tris rades asmenybės ir darbo aplinkos tipui apibrėžti (pvz., EIA, ISE, CAS); šios trys raidės yra aukščiau aprašytų kategorijų pirmosios raidės (R, I, A, S, E, C).

Pavyzdžiui, bibliotekos darbuotojas (Sharf, 1997) negali priklausyti tik C (tradicinei) kategorijai; jis ar ji pirmiausia turėtų priklausyti tradicinei (C) kategorijai, bet antroje eilėje – tiriamajai (I), o trečioje eilėje – socialinei (S); bendroje sumoje tai būtų **CIS**.

Konsultanto asmens kodas pagal Holland būtų **SAE** (S tipas – socialinis, dominuojantis, ir du papildomi tipai: A – meninis ir E – iniciatyvinis).

SUDERINAMUMAS

Suderinamumas reiškia asmenybės ir darbo aplinkos tipų ryšį; kuo artimesni jų kodai, tuo ryšys glaudesnis, suderinamesnis. Pavyzdžiui, jeigu realistinio tipo žmogus dirba realistinio tipo aplinkoje, reiškia asmenybės tipo ir darbo aplinkos tipo ryšys yra suderinamas; iš kitos pusės, jeigu socialinio tipo žmogus dirba meno srityje, tuomet ryšys bus nesuderinamas ir tas asmuo bus santykinai nelaimingas ir nepatenkintas.

Tas asmuo, kuriam gali būti taikomas RSI kodas, bus labai patenkintas darbu, jeigu darbo aplinkos kodas irgi bus RSI (didelio suderinamumo atvejis) ir mažiau patenkinimo jis patirs, jeigu darbo aplinkos

kodas bus RSA (mažesnis suderinamumas). RCA tipo aplinka mažiau suderinama bus su RSI asmenybės tipu (paminėtu aukščiau) ir visiškai nesuderinama su AEC tipu. Tokios konkrečios situacijos dažnai pasitaiko konsultavimo praktikoje ir, jeigu atkreipsime dėmesį į suderinamumo faktorių, mes pagerinsime konsultavimo kokybę, adekvačiai atsižvelgdami į kliento interesų ir vertybių sistemą; tai konsultanto užduotis vertinti ir padėti klientams surasti atitinkamą (suderinamą) darbo aplinką, kuri būtų naudingiausia konkrečiai asmenybės struktūrai.

SKIRTINGUMAS

Skirtingumas reiškia tipų ir jų santykių ryšių svarbą. Žmonės ir darbo aplinka skiriasi priklausomai nuo to, ar jie priklauso vienam, ar keliems tipams. Yra žmonių, kurie visiškai atitinka kai kuriuos Holland kodus, tačiau kitų charakteristikos skiriasi nuo tų visų šešių tipų; taip pat gali būti ir su jų pasirinkta darbo aplinka.

Žmonės, kuriems vieni dalykai patinka, o kiti nepatinka, gali lengvai skirtis pagal interesus; taip pat yra žmonių, kurie gali puikiai atlikti bet kokį darbą, todėl pagal Holland kodus jie neišsiskirtų.

Didelės kokio nors tipo reikšmės (batai) rodo profilio skirtingumą, o profilio panašumą žymi žemos reikšmės.

Taigi, žmonių tipai savo skirtingumu nėra vienodi, kaip ir darbo sričių tipai. Todėl kai kurių tipų žmonės gali susirasti juos patenkinančią veiklą (suderinamą) įvairioje darbo aplinkoje (nesuderinamoje), nes darbo sąlygos keičiasi, priklausomai nuo skirtingumo laipsnio.

Tie žmonės, kurie nepriklauso skirtingų tipui, gali susidurti su sunkumais apsisprendžiant dėl karjeros pasirinkimo. Konsultanto vaidmuo šiose situacijose yra padėti klientams tiksliau identifikuoti interesus ir nustatyti prioritetus, tai yra „diferencijuoti“ juos tarpusavyje ir tokiu būdu parinkti interesus ir gebėjimus geriausiai atitinkančią darbo aplinką.

KONSISTENCIJA

Konsistencija reiškia lyginamų tipų panašumo laipsnį. Nustatyta, kad kai kurie asmenybės tipai turi daugiau panašumų, nei kiti tipai. Pavyzdžiui, socialinis tipas labiau panašus meniniam (jie yra arčiau vienas kito heksagramoje, taigi didesnė konsistencija), nei realistiniam (jie yra priešingose heksagramos pusėse, taigi konsistencija labai maža).

Apie darbo aplinką taip pat galima spręsti pagal konsistenciją: realistinis tipas ir socialinė aplinka yra ne konsistenciniai (RS), o socialinis tipas ir iniciatyvinė aplinka (SE) yra konsistenciniai.

Žemos konsistencijos profesijų tipų yra mažai. Tačiau, galima rasti meninių interesų derinį su skaičiavimo įgūdžiais (tradicinis tipas), iniciatyvinėje aplinkoje – ACE (pvz., pradėti asmeninį verslą, paroduodant muzikos instrumentus: audio įrašus, CD diskus, garso aparatūrą ir kt.).

Papildomas šių trijų sąvokų (suderinamumas, skirtingumas ir konsistencija) aspektas yra tapatumas. Tai reiškia profesinių interesų stabilumą ir individo karjeros tikslo aiškumą. Tapatumas yra svarbus konsultavimo tikslas, kuris apima individo tikslų išaiškinimą, sprendimo priėmimą ir karjeros plano sudarymą, individų supažindinimą su jų pasirinkimo privalumais ir trūkčiais. Šie aspektai yra ištirti „*Mano profesinėje situacijoje*“ (angl. „*My Vocational Situation*“: MVS).

Metodą „*Profesinių prioritetų aprašas*“ (angl. *Vocational Preference Inventory*: VPI) Holland naudojo dviem tikslais: išvystyti asmenybės tipų ir darbo aplinkos ryšio teoriją ir kartu su metodu „*Savarankiška paieška*“ (SDS) ją patvirtinti bei pagrįsti; abu instrumentai (priemonės) nuosekliai padeda individualaus konsultavimo praktikoje.

Holland „Savarankiška paieška“ – R forma susideda iš šių komponentų:

R forma. [vertinimo bukletai, susidedantys iš šių skyrių: *Norima profesija*, *SDS*

skalės, *Kaip sudaryti atsakymus*, *Ką reiškia jūsų kodas*, *Kiti žingsniai*, *Naudingos knygos*.

Profesijų paieška ir abėcėliniai profesijų paieškos bukletai pateikia naujų profesijų, atsiradusių ryšium su IT plėtra, papildymą ir mokymuisi reikalingą informaciją.

Karjeros bukletai, kuriuose būsimiems SDS vartotojams paaiškinami šeši asmenybės tipai, o taip pat siūlomi paaiškinimai, susiję su pačių klientų gautų rezultatų interpretacija.

Laisvalaikio veiklos paieškos bukletai, kuriuose pateikiama 700 laisvalaikio veiklos galimybių, visiems, kas planuoja laisvalaikį, ir prieš pensinio amžiaus žmonėms.

Mokymosi galimybių paieškos bukletai, kuriuose pateikiamas 750 aukštesniojo mokslo sferų sąrašas pagal Holland kodus, siekiant padėti klientams pasirinkti mokymosi būdą.

SDS techniniame vadove paaiškina mos instrumento tobulinimo stadijos, ketvirtojo leidimo naujovės, pateikiama studijų, mokslo ir technikos informacija kitose SDS formose (R, E, CP, karjeros ty rėjas).

Specialisto vadovas susideda iš visų tipų SDS formų praktinės informacijos, šių

priemonių teorijos, testų atlikimo vadovų, praktinių patarimų ir pagalbinės medžiagos, reikalingos reikšmių skaičiavimui, interpretavimui, konsultantų mokymui.

Bendrai, SDS sudaro **Įvertinimo priemonės ir Pagalbinis sąrašas** (siekiant padėti surasti labiausiai Holland kodą atitinkančią profesiją).

Įvertinimo priemonės turi keturias skales:

1. **Veikla** (11 klausimų – kiekvienam iš šešių asmenybės tipų) – 66 vnt.
2. **Kompetencijos** (11 klausimų – kiekvienam iš šešių asmenybės tipų) – 66 vnt.
3. **Profesijos** (14 klausimų – kiekvienam iš šešių asmenybės tipų) – 84 vnt.
4. **Savęs vertinimas** (2 klausimai – kiekvienam iš šešių asmenybės tipų) – 12 vnt.

Iš viso yra 228 klausimai, tačiau jie ne vienodai pasiskirstę tarp keturių skalių ir skyriaus, vadinamo „**Profesiniai troškimai**“ (iki aštuonių profesijų).

1, 2, 3 ir 4 skalės naudojamos nustatyti kiekvienam iš šešių asmenybės tipų. Šešių asmenybės tipų reikšmių dažnumo laipsnis išreiškiamas trimis raidėmis pagal Holland kodą. Skyrius – **Troškimai** (profesijos srityje) – gali būti vertinamas gauta kodo reikšme. Po to, ji naudojama **darbo aplinkos** ekvivalentui nustatyti pagal **Pagalbinį sąrašą** (profesija tuo pačiu kodu).

Ši priemonė labai populiari JAV, Kana-doje bei kitose tradicinio konsultavimo metodus praktikuojančiose šalyse, ten kur siekiama pragmatiškumo ir konsultavimo visapusiškumo.

„*Holland profesijos kodų žodyne*“ (1989), pateikta 12 099 profesijų su Holland kodais. Šiame žodyne naudojami duomenys, susiję su darbais ir einančio pareigas asmens asmenybės aprašu. Nustatyta, kad svarbūs aspektai yra: mokymosi poreikis, gebėjimai, temperamento savybės, interesai, fiziniai duomenys, ryšys su darbo aplinkos sąlygomis. Šis žodynas yra „*Profesijų pavadinimų žodyno*“ (DOT) perkėlimas į Holland kodinę kalbą (RIASEC).

Žodynas apima: Holland kodą, profesijų pavadinimus, reikiamą išsilavinimo lygmenį ir praktinę patirtį, DOT kodą (9 iliustracijos su profesinio profilio aprašymu).

Naudojantis žodynu reikia atkreipti dėmesį į šiuos dalykus:

- Klasifikacija griežtai nesiskiria: čia pateiktos profesijos, kurios gali būti susijusios su skirtingais Holland kodais (pvz., tradicinių kategorijų CR profesijos panašios į realistinės kategorijos RC profesijas); be to, tos profesijos, kurioms reikia žemesnio išsilavinimo yra mažiau tarp savęs diferencijuotos, lyginant su tomis profesijomis, kurioms reikia aukštesnio išsilavinimo.

- Profesijų klasifikacijoje yra daug stereotipų, susijusių su apgaulingu darbo turiniu („realistinis tipas niekada nedirba su popieriais“, „tradicinis tipas niekada nenaudoja įrankių“, „tiriamajam tipui nereikia meniško požiūrio“ ir t.t.), o tai ne visiškai teisinga.

- Individo asmenybės struktūroje yra derinių – įvairių proporcijų – bruožų, gebėjimų, interesų, požiūrių, ir t.t., taigi nėra asmens, kuris priklausytų tik vienam asmenybės tipui ir niekas neturi tokių pačių savybių. Todėl tos pačios kategorijos profesija gali tikti individams turintiems santykinai skirtingas asmenines savybes arba, kitaip tariant, vienam asmeniui galima rekomenduoti daugiau nei vieną profesiją.

- Yra ir kitas būdas: konkrečia profesija pakankamai sėkmingai gali užsiimti individai, turintys skirtingas asmenybės struktūras, bet tik atskiros kategorijos sugeba tai atlikti labai gerai.

Holland priemonės parengtos šiais formatais: popierinis, kompiuterinis (SDS: CV išleista 1985 m. – DOS – ir peržiūrėta 1996 m. – Windows) ir internetinė versija (nuo 1999 m., nemokamai, Forma R: www.self-directed-search.com).

Atlikimo trukmė: 35-45 minutės.

SDS kompiuterinė versija (Forma R ir Forma CP) yra tinkama Apple ir IBM kompiuterinėms sistemoms. Abi versijos pateikia priemonių (testų) atlikimo procedūrų sąrašą. Kompiuteriu galima paskaičiuoti RIASEC reikšmes SDS naudojimo pabaiigoje ir sudaryti kliento Holland kodą. Dirbant kompiuteriu galima naudotis išsamia duomenų baze ir ieškoti su kliento kodu sutampančios profesijos, be to, galima atsispausdinti „asmeninę ataskaitą“.

Kompiuterinė SDS versija suteikia galimybę greičiau atlikti testavimą pagal šią priemonę, gauti teisingas reikšmes, o tai daugumai klientų suteikia malonumo, siūlo teisingą profesijos pasirinkimo būdą bei kliento kodo interpretavimą ir kt.

„Savarankiška paieška – forma CP“

„Savarankiška paieška – forma R“

„Savarankiška paieška – forma E“

moksleiviams arba paaugliams

suaugusiems ir studentams

mažiau išsilavinusiems

Tikslinės grupės

„Savarankiška paieška“ susideda iš šių kategorijų priemonių:

Savarankiška paieška – forma CP”
moksleiviams arba paaugliams

„Savarankiška paieška – forma R”
suaugusiems ir studentams

„Savarankiška paieška – forma E”
mažiau išsilavinusiems

Šios priemonės taikymo tikslas – padėti klientams nustatyti tinkamas profesijas pagal savo interesus ir gebėjimus.

„Savarankiška paieška“ – Holland interesų priemonė – tai darbo instrumentas, imituojantis profesinį konsultavimą, atliekamas savarankiškai (individų ar grupių), turintis savarankiško reikšmių skaičiavi-

mo ir savarankiško interpretavimo skales; kartais, priklausomai nuo situacijos ir kai kurių klientų kategorijos, gali būti reikalingas konsultanto dalyvavimas.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

Holland teorija ir įvertinimo metodas (1992), pateikia tik dalį profesinio pasirinkimo galimybių. Kiti faktoriai, tokie kaip amžius, lytis, išsilavinimas, socialinė padėtis, asmeninių gebėjimų sistema, įgūdžiai ir kt., atsiranda procese.

Holland asmenybės tipų ryšys su tam tikromis profesijomis ar darbu pateikiamas lentelėje žemiau:

Dauguma JAV universitetų savo mokymo programas pateikia naudodami Holland terminus.

Realistinis	Tiriamasis	Meninis	Socialinis	Iniciatyvusis	Tradicinis
mechanikas	statistas	aktorius	konsultantas	automobilių pardavėjas	buhalteris
fermeris	geologas	choreografas	mokytojas	virėjas	draudimo agentas
elektrikas	meteorologas	kompozitorius	istorikas	seklys	medicinos registраторius
dantų technikas	kompiuterių programuotojas	madų dizaineris	žmogaus išteklių tyrimo specialistas	paramedikas	pašto darbuotojas
lakūnas	gydytojas	dailininkas	socialinis darbuotojas	viešbučių administratorius	administratorius
inžinierius	psichologas	muzikas	žurnalistas	teisėjas	sekretorius

Metodo įvertinimas

Konsultantui iš anksto verta žinoti kliento asmenybės kodą arba nustatyti jį pagal Holland priemones. Šis kodas suteikia svarbų raktą individo interesams suprasti bei padeda konsultantams susieti kliento asmenybės charakteristikas su informacija apie profesijas ir darbus, pataria rekomenduotiną darbo aplinką. Kodas svarbus ir tuomet, kai konsultantas rekomenduoja klientui, pageidaujantiems pakeisti darbo vietą ar užsiimti kita veikla, jam tinkamesnę darbo aplinką.

Paskutiniai moksliniai tyrimai rodo, kad asmenybės tipų ir darbo aplinkos aukštas sutapimo rodiklis nėra susieti tiesiogine priklausomybe su profesiniu pasitenkimu ar streso nebuvimu. Be to, Holland asmenybės tipų nerandame kituose psichologinių priemonių ištirtuose asmenybės tipuose. Šis faktas jokių būdu nesumenkina praktinės „savybių ir faktorių“ reikšmės, nes, pasak Holland, metodika yra sukurta ne psichologiniam įvertinimui, bet karjeros optimizavimui.

Holland teorijos ir praktikos aspektai plačiai paplitę tarp konsultantų, nes tai lengvai naudojamas ir pritaikomas įrankis, lengvai klientų suprantamas interviu metu, praktiškai susijęs su asmenybės tipų ir darbo aplinkos sisteminiu, nors tai taip skiriasi realiame gyvenime. Jų, trimis kodo raidėmis apibrėžiamas, hierarchinis aprašymas yra kitas svarbus elementas.

Holland teorija ir gretimos SDS priemonės nesiuo paaiškinimo ir sudėtingo proceso vaizdavimo, kaip vyksta profesijos pasirinkimas, tačiau klientai ir konsultantai teikia pirmenybę priemonei ir jos logikai. Neabejotina, kad Holland asmenybės tipų kritikai yra teisūs dėl jų paprastumo, dėl statistinių kai kurių pagrindinių teorijos sąvokų (konsistencija, skirtingumas) pagrindimo, „ryšio“ tarp profesijų ir asmenybės tipų patvirtinimo. Vis dar vyksta diskusija dėl duomenų, susijusių su „kodo“ prognozuojamos vertės sugretinimu su visą gyvenimą trunkančia kliento profesine veikla bei šios, atitinkamų žmonių kategorijos, tipologijos pagrįstumu.

Buvo atlikti specialūs Holland tipų ryšio tyrimai:

- profesiniai siekiai (dalinai atitinka Holland asmeninį kodą);
- lyčių charakteristikos (arba specialaus lyčių vaidmens identifikavimas);
- akademiniai interesai;
- klientų išsilavinimas;
- kultūros įtaka (profesiniai stereotipai) profesijos pasirinkimui;
- savivaizdis arba savarankiškas asmeninių gebėjimų įvertinimas;
- kitais būdais gautų rezultatų palyginimas („Myers-Briggs'o tipo indikatorius“ (angl. Myers-Briggs Type Indicator), „Pagrindinių interesų klausimynas“ (angl. Strong Interest Inventory), „Karjeros idėjų klausimynas – Sampsonas“ (angl. Career Thoughts Inventory – Sampson));

- tėvų ir vaikų ryšys pagal Holland kodus (dažniausiai sutampa) ir kt.

Lyginamieji klientų pasirinkimo SDS popierinės ar kompiuterinės/ internetinės versijų tyrimai parodė, kad klientai prioritetą teikia kompiuterinei/ internetinei versijai; gautų rezultatų lygiavertiškumui pildant įvairias formas (rezultatai yra santykinai vienodi); atlikimo laikui (greičiau atliekama pildant internetinę, o ne kompiuterinę ar popierinę versijas), „priklausomybės“ nuo konsultanto laipsniui (pildant elektroninę versiją „priklausomybės“ laipsnis mažas arba lygus nuliui).

Anonimiškai pripažinti įvertinimo priemonių **privalumai** yra šie: lengva atlikti, lengva skaičiuoti, lengva paskaičiuoti Holland asmenybės kodą ir greitai identifikuojamos profesijos pagal kodo panašumą asmenybės kodui.

Trūkumu laikoma tai, kad kai kuriems klientams reikia kelių testavimo seansų, siekiant gauti logiškus atsakymus į klausimynų klausimus; reikia žymėtis, naudotis atsakymų lentelėmis ir identifikuoti profesijas pagal asmeninį kodą. Būtina paminėti ir tai, kad klausimyno prognozuojamos galios yra ribotos, nes tie klientai, kurie sutinka su aiškinimu ir asmeninio kodo „pasiūlymais“ pasirinkti profesiją, nėra labiau patenkinti savo profesija nei žmonės, kurie nesutiko su tokiais išvadomis.

Literatūros sąrašas

Gottfredson, G. D.; Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes (3rd Edition)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Gottfredson, G. D.; Holland, J. L.; Ogawa D. K. (1982). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.

Holland, J. L. (1973). *Self-Directed Search*. Form E. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Holland, J. L. (1978). *Occupational Finder*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Holland, J. L. (1978). *Vocational Preference Inventory. Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Holland, J. L. (1979). *Professional manual for the Self-Directed Search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Holland, J. L. (1985). *The Self-Directed Search professional manual – 1985 edition*.

on. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1985a.) *Making vocational choices. A theory of personalities and work environments.* (2nd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Holland, J. L. (1987). *Manual supplement for the Self-Directed Search.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices; A theory of personalities and work environments.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments.* (3rd ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L.; Fritzsche, B.; Powell, A. (1994). *Self-Directed Search technical manual.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L.; Powell, A.; Fritzsche, B. (1994). *The Self-Directed Search professional user's guide.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Reardon, R. C. (1994). *Self-Directed Search. Form R.* [computer software]. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Sharf, Richard. (1997). *Applying career development theory to counseling.* Pacific Grove, CA: Brooks / Cole Publishing Company.

<http://pclab.cccoe.k12.ca.us/jobsearch.raisec.doc>

www.careerkey.org/english/you

www.cgibin.ncsu.edu/cep-bin/ckbin/ck.pl?action=steps&

www.gottfredson.com

www.learning4liferesources.com/career_interests_invebtory.html
(<http://www.learning4liferesources.com/index.html>)

www.lsc.vsc.edu/intranet/academics/careersrv/Codemap

www.self-directed-search.com

<http://www.soicc.state.nc.us/soicc/planning/c1a.htm>

www.state.sd.us/dol/sdoooh/REASICinterestareas.html
(<http://www.state.sd.us/applications/LD01DOL/frameset.asp?navid=&filtertype=1>)

KUDER PROFESINIŲ INTERESŲ ĮVERTINIMO TYRIMAS (KPIJT (angl. KOIS))

Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas

Istorija

F. Kuder (1903–2000 m.) savo darba „*Kuder priority aprašas*“ (angl. *Kuder Preference Records : KPR*) išleido 1940 m. papildydamas rinkoje jau esamas konsultavimo priemones; nuo to laiko šia priemone, tyrinédami karjeros vystymo kryptis, naudojami šimtai milijonų žmonių.

Pirmasis šio tyrimo „*Kuder priority aprašas*“ (angl. *Kuder Preference Records*) peržiūrėjimas ir pataisymas atliktas 1943 m., po to sekė „*Kuder bendras interesų tyrimas, E forma*“ (angl. *Kuder General Interest Survey, Form E: KGIS*), „*Kuder profesinių interesų įvertinimo priemonė, DD forma*“ (angl. *Kuder Occupational Interest Survey, Form DD: KOIS*) ir pati naujausia priemonė – „*Kuder profesijos paieška pagal asmeninį suderinamumą*“ (angl. *Kuder Career Search with Person Match*).

Teorinės ištakos

Kuder darbo hipotezė, sudarant šią priemonę, iškilo pastebėjus, jog kiekvienas individas palaipsniui kuria tam tikrus specifinius profesinio pasirinkimo ir elgesio modelius, atitinkančius tam tikras

profesijas ar darbus. Klientų atsakymai į testų klausimus yra sugretinami su rekomenduojamais atsakymais. Šis sugretinimas suteikia galimybę, iš vienos pusės, palyginti naujai sudaryto profilio pagrįstumą, iš kitos – iškelti hipotezę, kad to paties profilio klientai turi „atitikti“ tą pačią profesiją, kaip ir sėkmingai savo darbą dirbantys asmenys.

Kuder kūrė klausimus ketindamas įvertinti, jo manymu, svarbius, konkrečioms profesijoms reikalingus elementus. Be to, sudarydamas klausimus jis tyrinėjo ir klientų interesų sistemas. Statistinės atsakymų analizės metu, jis bandė patvirtinti, koku lygiu pateikti teiginiai (klausimai) apima aspektus (kriterijus), būdingus atitinkamoms profesijoms.

Pavyzdžiui, manoma, kad tokie klausimai kaip:

- remontuoti automobilį savaitgaliais;
- pasiimti su savim laikrodį;
- keisti tekančio vandens čiaupo detales;
- sutvirtinti dviratį ir t.t.

yra svarbesni techninių polinkių žmonių grupei, jei lygintume su tais, kuriems tokie dalykai nerūpi.

Kuder, taip pat, teigia, kad žmonės, kurie renkami viena iš tokių teiginių, yra linkę pasirinkti ir kitus, tos pačios kategorijos teiginius ir atvirkščiai. Tai leidžia mums suprasti interesų sistemų poliarizaciją: kai konkreiti sritis pasirenkama, o kitos - atmestos (Cottle, 1968 m.).

Metodo pristatymas

Kiekvienas Kuder apklausos teiginys yra sudarytas iš trijų sakinių, susijusių su tiriamąja, specifine, profesinės srities veikla. Atsakyti reikia tik į du iš pateiktų trijų teiginių: kuris teiginys patinka labiausiai ir kuris labiausiai nepatinka.

Žemiau pateikiami pavyzdžiai:

		Man patinka labiausiai		Man nepatinka labiausiai
A	remontuoti sugedusį laikrodį	<input type="radio"/>	A	<input type="radio"/>
B	buhalterija	<input type="radio"/>	B	<input type="radio"/>
C	piešti paveikslą	<input type="radio"/>	C	<input type="radio"/>

Kaip matome, „Pagrindinis aprašas“ (angl. Strong inventory: SVIB) – kuriame palyginami klientų atsakymai su tais atsakymais, kuriuos pateikia savo profesija patenkinti asmenys – skiriasi nuo KPR apklausos, kurioje reikia pažymėti, kas labiausiai patinka ir kas nepatinka. Šios apklausos dėka sudaromas tam tikrų skirčių, atitinkančių asmeninius interesus paveikslas, kuris materializuojamas į konkrečiai profesijai reikalingus elementus.

Atlikęs interesų apklausą konsultantas galėtų pasakyti:

- „Pagrindinis aprašas“ (angl. Strong inventory: SVIB) atveju: „jūsų interesų sistema panaši į sėkmingo architekto sistemą“;
- „Kuder apklausos“ (KPR) atveju: „jūsų interesai byloja apie potraukį socialinėms paslaugoms ir verslui, tačiau ne technikai ir muzikai“.

Bendras Kuder aprašų tikslas – nuosekliai tirti profesinius prioritetus ir visiškai palengvinti poreikio mokytis identifikavimą, taigi, sustiprinti apsisprendimą, pradedant socialinį ir darbinį gyvenimą, kuriant ar identifikuojant karjeros raidos

kryptis, kurios „atveria klientams galimybes, vietoj jų apribojimo“.

1988 m. yra išleistas „Kuder bendras interesų tyrimas, E forma“ (angl. Kuder General Interest Survey, Form E : KGIS). Šis metodas skirtas jaunų žmonių įvertinimui (nuo 6 iki 12 klasės), siekiant padėti jiems įstoti į aukštąsias mokyklas, o taip pat ir suaugusiųjų žmonių įvertinimui (nenutrūkstamai besimokančiųjų), siekiant padėti vystyti tolimesnę karjerą.

Kuder priemonėms taikomos skalės:

- Laukas (0)
- Technika (1)
- Kompiuteris (2)
- Mokslas (3)
- Verslas(4)
- Menas (5)
- Literatūra (6)
- Muzika (7)
- Socialinės paslaugos (8)
- Biuras (9)

Tokiu būdu, gaunama 10 reikšmių pagal aukščiau minėtas profesines sritis; be to, yra reikšmė (V skalė), kuri pabrėžia rezultatų patikimumo laipsnį.

Taip pat galima nustatyti Kuder priemonėms taikomų skalių atitikimą trims Holland kodo raidėms:

- *Darbas lauke ir su technika susijusi veikla*, atitinka **R** (realistinis).
- *Mokslinė veikla*, atitinka **I** (tiriamasis).
- *Meninė, muzikinė ir literatūrinė veikla*, atitinka **A** (meniškas).
- *Socialinės paslaugos*, atitinka **S** (socialinis)
- *Įtikinamoji veikla (verslas)*, atitinka **E** (iniciatyvusis).
- *Darbas su kompiuteriu ir biuro administravimas*, atitinka **C** (tradicinis).

„Kuder bendras interesų tyrimas, E forma“ (angl. *Kuder General Interest Survey, Form E: KGIS*) susideda iš trijų dalių: paprasto skaičiavimo, atsakymų lapų skenavimo ir

elektroninio skaičiavimo (su specialia programine įranga).

Aprašas pateikia 168 situacijas, susijusias su įvairiomis profesijomis. Kiekviena jų padalinta į tris veiklas, iš kurių respondentas turi išsirinkti labiausiai jam patinkančią ir nemaloniausią situacijas, o neutrali lieka nepažymėta.

Atlikimo trukmė: 45-60 minučių.

Šio metodo rekomenduojamų taikyti standartų (sugrupuotų pagal kriterijus: aukštas, žemas, vidutinis ir pagal lytį) dėka galima gauti profesinius aprašus, prie kurių galima pridėti papildomus paaiškinimus ir „interpretacijas“. Reikšmės neskirstomos pagal jokių kitus kriterijus, pvz., tokius, kaip socialinė padėtis, gerovė, etninė grupė.

„Kuder profesinių interesų įvertinimo priemonė, DD forma“ (angl. *Kuder Occupational Interest Survey, Form DD : KOIS*), išleista 1979 m., buvo peržiūreta ir pataisyta 1985 m. Šis metodas padeda ištirti vidurinių mokyklų moksleivių (vyresnių klasių), paskutinio kurso studentų ir bet kurio amžiaus suaugusiųjų profesinius interesus ir yra skirta savarankiškam įvertinimui. Priemonė skirta profesiniam konsultavimui ir naujų alternatyvų paieškai, profesinės karjeros vystymui.

Šią naują versiją sudaro 100 klausimų – sugrupuotų po tris – į kuriuos atsakyti

privaloma pasirenkant labiausiai patinkančią, labiausiai nepatinkančią ir neutralią profesiją (ta, kuri lieka nepažymėta). Klausimai sugrupuoti po šešis pagal kalbinius sugebėjimus ir įvairias tikslines profesijas, prioritetinę veiklą, įsivaizduojamą darbą ar gyvenimo situacijas (muziejų lankymas, skaitymas bibliotekoje, pomėgiai ir t.t.).

Kliento atsakymai lyginami su tų žmonių atsakymais, kurie yra jau užsiėmę akademinė ar darbine veikla ir patenkinti savo pasirinkimu bei darbo pobūdžiu.

„Kuder profesinių interesų įvertinimo priemonė, DD forma“ (angl. Kuder Occupational Interest Survey, Form DD : KOIS) yra daug efektyvesnis profesinių interesų tyrimo metodas, nei ankstesnės versijos, vadovėliai, vartotojų vadovai ar skalės, skirtos padėti sukurti profesijos profilį. 1991 m. išleistame leidinyje „Bendras Kuder vadovėlis“ (angl. General Kuder Manual) pateikiama procedūra, kuri suteikia galimybę gautas reikšmes paversti Holland kodais.

KOIS turinys:

- *Profesinių interesų įvertinimas*: lauko darbai, darbas kompiuteriu, techninė, mokslinė, įtikinamoji, meninė, literatūrinė, muzikinė, socialinių paslaugų ir biuro veikla. Metodas buvo standartizuotas vidurinės mokyklos ar kolegijos studentų grupėje (1583 vyrai ir 1631 moterys).

- *Profesinės skalės*: 109, iš kurių 33 standartizuotos pagal grupinį kriterijų – vyrai ir tiek pat moterų, taip pat 32 tik vyrai ir 11 tik moterų. Metodas buvo standartizuotas virš 200 žmonių, sulaukusių 25 metų ir vyresnių, grupėje (vyrai ir moterys), kurie teigia, kad dirba daugiau nei 3 metus ir pripažįsta patiriantys pasitenkinimą savo profesine veikla.

- *Moksleivių ir studentų skalės*: 40, iš kurių 14 yra standartizuotos pagal grupinį kriterijų – vyrai ir tiek pat moterų, ir tik 8 vyrai, ir tik 4 moterys. Priemonė buvo standartizuota virš 200 žmonių grupėje (vyrai ir moterys), kurioje dalyvavo paaugliai arba įvairių vidurinių mokyklų moksleiviai bei universitetų studentai.

- *Eksperimentinės skalės*: 8

- *V reikšmė*: visų atsakymų pagrįstumui patikrinti.

Klientų gautos skaitmeninės reikšmės: *Profesinės skalės ir moksleivių bei studentų skalės* yra „Lambda“ koeficientai, kurie parodo klausimyno atsakymų atitikimą grupės pateiktiems atsakymams.

Nuo 1993 m. veikia metodo – „Kuder profesinių interesų įvertinimo priemonė, DD forma“ – elektroninė versija, kurią galima instaliuoti savo kompiuteryje. Klausimai atsiranda ekrane, o atsakymai pateikiami klaviatūros pagalba: Procesas 20 minučių spartesnis nei rašytume ranka. Atsakymų rezultatai gaunami greitai ir parodomi kompiuterio ekrane. Vėliau šiuos rezultatus galima atspausdinti klien-

tui. Elektroninės versijos privalumas tas, kad galima keisti atsakymus, patikslinti profesines alternatyvas, gauti tinkamos profesijos identifikavimą pagal apskaičiuotą profilį, patikrinti padarytą pasirinkimą ar gauto profilio atitikimą kliento lūkesčiams. Atitinkama programa, taip pat, galima apdoroti nuskenuotus popierinius atsakymų lapus (lenteles).

Kuder kolegija (angl. *Kuder College*) ir „Karjeros planavimo sistema“ (angl. *Career Planning System*) pateikia naujausias įvertinimo metodų, naudojamų profesiniame konsultavime, serijas. Elektronines šių serijų versijas už tam tikrą mokestį galima rasti internete (www.kuder.com).

Žemiau pateikiamos publikacijos, kurios rekomenduojamos mokyklų konsultantams ir kitiems, Kuder metodus naudojantiems praktikams.

- „Kuder profesinių interesų įvertinimo priemonė. Bendras vadovėlis“ (angl. *Kuder Occupational Interest Survey, General Manual*), skirtas padėti mokyklų konsultantams ir profesijos konsultantams pateikti išvadas klientams, gavus įvertinimo rezultatus.

- „Kuder kontrolinė kortelė“ (angl. *Kuder DD Control Card*), skirta mokyklų konsultantams ir karjeros konsultantams lyginti tarpusavyje gautus klientų įvertinimų rezultatus.

- „Kuder įvertinimo paslaugų vokas“ (*Kuder DD Scoring Service Envelope*), skirtas mokyklų konsultantams ir karjeros konsultantams lyginti tarpusavyje gautus klientų įvertinimų rezultatus.

„Kuder profesijos paieška“ (angl. *Kuder Career Search*) kartu su jos dalimi „Asmeninis suderinamumas“ (angl. *Person Match*) yra taip pat vienas iš naujausių įvertinimo metodų suaugusiųjų profesinių interesų srityje. Klausymą galima rasti ir internete. Skaičiavimas atliekamas greitai, todėl patinka klientams, kuriems nereikia gautų reikšmių, atitinkančių tam tikram profesijos aprašui, interpretavimo. „Kuder profesijos paieška“ (angl. *Kuder Career Search*) dalis „Asmens atitikimas“ (angl. *Person Match*) skirta suaugusiems, kuriems reikia konsultacijos dėl sprendimo priėmimo profesinėje srityje. Atliktas įvertinimas dažnai sustiprina kliento nuomonę apie save, tačiau jie pageidauja pasikonsultuoti su specialistu, kuris patvirtintų, kad jų sudarytas profesinis įvaizdis yra tikslus ir naudingas jų būsimai karjerai. Gauti klausimyno rezultatai ir asmeninis profesijos aprašas taip pat gali padėti paaugliams pasirinkti tinkamiausią būdą tęsti studijas (nes mokymosi sistemų pasiūla turi tą pačią kodavimo sistemą kaip ir klientų interesų sritys).

Kas yra „Asmeninis suderinamumas“?

Dar 1990 m. Kuder rašė: „vietoj žmonių derinimo prie konkrečių darbų, ar

nerieketų atlikti pačių žmonių tarpusavyo suderinimą, t.y. sulyginti tarpusavyje jau dirbančius konkrečiame darbe su norinčiais įsidarbinti toje srityje. Šis „suderinimas“ yra naudingas, nes į tokio pobūdžio konsultavimą įtraukiami jau dirbantys pagal atitinkamas profesijas žmonės, o norintys įsidarbinti siekia įsijausti į dirbančiųjų vaidmenis. Kiekvienas norintis įsidarbinti supažindinamas su 14 panašius interesus ir „darbinę patirtį“ turinčiais žmonėmis (netgi jei jie dirba įvairiose srityse). Norintys įsidarbinti asmenys, pirmiausiai, turėtų atsakyti į klausimus: „Kokie žmonių santykiai vystosi konkrečiose darbo situacijose? Kiek yra galimybių būti iniciatyviam ir kiek suteikiama laisvės kūrybai? Kas tie žmonės, kurių interesai panašūs į mano? Kokie jų darbo aspektai man patinka, o kokie – ne? Ar galiu surasti profesiją, kuriai teikčiau pirmenybę renkantis?“.

Apibendrinant, galima teigti, kad yra galimybė naudotis keliais Kuder metodais (pvz., angl. „*The Kuder Career Search and Person Match*“, „*The Kuder Skills Assessment*“ (lt. *Kuder įgūdžių įvertinimas*)) ir remiantis gautais rezultatais kiekvienam klientui sudaryti „Kuder aplanką“ (angl. „Kuder Portfolio“), padėsiantį apsispręsti ir sukurti individualų karjeros vystymo planą. Prie to reikia pridėti informaciją apie išsilavinimą, darbo patirtį, savanorišką dalyvavimą bendruomenės veikloje, įgūdžius, gebėjimus ir talentus, CV (gyvenimo aprašymą) ir kt.

Metodą sudaro 60 klausimų, o jo trukmė 20-30 minučių. Vėliau konsultantas atlieka vertinimą ir rezultatus klientui išsiunčia paštu.

Tikslinės grupės

KOIS metodas skirtas:

- moksleiviams (nuo 6 iki 12 klasės) arba viduriniųjų mokyklų vyresnių klasių moksleiviams;
- studentams;
- suaugusiems – bet kurio amžiauspageidaujantiems keisti profesijas, eiti į darbo rinką arba pradėti mokytis pagal įvairias programas.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

Pirmasis, popieriuje atspausdintas Kuder klausimynas (toli gražu neprilygsta kitoms versijoms), yra brošiūros formos. Ją sudaro klausimai, identifikuojantys profesinius interesus, atitinkamų atsakymų lentelė (lapai) ir klientams įteikiamų profesijos profilių lapai. Šį klausimyną galima taikyti individualiai ir grupėms.

Klausimyną sudaro 168 klausimai, 14 atspausdintų rinkinių (kiekvienoje grupėje po tris klausimus). Rinkinys susideda iš 12 brošiūros puslapių, iš viso 504 klausimai. Kiekvienoje trijų klausimų grupėje klientas turi pažymėti veiklą ar situaciją, kuri jį domina labiausiai (stulpelis M) ir tą, kuri domina mažiausiai (stulpelis L). Tokiu

būdu, kiekvienoje trijų klausimų grupėje visuomet lieka viena nepažymėta veikla ar situacija (žiūrėti 1 priedą – Instrukcijos).

Tuose 12-oje puslapių klausimai atspausdinti siauresniuose puslapiuose, kad visada būtų galima matyti atsakymų lentelę. Po to, kai pasirinkimai sužymimi atsakymų lentelėje, virš lentelės uždedama 11 tinklelių (V ir 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9).

V skalė patikrina pratimo atlikimo tikslumą; žemiau nustatyto minimalaus slenksčio esančios reikšmės reiškia rezultatų peržiūrėjimą ir tikrinimą – ar instrukcijos suprastos ir atsakymai teisingai pažymėti.

0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 skaičiais pažymėtos skalės atitinka interesų sritis: laukas (darbas išorinėje aplinkoje) (0), technika (1), kompiuteris (2), mokslas (3), verslumas (4), menas (5), literatūra (6), muzika (7), socialinės paslaugos (8), biuras (9).

Kiekviena reikšmė gaunama susumavus 10 kvadratėlių esančius atsakymus. Gautos reikšmės palyginamos su 10-čia standartinių reikšmių, išreikštų procentais (priklausančių nuo 10 interesų sričių). Kiekviena klientų profesinė kategorija vertinama trimis laipsniais: aukštas (100-75), vidutinis (75-25) ir žemas (25-0), neužmirštant atsižvelgti į respondento lytį.

Gauti duomenys perkeliama į **Profesijų profilio** lapą. Jame, lengvai suprantama grafine forma, talpinami ir klientams išduodami jų profesinių interesų įvertinimo rezultatai (žiūr. 2 priedą – Profesijų aprašai). Kartais prie „asmeninio aprašo“ pridedamas trumpas konsultanto paaiškinimas raštu arba žodžiu (žiūr. 3 priedą – Profesijų aprašo trumpa interpretacija).

Bendra įvertinimo trukmė: 30-60 minučių.

Metodo įvertinimas

Kuder klausimynas – svarbus konsultanto veiklos instrumentas. Didelis klausimų kiekis garantuoja aukštą profesijų profilių patikimumą ir įtikinamesnį kliento konsultavimą.

Įdomu pastebėti, kad atlikti KOIS prognozuojamų reikšmių longitudinaliniai tyrimai parodė, jog 51 procentas norinčiųjų įsidarbinti pasinaudojo šiomis technikoėmis ir surado darbą, buvusį pirmajame konsultanto rekomenduotų darbų penketuke, atsižvelgiant į gautus pildyto klausimyno rezultatus.

Literatūros sąrašas

Brown, F. G. (1982). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, From DD. In: J. T. Kapes and M. M. Mastie (eds). A counselor's guide to vocational guidance.

ce instruments. Falls Church, VA: National Vocational Guidance Association.

Cottle, W. C. (1968) *Interest and Personality Inventories*. Boston, Houghton – Mifflin.

Cottle, W. C.; Downie, N. M. (1960). *Procedures and Preparation for Counseling*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Herr, E. L. (1989). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form DD. In: J. C. Conoley and J. J. Kramer (eds). *Tenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute, University of Nebraska-Lincoln.

Hyrt, T. (1984). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form DD. In: D. J. Keyser and R. C. Sweetland (eds). *Test critique*. Vol. I. Kansas City, MO: Test Corporation of America.

Jepsen, D. A. (1988). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form DD. In: J. T. Kapes and M. M. Mastie (eds). *A counselor's guide to career assessment instruments*. Alexandria, VA: National Career Development Association.

Jepsen, D. J. (1985). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form DD. In *Measurement and Evaluation in Guidance*. 17, p. 217-219.

Kapes, J.; Mastie, M. M.; Whitfield, E. A. (1994). *A counselor's guide to career assess-*

ment instruments. (3rd ed.). Alexandria, VA: National Career Development Association.

Kirk, B.A.; Frank, A. C. (1982). Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form E. In: J. T. Kapes; M. M. Mastie (eds). *A counselor's guide to vocational guidance instruments*. Falls Church, VA: National Career Development Association.

Kuder, F. (1966). *General manual: Kuder Occupational Interest Survey, Form DD*. Chicago, Science Research Associates.

Kuder, F. (1977). *Activity interests and occupational choice*. Chicago, Science Research Associates.

Kuder, F. (1980). *Person Matching*. In: *educational and Psychological Measurement*, 40, 1-8. National Career Assessment Services, Inc. (1999). *The Kuder Career Search with Person Match*. Adel, IA: Author.

Kuder, F. (1985). *Kuder Occupational Interest Survey, Form DD*. Chicago, Science Research Associates.

Kuder, F.; Diamond, E., E. (1979). *Kuder DD Occupational Interests Survey general manual*. (2nd ed.). Chicago, Science Research Associates.

Kuder, F.; Zytowski, D. G. (1991). *Kuder DD Occupational Interests Survey general manual*. Monterey, CA: Macmillan/ McGraw-Hill.

Tenopyr, M. L. (1989). *Review of the Kuder Occupational Interest Survey, Form DD*. In: J. C. Conoley; J. J. Kramer (eds). *Tenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute, University of Nebraska-Lincoln.

<http://dwe.arkansas.gov/CareerandTechEducation/Kuder/Kuderpage.htm>

Williams, J. A.; Williams, J. D. (1988). *Review of the Kuder General Interest Survey, Form E*. In: J. T. Kapes; M. M. Mastie (eds). *A counselor's guide to career assessment instruments*. Alexandria, VA: National Vocational Guidance Association.

www.apa.org/about/division/div17awdfk.html

www.il.kuder.com

www.kuder.com

www.lakeland.cc.il.us/careerservices/kuder.htm

Zytowski, D. (1999). *Kuder Career Search: Preview manual*. Adel, IA: National Career Assessment Services, Inc.

www.sc.kuder.com

www.scicareers.org.uk/career/career_kuder_planning.html

Zytowski, D. (1985). *Kuder DD Occupational Interests Survey manual supplement*. Chicago, Science Research Associates.

1 priedas

PROFESINIŲ INTERESŲ TYRIMO PRIEMONĖ – KUDER* C FORMA

Instrukcijos

Šie buklete pateikti klausimai yra skirti jūsų profesinių interesų (prioritetų) nustatymui. Jame nėra teisingų ar neteisingų atsakymų. **Atsakymas yra teisingas, jeigu jis jums yra tinkamas (priimtinas).** Kiekviename bukletu puslapyje, sugrupuoti po tris, yra pateikti galimi pasirinkimo variantai. Pirmiausia reikia **perskaityti kiekvieną trejetą variantų**, nuspręsti, kuri **interesų sritis labiausiai patinka** ir ją pažymėti, užtušuojuot stačiakampį M raide pažymėtame stulpelyje (labiausiai). Po to, nuspręsti, **kuri sritis patinka mažiausiai** ir taip pat ją užtušuoti stulpelyje, pažymėtame raide L (mažiausiai). Viena situacija visuomet lieka nepažymėta.

Pirmame pavyzdyje pažymėta, kad **jis ar ji labiausiai mėgsta lankytis muziejuje**, o **labiausiai nemėgsta skaityti bibliotekoje**.

1 pavyzdys

- N. Šiuolaikinio meno galerijos lankymas
- P. Skaitymas bibliotekoje
- Q. Muziejaus lankymas

Antrame pavyzdyje pažymėta, kad asmuo labiausiai mėgsta kolekcionuoti autografus ir nemėgsta kolekcionuoti drugelių.

Įsivaizduokite, kad jūs galite imtis visos siūlomos veiklos netgi tuo atveju, jeigu prireiktų atskiro mokymosi. Pasirinkite taip, lyg visi veiksmai jums būtų vienodai žinomi. Nesirinkite tik dėl to, kad tai jums nauja situacija ar, kad kiti tai pasirenka.

Tuo atveju, kai jums patinka ar nepatinka visos trys veiklos, vis tiek stenkitės jas suskirstyti ir padaryti du reikalaujamus pasirinkimus. Svarbu atsakyti į visus klausimus. Iš kiekvienos trijulės svarbu išrinkti vieną „**labiausiai patinkantį**“ ir „**labiausiai nepatinkantį**“.

Negaiškite daug laiko sprendimui. Apšispręskite savarankiškai. Jeigu atsakymas neatitinka jūsų pasirinkimo, jis nepateiks jūsų interesų.

Jeigu norite pakeisti atsakymą, perbraukite jį ženklu X, ir pažymėkite kitą atsakymą.

M		L
	N	
	P	■
■	Q	

2 pavyzdys

- a. Autografų kolekcionavimas
- b. Monetų kolekcionavimas
- c. Drugelių kolekcionavimas

M		L
■	a	
	b	
	c	■

Brošiūroje negalima teikti jokių pastabų. Jeigu norite pateikti pastabas reikia tai daryti paskutiniame atsakymų puslapyje.

** instrukcijos išverstos tik šiam pristatymui*

2 priedas

PROFESIJŲ PROFILIAI

Pavardė _____ Vardas _____ Gimimo data _____

Miestas _____ Mokykla _____ Klasė _____

Testo atlikimo data _____ Telefonas _____ Amžius _____ Lytis _____

Procentai												
1	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	95	99
												0 Darbas lauke (išorinėje aplinkoje)
												1 Technika
												2 Kompiuteris
												3 Mokslas
												4 Įtikinimas (darbas verslo srityje)
												5 Menas
												6 Literatūra
												7 Muzika
												8 Socialinės paslaugos
												9 Biuras (darbas biure)
1	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	95	99
Procentai												

3 priedas

TRUMPAS PROFILIŲ PAAIŠKINIMAS

0. DARBAS LAUKE (IŠORINĖJE APLINKOJE): asmenims labiausiai patinka dirbti gryname ore, auginti gyvulius, augalus, statyti ir t.t.

Rekomenduojamos profesijos: miškų inžinieriaus, agronomo, veterinaro, fermerio, miškininko, gamtininko, geografo, jūrininko (kapitonas, pilotas), medžiotojo, žvejo, vedlio (kalnuose), gyvulių augintojo (šunys, paukščiai, žuvis ir t.t.), bitininko, sodų dizainerio, geologo, ekologo ir t.t.

1. DARBAS SU TECHNIKA: asmenims labiausiai patinka dirbti su instrumentais, mašinomis ir aparatais.

Rekomenduojamos profesijos: remontininko (radijo ir TV), mechaniko, santechniko, laikrodininko, techniko ar inžinieriaus, radijo operatoriaus, elektriko, telefonų operatoriaus, meistro, keramikų, traukinių mašinisto, aviacijos mechaniko, ir t.t.

2. DARBAS KOMPIUTERIU: asmenims labiausiai patinka dirbti su skaičiais.

Rekomenduojamos profesijos: statistikos mokytojo, matematiko, statistiko, diplomuoto buhalterio, auditoriaus, banko tarnautojo, kasininko, kompiuterių operatoriaus ir t.t.

3. MOKSLINIS DARBAS: asmenims labiausiai patinka spręsti problemas, atrasti naujus faktus, aiškinti, pateikti idėjas ir t.t.

Rekomenduojamos profesijos: mokslininko, fiziko, chemiko, gydytojo, psichiatro, mitybos specialisto, chirurgo, meteorologo, farmacinininko, odontologo, elektronikos inžinieriaus, programuotojo, laboranto, policininko (detektyvo), optiko ir t.t.

4. DARBAS VERSLO SRITYJE: asmenims labiausiai patinka susitikti su žmonėmis, įtikinti juos artimai bendrauti, bendradarbiauti, inicijuoti įvairius projektus, pirkti, parduoti ir t.t.

Rekomenduojamos profesijos: reklamos agento, ekonomisto, viešųjų ryšių atstovo, parduotuvės vedėjo, draudimo administratoriaus, žmogaus išteklių tyrimo specialisto, banko administratoriaus, viešbučių administratoriaus, antreprenerio, pardavėjo, kurjerio, komersanto, radijo ir TV laidų vedėjo ir t.t.

5. DARBAS MENO SRITYJE: asmenims labiausiai patinka kūryba, ypač vizualiniai menai.

Rekomenduojamos profesijos: dailininko, skulptoriaus, architekto, vizualiojo meno mokytojo, meno galerijos restauratoriaus, braižytojo, meno fotografo, graviuotojo, kirpėjo stilisto, mados dizainerio, interjero dizainerio, dekoratoriaus, scenografo ir t.t.

6. DARBAS LITERATŪROS SRITYJE: asmenims labiausiai patinka skaityti ir rašyti.

Rekomenduojamos profesijos: žurnalisto, rašytojo, leidėjo, istoriko, literatūros mokytojo, reporterio, kritiko, aktoriaus, bibliotekininko, spaudos apžvalgininko ir t.t.

7. DARBAS MUZIKOS SRITYJE: asmenims labiausiai patinka muzika.

Rekomenduojamos profesijos: muzikos mokytojo, aktoriaus (muzikinio), dainininko, instrumentalisto, muziko, kompozitoriaus, folkloristo ir t.t.

8. DARBAS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITYJE: asmenims labiausiai patinka padėti kitiems.

Rekomenduojamos profesijos: psichologo, sociologo, pedagogo, socialinio

darbuotojo, slaugytojo, profesijos konsultanto, socialinio mediko, mokyklos mokytojo, vaikų darželio auklėtojo, administratoriaus, žmogaus išteklių tyrimo specialisto, socialinių mokslų dėstytojo, dvasininko ir t.t.

9. DARBAS BIURE: asmenims labiausiai patinka tvarkingumo, tikslumo ir punctualumo reikalaujantis darbas biure.

Rekomenduojamos profesijos: sekretoriaus, draudimo administratoriaus, registratoriaus, sandėlininko, viešbučių administratoriaus, draudimo agento, kompiuterių operatoriaus, telefonų operatoriaus ir t.t.

KOGNITYVINIS INFORMACIJOS APDOROJIMAS (KIA (orig. CIP))

Mihai JIGAU, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas

Istorija

Peterson, Sampson ir Reardon savo darbe „*Karjeros vystymas ir paslaugos. Kognityvinis požiūris*“ (angl. „*Career Development and Services. A Cognitive Approach*“ : 1991m.) pateikė naują požiūrį į karjeros vystymą, kurį pavadino „*Kognityvinis informacijos apdorojimas*“ (KIA) (angl. „*Cognitive Information Processing*“ : CIP).

Kognityvinės teorijos remiasi mokymosi teorijomis, išreikštomis metodais, kurių padedami žmonės savo pažintinių funkcijų dėka reaguoja į informaciją, ją apdoroja bei integruoja.

Žmonių kognityvinės struktūros nužymi ypatingą pasaulio, savęs ir supančios aplinkos įvaizdžio vystymosi kelią. Į karjerą sutelktas elgesys – tai reakcija į kognityvinius vaizdinius, įtakojančius karjeros vystymąsi. Šie vaizdiniai yra susiję funkciškai ir gali keistis, priklausomai nuo žmogaus mokymosi būdo ir kognityvinio vystymosi. Savęs vertinimas, žinios apie profesiją ir

socialinę bei profesinę aplinką viena kitą veikia, o kartu ir keičiasi ir įtakoja į karjerą sutelktą elgesį.

Konsultantai interviu metu pastebi klientų mąstymo apie karjerą nepakanamumą, kuris pasireiškia taip: nesupratimas, ne racionalus elgesys, atsikalbinėjimas, savęs naikinimo hipotezės ir teiginiai, iracionalūs lūkesčiai, iškreipti vaizdai ar vilčių neatitikimai dėl profesinės ateities. Šie veiksniai sudaro tikras kliūtis sprendžiant problemas ir priimant sprendimus dėl karjeros, o greta šių kliūčių atsiranda ir asmeninio įvaizdžio svarbos iškėlimas: perfekcionizmas, t.y. perdėtas savo asmeninės patirties apibendrinimas ir t.t.

Teorinės ištakos

Kognityvinis informacijos apdorojimas karjeros vystymo požiūriu prasideda nuo šių fundamentalių prielaidų (Peterson, Sampson ir Reardon, 1991 m.):

Prielaidos	Paiškinimai
1. Karjeros pasirinkimas – tai kognityvinio ir afektinio (emocinio) proceso sąveikos rezultatas.	KAT (angl. CIP) pabrėžia kognityvinį dominavimą, priimant sprendimus karjeros atžvilgiu, bet taip pat atkreipia dėmesį į emocinio komponento, kaip informacijos šaltinio, vaidmenį. Apibendrinant, karjeros tyrimo veiksmi apima emocinio ir kognityvinio procesų sąveiką.
2. Karjeros pasirinkimas – tai „problemos sprendimo“ tipas.	Žmonės mokosi spręsti savo karjeros problemas (rinkdamiesi profesiją) tuo pačiu būdu, kuriuo jie sprendžia ir kitus dalykus. Tų dviejų situacijų esminis skirtumas yra stimulo sudėtingume ir dviprasmiškume bei dideliame sprendimo radio netikrume.
3. Kiekvieno asmens sugebėjimas spręsti problemas, priklauso nuo to, kaip funkcionuoja jo ar jos pažintinės (kognityvinės) funkcijos bei nuo turimos informacijos.	Sugebėjimas spręsti karjeros problemas susijusias su savęs pažinimo procesu ir informacijos apie profesijas apimtimi bei kognityviniu rezultatų įvertinimu, kuris padeda turimą informaciją apjungti su atitinkamomis sritimis
4. Su karjera susijusių problemų sprendimas – tai užduotis atminties funkcijoms.	Savęs pažinimo ir darbo sritys labai sudėtingos. Jų sujungimui reikia stipriai pasitelkti savo atmintį.
5. Motyvacija	Motyvacija, kaip geriau spręsti karjeros problemas, kuriama siekiant padaryti teisingą pasirinkimą, pradedant nuo savęs ir profesijos sričių suvokimo.
6. Karjeros vystymas apima nuolatinį pažintinių struktūrų ir žinių apimtį didėjimą bei pasikeitimą.	Savęs pažinimas ir informacija apie profesijas susideda iš daugelio organizuotų atminties struktūrų, kurios veikia visą individo gyvenimą. Kadangi profesijų sritys ir žmonės nuolat keičiasi, būtinas nuolatinis šių struktūrų derinimas.

PROFESINIO KONSULTAVIMO METODAI IR TECHNIKOS I

7. Karjeros identiškumas priklauso nuo savęs pažinimo.	Karjeros identiškumas priklauso nuo savęs pažinimo sudėtingumo, sujungimo technikų bei savo žinių struktūros išaiškinimo.
8. Karjeros pasirinkimo branda priklauso nuo gebėjimo spręsti problemas	Karjeros pasirinkimo branda apibrėžiama kaip gebėjimas savarankiškai priimti sprendimus ir atsakomybę, remiantis prieinamos informacijos apie save ir profesijų sferas koreliacija.
9. Profesinio konsultavimo tikslas – palengvinti informacijos apdorojimą.	Profesinio konsultavimo tikslas – kurti tokias mokymosi sąlygas, kurios palengvintų atminties struktūrų vystymąsi ir kognityvinius gebėjimus, galinčius padidinti kliento sugebėjimą apdoroti informaciją.
10. Profesinio konsultavimo tikslas – pagerinti karjeros problemų sprendimą ir apsisprendimo sugebėjimą.	Profesinio konsultavimo tikslas – padidinti kliento sugebėjimą apsispręsti dėl karjeros, vystant informacijos apdorojimo sugebėjimus.

Autorių teigimu, *problema galima* suvokti kaip: „neryžtingumą, galimų pasirinkimų ir nevienodos reikšmės interesų konfliktą, nekonstruktyvias emocijas, bedarbybę, per didelį darbingumą, nepasitenkinimą darbe“ (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders, 1996 m.). *Problemos sprendimas* – tai informacijos poveikio transformavimas, siekiant sumažinti spragą tarp to, kas yra ir ko jūs norėtumėte“. *Sprendimo priėmimas* reiškia problemos sprendimą ir kognityvinį bei afektyvų (emocinį) procesus, kurie padeda planuoti ir įgyvendinti identifikuotų problemų sprendimus.

Tame pačiame kontekste *pažinimas* reiškia procesą, kai mąstant apdorojama informacija (duomenų internalizavimas, kodavimas, saugojimas, sąvokų ir patirties naudojimas). Kiekvienas asmuo operuoja tam tikromis žinių ar elementų struktūromis, būtinomis priimant profesinius sprendimus, kurios funkcionuoja ilgalaikės atminties dėka. Sprendimo dėl asmeninės karjeros vystymo atveju, tie duomenys, kuriuos individas turi apie save ir visas profesijas, yra analizuojami bendrai.

Pagal Peterson, Sampson, Reardon (1991 m.) sprendimo priėmimo, karjeros

atžvilgiu, mechanizmas turi hierarchinę piramidės formą (trijų lygių):

Apdorojimo procesas

Meta pažinimas

Sprendimo priėmimo sugebėjimai

(angl. CASVE)

Žinios

Savęs pažinimas | Žinios apie profesijas

- apačioje yra *žinių sritis*: žinios apie save – **savęs pažinimas** (vertybės, interesai, gebėjimai) ir apie **visas profesijas** (išsilavinimo ir mokymo būdus, duomenis apie profesijas, amatus, darbus); šios rūšies informacija išlieka atmintyje dinaminės sandaros dėka ir saugoma joje bei atnaujinama, atsiradus naujai informacijai;

- vidutiniame lygyje – *su problemos sprendimo sritimis ir sprendimo priėmimu susijusios informacijos apdorojimas*: penki žingsniai – CASVE ciklas – veda prie teisingo profesijos pasirinkimo:

- Bendravimas (Poreikio daryti pasirinkimą suvokimas. Žmonės, sužinoję apie savo turimos informacijos (duomenų) nepakankamumą, gali pajusti poreikį kažką keisti, gerinti esamą padėtį. Išorinė aplinka gali būti palanki ir nepalanki. Galima reakcija: nervingumas, frustracija, nuotaikos pablogėjimas arba padidėjęs aktyvumas klausinėti kitų, savarankiškai informacijos

paieškai, kontaktams su specialiomis institucijomis, mokymuisi ir praktiniam bendravimui).

- Analizė (*Savęs ir galimo pasirinkimo suvokimas*. Žmonės analizuoja bendrą sprendžiamos problemos struktūrą bei jos sudėtines dalis ir mintyse susikuria veiksmų planą. Šioje stadijoje reikia savęs (vertybių, gebėjimų, interesų) gilaus supratimo, asmeninės problemos duomenų interpretavimo, savistabos, naujos informacijos rinkimo, refleksijos ir ryšio tarp savęs ir pasirinktos profesijos supratimo).

- Sintezė (*Tikslinių (planinių) profesijų sąrašo išplėtimas ir apribojimas*. Šio proceso tikslas – remiantis turima informacija paruošti realistinę sprendimų alternatyvą (divergentinio mąstymo pagalba). Dauguma akivaizdžiai priimtinių laikinų sprendimų, tų, kurie vėliausiai atmetami iš individo asmeninių interesų, vertybių ir gebėjimų, palaipsniui yra eliminuojami. Profesijų sąrašo pabaigoje tinkamiausiomis pripažintos (įvertintos) profesijos (trys iš penkių patikimiausių), turėtų būti atrinktos konvergentinio mąstymo pagalba. Galutinį pasirinkimą apspręs didžiausių privalumų ir mažiausių trūkumų kompromisas, nes bet kokiame pasirinkime besąlygiškai yra dalis atsisakymo).

- Vertė (*Mokymosi, specializacijos, profesijos ar darbo pasirinkimas*). Šioje stadijoje yra nustatoma naudos sau ir kitiems: šeimai, kolegoms, socialinėms ir kultūrinėms grupėms santykio alternatyvų hierarchija, kas yra atrama įgyvendinant teorinį (idealų) ar asmeninio vystymosi modelį. Iš

daugelio labiausiai priimtinių alternatyvų išrenkama tinkamiausia, ji gali būti antra ar trečia sąrašė, jeigu pirma nepriimtina; įtakos turi stiprus teigiamas emocinis komponentas, palaikantis šį pasirinkimo įgyvendinimo procesą).

- Atlikimas (*Personalinio pasirinkimo įgyvendinimas*). Šioje stadijoje mąstymas apie karjeros vystymą paverčiamas veiksmu, sudaromas planas ir imamas priemonių bei strategijų jo įgyvendinimui. Plane turi atsispindėti papildomos mokymo paruošiamosios programos, bandomasis laikotarpis, darbas visą dieną arba dalį dienos, ir t.t. Ši stadija susideda iš sprendimų taikymo ir pirmoje stadijoje identifikuotų problemų sprendimo. Jos trukmė gali svyruoti nuo trumpo periodo, kai suaugusieji ieško darbo iki ilgesnių periodų, kai jauni žmonės ruošiasi pirmą kartą pradėti dirbti).

CASVE ciklas gali kartotis, jeigu patiriamos nesėkmės integruojantis į socialinį ir profesinį gyvenimą, atsiranda neįveikiamų kliūčių darbe ar neteisingai vertinamos asmeninės investicijos (laikas, finansai, emocijos ir kt.) siekiant karjeros vystymo plane numatytų tikslų.

- piramidės viršuje yra *apdorojimo stadija*, kuri padeda individui priimti sprendimą: ši stadija atspindi profesijos pasirinkimo sprendimus, kurie apima **meta kognityvinius (pažintinius)** gebėjimus; šis mechanizmas atlieka priimto spren-

dimo (piramidės viršus) bei asmeninių vertybių, interesų ir gebėjimų tikslumo, o taip pat ir informacijos apie profesijas (piramidės apačia) vertinimo ir kontrolės funkciją.

Meta kognityviniame procese pirmą eilės svarbos įgyja trys gebėjimai: vidinis balsas, savimonė, kontrolė ir stebėjimas:

- *Vidinis balsas*.
- *Savimonė* šiuo atveju reiškia savo jausmų suvokimą, gebėjimą praktikoje diegti sprendimus, atsižvelgiant į savo bei kitų interesus.
- *Kontrolė ir stebėjimas* – tai asmeninio sprendimo įgyvendinimo proceso savi-kontrolė: veikimo, galimo įgyvendinimo atidėjimo, paankstinimo ir sunkumų įveikimo bei paties įgyvendinimo laiko nustatymas.

Braun (1978 m.) nustatė šiuos profesinio sprendimo priėmimo meta kognityvinius gebėjimus: *savo asmeninių apribojimų ir savo sprendimo priėmimo strategijos žinojimas, reikiamos spręsti problemos nustatymas; planinės ir programinės strategijos paruošimas; nuolatinis stebėjimas; supratimas, kada problema yra išspręsta; konfliktų su savimi vengimas*.

Į meta kognityvinių gebėjimų vystymo procesą įeina: negatyvių minčių apie asmeninį gebėjimą priimti sprendimus nustatymas, pozityvūs vidiniai balsai, *viskas*

arba nieko visų rūšių minčių panaikinimas, savikontrolės vystymas, problemų sprendimo gebėjimų didinimas ir kt.

KAT (angl. CIP) numato tris bendrus su karjera susijusių problemų sprendimo bruožus:

- problemos gali būti apibrėžiamos kaip atstumas tarp to, kas yra ir to, ko siekiama, arba to, kas yra realybėje ir ko trokštama;
- profesijos pasirinkimo problemos sudėtingos ir apima daugelį emocinių aspektų, kurie turi įtakos asmeniui, o kartu ir veikia šeimą, bendruomenę, ekonomiką bei kultūrą ir kt.;
- profesinių problemų sprendimas praeina daugybę pasirinkimų, svyravimų tarp santykinai lygių alternatyvų;
- privalumų ir trūkumų sukeltas neryžtingumas pasirenkant profesiją lydi kiekvieną pasirinkimą ir susiaurina alternatyvų pasirinkimą bei sukelia pasirinkimo laisvės mažėjimą ar pasirinkimą „mažesnio blogio“ ir pagaliau priimamas sprendimas, – kuris yra sėkmingų pasirinkimų derinys, – akivaizdžiai ne itin sėkmingas ir patenkinamas;
- galutinį profesinį sprendimą lydi kitas problemų rinkinys – nežinojimas iš anksto, kad reikės tolesnių sprendimų.

Metodo pristatymas

KAT (angl. CIP) metodas skiriamas profesiniam konsultavimui ir yra viena iš ne-

nutrūkstamo mokymo priemonių, nes funkcijų vertinimas integruotas kartu su intervencinėmis funkcijomis į patį konsultavimo procesą. Šis modelis dar susietas su kognityvinių teorijų vystymu (kur teigiama, kad kognityvinės disfunkcijos turi lemiamo poveikio generuojant blogai adaptuojamą elgesį ir emocijas). Konsultantas susiduria su kognityvinio restruktūrizavimo, kooperacijos, dėmesio emocijoms ir kt. procesais, kurie yra orientuoti į kognityvinių disfunkcijų atstatymą ir elgesio bei emocijų pavertimą teigiamomis ir funkcionaliomis.

Apibendrinant, šis naujas požiūris prasideda nuo šių hipotezių:

- karjeros pasirinkimas remiasi mūsų mąstymu ir jausmais;
- profesinis pasirinkimas – tai problemų sprendimo tipo veikla;
- problemų sprendimo gebėjimai remiasi turima informacija ir jos naudojimo būdu;
- profesinio sprendimo priėmimas remiasi atminties funkcijomis;
- profesinio sprendimo priėmimo turi būti motyvacija;
- karjeros vystymas yra nenutrūkstamo mokymosi ir augimo dalis;
- iš esmės, žmogaus karjera priklauso nuo to, kaip jis į ją žiūri;
- karjeros kokybinę pusę apsprendžia tai, kaip asmuo išmoko sprendimo priėmimo ir problemų sprendimo mechanizmų.

KAT (angl. CIP) modelio taikoma dalis nurodo, kaip padėti klientams spręsti profesines problemas ir priimti sprendimus.

Profesinio mąstymo įvertinimo priemonė (angl. CTI) yra konsultavimo praktikoje naudojama vertinimo ir intervencijos priemonė, grindžiama „kognityvinio informacijos apdorojimo“ (CIP) teoriniu vystymu. „Profesinis mąstymas“ – tai protinių veiksmų: elgesio, įsitikinimų, jausmų, profesinių problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo planų bei strategijos rezultatas.

Karjeros sąvoką čia reikia suprasti kaip įvairių vaidmenų gyvenimo eigoje (vaikas, studentas, tėvas, sutuoktinis, darbuotojas, pilietis, pensininkas ir t.t.) atlikimą – paeiliui ar vienu metu.

Šis instrumentas skiriamas sujungti įvertinimo procesą su klientų savo interesams atpažinti naudojamomis priemonėmis: informacija, mokymusi, sprendimų priėmimu, karjeros vystymu ir t.t. Kitaip tariant, CTI yra klientų įvertinimo ir supažindinimo su realistinių profesinių sprendimų priėmimu priemonė, o kartu ir mokymosi šaltinis.

Klientams, kuriems yra nustatytos problemos ir asmeninės profesinių sprendimų priėmimo disfunkcijos, reikia didesnės ir labiau specializuotos konsultantų paramos bei jų individualaus įtraukimo į mo-

kymo procesą, susijusį su darbo pasaulio bei socialinių santykių srities supratimu, apibrėžiančiais ir sprendžiančiais asmeninės karjeros problemas.

„Disfunkcinį mąstymą“ autoriai suprantą kaip hipotezių, prielaidų, požiūrių, įsitikinimų, jausmų, karjeros problemų sprendimo ar sprendimo priėmimo planų ir strategijų rezultatus, kurie gali trukdyti arba blokuoti asmeninį vystymąsi.

CTI taip pat nustato profesinio mokymo programų (formalių ir neformalių) rezultatus bei įvairios informacijos ir profesinio orientavimo intervencijų įtaką.

Testavimas (individualus, savarankiškas ar grupinis) prasideda nuo kliento tapatybės duomenų įrašymo: pavardė, testo atlikimo data, amžius, lytis, išsilavinimas, darbinė padėtis, privalomojo mokslo baigimo lygis ir t.t.

„**Profesinio mąstymo įvertinimo priemonė (klausimynas)**“ susideda iš 48 klausimų, kurie suformuluoti kaip neigiami teiginiai ir į kuriuos atsakyti reikia taip:

1. Visiškai nesutinku (SD)
2. Nesutinku (D)
3. Sutinku (A)
4. Visiškai sutinku (SA)

Žemiau pateikiami į CTI įtrauktų klausimų pavyzdžiai:

Klausimo Nr.	Klausimų pavyzdžiai	Įvertinimas			
		SD	D	A	SA
1 ...	Manęs nedomina nei mokslai, nei darbas	SD	D	A	SA
4 ...	Aš niekada savęs nesuprasiu taip, kad galėčiau pasirinkti gerą profesiją	SD	D	A	SA
10 ...	Mažai yra darbų, kurie man ką nors iš tikrųjų reiškia	SD	D	A	SA
17 ...	Mano interesai nuolat keičiasi	SD	D	A	SA
30 ...	Aš galiu šiek tiek susiaurinti savo pasirinktų profesijų ratą, bet nebegaliu pasirinkti tik vienos profesijos	SD	D	A	SA
39 ...	Tinkamo darbo radimas norimoje profesinėje srityje - sėkmės reikalas	SD	D	A	SA
42 ...	Aš mažai žinau apie darbo pasaulį	SD	D	A	SA

Šio pratimo trukmė yra 7-15 minučių (priklausomai nuo kliento darbo stiliaus ir temperamento), tačiau jeigu tai trunka mažiau nei 5 minutes ir daugiau nei 30 minučių, konsultantas turėtų atkreipti dėmesį į galimas problemas (motyvacijos stoka, skaitymo ir teksto supratimo sunkumai, įtampa ir t.t.).

Klientų atsakymai į klausimus (raštu ant kalkinio popieriaus) „atsispaudžia“ kitame lape. Po to puslapiai su tekstu išimami, o atsakymai sumuojami (tai atlieka konsultantas, klientas ar operatorius).

Prie CTI yra instrukcijos, nurodančios kaip sumuoti atsakymus, ir individualių profilių sudarymo skalės.

Jeigu į 5 ir daugiau klausimų neatsakytą, rezultatas laikomas negaliojančiu.

Atsakymai skaičiuojami abiejuose puslapiuose (25+23 klausimai); bendra suma rašoma antrame puslapyje.

Neatsakytas klausimas lygus 0 (kaip SD – visiškai nesutinku).

Atsakymai pažymėti D raide (nesutinku), A raide (sutinku), SA raidėmis (visiškai sutinku) – ir su 1, 2, ar 3 taškais – sumuojami ir rezultatai užrašomi atitinkamo stulpelio apačioje (SUMd, SUMa, SUMsa). Jie sudaro bendrą 1 sumą.

Ta pati procedūra atliekama ir kitame puslapyje: SUMd, SUMa, SUMsa ir bendra 2 suma.

CTI galutinė suma gaunama sudedant bendrą¹ ir bendrą² sumas.

Sudarytų skalių reikšmės

Kai kurių klausimų atsakymai užtušuojami (tamsiai pilkai). Trijuose stulpeliuose (DMC, CA, EC) į dešinę nuo atsakymų, skaitmeninės atsakymų reikšmės perrašomos virš esančios linijos.

Šios atsakymų reikšmės surašomos ant pirmo sudarytos skalės puslapio (DMC, CA, EC) ir sumuojamos, o rezultatai įrašomi atitinkamo stulpelio apačioje (DMC¹ suma, CA¹ suma, EC¹ suma).

Ta pati procedūra atliekama ir kitame puslapyje: DMC² suma, CA² suma, EC² suma.

Kiekvienos konstrukcinės skalės bendras rezultatas sumuojamas atskirai.

Atlikus CTI testavimą, gauname bendrą CTI rezultatą (kaip bendrą profesinių problemų sprendimo ir sprendimo priėmimo disfunkcijos rodiklį) ir kitas reikšmes pagal tris konstrukcines skales:

- **Sprendimo priėmimo konfūzija (DMC – 14 klausimų):** skalė parodo nesugebėjimą pradėti ir atlikti karjeros pasirinkimo proceso dėl emocinės paramos stokos ir (arba) neteisingo sprendimo priėmimo proceso supratimo.

- **Įvykdymo (atlikimo) nerimas (CA – 10 klausimų):** skalė parodo nesugebėjimą atlikti atitinkamos profesijos pasirinkimo, kurį lydi bendras nerimas dėl sprendimo priėmimo prasmės, kuris tik palaiko neryžtingumą.

- **Išorinis konfliktas (EC – 5 klausimai):** skalė parodo nesugebėjimą suderinti savivaizdžio svarbos su kitais svarbiais išoriniais faktais karjeros atžvilgiu, kas sukelia nuolatinį svyravimą dėl apsisprendimo.

Visos šios reikšmės perkeliamos į tinklelį, siekiant gauti individualų profilį (jie yra trys – suaugusiems, studentams, moksleiviams) paskutiniame CTI puslapyje.

Kuo tamsesnis profilis, tuo rimtesnė disfunkcija.

Skaičiavimo trukmė – 5-8 minutės.

Rezultatas rodo, ar reikia pašalinti disfunkcinį mąstymą profesinės temos atžvilgiu, taikant kognityvinį restruktūrizavimą.

„Terapinės“ kognityvinio restruktūrizavimo intervencijos (grupinės ar individualios) susideda iš dviejų pagrindinių elementų:

- ankstesnių pažintinių funkcijų įvertinimo;
- mažiau destruktivių ir disfunkcinių naujų „vaizdavimo ir įsitikinimų“ versijų pateikimas, kartu jas tikrinant realiame gyvenime ir lyginant su ankstesnėmis.

Klausimyno interpretavimas susideda iš bendro CTI rezultato, gautų konstrukcinių skalių reikšmių ir atitinkamų individo atsakymų.

Prie bendrų CTI rezultatų priskiriama: atsakymai į 48 klausimus, taip pat bendras – sprendimo priėmimo ir problemų sprendimo, disfunkcinio mąstymo karjeros klausimais – rodiklis.

Mažesnės bendros CTI reikšmės nurodo žemą šios srities problemų lygmenį; platesnei analitinei interpretacijai reikia atsakymų į atitinkamus klausimus analizės.

Aukštesnės bendros CTI reikšmės rodo rimtas karjeros problemas (neaiškus asmeninės karjeros įvaizdis, žemas pasitikėjimas savimi, interesų stoka, neryžtingumas, informacijos trūkumas, neigiama patirtis, depresija, nelogiškos mintys apie profesijas ir t.t.) ir poreikį skubios, personalizuotos intervencijos; bendras aukštas reikšmes duoda skirtingos ir ženklios konstrukcinės reikšmės.

Bendra CTI reikšmė taip pat rodo ir pagalbos (arba) intervencijos proceso pradžios objektyvų pateisinimą, grindžiamą:

- analize (reikšmės mažesnės nei 40);
- kognityviniu restruktūrizavimu (reikšmės 40-50);
- kognityviniu restruktūrizavimu, kartojimu ir praktika (reikšmės 51-60);

- kognityviniu restruktūrizavimu, kartojimu ir praktika, progresyvia relaksacija, tikslingai orientuota vaizduote (reikšmės virš 60).

Norime atkreipti dėmesį į faktą, kad konstrukcinės reikšmės reiškia: sprendimo priėmimo konfūziją – DMC; įvykdymo nerimą – CA; išorinį konfliktą – EC.

DMC pateikia užuominų apie sumažėjusį kliento gebėjimą pradėti ir baigti profesinio apsisprendimo procesą dėl emocinių priežasčių ar turimos informacijos reikšmės bei nevisiško naudos suvokimo.

CA rodo kliento nesugebėjimą atitinkama kryptimi vystyti karjerą dėl baimės padaryti neteisingą sprendimą, dvejojimo tiesiogiai susidūrus su lygiavertėmis alternatyvomis, nesugebėjimo sudaryti „asmeninių prioritetų sąrašą“ ir t.t.

EC rodo svyravimą tarp savęs suvokimo ir realaus gyvenimo reikšmingų faktų bei karjeros vystymo, kitokio profesijų pasaulio įsivaizdavimo ir t.t.

Visos sudarytų reikšmių kategorijos yra profesinių problemų sprendimą ir sprendimo priėmimą apibrėžiančios dalys.

Atsakymų (pažymėtų SA – visiškai sutinku) į atitinkamus klausimus interpretavimas gali patvirtinti produktyvumą (ypač kai žemas bendras CTI) ir tokiu būdu, nu-

statyti specialias disfunkcinio mąstymo, karjeros atžvilgiu, kategorijas.

Disfunkcionalumo įvertinimui autoriai sukūrė (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, Saunders, 1996 m.) žemiau pateikiamas hipotezes ir teorinius pagrindimus:

1. „Disfunkcinis mąstymas karjeros problemų sprendime negali būti tiesiogiai išmatuojamas, bet priimant tam tikrus teiginius, kurie klausimyne pateikiami kaip klausimai, galima siūlyti keletą šio proceso vaizdinių.

2. Konsultacinių paslaugų intervencijų tikslas – padidinti klientų gebėjimus spręsti problemas ir priimti sprendimus savo karjeros atžvilgiu.

3. Disfunkcinis mąstymas smarkiai apriboja klientų gebėjimą išmokti, kaip spręsti problemas ir priimti sprendimus.

4. Konsultavimo paslaugų siekiantys žmonės gali turėti tam tikrų disfunkcinių minčių, kurios žlugdo gebėjimus spręsti problemas ir priimti sprendimus.

5. Kuo rimtesnis mąstymo sutrikimas, tuo didesnės kliūtys profesinių problemų sprendimo ir sprendimo priėmimo kelyje; be to, tik vienas disfunkcionalumas gali neigiamai paveikti visą procesą.

6. Ir ryžtingi, ir neryžtingi klientai, turintys tam tikrų disfunkcinių minčių, turės

sunkumų profesinių problemų sprendimo ir sprendimo priėmimo procese, tačiau neryžtingus jis sužlugdys.

7. Disfunkcinis mąstymas karjeros srityje įtakos ir informacijos apdorojimo piramidę: apribodamas žinių kokybę, kiekybę ir tikslumą, mažindamas informacijos apie profesijas kiekybę, menkindamas gebėjimą priimti sprendimus.

8. Disfunkcinis mąstymas karjeros srityje įtakoja CASVE ciklą: neigia problemą, nutraukia ir paverčia neadekvačiais sprendimo priėmimo veiksmais.

9. Disfunkcinis mąstymas karjeros srityje gali priversti žmones vengti šių kategorijų problemų arba neadekvačiai įsijungti į jų sprendimą (nerimas, delsimas, blogi įpročiai, atsitiktinis pasirinkimas, nuolatinis profesijos keitimas, sumažėjęs domėjimasis profesijomis, deformuotas įvaizdis, izoliacija, stereotipinės reakcijos, pasitenkinimo ir pasitikėjimo savimi trūkumas).

10. Disfunkcinis mąstymas karjeros srityje sukelia kitas neigiamas mintis apie šeimą, draugus ar, apskritai, socialinius ryšius.

11. Disfunkcinis mąstymas karjeros srityje sukelia neigiamas mintis apie mokymąsi namie, mokykloje, darbovietėje ar kitose vietose dėl nepakankamos ar klaidingos informacijos apie profesijas interpretavimo.

12. Disfunkcinį mąstymą karjeros srityje galima identifikuoti ir keisti problemų sprendimo ir sprendimo priėmimo procese.

13. Tendencija turėti negatyvių atsitiktinių minčių apie karjeros pasirinkimą yra kognityvinio mokymosi proceso dalis; tų negatyvių minčių įkyrumas yra dalis tos nelanksčios reakcijos struktūros, kurią galima atpažinti nagrinėjant save.

14. Disfunkcinį mąstymą turinčius žmones galima įtraukti į tų minčių mažinimo ir keitimo procesą, padedant jiems teoriškai ir praktiškai išmokti problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo.“

CTI vadovėlis yra veiksminga priemonė padedanti interpretuoti gautas testavimo reikšmes ir palengvinanti atlikti kognityvinį pertvarkymą, veiksmų planą ir nustatyti mokymosi poreikį, susijusį su profesinių problemų sprendimu ir sprendimų priėmimu. Vadovėlis susideda iš septynių skyrių: įžangos, penkių skyrių, pateikiančių informaciją ir (arba) pratimų bei išvadų.

Žemiau pateikiamas šių skyrių aprašymas:

1 skyrius. Nustato jūsų negatyvių profesinių minčių bendrą apimtį: *CTI bendra reikšmė.* Klientai turi galimybę suprasti, kad kuo didesnė reikšmė, tuo labiau jiems reikia konsultavimo.

2 skyrius. Nustato jūsų negatyvių profesinių minčių kilmę: *CTI reikšmių skalė.*

Į klausimyno klausimus atsakę žmonės, lygindami įvairių skalių rezultatus, gali sužinoti negatyvių profesinių minčių kilmę ir valdyti jų dinamiką. Tokiu būdu padedama klientams mokytis vystyti disfunkcinio mąstymo savikontrolės gebėjimą. Mokymosi procesui gali padėti protinės žinios ir reakcijos struktūros, mažinant į sprendimo priėmimo procesą įtrauktų įvairių kieki.

3 skyrius. Negatyvaus profesinio mąstymo iššūkiai ir mąstymo keitimas. Peržiūrint atsakymus į SA ir A (visiškai sutinku ir sutinku) pažymėtus klausimus, klientai supažindinami su jų negatyvių minčių įtaka profesinių problemų sprendimui ir sprendimo priėmimui, po to, padedama sudaryti individualų veiksmų planą ir kognityvinį pertvarkymą, skatinama vystyti tyrinėjimo įgūdžius reikiamai informacijai gauti ir ja naudotis, bei stimuliuojama emociškai įsitraukti į profesiją.

4 skyrius. Gerina jūsų sugebėjimą priimti gerus sprendimus. Klientams padedama vystyti turimus ir potencialius gebėjimus priimti sprendimus; jie gali greičiau išmokti, geriau adaptuotis ir tapti sau naudingesniais, atskirti tai, ką *žinau* (remiantis informacijos apdorojimo piramide) nuo to, ką *darau* (turint omeny CASVE ciklą).

5 skyrius. Tinkamas naudojimasis kitų žmonių pagalba. Klientams padedama suprasti kitų žmonių pagalbos būdus: konsultantų, šeimos, draugų, ir t.t., siekiant sugebėti valdyti atitinkamą kognityvinį

pertvarkymą, tirti karjeros sritis ar rinktis; tokiu būdu vartotojai gali tapti aktyvesni ir efektyviau naudotis informacija.

Tikslinės grupės

CTI skiriama vidurinių ir profesinių mokyklų moksleiviams, studentams bei suaugusiems (vyrams ir moterims). Šie klientai gali pildyti klausimų anketas dėl šių priežasčių:

- vidurinių ir profesinių mokyklų moksleiviai: dėl tolesnio mokymosi, profesijos paieškos, darbo paieškos;
- studentai: dėl specializuotų studijų, profesijos pasirinkimo, darbo paieškos;
- suaugusieji: dėl darbo ar profesijos keitimo, darbo paieškos, sugrįžimo į darbą po studijų, vaikų auginimo ar kitų priežasčių, kvalifikacijos kėlimo.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

Kognityvinės teorijos teorinis pagrindas slypi tame, kad žmonių afektinis (emocinis) gyvenimas ir elgesys yra griežtai apspręstas jų kognityvinio proceso būdo. Ankstesnė patirtis į šiuos procesus įneša atitinkamą indėlį.

Pažintinės funkcijos karjeros atžvilgiu, veikia patirties sukurtos „schemos“ pagrindu (geras ir blogas, skatinantis ir stabdantis ir t.t.). Konkretaus veiksmo situacijose schema gali įrodyti (patvirtinti) esanti funkcionali ar ne funkcionali, o individas gali įsisavinti

pataisomą požiūrį, lankstumą arba gali likti neadekvataus, neproduktyvaus veikimo kelyje, tokiu būdu stiprindamas disfunkcinę elgesio schemą, kuri pasiims savo duoklę iš tolesnio informacijos apdorojimo ir mąstymo sistemos atvėrimo. Negatyvus ir disfunkcinis mąstymas gali išsikristalizuoti į autonomines reakcijas, lydymas emocijų ir savęs blokavimo požiūrių.

Beckas ir kt. (Sampson, 1996 m.) atsižvelgdami į asmeninius sprendimus karjeros problemų sprendime, nustatė šias sisteminių klaidų kategorijas:

- „kai kurie žmonės siekia konkrečių išvadų nesant argumentų arba netgi priešinasi esamiems įrodymams (pasirenkama išvada);
- kai kurie žmonės priima tik tą informaciją, kurią gavo iš ankstesnės patirties;
- kai kurie žmonės siekia konkrečių išvadų, remdamiesi ribotu įvykių kiekiu ir taiko juos daugeliui kitų situacijų, su kuriomis neturi nieko bendro (perdėtas apibendrinimas);
- kai kurie žmonės iškraipo įvykius ir konkrečias situacijas daug daugiau (ar daug mažiau) nei yra iš tikrųjų (minimizavimas ir maksimizavimas);
- kai kurie žmonės sieja įvykius ir situacijas be jokių argumentų ar logikos (personalizacija);
- kai kurie žmonės savo patirčiai suteikia priešingas kategorijas, t.y. prieštaringai vertina savo patirtį (dichotominis samprotavimas).

Visos aukščiau pateiktos situacijos ženkliai sutrikdo mąstymą ir proceso analizę bei esamų problemų sprendimą įveda į „užburtą ratą“: disfunkcinis mąstymas nepadaeda spręsti problemų, o nesugebėjimas spręsti problemų sustiprina disfunkcinį mąstymą. Ištrūkti iš šio rato gali padėti „**kognityvinio pertvarkymo terapija**“. Tai aktyvus procesas (lydimas empatinio nuoširdumo), tiesus (bet ne savanaudiškas), grindžiamas konfidencialumu, pasitikėjimu, turi apibrėžtą laiką, kurio tikslas – pataisyti disfunkcinį mąstymo būdą. Šis kognityvinio pertvarkymo procesas reišia mokymąsi geranoriškoje aplinkoje, neigtyvaus ir automatinio mąstymo savistabą, asmeninių minčių konkrečiose situacijose ir realybei priešingų aspektų tikrinimą, emocijų teigiamo poveikio įtraukimą į elgesio pertvarkymą (pasekmė – savęs įtvirtinimas ir išsaugojimas).

Autorių rekomenduojami CTI efektyvaus naudojimo žingsniai:

- pirminis interviu su klientais, siekiant gauti informacijos apie juos ir jų gyvenimo situaciją;
- gautų kiekybinių duomenų apie klientų problemas preliminarinis įvertinimas;
- problemų identifikavimas ir jų priežasčių analizavimas, siekiant pradėti problemą ir jų priežastis apibendrinti;
- formuluoti tikslus, siekiant panaikinti spragą tarp tikros realybės ir kliento įsivaizduojamos realybės;
- individualaus mokymosi ir veiksmų plano kūrimas, nustatant eilės tvarką, šaltinius ir vykdymo veiksmus;

- diegti planą į praktiką ir padėti klientui atlikti suderintas užduotis;
- situacijos retrospektyvinė analizė, apibendrinimas ir išvados.

Metodo įvertinimas

CTI – tai teorija, turinti tikslią taikymo sferą ir galinti padėti priimti sprendimus profesinėje srityje, remiantis įvertinimu ir visa eile intervencijos priemonių. CTI padeda klientams priimti teisingus, realistinius sprendimus, kurie atitiktų jų interesų, vertybių ir požiūrių sistemą, kartu moko juos, kaip ateityje spręsti panašius klausimus.

Profesinio mąstymo klausimynas – tai labai patikimas metodas, įgalinantis vertinti moksleivių, studentų ir suaugusiųjų disfunkcinį mąstymą profesijos problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo atžvilgiu.

Privalumai: Konsultavimas, grindžiamas disfunkcinio mąstymo vertinimu pagal CTI, remiasi dviem aspektais: pirmasis yra susijęs su kliento pažintinėmis funkcijomis, antrasis – su emocijomis.

Lengvai taikomas (galimas savarankiškas vertinimas): klausimyno teksto skaitymui, suvokimui, reikšmių skaičiavimui ir individualaus profilio sudarymui tinka minimalus: 6-4 klasių išsilavinimas.

Klientai profesijos problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo atžvilgiu gali

pasirinkti individualų ar grupinį konsultavimą arba CTI. Galima naudoti CTI kaip profesinių sprendimų patikrinimo metodą, kaip mokymosi šaltinį, kaip asmeninio įvaizdžio formavimo priemonę ar kaip terapijos būdų paieškas ir t.t.

Trūkumai: CTI yra santykinai mažai klausimų, o tai šiek tiek riboja jo taikymą ypatingose situacijose, į kurias klientai gali patekti priimdami profesinius sprendimus.

Literatūros sąrašas

Peterson, G.; Sampson, J.; Reardon, R. (1991). *Career development and services. A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole.

Peterson, G.; Sampson, J.; Lenz, J. (1996). *Becoming career problem solvers and decision makers. A cognitive information processing approach*. In: D. Brown; L. Brooks (eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossay-Bass.

Reardon, R.; Sampson, J.; Peterson, Gary (2000). *Career development and planning*.

A comprehensive approach. Wadsworth, Brooks / Cole.

Sampson, J.; Peterson, G.; Lenz, Janet; Reardon, R. (1992). *A cognitive approach to career services. Translating theory into practice*. In: *Career Development Quarterly*, 41.

Sampson, J.; Peterson, G.; Lenz, Janet; Reardon, R. Saunders, D. (1996). *CTI – Career Thoughts Inventory. Improving your Career Thoughts: A Workbook for the Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Sampson, J.; Peterson, G.; Lenz, Janet; Reardon, R. Saunders, D. (1996). *CTI – The Career Thoughts Inventory. Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Sampson, J.; Reardon, R.; Peterson, G.; Lenz, Janet (2004). *Career Counseling and Services. A Cognitive Information Processing Approach*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole.

Zunker, V. (1998). *Career counseling*. (5th ed.), Pacific Grove, CA: Brooks / Cole.

KORTELIŲ RŪŠIAVIMAS

Gabriela LEMENI, Mihaela PORUMB, *Psichologijos ir pedagogikos mokslų fakultetas, Babes-Bolyai universitetas, Cluj Napoca*

Istorija

Kortelių rūšiavimas – tai labai vertinamas profesinio konsultavimo metodas (Goldman, 1983 m.; Slaney ir MacKinnon-Slaney, 1990m., 2000 m.). Tyrimais įrodyta, kad kortelių rūšiavimas yra intervencijos būdas, kurio efektyvumą galima palyginti su tokiomis standartizuotomis priemonėmis, kaip: „*Kampbell pagrindinių interesų klausimynas*“ (angl. SCII – Strong-Campbell Interest Inventory: Cooper, 1976 m.; Slaney, 1978); „*Pagrindinių profesinių interesų klausimynas*“ (angl. SVIB – Strong Vocational Interest Blank: Dolliver ir Will, 1977 m.); „*Savarankiška Paieška*“ (angl. SDS – Self-Directed Search: Lawler, 1979 m., Takai ir Holland, 1979 m.).

Pradedant nuo Tyler metodo aprašymo ir Dolliver papildymų ir paaiškinimų, kortelių rūšiavimo metodas buvo sėkmingai išvystytas ir toliau plėtojamas. Žemiau pateikiami pagrindiniai meta analizės ir penki teoriškai pagrįsti metodai (Dolliver, 1981 m.; Slaney ir Wade, 1994 m.):

- „*Dewey Profesijų kortelių rūšiavimas, nepriklausomai nuo lyties*“ (angl. *Dewey's Non-Sexist Vocational Card Sorting: NSVCS – Dewey, 1974 m.*).

- „*Missouri Profesijų kortelių rūšiavimas*“ (angl. *The Missouri Occupational Card Sorting: MOCS – Krieshok, Hansen, Johnston, 1982 m.*).
- „*Profesijų tyrimo ir įžvalgos kompleksas*“ (angl. *The Vocational Exploration and Insight Kit: VEIK – Holland, 1980 m.*).
- „*Missouri Profesinių prioritetų aprašas*“ (angl. *The Missouri Occupational Preference Inventory: MOPI – Motore, Gysbers, 1980 m.*).
- „*Slaney Profesijų kortelių rūšiavimas*“ (angl. *Slaney's Vocational Card Sorting: SVCS – Slaney, 1978 m., 1983 m.*).

Be to, taikant kortelių rūšiavimo principą ir diegiant kitas esamas profesijų teorijas, tokias kaip „*Protingo profesijų pasirinkimo teorija*“ (Arthur, Claman ir DeFillippi, 1995 m.), kortelių rūšiavimo metodai buvo sukurti kartu su kitais, ne profesinio turinio, metodais, pvz., „*Protingas profesijų kortelių rūšiavimas*“ (angl. *Intelligent Career Card Sorting: ICCS –Parker, 2002 m.*).

Teorinės ištakos

Profesinis konsultavimas yra vystomas nuolat besikeičiančioje aplinkoje, kur „viešintelis pastovumas yra kaita“. Ekonominiai, socialiniai ir kultūriniai pakitimai daro

savo įtaką, todėl siekiant padėti klientams profesijos paieškos procese, konsultantams ir psychologams svarbu sukurti naujus įvertinimo ir intervencijos modelius, kurie šiuos poreikius atitiktų (Peavy, 1997 m.; Savickas, 2000 m., 2001m.).

Vertinimas ir testavimas apima svarbius profesinio konsultavimo proceso elementus. Pagrindinis siekis – tai parama tiems klientams, kurie save analizuodami, vystydami sprendimo priėmimo ir problemų sprendimo gebėjimus, sugeba kontroliuoti savo karjeros evoliuciją. Nuolat besikeičiant socialinei ir ekonominei situacijai, profesinio konsultavimo tikslas – tirti asmeninės karjeros perspektyvas ir ryšį su kitais gyvenimo aspektais. Ši karjeros dimensija žinoma kaip subjektyvi karjera (Gattiker ir Larwood, 1986 m.), kuri apima asmeninį suvokimą, emocijas ir vertybes susijusias su karjera bei įtakoja dabartinę asmens veiklą, ir su karjera susijusių lūkesčių vertinimus (Collins ir Young, 1986 m.).

Daugelis vertinimo metodų buvo sukurti atsižvelgiant į individo karjeros supratimo (subjektyvi karjera) identifikavimą. Tarp jų: pasakojimas, kontroliuojami vaizdiniai pratimai, grafiniai profesijų pateikimai (pristatymai), metaforos, kortelių rūšiavimas. Kortelių rūšiavimo metodo tyrimai rodo, kad bet kuris dviejų tipų metodų derinys (kortelių rūšiavimo metodas – kaip interesų išraiškos identifikavimas, ir interesų klausimynas – kaip

pažymėtų interesų identifikavimo būdas) neturi didesnės įtakos karjeros tyrimo intervencijų efektyvumui (Talbot ir Birk, 1979 m.; Takai ir Holland, 1979 m.).

Goldman (1983 m.), vienas iš kortelių rūšiavimo metodo pradininkų, rašė: *„Kortelių rūšiavimo metodui savita reikšmė suteikiama remiantis tuo, kad šis metodas suteikia galimybę arba įpareigoja klientą įsivaizduoti save įvairių profesijų atstovu, ypatingai rūšiuojant profesijas, atsižvelgiant į jų vertybes, tikslus, naudą, galimybes bei kitus aspektus, į kuriuos klientas susikoncentruoja kortelių rūšiavimo (atrankos) metu ... Dėl to dažniausiai sustiprinamas asmens vaizdinys apie profesijas, lyginant su vaizdiniu, kuris gaunamas iš aprašų, kuriuose kategorijos yra iš anksto apibrėžtos pateikiant galimus atsakymus... Panašiai, kaip ir apgalvoti testai, kortelių rūšiavimo metodas, suteikia galimybę stebėti, kaip atliekama užduotis – lėtai ar greitai, ryžtingai ar abejojant, atsakingai ar atmestinais, aiškiai ar ne, lengvai ar sudėtingai, turint žinių ar ne“.*

Profesijų kortelių rūšiavimo metodas pateikia karjeros tyrimo būdą, atliekant profesinį konsultavimą, ir reikalauja abiejų šalių – konsultanto ir kliento – aktyvaus dalyvavimo.

Pirmiausia kortelių rūšiavimas buvo naudojamas kaip mokslinis metodas. Tyler (1960 m.) atitinkamą metodą taikė tyrinėdamas asmenybę, o gauti duomenys

paskatino jį naudoti juos kaip konsultavimo metodą ir ne tik kaip asmenybės įvertinimo priemonę. Savo straipsnį žurnale „*Journal of Counseling Psychology*“ (lt. „*Psichologinio konsultavimo žurnalas*“), Tyler pradėjo nuo prielaidos, kad individualumą lemia žmonių pasirinkimas ir to pasirinkimo organizavimo būdas. Šios hipotezės tyrimo metodas susideda iš trijų etapų ir iki šių dienų sudaro kortelių rūšiavimo pagrindą profesinio konsultavimo praktikoje.

Pirmame etape klientams pateikiama 100 kortelių su profesijomis, laisvalaikio veikla, bendruomenine veikla ir t. t. ir prašoma sudėlioti jas pagal kategorijas: „*Aš nepasirinkčiau*“, „*Aš pasirinkčiau*“, „*Manęs tai nedomina*“. Atmetus korteles su užrašu „*Manęs tai nedomina*“, antrame etape klientų prašoma išskirstyti esamas kategorijas „*Aš nepasirinkčiau*“, „*Aš pasirinkčiau*“ pagal profesijas, atsižvelgiant į jų bendrus aspektus. Tokiu būdu klientų prašoma į atskiras grupes sugrupuoti profesijas, kurias jie atmetė dėl vienokių priežasčių ir profesijas, kurias jie atmetė dėl kitokių priežasčių. Į trečią etapą įeina klausimai apie kriterijus, kuriais jie vadovavosi grupuodami ir kokios priežastys nulėmė jų pasirinkimą (ką reiškia kiekviena kategorija, kokie yra bendri tos pačios grupės elementai, kuo jie skiriasi, kokie pogrupiai svarbesni ir t.t.).

Tyler nustatė, kad ši procedūra į karjeros pasirinkimo procesą įsitraukusiam

asmeniui suteikia unikalumo. Netgi tuo atveju, kai vertinimo procesas būna neaiškus, klientų testavimo metu gauti vienas po kito sekantys duomenys sustiprina pasitikėjimą metodo, skirto asmenybės pažinimui, naudingumu. Profesinio pasirinkimo atveju sutapimas siekė 61 procentą, o laisvalaikio veiklos pasirinkimo atveju – 54 procentus. Tyrimo išvados parodė, kad kortelių rūšiavimas yra efektyvus konsultavimo elementas, o ne tik asmenybės įvertinimo metodas.

Tyler kortelių rūšiavimo metodą vėliau patobulino Dolliver (1967 m.). Jis pripažino metodo privalumus ir kortelių rūšiavimą įteisino kaip struktūriškai apibrėžtą interviu formą, nors metodas turi daugiau bendro su testais ar klausimynais.

Dolliver remdamasis savo tyrimais vėliau pateikė kortelių rūšiavimo metodo taikymo pavyzdžius, ypač pabrėždamas svarbų konsultantų vaidmenį, skatinantį informacijos, įgytos kortelių rūšiavimo metu, sistemimą. Papildydamas tokius etapus kaip profesinė hierarchija pagal kliento prioritetus ir priežasčių eilės tvarka pagal svarbą, Dolliver sumažino spragą tarp kortelių rūšiavimo ir klinikinės intervencijos, akcentuodamas holistinį požiūrį į karjeros tyrimą. Šiuo atžvilgiu, sumažėjo specifinių klasikinio įvertinimo psichometrinių priemonių svarba, o tokie aspektai, kaip pagrįstumo tyrimai, įgijo didesnio svorio (Tittle, 1976 m.) taip pat ir gebėjimas skatinti karjeros

tyrimą. Šiame darbe Dolliver įrodinėja, kad kortelių rūšiavimas yra struktūruotas apklausos metodas, specialiai orientuotas į tas priežastis, kuriomis remdamasis asmuo priima tam tikrus pasirinkimus ir todėl patikimumas ir pagrįstumas turi skirtingas reikšmes lyginant turinį su testu. Didelis patikimumas konsultavime yra neigiamas dalykas, nes apklausos metodas yra pagrįstas tik tuo atveju, kai jo pagalba galima greičiau nustatyti svarbius konsultavimo tikslus, kurie dažnai skiriasi nuo kliento pateiktų tikslų pradžioje.

Metodo pristatymas

Šį metodą sudaro trys lengvai naudojami kortelių rinkiniai, todėl profesijos paieškos užduotį klientams nesunku atlikti (Slaney, 1978 m., 1983 m.; Slaney ir MacKinnon-Slaney, 1990 m., 2000 m.).

Pirmas rinkinys susideda iš 6 kortelių (dydis 5 x 8 cm), pažymėtų pagal Holland profesinių asmenybių tipus ir trumpus kiekvieno tipo aprašymus.

Antrą rinkinį sudaro:

a. 3 kortelės (4 x 6 cm) su teiginiais: „*Aš labai domiuosi šia veikla*“, „*Aš nesidomiu arba mane mažai domina ši veikla*“ ir „*Man nepatinka ši veikla*“;

b. 23 kortelės (4 x 6 cm) pagal interesų sritis: socialinės paslaugos, religinė veikla, mokslas, politika, teisė.

Trečią rinkinį sudaro:

a. 3 kortelės (5 x 8 cm) su teiginiais: „*Aš galiu pasirinkti*“, „*Aš abejoju*“ ir „*Aš nepasirinkčiau*“;

b. 107 kortelės (3 x 5 cm) su profesijų pavadinimais, tokiais kaip: reporteris, slaugytojas, administratorius, dailidė, stomatologas, geografas, sekretorius ir t. t.

Kortelių rūšiavimo metodas yra dviejų versijų: a) kai rūšiavimas atliekamas konsultantui dalyvaujant ir vadovaujant ir b) savarankiškas, reiškiantis, kad klientui duodamos kortelės ir savarankiško testavimo instrukcijos, o rezultatai skaičiuojami drauge su konsultantu kito susitikimo metu.

Testo versijos pasirinkimas priklauso nuo kliento problemos sudėtingumo (Moran, 1991 m.).

Jeigu jis (arba ji) dvejoja ar yra pasimetęs pasirenkant, konsultantas gali **palengvinti rūšiavimo procesą, taikydamas nešališkas stebėsenos strategijas**. Tam tikslui konsultantas gali taikyti protokolo skaitymo balsu metodą ir stebėti verbalinį ir ne verbalinį elgesį, gali nutraukti ir paaiškinti, arba sustabdyti, jeigu reikia. Konsultantas gali pasiteirauti apie šeimą, karjerą ar socialinius ryšius, siekiant geriau suprasti kliento sprendimo priėmimo būdą.

Jeigu klientas dvejoja dėl asmeninio įvaizdžio, žinių ar atitinkamų profesijų es-

mės supratimo arba pasirinkimo iš keleto siūlomų profesijų, konsultantas gali pasiūlyti savarankišką testavimą. Savarankiškas procesas suteikia klientui galimybę išsiaiškinti ir įsitikinti ar konsultantas pasitiki jo gebėjimu spręsti profesijos problemas be kitų pagalbos. Kitų konsultacijų metu konsultantas gali paklausti ir išsiaiškinti, iš vienos pusės, ką klientas mano apie kortelių rūšiavimą, iš kitos pusės, apie rezultatus.

Kortelių rūšiavimo metodo *standartinio testavimo procedūra* susideda iš šių etapų (Alaney ir MacKinnon-Slaney, 1990 m., 2000 m.):

- **I etapas:** Konsultuojamieji yra raginami perskaityti visus šešis Holland profesinių asmenybių tipų aprašymus ir korteles su aprašais sudėlioti pagal panašumą į save, pradėdant nuo panašiausios. Asmenybių tipai surašomi popieriaus lape nuo panašiausio iki mažiausiai panašaus į save, kuris bus naudojamas vėliau.

- **II etapas:** Konsultuojamieji rūšiuoja korteles su veiklos sritimis į tris grupes pagal savo interesus: „Mane labai domina ši veikla“, „Mane mažai domina arba visai nedomina ši veikla“ ir „Man nepatinka ši veikla“. Vėliau klientas turi atrinkti penkias labiausiai dominančias veiklas ir 5 netinkamas veiklas ir jas užrašyti.

- **III etapas:** Klientų prašoma suskirstyti profesijų korteles pagal šias kategorijas: „Aš galiu pasirinkti“, „Aš abejoju“ ir „Aš nesisirinkčiau“. Toliau prašoma patikrinti iš eilės kiekvieną kategoriją. Kategorijoje „Aš

nepasirinkčiau“ profesijos sugrupuotos pagal žinomus požymius. Pvz., žmonės dažnai stomatologą ir gydytoją grupuoja kartu. Kai visos „Aš nepasirinkčiau“ kategorijos kortelės yra sugrupuotos, tuomet bendros savybės priskiriamos kiekvienai grupei. Savybės gali būti skirstomos pagal vertybes, gebėjimus, baimes, šeimyninius aspektus, socialinę ar ekonominę padėtį, išsilavinimo ar finansinius aspektus ir t. t. Grupės su savybių pavadinimais taip pat surašomos.

Baigus šį etapą, klientai grįžta prie kategorijos „Aš abejoju“. Jų prašoma išanalizuoti šiai kategorijai priskirtas profesijas ir nuspręsti, ar jiems reikia daugiau informacijos apie šias profesijas. Informacijos šaltinius galima apžvelgti vėliau. Pabaigoje klientai turi paaiškinti, kodėl šias profesijas priskyrė „Aš abejoju“ kategorijai ir ar toks profesijos priskyrimas kategorijai „Aš abejoju“ buvo pagrįstas.

Vėliau klientai grįžta prie kategorijos „Aš galiu pasirinkti“ ir sudėlioja korteles į logines grupes pagal jų bendrus bruožus. Kai visų kortelių rūšiavimas baigtas, klientų prašoma kiekvienai grupei suteikti pavadinimą ir pamėginti motyvuoti kodėl pasirinko vieną ar kitą profesiją. Grupės ir jų pavadinimai užrašomi.

Pabaigoje klientų prašoma atrinkti 10 prioritetų tvarka išdėstytų profesijų ir ieškoti ryšio, panašumų ir skirtumų tarp jų. Kiekviena profesija turi būti patikrinta, sie-

kiant nustatyti tuos aspektus, kurie gali palengvinti ar apsunkinti su karjera susijusių tikslų siekimą. Profesijų sąrašą galima papildyti bei vėliau suskirstyti pagal prioritetus ir analizuoti net ir tuo atveju, jei tų profesijų kortelėse nėra.

Savarankiško testavimo atveju klientai visus aukščiau aprašytus etapus atlieka patys, naudodamiesi gausia pagalbine medžiaga ir vėliau su konsultantu aptaria rezultatus. Pvz., „*Slaney profesijų kortelių rūšiavimo metodas*“ (angl. *Slaney's Vocational Card Sorting: SVCS* – Slaney, 1978 m., 1983 m.) savarankiškam testavimui siūlo tris brošiūras. Pirmojoje brošiūroje yra pateikiamas metodas, kurį klientai gali savarankiškai atlikti („*Profesijų kortelių rūšiavimo nurodymai*“; angl. „*Directions for the Vocational Card Sorting*“). Antroje – pateikiama informacija apie profesijos pažinimo procesą, nurodomi informacijos apie profesijas šaltiniai ir atkreipiamas klientų dėmesys į tuos aspektus, į kuriuos jie turėtų atsižvelgti prieš susitikimą su konsultantu („*Profesijų kortelių rūšiavimas – savo rezultatų supratimas*“ – angl. „*The Vocational Card Sorting – Understanding Your Results*“). Trečia brošiūra suteikia informacijos apie atitinkamos profesijos įgijimo galimybes („*Profesijų paieškos priemonė*“; angl. „*The Occupation Finder*“).

Kortelių rūšiavimas yra pakankamai lankstus metodas, kuris gali būti plačiai taikomas. Konsultantai pasinaudodami

savo kūrybiškumu ir išradingumu gali ši metodą pritaikyti klientams, turintiems specifinių problemų ir poreikių. Pvz., profesijų korteles galima rūšiuoti pagal keletą kriterijų:

- a. kaip klientas rūšiuoja dabar ir kaip jis rūšiuo vidurinėje mokykloje;
- b. kaip rūšiavimą veikia nuotaika – kai klientas yra geros nuotaikos, ir blogos;
- c. fizinės negalios atveju, klientams nurodoma nekreipti dėmesio į negalią;
- d. jeigu didelis dėmesys yra kreipiamas į stereotipus, moterų prašoma rūšiuoti korteles taip, kaip jas rūšiuotų vyrai;
- e. jeigu yra stiprus šeimos spaudimas, klientas gali būti raginamas rūšiuoti sutinkamai su tėvų pasirinkimu.

Kadangi yra keletas kortelių rūšiavimo metodo versijų, galima taikyti alternatyvius aprašyto kortelių rūšiavimo būdus. Iš jų dažniausiai taikomi šie:

1. „*Dewey Profesijų kortelių rūšiavimas, nepriklausomai nuo lyties*“ (angl. *The Non-Sexist Vocational Card Sorting: NSVCS*). Šį metodą 1974 m. aprašė Dewey straipsnyje „Interesų tyrimas: metodas neat-sižvelgiant į lytį“. Jame naudojamos 76 profesijų kortelės ir dažniausiai taikoma klasikinė rūšiavimo procedūra. Profesijos suskirstytos po lygiai pagal Holland tipus (nuo 9 „tradicinio“ iki 21 „socialinio“) ir pagal išsilavinimą (12 procentų reikia vidurinio išsilavinimo ir 65 proc. - aukštojo).

Lytis čia neiškiriama todėl, kad yra daug įvairių šiuolaikinių NSVCS priemonių, pvz.:

- tos pačios profesijos siūlomos moterims ir vyrams;
- profesijų pavadinimai neutralūs lyties požiūriu;
- konsultantas konsultacijų metu gali įsiterpti ir išnagrinėti lyties sąlygoto šališkumo pasireiškimą.

2. *„Missouri Profesijų kortelių rūšiavimas“* (angl. *The Missouri Occupational Card Sorting: MOCS*), universitetinio lygmens (Krieshok, Hansen ir Johnston, 1982 m.), susideda iš 90 profesijų, suskirstytų pagal Holland profesinių asmenybių tipus. Kadangi tikslinės grupės yra specializuotos (paskutiniojo kurso studentai ir po diplominių studijų studentai), 25 procentams profesijų yra būtinas vidurinis išsilavinimas, 63 procentams bakalauro laipsnis ir 12 procentų magistro ar filosofijos mokslų daktaro laipsnis. MOCS yra tik kortelių rūšiavimo būdas (nesavarankiškas), todėl būtinas konsultanto dalyvavimas. Be to, autoriai reikalauja surūšiuoti ne tik pirmas 10 prioritetinių profesijų, bet taip pat kai kurias korteles iš atmestų profesijų. Dolliver teigia, kad MOCS daugiausiai informacijos suteikia karjeros tyrimo procese, bet empiriškai to nepatvirtinta.

3. *„Profesijų tyrimo ir įžvalgos kompleksas“* (angl. *The Vocational Exploration and Insight Kit : VEIK*) (Holland ir kt., 1980 m.), pateikia kortelių rūšiavimo ir metodo „Sa-

varankiška paieška“ (SDS) derinį. Kortelių rūšiavime yra 84 profesijos, suskirstytos po lygiai pagal Holland profesinių asmenybių tipus. Profesijos tokios pačios, kaip ir SDS bei VPI („Prioritetinių profesijų aprašas“).

Meta analizėje Dolliver (1981m.) nustatė, kad VEIK metodika naudinga tuo, kad joje yra labai daug įvairių refleksinių klausimų. Komplektas suteikia galimybę apskaičiuoti Holland kodus, o klientui įsigilinti į profesijas, rūšiuojant profesijų korteles pagal lytį, religiją, socialinę padėtį ir t. t.

4. *„Missouri Profesinių prioritetų aprašas“* (angl. *The Missouri Occupational Preference Inventor : MOPI*) (Moore, Gysbers ir Carlson, 1980 m.) susideda iš 180 profesijų suskirstytų pagal tris išsilavinimo lygmenis (vidurinė mokykla, kolegija arba aukštesnioji mokykla, universitetas arba po diplominės studijos), bet ne lygiai taip pat kaip pagal Holland tipus. Prie MOPI pridėtame vadovėlyje profesijos yra susijusios su tomis profesijomis, kurios pateiktos „Profesijų pavadinimų žodyne“ (DOT) ir tai suteikia galimybę apskaičiuoti Holland kodus.

Profesijos pasirinkimo ar atmetimo priežasčių tyrimas pateikiamas prie kiekvienos profesijų kategorijos „Aš galiu pasirinkti“, „Aš nepasirinkčiau“, be kategorijų pergrupavimo. Priežastys skirstomos pagal pasikartojimą. Remiantis šių reikšmių skalėmis, klientai sudėlioja profesijas ir taip yra apskaičiuojami Holland kodai.

5. „Protingas profesijų kortelių rūšiavimas“ (angl. *Intelligent Career Card Sorting: ICCS*) (Parker, 2002 m.) pateikia tris su karjera susijusių žinių tipus („žinau kodėl“, „žinau kaip“ ir „žinau kas“) daugelyje kortelių rinkinių. Kiekviename rinkinyje maždaug 40 teiginių apie šiuos tris žinių tipus, naudojamus su karjera susijusių sprendimų priėmimo. Klientai prašomi atrinkti tuos teiginius, kurie rodo esamą karjeros pasirinkimo būdą kiekvienoje iš trijų žinių sričių:

a) „žinau kodėl“ – nusako asmenines vertybes, norus, poreikius ir šeimyninius ar darbinius santykius (pvz., „Man patinka teikti pagalbą“, „Aš noriu gauti gerą atlyginimą“, „Aš noriu būti tiesiogiai atsakingas už savo darbo rezultatus“);

b) „žinau kaip“ – pabrėžia įgūdžius ir patirtį (pvz., „Aš stengiuosi labiau prisitaikyti prie įvairių situacijų“, „Aš mokausi interneto pagalba“, „Aš noriu išmokti efektyviai dirbti su kitais“);

c) „žinau kas“ – apima socialinius santykius darbe ir ne darbo aplinkoje (pvz., „Aš noriu dirbti su tais žmonėmis, iš kurių galiu ko nors išmokti“, „Aš ieškau žmonių paramos, kurie domisi mano karjera“, „Aš bendrauju su šeima“).

Šių metodų pagrindinės charakteristikos pateikiamos lentelėje.

PAGRINDINIAI KORTELIŲ KLASIFIKAVIMO METODAI

Technikos pavadinimas	Autorius, metai	Aprašymas		
		Kortelių turinys	Testavimo būdai	Procedūra
„Dewey profesijų kortelių rūšiavimas, nepriklausomai nuo lyties“	Dewey, 1974 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 77 profesinės kortelės, sugrupuotos nelygiai pagal 6 Holland asmenybių tipus (9 tradiciniai, 21 socialiniai). • 12 proc. profesijų būtinas vidurinis išsilavinimas, 65 proc. – aukštasis išsilavinimas ir 23 proc. išsilavinimas nebūtinas. 	Du testavimo būdai: <ul style="list-style-type: none"> • dalyvaujant konsultantui; • savarankiškas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Standartinė atlikimo procedūra.
„Missouri profesijų kortelių rūšiavimas“	Krieshok, Hansen ir Fohnston, 1982 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 90 profesijos kortelių, sugrupuotų lygiai pagal 6 Holland profesinių asmenybių tipus. • 25 proc. profesijų būtinas vidurinis išsilavinimas, 63 proc. – aukštasis išsilavinimas, 12 proc. papildominių studijų. 	Testavimas tik dalyvaujant konsultantui.	<ul style="list-style-type: none"> • Standartinė atlikimo procedūra ir pirmų dešimties profesijų hierarchija pagal kategoriją „Aš nepasirinkčiau“.

„Profesijų tyrimo ir įžvalgos kompleksas“	Holland ir kolegų, 1980 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 84 profesijų kortelės sugrupuotos lygiai pagal 6 Holland profesinių asmenybių tipus. • 25 proc. profesijų būtinas vidurinis išsilavinimas, 50 proc. – aukštasis, 25 proc. – podiplominių studijų. 	Du atlikimo būdai: <ul style="list-style-type: none"> • dalyvaujant konsultantui; • savarankiškas, naudojant papildomą medžiagą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Standartinė atlikimo procedūra.
„Missouri profesinių prioritetų aprašas“	Moore ir Gysbers, 1980 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 180 profesijų kortelių, sugrupuotų pagal 6 Holland profesinių asmenybių tipus. • 33 proc. profesijų būtinas vidurinis išsilavinimas, 33 proc. – aukštasis išsilavinimas, 33 proc. – podiplominių studijų. 	Du atlikimo būdai: <ul style="list-style-type: none"> • dalyvaujant konsultantui; • savarankiškas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Standartinė atlikimo procedūra.
„Slaney profesijų kortelių rūšiavimas“	Slaney, 1978 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 107 profesinės kortelės, sugrupuotos po lygiai, pagal 6 Holland profesinių asmenybių tipus. 	Du atlikimo būdai: <ul style="list-style-type: none"> • dalyvaujant konsultantui; • savarankiškas, naudojant papildomą medžiagą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Standartinė atlikimo procedūra.
„Protingas profesijų kortelių rūšiavimas“	Parker, 2002 m.	<ul style="list-style-type: none"> • 120 kortelių su teiginiais apie 3 su karjera susijusių žinių sritis: <ol style="list-style-type: none"> a) „žinau, kodėl“ – asmeninės vertybės, norai, poreikiai; b) „žinau, kaip“ – igūdžiai ir patirtis; c) „žinau, kas“ – socialiniai santykiai darbe ir už jo ribų. 	Du atlikimo būdai: <ul style="list-style-type: none"> • dalyvaujant konsultantui; • savarankiškas. 	Pirmas etapas: kortelės dalinamos į dvi kategorijas: „Man tinka“, „Man netinka“. Antras etapas: svarbiausios kortelės išrinktos iš kategorijos „Man tinka“. Jos išrikiuojamos pagal profesijos poreikius.

Tikslinės grupės

Kortelių rūšiavimo metodą dėl jo lankstumo galima taikyti įvairiems klientams. Šis metodas tinka ir paaugliams, ir suaugusiems, asmenims turintiems aukštąjį išsilavinimą bei asmenims turintiems žemesnį išsilavinimo lygį nei aukštasis išsilavinimas, vyrams ir moterims bei neįgaliesiems (pvz., sergantiems disleksija). Tuo atveju, kai kortelių rūšiavimas taikomas žmonėms neapsisprendusiems dėl profesijos pasirinkimo ar neturintiems galimybių tyrinėti profesijų pasaulio, pvz., moksleiviai ir paskutiniųjų kursų studentai, konsultantai padeda jiems suprasti jų profesinį tapatumą ir asmenybės savybių unikalumą bei tampa savotišku tarpininku norų, gebėjimų, asmenybės bruožų pažinimo ir profesijos pasirinkimo procesuose. Kortelių rūšiavimo metodas leidžia klientui ir konsultantui produktyviai bendradarbiauti, o konsultacijų metu konsultantui įsiterpti reikiamu momentu.

Suaugusiems taikomas metodas grindžiamas susiformavusiu, kompleksiniu savęs paties ir darbo pasaulio pažinimu. Kortelių rūšiavimas gali padėti suaugusiems klientams suformuoti lankstų požiūrį į profesinio sprendimo priėmimo procesą ir realiai įvertinti galimas alternatyvas. Iš tikrųjų metodas suteikia galimybę profesijų sąrašą prisitaikyti bei papildyti tokiais dalykais, kurių jame nėra. Dėl metodo individualumo, jį galima taikyti

daugumai suaugusiųjų klientų, nepriklausomai nuo jų socialinių, ekonominių ir kultūrinių ypatybių.

Daugumos moterų karjeros galimybes riboja moteriškų darbų stereotipai. Tyrimai rodo amžiaus skirtumus, renkantis tradicinius moteriškus darbus: virš 40 metų ištekėjusios moterys dažniausiai renkasi tradicinius moteriškus darbus (Mackinnon-Slaney, 1986 m.; Mackinnon-Slaney, Barber, Slaney, 1988 m.). Moterys nesąmoningai gali būti varžomos tradicinių karjeros vertybių ir kultūrinių profesijos stereotipų. Kadangi profesijų kortelės nestereotipinės, konsultantai gali kontroliuoti atrankos procesą ir jį įsikišti, pastebėjus pasirinkimo ribojimo tendenciją, o klientai gali laisvai tyrinėti profesijas, priklausomai nuo norų ir galimybių suderinamumo. Toks karjeros pasirinkimo kelias gali būti racionalus ir mažiau paveiktas lyties stereotipų. Palyginus dviejų karjeros tyrimo modalumų efektyvumą, mažinant lyties stereotipų įtaką profesijos pasirinkimui (kortelių rūšiavimas ir SCII) pastebėta, kad nestereotipinės profesijos buvo pasirinktos kortelių rūšiavimo būdu (Slaney ir Slaney, 1981 m.).

Kortelių rūšiavimas gali būti naudingas tiems žmonėms, kurie pasikliauja savo sprendimais, nes šis metodas ne tik suteikia žinių apie profesijos pasirinkimą, bet ir galimybę tas žinias patiems įsisauginti ir logiškai bei nepriklausomai jas

integruoti ir į sprendimo priėmimo procesą. Fizinis kortelių dėliojimas taip pat patenkina klientų kontrolės poreikį.

Metodo įvertinimas

Pagrindinis rūpestis konsultacijos paslaugų ieškantiems žmonėms yra profesijos pasirinkimas, tačiau ir tinkamos pagalbos suteikimas nėra lengva užduotis. Kortelių rūšiavimo metodas pateikia alternatyvą klasikiniams karjeros tyrimo intervencijoms. Šis metodas yra orientuotas į kliento asmenybę, nepriklausomai nuo jokių kompiuterinių procesų ir klientams pateikia intuityvius rezultatus.

Privalumai

Holistinis požiūris į karjeros tyrimą

Kortelių rūšiavimo metodas profesiniame konsultavime leidžia taikyti mažiausiai trijų lygių kompleksinį vertinimą:

- kliento asmenybės bruožų nustatymas;
- prioritetas pagrindiniams darbo sektoriams (veiklai);
- prioritetas įvairioms profesijoms.

Kaip jau buvo anksčiau pabrėžta, pirmame kortelių rūšiavimo etape klientai rikiuoja Holland asmenybių tipus. Šis etapas paprastai padeda klientams geriau įvertinti asmenybės tinkamumą vienai ar kitai profesijai. Tai gali būti tikras atradi-

mas tiems klientams, kurie stengiasi suvokti, kodėl vienos profesijos jiems tinka, o kitos – ne, kodėl vienos kryptys atrodo įdomios, o kitos – neįdomios.

Antras kortelių rūšiavimo etapas, antras įvertinimo lygis, orientuotas į klientų interesus dvejose veiklos kategorijose (kodėl jiems patinka tai daryti ir kodėl nepatinka?). Šie interesai turi būti susieti su Holland asmenybių tipais.

Trečias įvertinimo lygis susijęs su specifinėmis profesijomis. Tuo metu, kai klientai renkasi profesijas, kuriomis yra susidomėję ir jas grupuoja pagal logišką panašumą, išryškėja suderinamumas su Holland asmenybių tipais ir prioritetine veikla. Klientai tikrindami ir grupuodami profesijas, pradeda suprasti kai kuriuos savo požiūrius į profesijas ir jų pasirinkimą įtakojančias asmenines vertybes.

Kortelių rūšiavimas suteikia galimybę klientui įsisavinti su profesiniu pasirinkimu susijusią svarbią informaciją (asmenybės bruožus, prioritетines profesijas, asmenines vertybes). Rūšiuodami ir vertindami profesijų korteles, klientai susikuria savo paties ir karjeros pasirinkimo proceso vaizdinį, kurį sudaro daugiau elementų.

Tyrinėjimo validumas

Tittle (1976 m.) teigė, kad viena svarbiausių konsultavimo priemonių charakteristikų yra tyrimo validumas, kuris ir

gali stimuliuoti karjeros tyrimą. Kortelių rūšiavimas yra vienas iš metodų, kuris realizuojamas pačiam klientui atliekant išsamų tyrimą, t.y. klientas kortelių rūšiavimo metu - pateikdamas, tikrindamas, įvertindamas ir naudodamasis to tyrimo išdavomis - suvokia ir identifikuoja atitinkamas situacijas. Be to, šis metodas stimuliuoja karjeros tyrimą be išorinio konsultavimo proceso. Copper (1976 m.) pažymėjo, kad korteles rūšiuojantys žmonės daugiau skaito apie karjeros pasirinkimo variantus nei tie, kurie naudojami kitomis profesinio konsultavimo ir orientavimo priemonėmis.

Asmens individualumo suvokimas

Kortelių rūšiavimas išryškina asmens unikalumą ir nebando to asmens įsprausti į kokį nors iš anksto nustatytą asmenybės ar karjeros standartą. Šiuo atveju, metodas veikia efektyviau, nes žmonės tampa lyg ir karjeros ekspertais. (Binding, Loveland, 2005 m.). Tokiu būdu, metodas gali būti naudingas žmonėms neturintiems darbo patirties, nes jie gali kontroliuoti savo asmeninę karjerą, bei žmonėms turintiems darbo patirties, bet norintiems tobulinti ir įtakoti profesinį painumą.

Technikos lankstumas

Kortelių rūšiavimas savo dideliu lankstumu yra patrauklus konsultantams. Iš vienos pusės, tai leidžia konsultantui įsi-

vaizduoti ir pasirinkti geriausiai tinkantį procesą, iš kitos – atsižvelgiant į proceso logišką vystymąsi ir siekiant efektyvumo, - nustatyti reikiamą darbo apimtį.

Konsultantui bendraujant su konsultuojamuoju gali prireikti klientui svarbių duomenų (socialinių, santuokinių, asmeninių, gebėjimo, vertybių ir t.t.), o kortelių rūšiavimas ir yra orientuotas į specifinių profesijų įvertinimą, pateikdamas kompleksinius atsakymus į kliento abejojimą profesijos atžvilgiu.

Greitas ir intuityvus atsakas

Kortelių rūšiavimas padeda pateikti klientui greitą atsakymą. Profesinio tyrimo procesas kortelių rūšiavimo būdu duoda rezultatą pačiam žmogui. Rezultatus klientas gauna atlikdamas procese numatytus veiksmus (profesinė asmenybė, interesai, prioritetai kai kurioms profesijoms, asmeninės vertybės), tad nėra būtina, kad kviestinis specialistas apdorotų duomenis. Rezultatai intuityvūs ir išsamūs.

Nėra apdorojimo kompiuteriu

Technologijų netaikymas kortelių rūšiavime sprendimo priėmimą daro aiškiai suprantamą. Pats procesas pateikia klientams logišką ir racionalų atsakymą, suteikia galimybę laipsniškai įsisavinti atitinkamą informaciją. Rezultatai gaunami pačių klientų pastangų dėka ir nusako jų pasiruošimą rasti atsakymą į klausimą dėl tinkamos profesijos pasirinkimo.

Trūkumai

Nėra reikšmių skaičiavimo

Nors kortelių rūšiavimas skirtas padėti pažinti susidomėjimo profesija priežastis, reikšmių skaičiavimo nebuvimas gali neišvengiamai atsiliiepti metodo svarbos ar naujos suvokimui. Žmonės įpratę prie klasikinio vertinimo gali manyti, kad kortelių rūšiavimas yra ne labai tiksli priemonė.

Ilgas rūšiavimo laikas

Kortelių rūšiavimas įprastai užima daugiau laiko nei klausimynai. Ir savarankiškai, ir su konsultantu tai vidutiniškai trunka 90 minučių (Slaney, 1986 m.).

Literatūros sąrašas

Arthur, M. B.; Claman, P. H.; DeFillippi, R. H. (1995). *Intelligent enterprise, intelligent career*. In: *Academy of Management Executive*, 9, p. 1-15.

Binding, Ch.; Loveland, M. (2005). *Career Choices: your future on the cards*. In: *Career Focus*, p. 197-200.

Collin, A.; Young, R. A. (1986). *New directions for theories of career*. In: *Human Relations*, 9, p. 837-853.

Cooper, J. F. (1976). *Comparative impact of the SCII and the Vocational Card Sort on career salience and career exploration of wo-*

men. In: *Journal of Counseling Psychology*, 23, p. 348-352.

Dewey, C. R. (1974). *Exploring interests: A non-sexist method*. In: *Personnel and Guidance Journal*, 52 (January), p. 311-315.

Dolliver, R. H. (1967). *An adaptation of the Tyler Vocational Card Sort*. In: *Personnel and Guidance Journal*, 45, p. 916-920.

Dolliver, R. H. (1981). *Test review: A review of five vocational card sort*. In: *Measurement and Evaluation in Guidance*, 14, p. 168-174.

Dolliver, R. H. Will, J. A. (1977). *Ten-year follow-up of the Tyler Vocational Card Sort and the Strong Vocational Interest Blank*. In: *Journal of Counseling Psychology*, 24, p. 48-54.

Gattiker, U.; Larwood, L. (1986). *Subjective Career success: A study of managers and support personnel*. In: *Journal of Business and Psychology*, 1, p. 78-94.

Goldman, L. and colab. (1983). *Measurement forum: The vocational card sort technique. A different view*. In: *Measurement and Evaluation in Guidance*, 16, p. 107-109.

Holland, J. L. (1980). *Counselor's guide to the Vocational Exploration and Insight Kit (VEIK)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Krieshok, T. S.; Hansen, R. N.; Johnston, J. A. (1982). *Missouri Occupational Card Sort*

Manual (Available from Career Planning and Placement Center, 909 Lowry Mall, University of Missouri-Columbia, Columbia, MO 65211).

Lawler, A. C. (1979). *Career exploration with woman using the Non-Sexist Vocational Card Sort and the Self-Directed Search. In: Measurement and Evaluation in Guidance, 12, p. 87-97.*

MacKinnon-Slaney, F.; Barber, S. L.; Slaney, R. B. (1988). *Marital status as a mediating factor on the career aspirations of re-entry female students. Journal of College Student Development, 29, p. 327-334.*

Motore, E. J.; Gysbers, N. V.; Carlson, P. (1980). *Missouri Occupational Preference Inventory. Columbia, MO: Human Systems Consultants, Inc.*

Moran, W. J. (1991). *The effects of counselor versus self-administration of the Slaney Vocational Card Sort on the career-related thoughts and decision making of college students. Unpublished doctoral dissertation, Pennsylvania State University.*

Parker, P. (2000). *Career communities. Unpublished doctoral dissertation, University of Auckland, New Zealand.*

Peavy, R. V. (1997). *A constructive framework for career counseling. In T. L. Sexton and B. L. Griffen (Eds.). Constructivist thinking in counseling practice, research, and*

training (p. 122-140). New York: Teachers College Press.

Savickas, M. L. (2000). *Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin and R. A. Young (Eds). The future of career (p. 53-68). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.*

Savickas, M. L. (2001 a). *the next decade in vocational psychology; Mission and objectives. In: Journal of Vocational Behaviour, 59, p. 284-290.*

Savickas, M. L. (2001 b). *Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In: F. T. L. Leong and A. Barak (Eds.). Contemporary models in vocational psychology (p. 295-320). Mahwah, NJ: Erlbaum.*

Slaney, R. B. (1978). *Expressed and inventoried vocational interests: A comparison of instruments. In: Journal of Counseling Psychology, 25, p. 520-529.*

Slaney, R. B. (1983). *Influence of career indecision on treatments exploring the vocational interests of college women. In: Journal of Counseling Psychology, 30, p. 55-63.*

Slaney, R. B.; Lewis, E. T. (1986). *Effects of career exploration on career undecided re-entry women: An intervention and follow-up study. In: Journal of Vocational Behavior, 28, p. 97-106.*

Slaney, R. B.; MacKinnon-Slaney, F. (1999). *The use of vocational card sorts in career counseling*. In: E. C. Watkins and V. Campbell (Eds.). *Testing in counseling practice* (p. 317-371). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Slaney, R. B.; MacKinnon-Slaney, F. (2000). *Using Vocational Career Card Sorts in Career Counseling*. In: E. C. Watkins and V. Campbell (Eds.). *Testing and Assessment in Counseling Practice, 2nd Edition*, p. 371-428.

Slaney, R. B.; Moran, W. J.; Wade, J. C. (1994). *Vocational card sort*. In: J. T. Kapes and M. J. Mastie (Eds.). *A counselor's guide to vocational guidance instruments (3rd ed., p. 347-360, 406-407)*. Alexandria, VA: National Career Development Association.

Slaney, R. B.; Slaney, F. M. (1981). *A comparison of measures of expressed and in-*

ventoried interest among counseling center clients. In: *Journal of Counseling Psychology*, 28, p. 515-518.

Talbot, D. B.; Birk, M. M. (1979). *Does the vocational exploration and insight kit equal the sum of its parts?: A comparison study*. In: *Journal of Counseling Psychology*, 26, p. 359-362.

Tittle, C. K. (1985). *Review of Vocational Exploration and Insight Kit*. In: J. Mitchell, Jr. (Ed.). *The ninth mental measurements yearbook* (p. 1676). Lincoln, NE: Buros Institute on Mental Measurements.

Tyler, L. E. (1961). *Research explorations in the realm of choice*. In: *Journal of Counseling Psychology*, 8, p. 195-201.

VERTYBIŲ IŠAIŠKINIMAS

Angela MUSCA, Pedagogikos mokslų institutas, Bukarešta

Istorija

Vertybės – tai pagrindas, kuriuo remdamasis asmuo kuria savo gyvenimą. Vertybės susiformuoja socialinių modelių ir asmeninės patirties dėka.

Sąvoka *vertybė* naudojama įvairiose srityse ir turi skirtingą reikšmę.

Sociologijoje ir **antropologijoje** amžių kultūros, geografinės sritys ir kartos dažniausiai aprašomos remiantis svarbiausiomis vertybėmis.

Kultūros filosofijoje vertybes tyrinėja nepriklausoma disciplina – aksiologija, pripažįstanti žmogų kaip kūrybingą būtybę. Pagal žmogaus veiklą vertybės klasifikuojamos į ekonomines, politines, menines ir moralines.

Psichologijoje vertybės skirstomos pagal žmonių grupes, ir tuo remiantis aiškinami elgesio skirtumai. Vertybės – tai žmonių gyvenimo pagrindiniai principai, todėl žmonės profesijas renkasi **atsižvelgdami į savo vertybes, asmenines savybes** ir interesus. Todėl jie įvertina ir atitinkamus darbo aspektus ir pasirenka vieną iš kelių profesijų. Svarbu, kad žmogus jaustų pasitenkinimą darbu, kuris yra susijęs su

asmeninių ir profesinių vertybių suderinamumu.

Edukacijoje vertybės rodo visuomenės kultūros sampratą. Klasikinė kultūra aukštino harmoningos asmenybės idėją, priimdama tokias vertybes kaip kilnumas, grožis, teisingumas, šventumas, garbė. Moderni kultūra atkakliai reikalauja sudėtingos ir veiksmingos asmenybės bei tokių fundamentalių vertybių kaip teisybė, laisvė, lygybė, brolybė. Postmodernistinė kultūra į pirmą vietą iškelia kūrybingą asmenybę, pabrėždama asmeninį novatoriškumą ir autonomiją.

Profesiniame konsultavime vertybės analizuojamos kartu su kitais profesinio pasirinkimo (interesai, gebėjimai, asmenybės bruožai ir t.t.) faktoriais, kuriuos išsiaiškintus ruošiamas ir priimamas sprendimas. Atitinkamų profesijų pasirinkimas susijęs su asmens vertybių sistema. Išsiaiškintus vertybes, sumažėja neryžtingumas dėl ateities ir labiau įsitraukiama į profesinio identiteto vystymą.

Riffault (1993m.) pateikė 1980 m. atliktų tyrimų, kuriais buvo siekiama identifikuoti šeimos, darbo, religijos, politikos ir Europos sistemos vertybių pastebimus pakitimus, rezultatus ir nustatė šiuos darbu

būdingus aspektus: materialines sąlygas, atlyginimą, aplinką, palankų darbo grafiką, taip pat asmeninės sėkmės elementus, iniciatyvos laipsnį bei atsakomybę. Rumunijoje Chelcea (1994 m.) pateikė 1993 – 1994 m. atliktą mokslinį darbą, kurio tikslas buvo nustatyti Rumunijos universiteto studentų profesines vertybes perėjimo į rinkos ekonomiką laikotarpiu. Tam tikslui buvo taikomas profesinių vertybių klausimynas (Super) tiriamiesiems – 602 studentams iš įvairių Bukarešto universitetų. Pirmą profesinių vertybių hierarchijos vietą užėmė profesija, kuri suteikia galimybę pasirinkti norimą gyvenimo būdą, dirbti malonioje aplinkoje ir turinti ekonominių pranašumų. Tyrimas atskleidė, kad studentai su darbu sieja išorinius veiksnius, o vidiniai motyvai yra mažiau reikšmingi. Tyrimo rezultatus galima sieti su 1989 m. pasikeitusio politinio režimo sukeltais socialiniais padariniais.

Rumunijos Nuomonių tyrimo institutas (IRSOP) 2005 m. atliko suaugusiųjų vertybių tyrimą. Remiantis tokiomis charakteristikomis kaip tolerancija (empatija), pasitikėjimas savimi, kognityviniai gebėjimai, tikslingumas, moralumas, efektyvumas, šiuolaikiškumas (tradiciskumas), buvo sugretinti rumunų bei europiečių asmenybių profiliai. Tyrimas atskleidė, koku mastu Rumunijoje yra pripažįstamos tokios vertybės kaip socialinė teisė ir principai. Aukščiausias vietas užėmė pliuralizmas, mažumų teisės, vyrų bei moterų lygybė. Be to, tyrimas nustatė tokias rumunų mentalite-

tui būdingas antivertybes kaip korupcija, visuomeninių ryšių susilpnėjimas, autoritarizmas, konservatyvus šeimos modelis, etniniai ir lyčių stereotipai, ksenofobija, susvetimėjimas, tolerancijos stoka.

Teorinės ištakos

Karjeros pasirinkimo teorijos teigia, kad profesija bus produktyvi ir stabili, jeigu:

- ji yra pasirinkta laisvai;
- ji yra pasirinkta iš daugelio galimų alternatyvų;
- ji atitinka asmens gebėjimus, interesus bei vertybes;
- pasirinkimą dėl profesijos remia svarbūs kliento gyvenime žmonės.

Autorių Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Helma profesinio pasirinkimo teorijose teigiama, kad svarbiausi karjeros pasirinkimo veiksniai yra gyvenamoji aplinka, išsilavinimo lygis, asmeninės vertybės ir asmenybės bruožai. Autoriai atkreipia dėmesį į tai, kad kiekvieno profesinės veiklos tipo pagrindas remiasi tomis vertybėmis, kurias galima priimti ir tomis, kurių negalima; tomis kurios tinka ir tomis, kurios netinka. Profesijos pasirinkimą lemia profesinių vertybių pasirinkimo kokybė.

Super (1996 m.) į savo teoriją apie profesinio pasirinkimo genezę ir prioritetus įtraukė du fundamentalius faktorius: gyvenimo raidą ir socialinio vaidmens išraišką. Mums aktualios tokios idėjos:

- žmonės skiriasi savo gebėjimais, poreikiais, vertybėmis, interesais, asmenybės bruožais, savivaizdžiu (autokonceptija);
- bet kuriai profesijai reikalingas gebėjimų bei asmeninių bruožų derinys, tačiau, vienas asmuo gali praktikuoti keletą profesijų, o skirtingų charakteristikų žmonės – tą pačią profesiją;
- maksimaliai darniai suderinus savo asmenines galimybes bei gebėjimus su asmeninėmis vertybėmis, atsiranda pasitenkinimas darbu.

Plant profesinėms vertybėms priskiria etnologinę perspektyvą bei įtraukia jas į konsultavimo praktiką. Danijoje atliktas mokslinis tyrimas pateikia tris vertybių sistemas pagal tipologijas (Christensen, 1987 m., 1988 m., Plant, 1998 m.):

1. Karjeros siekiantis žmogus tvirtina:

- „darbas – tai mano gyvenimas, mano išraiškos būdas“;
- „aš nuolat mokausi, nuolatinis mokymasis – man“;
- „iš darbo aš tikiuosi įkvėpimo ir asmeninio tobulėjimo“;
- „aš stengiuosi derinti laisvalaikį su darbu“.

2. Darbininkas sako:

- „gyvenimas – tai ne tik darbas, tai taip pat laisvalaikis“;
- „aš neskiriu viso savo laiko darbu“;

- „darbas ir laisvalaikis yra du skirtingi dalykai“.

3. Verslininkas pareiškia:

- „aš esu pats sau viršininkas“;
- „aš pats planuoju savo laiką“;
- „aš kartas nuo karto pasitobulinu“;
- „aš vienu metu vykdau keletą projektų“.

Trijų perspektyvų analizė rodo supratimą, kad:

- *darbas* – asmeninis tobulėjimas, darbas arba užduotis;
- *laisvalaikis* – derinamas su darbu, visiškai atskiras arba kaitaliojamas;
- *mokymasis visą gyvenimą* – pateikiamas kaip asmeninio augimo procesas arba įprasta priemonė.

Kiekvieną perspektyvą atskleidžia teigiami elementai: karjeros siekiančio žmogaus atveju – potraukis darbu, darbininko atveju – pusiausvyra, verslininko – lankstumas, bet taip pat ir skirtingą reakciją į bedarbystę. Karjeros siekiantis žmogus pasijus sutrikęs, darbininkas – netekęs pajamų ir socialinių ryšių, o verslininkas – įkurs firmą ar bendrovę.

Visi šie elementai svarbūs konsultuojant ir nustatant pagrindinę kryptį, nes:

- konsultantas įtakoja asmens vertybių sistemą ir paaiškina kasdienės praktikos

būdus arba pasitelkia metodus ir priemones, padedančias klientams išsiaiškinti savo asmenines vertybes;

- rinkos ekonomikos konkurencijos sąlygomis geresnės sąlygos sudaromos karjeros siekiantiems bei verslininkams, tuo tarpu darbininko vertybės nustumiamos į antrą planą.

- svarbūs pasikeitimai gyvenime gali nulemti profesinių vertybių pasikeitimus arba koregavimus; konsultantai vaidina svarbų vaidmenį padėdami klientui išsiaiškinti atitinkamus asmeninių ir profesinių vertybių sistemų prieštaravimus;

- numatomos papildomos vertybės, o konsultantas gali tokias pasiūlyti ir taip padėti subalansuoti visas tris perspektyvas.

Metodo pateikimas

Vertybės – tai pagrindiniai įsitikinimai ar motyvai, lemiantys žmogaus veiklą. Savo darbe „Konsultavimas ir vertybės“ (angl. *„Counselling and Values“*: 1970 m.) Peterson (Gibson, Mitchell, 1981 m.) analizuoja vertybes, lygindamas jas su poreikiais, tikslais, įsitikinimais, požiūriais, prioritetais. Vertybės yra motyvuojančios jėgos, nustatytų tikslų kriterijai. Jos susideda iš žinių, įrodymų, atrankos. Peterson tvirtina, kad vertybės yra „hipotetinės konstrukcijos“, pateikiamos kaip „siekinimas“, tačiau suprantamos kaip „privalo būti padaryta“, kitaip tariant, kaip asmens suvokia teisingą poelgį atitinkamomis aplinkybėmis.

Daugybės apibrėžimų centre yra vertybių ir asmenybės ryšiai arba pabrėžiamas vertybių bei visuomenės ryšys:

- „*vertybės, interesai ir požiūriai yra svarbūs, organiškai susieti asmenybės elementai*“ (Chelcea, 1994 m.);

- „*vertybės, kaip socializuoto individo prioritetas, apima emocijas, kognityvinius ir kognityvinius elementus, atskleidžiančius individų, žmonių grupių ir bendruomenių potencialius veiksmus*“ (McLaughlin, 1965 m., Chelcea, 1994 m.);

- *individo vertybių sistema yra „daugiafaktorinė spiralė arba elgesio įtaka modeliuojanti ir dominuojanti sprendimo priėmimo gebėjimus*“ (Smith, Gibson, Mitchell, 1981 m.);

- „*vertybės neegzistuoja atskirai, jos yra struktūruota, sutvarkyta, sudėtinga ir prieštaringa dinaminė sistema, kuri nušviečia socialines sąlygas*“ (Chelcea, 1994 m.);

- vertybės yra „*pageidaujimų veiksmų struktūra ir būdai, vaidinantys svarbų vaidmenį orientuojant žmonių veiksmus, nustatant tikslus, strategijas, metodus ir veiksmų būdus*“ (Zamfir, 1998 m.).

Vertybės yra aprašytos remiantis *standartais ir elgesio sąvokomis* (Mace, 1972 m., Gibson, Mitchell, 1981 m.). *Standartai* yra žmonių bendruomenių ir grupių pastangos nustatyti taisykles, kurios garantuotų vertybių išraišką ir išlaikymą. *Elgsena* – tai sąveikos būdai laikantis atitinkamų standartų ir vertybių išsaugojimo tvarkos.

Kaip atskira kategorija, pateikiamos profesinės vertybės, apibrėžiamos kaip „aksiologinės sistemos posistemė, kuri *api-ma daugiau ar mažiau siekiamus profesinės veiklos ypatingus aspektus*“ (Super, 1970 m.; Chelcea, 1994 m.).

Raths, Harmin, Simon (1966 m., Gibson ir Mitchell, 1981 m.) pasiūlė šiuos vertybes nusakančius kriterijus:

- *pasirinkimas* – laisvas, iš alternatyvų, kruopščiai išanalizavus kiekvieną variantą;
- *puoselėjimas, įvertinimas* – rūpestingai išlaikyti, patirti pasitenkinimą dėl pasirinkimo ir norėti viešai deklaruoti vertybes;
- *veiksmas* - perkėlimas į elgesio modelį, kai gyvenime ne kartą tenka pasirinkti.

Pagal gebėjimą formuoti elgesį, vertybės gali būti *operatyvios*, turinčios didelę aiškaus elgesio sukūrimo galimybę ir *apgalvotos*, turinčios mažą tikimybę pereiti prie aiškių reakcijų (Chelcea, 1994 m.).

Guichard ir Huteau (2001 m.) išskiria bendrąsias vertybes, kurios atitinka gyvenimo tikslus, ir specifines vertybes, taisykoms ypatingoms sritims. Pritarti atitinkamoms vertybėms reiškia, kad pasirinkta buvo remiantis labiau priimtinais tikslais ir elgesio modeliais. Vertybės, interesai ir poreikiai reiškia skirtingus motyvacijos aspektus.

Vertybės yra bendresnės, abstraktesnės ir fundamentalesnės nei interesai. Ver-

tybės nustatomos paauglystėje, vėliau nei interesai, tuo tarpu *poreikiai* atsiranda dėl įtampos. Interesai gali pasireikšti per vertybių pasirinkimą, priklausomai nuo ypatingų situacijų ar veiklos prioritetų siekiant konkretaus galutinio tikslo. Sudėtingą vertybių ir interesų ryšį galima iliustruoti šiuo pavyzdžiu: altruistinės vertybės gali būti realizuotos dirbant mediku, prižiūrint sergančius žmones ligoninėje (socialinis tipas pagal Holland teoriją) arba bankininku (iniciatyvinis tipas).

Harmin ir Kirschenbaum (Gibson ir Mitchell, 1981 m.) pasiūlė šių lygių „vertybių piramidę“:

- *informacijos lygis*: faktai, informacija, gebėjimai;
- *taikymo lygis*: faktai, informacija, ir mokymasis, kaip juos taikyti įvairiose situacijose;
- *vertybių lygis*: naudojant faktus savo gyvenime ir suprantant, ką jie kiekvienam reiškia.

Toliau pateikiama **vertybių** apžvalga literatūroje.

Rokeach (1973 m.) išskiria visą eilę „fundamentalių“ vertybių (18), apimančių asmeninius tikslus (pvz.: „ramiai gyventi“) arba socialinius tikslus (pvz.: lygybė, laisvė), ir „pagalbines“ vertybes (16), neatsiejamas nuo visumos elgesio išraiškų, turinčių tam tikrų moralinių savybių (ambicijos, sąžiningumas, atsakomybė) teigiamų požymių.

Peron (1981 m.) rašė apie penkias kategorijas: *statusas* (susižavėjimo, adekvačios padėties, pakankamo uždarbio siekiai), *darnumas* (siekis užsiimti kūrybine veikla, kuri suteiktų galimybę saviraiškai), *atmosfera* (malonios, tvarkingos aplinkos siekis), *rizika* (konkurencijos, nenumatytų situacijų siekis), *laisvė* (nepriklausomybės siekis).

Schwartz (1992 m.), sekdamas Rokeach pavyzdžiu, pateikė sąrašą 56 vertybių, kurias galima sugrupuoti pagal 10 kategorijų ratu, žiedo modeliu. Iš vienos pusės, tai yra vertybės, reiškiančios asmens nepranokstumą (gerumas, universalumas), priešingos tokioms vertybėms, kaip savo teisių gynimas (jėga, pasitikėjimas savimi). Iš kitos pusės – tai vertybės, nukreiptos į kaitą (autonomija, stimuliacija, hedonizmas), ir joms priešingos nuoseklumo vertybės (konformizmas, saugumas, tradicijos).

Super (1991 m.) sukūrė *Profesinių vertybių klausimyną*, susidedantį iš 15 kategorijų:

- *altruizmas* („galimybė daryti kitiems gera“);
- *estetinės vertybės* („estetinių tikslų realizavimą įgalinančios veiklos pasireiškimas bei įnašas į mūsų gyvenamosios aplinkos gražinimą“);
- *intelektu stimuliacija* („yra susijusi su profesijomis, suteikiančiomis galimybę savarankiškomis refleksijoms ir tęstiniam mokymuisi“);

- *profesinė sėkmė* („atspindi vertinimą profesijos, kuri leidžia pajusti pasitenkinimą darbu“);
- *nepriklausomybė* (profesijų, suteikiančių žmogui galimybę dirbti „sudarius asmeninį planą ir darbo grafiką“, atveju);
- *prestižas* (profesijos „suteikiančios svarbą tiems, kurie jas atstovauja ir laimi kitų pagarbą“);
- *vadovavimas kitiems* (profesijos, suteikiančios galimybę planuoti ir organizuoti kitų darbą);
- *ekonominiai pranašumai* („orientuoja į gerai apmokamas profesijas“);
- *profesinis saugumas* (profesijos, kuriose „individas yra užtikrintas išsaugosias darbą“);
- *darbo atmosfera* („reiškia pasitenkinimą darbo sąlygomis“);
- *santykiai su vadovais* („darbui vadovauja teisingas viršininkas, su kuriuo palaikomi geri santykiai“);
- *santykiai su kolegomis* („veikla, siūlantį gerų socialinių santykių su kolegomis galimybę“);
- *gyvenimo būdas* („yra susijęs su profesijomis, kuriose darbuotojai gali „tvarkyti savo gyvenimą kaip nori“);
- *įvairovė* (susijusi su „skirtingų procesų“ veikla);
- *kūrybingumas* (susijęs su profesijomis, kurių pagalba „gaminami nauji daiktai ar produktai“).

Sagiv (1999 m., Guichard ir Huteau, 2001 m.) pasiūlė *interesų koreliaciją* pagal Holland ir Schwartz *vertybių teoriją*. Pa-

vyzdžiui, *meniniai ir intelektualiniai interesai* yra pozityviai (tiesiogiai) susiję su *universalumu*, kuriame persigrupuoja tokios vertybės kaip rūpestis aplinka, grožis, tolerancija, teisingumas, lygybė, taika, ir negatyviai (atvirkštinis ryšys) – su *konformizmu*. Be to, autorius nustatė pozityvų socialinių interesų ir gerumo ryšį. Tradiciniai interesai yra pozityviai susiję su saugumu ir konformizmu, o negatyviai – su universalumu, autonomija ir stimuliacija.

Vertybių aiškinimo metodai

Kai asmuo teisingai naudojasi vertybes aiškinančiais metodais, didėja galimybė, kad transpoziciniai konfliktai arba prieštaravimai peraugs į pozityvius sprendimus, o asmens gyvenimas taps socialiniu požiūriu priimtinesnis ir konstruktyvesnis.

Brown ir Brooks (1991 m.) nustatė visą eilę kliento vertybių aiškinimo etapų, kai dirbama padedant konsultantui:

- žinios apie vertybių svarbą priimant sprendimus, motyvuojant ir patiriant patitenkinimą darbu;
- formalių ir neformalių vertybių aiškinimo metodų naudojimas;
- asmens vertybių sąrašo sudarymas;
- dėl prieštarų vertybių susidariusių neatitikimų aptarimas;
- vertybių įtakos profesijos pasirinkimui ar keitimui kliento gyvenimo eigoje analizė.

Vertybių sąrašą reikia palyginti su kliento interesais, gebėjimais, galimybėmis ir vaidmeniu gyvenime. Iškilusius prieštaravimus reikia aptarti su konsultantu ir nustatyti adekvačias suderinimo priemones. Pavyzdžiui, jei klientas ieško darbo, konsultantas turi pasiūlyti darbo alternatyvas, kurios būtų suderinamos su kliento vertybėmis.

Kinnier ir Krumboltz (1986 m., Brown ir Brooks, 1991 m.) suformulavo šiuos vertybių aiškinamojo proceso žingsnius:

- klientas nustato vertybes, lemiančias pasirinkimą ir atitinkančias gyvenimo tikslą („mano gyvenimas eis ta kryptimi, jei ...“);
- identifikuoti panašius sunkumus praeityje ir išsiaiškinti, kaip tokiais atvejais buvo elgiamasi („aš tuo keliu ėjau todėl, kad...“);
- pasitarti su draugais dėl situacijos ir susijusių vertybių („tavo vietoje aš būčiau...“);
- analizuoti galimybes, atremti argumentus („žinau, ką tu manai, bet įvertink...“);
- suteikti laiko apmąstymui („man reikia atsipalaiduoti ir apmąstyti...“);
- sprendimą priimti remiantis asmeninių vertybių įvertinimu („aš išanalizavau situaciją iš visų pusių. Mano vertybės yra ... taigi aš nusprendžiau...“).

Vertybių aiškinimo metodai naudojami konsultuojant *individualiai ir grupėje*. Yra pratimų, atliekamų savarankiškai ar kartu su konsultantu, kuriais galima nustatyti

adekvatų kliento elgesį. Konsultuojant individualiai ypač svarbu:

- užmegzti ir palaikyti ryšį su klientu;
- nustatyti ir patyrinėti pasirinkimų pasekmes;
- kad sprendimą priimtų pats klientas;
- pripažinti iniciatyvos svarbą priimant sprendimus.

Vertybių aiškinimo metodai yra veiksminga priemonė konsultuojant grupėse. Daugybė vertybių aiškinimo metodų naudojami klientų informacijai bei jų bendravimo ir tarpasmeninių ryšių gebėjimams vystyti. Grupėse taikomi pratimai palengvina

klientų savęs pažinimo galimybę ir padeda jiems atitinkamai elgtis. Ypač veiksmingi yra metodai, kurie suteikia galimybę klientams lyginti, tikrinti ir pateikti argumentus apie savo vertybes, interesus ir elgesį, nepaisant nustatytų taisyklių.

Gibson ir Mitchell (1981 m.) nustatė vertybių aiškinimo ir konsultavimo etapų panašumą:

Vertybių aiškinimas	Konsultavimas
1. Susipažinimas: pasitikėjimo, priimtino bei atviro bendravimo atmosferos kūrimas.	1. Santykių užmezgimas: kūrimas santykių, kurie pagelbėtų ir paspartintų bendravimą su konsultavimo siekiančiais klientais.
2. Savo įvaizdžio kūrimas.	2. Kliento interesų nustatymas ir tyrimas.
3. Asmeninių vertybių žinojimas.	3. Klientų galimų pasirinkimų žinojimas bei tikrinimas.
4. Pagalba asmenims pasirenkant alternatyvas ir laisvai patvirtinant jų vertybes, kai yra pasveriamos pasekmės.	4. Klientų sprendimo priėmimas išanalizavus kiekvieno pasirinkimo alternatyvas.
5. Pagalba asmenims nustatant tikslus bei veiksmus pagal jų vertybes.	5. Sprendimo įgyvendinimas: tikslai nustatyti ir klientai pradeda veikti.

Konsultanto vaidmuo

Konsultantas, supratęs kliento vertybes, padeda suvokti jo elgesį, tikslus ir tai, kas kliento gyvenime yra svarbu.

Taikydamas vertybių vertinimo metodus (Gibson ir Mitchell, 1981 m.), konsultantas:

- yra atsakingas už kliento vertybių supratimą ir tai, kuo jos skiriasi nuo kolegų ir kitų klientų vertybių;
- yra atsakingas už kliento teisę į skirtingas vertybes;
- negali moralizuoti ir tendencingai elgtis, siekdamas atkalbėti klientą tikrinti bei apmąstyti savo vertybes;
- turi neteisti klientų, kurti atvirą ir generorišką atmosferą, kuri palengvintų vertybių aiškinimo procesą;
- turi nepamiršti, kad jo paties vertybės, nors ir nedeklaruojamos, gali turėti įtakos kliento vertybėms.

Tikslinės grupės

Vertybių aiškinimo metodai ypač naudingi taikant juos:

- *vyresnio amžiaus moksleiviams (paaugliams)*, kurie, konsultanto padedami, priima sprendimus ir kuria realistinius, asmeninius arba profesinius projektus, analizuoja asmeninių faktorių (vertybių, siekių, interesų, asmeninių savybių, kompetencijos, gebėjimų) ir aplinkos veiksnių (šeimoms lūkesčių, mokytojų nuomonės, kultūrinių, ekonominių ir socialinių situacijų) sąveiką;
- *jauniems žmonėms ir suaugusiesiems*, ieškantiems darbo, atitinkančio jų vertybes, asmenines savybes bei interesus. Profesinių vertybių interesų sąrašas aptariamam ir palyginamam su interesais, gebėjimais, galimybėmis ir vaidmenimis kliento gyvenime.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

Vertybių aiškinimo pratimas

Iš žemiau pateikiamo sąrašo išsirinkite, jūsų manymu, svarbiausius aspektus jūsų ateities profesinei veiklai. Pateikite argumentus.

1. Saugus darbas	10. Gamybinė veikla
2. Profesinės kelionės	11. Darbas lauke
3. Daugybė tarpasmeninių ryšių	12. Tęstinis mokymasis
4. Vadovavimas kitiems	13. Rizika
5. Įvairiaspalvė veikla	14. Darbas tam tikroje aplinkoje (kabinetuose, parduotuvėse)
6. Darbo valandos, atitinkančios šeimos gyvenimą	15. Aiški, organizuota, planinga veikla
7. Iniciatyvumas	16. Karjeros vystymo galimybės
8. Sėdimas darbas, nustatytos valandos	17. Pasitenkinimas darbu
9. Nepriklausomas darbas	18. Didelis uždarbis

Vertybių klasifikacijos pratimas (pritaikytas Brown ir Brooks, 1991 m.)

1 Versija

Žemiau pateiktoje lentelėje „+“ pažymėkite svarbias vertybes, „-“ – nesvarbias:

Nr.	Vertybės	Asmeninis įvertinimas
1.	Veiklos įvairovė	
2.	Veiklos įvairovės nebuvimas (rutina)	
3.	Pagalba kitiems	
4.	Nepriklausomybė (savarankiškumas darbe)	
5.	Draugiški santykiai	
6.	Moralinis pasitenkinimas	
7.	Ryšių užmezgimas	
8.	Saugumas	
9.	Valdžia, autoritetas	
10.	Harmoningi (subalansuoti) vaidmenys	
11.	Kūrybingumas	
12.	Stabilumas	
13.	Rizika, susijaudinimas	
14.	Materialinė nauda	
15.	Maloni aplinka, atmosfera	
16.	Socialinė padėtis	
17.	Intelektu stimuliacija	
18.	Konkurencija	
19.	Įtaka kitiems	
20.	Altruizmas	

Iš pliusu pažymėtų vertybių išrinkite 5 svarbiausias:	Įrašykite 5 minusu pažymėtas vertybes. Pradėkite nuo nesvarbiausių.

Vertybių ir profesijų ryšio analizės pratimas

Nurodykite profesijas arba veiklos sektorius, kuriuose profesinės vertybės (žemiau pateiktame sąrašė) yra svarbiausios:

Vadovavimas, estetika, materialinė naujada, įvairovė, saugumas, intelekto stimuliacija, įvaizdis, altruizmas, draugiška aplinka, bendradarbiavimas, nepriklausomybė, pasitenkinimas.

Pridėkite kompetencijas, asmenines savybes ir gebėjimus, kurie yra reikalingi jūsų pasirinktomis profesijoms. Pateikite argumentus.

Vertības taip pat galima įvertinti žemiau pateikiamais klausimais (Brown ir Brooks, 1991 m.):

- Kokius neprivalomus dalykus pasirinkote mokykloje? Kodėl?
- Su kokiais žmonėmis jums labiau patinka praleisti laiką? Kodėl?
- Kokio tipo darbus rinkotės? Kodėl?
- Kaip mėgstate leisti laisvalaikį? Kodėl?
- Kokie buvo jūsų prioritetai lankant mokyklą ar universitetą? Kaip tai pasitvirtino?
- Kokiais kriterijais vadovaujate rinkdami automobilių?
- Kokios jūsų draugų charakterio savybės jums patinka?
- Kuo vadovaujate pirkdami drabužius?

- Ar mėgstate išsiskirti iš kitų elgesiu bei apranga, ar norite būti panašūs? Kodėl?

- Kokį svarbiausią sprendimą esate priėmę? Kuo vadovavotės?

- Kokį blogiausią sprendimą esate priėmę? Kodėl?

- Kokį geriausią sprendimą esate priėmę? Kodėl?

Asmeninių vertybių įvertinimo pratimas

- Papasakokite apie jaudinantį išgyvenimą ir motyvuokite savo pasirinkimą.

- Aprašykite, ką mėgstate veikti laisvalaikiu. Jei klientas neturi laisvalaikio: „*jei turėtumėte vieną laisvą valandą per dieną, ką veiktumėte?*“.

- Išvardykite 3 žymius žmones, kurie jums yra pavyzdys, trumpai paaiškinkite savo parinkimą.

Metodo įvertinimas

Privalumai:

- vertybių aiškinimo metodai suteikia galimybę pažinti save;

- suteikia galimybę maksimaliai išnaudoti sprendimo priėmimo galimybes ir sklandžiai adaptuoti kasdienio gyvenimo poreikius;

- prisideda prie asmeninių ir profesinių projektų vystymo;

- padeda nustatyti profesinio nepasitenkinimo priežastis;

- nustato konflikto tarp žemos motyvacijos ir tam tikro vaidmens priežastis (pvz.: tarp profesijos ir šeimos);
- vertybių įvertinimo metodai laikomi mažiau bauginantys nei tradiciniai metodai (standartizuoti testai);
- kliento atsakymai spontaniškai įtraukiami į vertybių aiškinimo pratimus.

Trūkumai:

- neformalios vertybių aiškinimo priemonės ne visuomet suteikia atitinkamos informacijos;
- ryšio tarp kliento vertybių, interesų, gebėjimų bei atitinkamų profesijų reikalavimų nustatymas, konsultantui padedant, užima daug laiko bei darbo.

Literatūros sąrašas

Brown, D.; Brooks, L. (1991). Career Counselling Techniques. Allyn & Bacon.

Chelcea, S. (1994). Personalitate si societate in tranzitie. Bucuresti, Societatea Stiinta si Tehnica.

Gibson, R. L.; Mitchell, M. H. (1981). Introduction to guidance. New York, Mac Millan Publishing Co. Inc.

Guichard, J.; Huteau, M. (2001). Psychologie de l'orientation. Paris, Dunod.

Plant, P. (1998). Work Values and Counselling. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance, no. 61.

Riffault, H. (1993). L'évolution des valeurs en Europe. In: Futuribles, nr. 182.

Sollazi, R. (1997). Apprendre a s'orienter – Livret de l'élève. Saint Foy, Les Editions Septembre.

Valori romanesti, valori europene (2005). Bucuresti, IRSOP.

Zamfir, C.; Vlasceanu, L. (1998). Dictionar de sociologie. Bucuresti, Editura Babel.

KOMPETENCIJŲ ĮVERTINIMAS

Angela MUSCA, Pedagogikos mokslų institutas, Bukarešta

Istorija

Daugelyje Europos šalių dar 1922 m. buvo įkurti profesinio orientavimo centrai ir tarnybos. Iš pradžių centruose ir tarnybose buvo atliekamas psichologinis ir fiziologinis patikrinimas, taikant antropometrinių, fiziologinių ir psichologinių metodus. Individualus kliento profilis buvo derinamas su profesijų profiliais. Kadangi nebuvo tikslių profesijų aprašymų, praktikams teko patiems įvertinti individo polinkius ir analizuoti interviu metu gautus duomenis. Jų kompetencija buvo nustatyti, ar individualus profilis atitinka kliento gebėjimus bei duoti atitinkamą patarimą dėl profesijos.

1938 m. Prancūzijoje buvo pakartotinai inicijuotas projektas, susijęs su profesiniu mokymu. Šio projekto išdavoje buvo įkurta *profesinio orientavimo viešoji tarnyba*, kurios tikslas – išduoti profesinio mokymo pažymėjimus, remiantis psichologinio ir fiziologinio patikrinimo duomenimis. Prie pažymėjimo buvo pridedamas patarimas dėl profesijos pasirinkimo, tačiau klientas jo laikytis neprivalėjo. 1987 m. tokio tipo patikrinimų buvo atsisakyta ir sukurta lankstesnio patikrinimo sistema (Guichard, Huteau, 2001 m.):

- interviu metu iš jauno žmogaus ir jo tėvų gautos informacijos sintezė; interviu pobūdis – semi-direktyvinis, o jo tikslas – nustatyti asmenybės vystymosi ir motyvacijos laipsnį. Konsultantas naudojami vadovu (gidu, knyga), kuriame yra išaiškinti aspektai, reikalaujantys išskirtinio dėmesio tyrimo metu;
- individualus arba grupinis psichologinis testavimas (intelektu ir gebėjimų testai, profesinių interesų klausimynai);
- mokytojų pateiktos informacijos papildymas (įskaitant psichologinį mokymosi gebėjimų, asmenybės bruožų, interesų ir informacijos apie šeimą įvertinimą);
- į asmens aprašymą įrašyti medicininio patikrinimo rezultatai, kuriais remiantis galima būtų objektyviai vertinti vienos ar kitos profesijos pasirinkimą.

Tokio tipo patikrinimas iš konsultanto reikalavo daug darbo, todėl vėliau buvo pakeistas trumpu interviu, konsultacijos ar mokomaisiais užsiėmimais.

Kompetencijų įvertinimas atsirado ekonominės krizės metu, sukėlusios darbo paklausos mažėjimą ir bedarbystės augimą, profesinį mobilumą ir paskatinusios poreikį profesiniam orientavimui bei persikvalifikavimui.

8-ojo dešimtmečio pabaigoje valdžios institucijų užsakytų tyrimų rezultatai parodė, jog iškilo poreikis papildomai mokyti mokyklas baigusį jaunimą ir kitus, su socialiniais bei profesiniais iššūkiais susiduriančius suaugusius bedarbius. *Profesinis mokymas buvo siejamas su profesiniu orientavimu*. 9-ojo dešimtmečio pradžioje pasirodė ir buvo greitai plėtojama *įvertinimo praktika* (Lietard, 1991 m., Guichard, Huteau, 2001 m.). Iš pradžių buvo naudojamas terminas „*asmeninis ir profesinis įvertinimas*“. Tuo pat metu buvo iškelta ir kiekvieno darbuotojo teisės į profesinį orientavimą ir konsultavimą idėja.

Kuriant *kompetencijų įvertinimo praktikos* metodą Prancūzijoje, buvo išskirti tokie etapai:

- 1986 m.: *kompetencijų įvertinimo tarpinstitucinių centrų* kūrimas, siekiant mo-

kymąsi ir darbą padaryti lengviau prieinamus to siekiantiems žmonėms;

- 1989-1990 m.: įstatymas dėl jaunų žmonių (nuo 16 iki 25 m.) individualizuoto mokymosi įvertinimo ir pripažinimo, vėliau taikytas ir darbuotojams;
- 1991 m.: įstatymas dėl mokymosi visą gyvenimą, suteikiančio kiekvienam žmogui teisę į kompetencijų įvertinimą.

Kompetencijų įvertinimo metodas naudojamas tokiose šalyse kaip Italija ir Čekijos Respublika.

Teorinės ištakos

Guichard ir Huteau (2001 m.) atliko teoretikų ir praktikų požiūrio į perorientavimo tikslus ir metodus analizę. Šios analizės apibendrinti rezultatai pateikiami lentelėje žemiau:

Perspektyvos Kriterijai	Teoretikai	Praktikai
Galutiniai	Profesinis orientavimas – tai priemonė „pasiiekti aukštesnį socialinio teisingumo lygį“. Studentai turi būti atrenkami bešališkai, pagal gebėjimus.	Pragmatiška pozicija, teigianti, kad orientavimas turi būti derinamas su mokymo pasiūla.
Metodai	Tiksli veiklos analizė, kuri yra skirta nustatyti reikiamus gebėjimus, kaip prielaidą psichologinių testų kūrimui.	Klientų gebėjimams nustatyti turi būti naudojami pokalbiai ir stebėjimai, informacija siejama su atitinkamų profesijų reikalavimais.
Išvados	Idėjos yra paremtos psichologiniais tyrimais, kurie po II pasaulinio karo įgavo didelį mastą.	Praktika remiasi empiriniais tyrimais, o 4-ojo dešimtmečio teoretikų pateiktos idėjos buvo pirmiausia pritaikytos praktiškai.

Eduard Toulouse padėjo psicho-techninės srovės Prancūzijoje pagrindus, o Henri Pieron, Jean Maurice Lahy ir Henri Laugier įnešė indėlį kurdami gebėjimų įvertinimo testus. Be to, buvo išleista daug monografijų profesijų klausimais, dalis jų – apie sėkmei pasiekti reikalingus gebėjimus.

Psichotechninis modelis grindžiamas šiais teiginiais:

- individai charakterizuojami pagal jų pastovius polinkius;
- kiekviena profesija turi atitinkamų reikalavimų;
- individai sugeba priimti racionalius sprendimus (konsultantui padedant) ir pasirinkti jų polinkius atitinkančias profesijas;
- profesinė sėkmė būna užtikrinta, jei yra optimalus ryšys tarp asmens polinkių ir profesijos reikalavimų.

„Bruožų ir faktorių“ modelį pirmą kartą sistematiškai aprašė Franck Parson (1909 m.). Po to pasirodė visa eilė straipsnių ir tyrimų konsultavimo psichologijos tema, daugėjo ir konsultavimo paslaugų teikėjų.

Paterson ir Wiliamson (Minnesota, JAV) inicijavo visą eilę profesinio orientavimo programų, skirtų vidurinių mokyklų abiturientams, universitetų studentams, bedarbiams ir karininkams. Tuo metu sukurti psichologiniai testai ir profesijų monografijos naudojamos ir šiandien. 1939 m. buvo išleistas pirmas Profesijų žodynas.

Rumunijoje tradiciškai gyvuoja psicho-techninis judėjimas ir psichologinis vertinimas. 4-jame dešimtmetyje įsteigtuose Psichotechnikos instituteuose ir laboratorijose buvo mokomi profesinio orientavimo specialistai, rašomos studijos ir moksliniai darbai, kuriami psichologinio įvertinimo metodai ir priemonės. Be to, buvo įkurtos institutų metodiką taikančios profesinio orientavimo įstaigos, kurios turėjo atlikti psichologinį ir medicininį patikrinimą ir padėti jaunimui bei suaugusiesiems mokytis bei persikvalifikuoti.

Besiplečiant suaugusiųjų mokymo institucijoms, atsirado ir naujų požiūrių į profesinį konsultavimą ir orientavimą, o sąvoka *kompetencija* netrukus buvo naudojama žinioms, gabumams ir sugebėjimams apibrėžti. Literatūroje tai apibrėžiama kaip suvoktas aktyvus gebėjimas žinoti koku būdu veikti – „*savoir agir*“, kaip daryti – „*savoir faire*“ (Le Boterf, 1994 m., Guichard, Huteau, 2001 m.). *Kompetencijos* sąvoką galima charakterizuoti taip:

- paremta konkrečia situacija;
- nukreipta į tikslą;
- pabrėžia, kad kvalifikacija yra įgyjama;
- yra tikslesnė nei *gabumai* ar *sugebėjimai*;
- padeda lanksčiai naudoti žmogiškuosius išteklius.

Kompetencijų įvertinimo būdas pirmą kartą buvo panaudotas profesinio mokymo srityje, vėliau – personalo mokymo ir

vadybos srityse. Šiuo metu personalo mokymas ir kompetencijų vadyba yra būtini kiekvienoje organizacijoje. Kompetencijų vadyba – tai darbuotojų kompetencijų strateginis vertinimas, siekiant užtikrinti adekvačius mokymus ar priimant naujus darbuotojus. Kompetencijų įvertinimo metodą naudojančios organizacijos geriausiai išnaudoja žmogiškuosius išteklius bei skatina siekti karjeros, o tai naudinga ir darbdaviams, ir darbuotojams.

Kompetencijų įvertinimo tarpinstituciniai centrai (CIBC) Prancūzijoje savo veiklą orientuoja į profesinį konsultavimą ir kompetencijų įvertinimą tų suaugusiųjų, kurie pageidauja atskleisti savo gebėjimus, žinias, profesinius ir asmeninius sugebėjimus. Centre dirba psichologai, profesijų konsultantai, vadybos konsultantai ir kiti specialistai. Besinaudojantieji kompetencijų įvertinimo centro paslaugomis susipažįsta su poreikiu pasinaudoti turimomis žiniomis, gabumais ir išnaudoti kitas asmenines savybes, kurios toliau pergrupuojamos ir naudojamos derantis dėl darbo (naujo ir geresnio). CIBC dirba kartu su švietimo, įdarbinimo institucijomis, Prekybos rūmais, profesinėmis sąjungomis, tęstinio mokymo specialistais. CIBC be to, apjungia profesinio konsultavimo specialistams skirtus tyrimų centrus; vykdo mokslinius projektus, tobulina ir vykdo studijų programas, siekiant dalintis patirtimi ir gerinti paslaugų kokybę.

Metodo pristatymas

Kompetencijų įvertinimas – tai klientų asmeninių ir profesinių gebėjimų įvertinimas, siekiant padėti jiems pradėti naują socialinį ir profesinį gyvenimą. Pagrindinis kompetencijų įvertinimo tikslas – analizuoti asmenines ir profesines kompetencijas bei gabumus ir motyvacijas, siejant tai su nauju mokymosi ar profesinio tobulinimosi projektu (Bjornavold, 2001 m.). Be to, kompetencijų įvertinimas dažnai yra suaugusiųjų (per)orientavimo forma, sudėtingas, ne vieną profesinio konsultavimo metodą apimantis požiūris. Kompetencijų įvertinimo metodas skirtas darbo rinkai ir įmonėms. Kompetencijų įvertinimo metodo privalumas – tai „*profesijos pasirinkimo projekto parengimas*“.

Šis metodas atskleidžia kiekvieno žmogaus veiklos svarbą ir padeda pačiam įvardyti potencines galimybes tokį projektą realizuoti. Kompetencijų įvertinimas suteikia galimybę pačiam analizuoti ir apibendrinti savo asmeninę ir profesinę patirtį, projektui įgyvendinti reikalingas priemones ir išteklius, suderinti visa tai su asmeniniais poreikiais bei darbo rinkos reikalavimais.

Kompetencijų įvertinimas įtrauktas į įgytų įgūdžių pripažinimo praktikas (kurios skiriasi nuo įteisinimo praktikų).

„*Įgūdžių pripažinimas*“ – įvertinamos bet kokios įgūdžių įgijimo pastangos, kurios

yra įtvirtinamos atitinkamu pažymėjimu (pvz., profesinio mokymo, kursų pažymėjimai). Įmonėje įgyta kvalifikacija gali būti pripažinta kitur, prilyginant ją pirminei kvalifikacijai.

„Įgūdžių patikimumas“ – tai žinių ir įgytos kompetencijos atitikimas, įvertinamas egzaminu ir profesiniu patikrinimu, kurio tikslas – patvirtinti teorijos ir praktikos pusiausvyrą. Šis procesas labai svarbus suaugusiųjų profesiniame orientavime, nes padeda išsiaiškinti ir realizuoti mokymosi kryptis. Prancūzijoje asmeniui, kuris dirba mažiausiai trejus metus ir tobulina savo asmeninę ir profesinę kompetenciją pagal diplomu nurodytą kvalifikaciją, suteikiamos atostogos, kurių metu jis gali siekti įteisinti įgytas kompetencijas ir pasinaudoti profesinio konsultavimo paslaugomis. Žinių ir įgūdžių, įgytų mokantis neformaliu ar savaiminiu būdu, patvirtinimas reiškia svarbų žingsnį skatinant mokytis visą gyvenimą.

Įgūdžių pripažinimas ir patvirtinimas – tai ir asmeninis, ir socialinis reikalas. Siekiant suteikti galimybę kiekvienam žmogui gauti naudos iš mokymosi ar profesinio lavinimosi, reikia atitinkamo kompetencijos, įgytos formaliu, neformaliu ir savaiminiu būdu, pripažinimo, įvertinimo ir patvirtinimo mechanizmų.

Kompetencijos įvertinimui, pripažinimui ir patvirtinimui reikia atitinkamų teisės aktų, institucijų ir apmokytų specialistų.

Kopenhagos deklaracija (2002 m.) kaip prioritetą nurodė sukurti Europos mokslo ir profesinio mokymo kreditų perkėlimo sistemą (ECVET), kuri suteiktų galimybę lyginti ir perkelti nacionalinėse sistemose taikomas praktikas. ECVET apima visus formalaus, neformalaus ar savaiminio mokymosi bei profesinio lavinimo procesus, siekiant skatinti mokymąsi visą gyvenimą, geografinį ir profesinį mobilumą bei padidinti įsidarbinimo galimybes. Pagrindiniai ECVET tikslai:

- stiprinti formaliai, neformaliai ir savaime įgytų žinių pripažinimą ir skaidrumą, siekiant suteikti galimybę asmeniui pasirinkti savo mokymosi kelią;
- vystyti paslaugų gavėjų bendradarbiavimo galimybes, siekiant pagerinti mokymo sistemos ir paslaugų kokybę ir patrauklumą.

Pagrindinis ECVET sistemos privalumas – tai galimybė perkelti įgūdžius pakeitus mokymosi aplinką, pereiti iš vienos formaliosios nacionalinės mokymosi ir profesinio lavinimo sistemos į kitą, kaupti individualaus mokymosi ir profesines žinias.

Šiuo metu kompetencijų kompleksas, į kurį įeina ir atitinkamą kompetenciją patvirtinantys dokumentai, keičia patvirtinimo paketą. Iš visų kompetencijos įvertinimo metodų paminėsime veiklos tiesioginį stebėjimą, žodinį patikrinimą, testą raštu ir kompiuterizuotą patikrinimą.

Kompetencijų įvertinimą galima atlikti įmonės užsakymu, jei toks įvertinimas numatytas apmokymo plane, ir darbuotojo prašymu. Sutartį šiuo atveju pasirašo darbdavys, darbuotojas ir institucinis kompetencijų įvertinimo centras. Sutartyje nurodomi tikslai (kartu darbuotojo ir darbdavio) bei įvertinimo rezultatų (apibendrinta ataskaita) pateikimo būdas.

Įvertinimas trunka 24 valandas, išdėstytas per savaitę. Infrastruktūra gali būti daugiau ar mažiau formali. Jeigu įvertinimas susijęs su rekonversija, taikoma taip vadinama *individualaus orientavimo įvertinimo* procedūra. Instrukcijose pateikiami nurodymai, kaip analizuoti asmens profesinę pažangą ir su tuo susijusius veiksnius bei identifikuoti projekto struktūrą sudarančius elementus.

Kompetencijos įvertinimas vyksta trimis etapais:

- *pasirengimas:*
 - siekiai: motyvacija ir kliento savanoriškumas;
 - nustatomi ir analizuojami poreikiai;
 - pristatoma visa procedūra – kliento ir konsultanto teisės ir pareigos, darbo metodai ir technikos;

- *tyrimas:*
 - reikalauja daugiausia įvertinimui skirto laiko;

- asmeninių ir profesinių interesų, motyvacijų analizė interviu, seminarų, klausymynų, psichologinių testų metu;

- nustato žinių, kompetencijų, gabumų, asmeninių ir profesinių galimybių vertinimą, apmokymo poreikį;

- klientai gauna informacijos apie jų pageidaujamą profesinę aplinką;

- sudaromas asmeninis ir profesinis projektas.

Išskiriamos tyrimo etapo sudedamos dalys, kuriose stebima:

- savianalizė, kai asmuo analizuoja savo kompetencijas, interesus bei vertybes ir sudaro profesinio mokymo ar apmokymo projektą,

- projekto atitikimo realiai socialinei ir ekonominei padėčiai nustatymas (galimybių testas); ir reikalingų išteklių numatymas,

- projekto sąlygų apibūdinimas;

- *išvados:*

- klientui įteikiamas tyrimo rezultatų dokumentas (apibendrinta ataskaita) ir su konsultantu aptariami rezultatai,

- konsultantas pabrėžia teigiamus aspektus ir stipriąsias puses, galinčias padėti įgyvendinti projektą,

- su konsultantu aptariamas asmeninis (profesinis) projektas ir jo įgyvendinimo būdai.

Kiekviename kompetencijų įvertinimo etape kartu su konsultantu aptariami,

tikslinami ir taisomi suformuluoti tikslai. Pirmame ir paskutiniame etapuose susitikimai ar interviu yra organizuojami individualiai, o tyrimo etapo veikla gali vykti grupėje.

Klientui įteikiama apibendrinta ataskaita, kuria be jo sutikimo kiti naudotis negali. Remiantis Prancūzijos Darbo kodeksu, šiame dokumente privalo būti pateikti tokia informacija (Bjornavold, 2001 m.):

- įvertinimo aplinkybės: duomenys apie klientą ir įvertinimo sąlygos;
- kliento kompetencijų ir gabumų vertinimas, vystymo perspektyvos;
- profesinio mokymo ir apmokymų projektų sudėtinės dalys;
- kiekvieno projekto etapai;

Prancūzijos *Pramonės aukštojo mokslo centras* pasiūlė įvertinimą atlikti per du mėnesius, pravedant penkis susitikimus. Pateikiame pagrindinius etapus:

- esamos profesinės situacijos išsiaiškinimas;
- klientų profesinės kompetencijos analizė;
- klientų interesų analizė;
- klientų profilių palyginimas su juos dominančio darbo charakteristikomis;
- rezultatų pateikimas ir aptarimas.

9-ojo dešimtmečio pabaigoje *Nacionalinė darbo agentūra* pasiūlė papildyti konsultavimo modulius ir užsiėmimus, kurie

būtų panašūs į įvertinimo procesą, tačiau turintys skirtingus tikslus, pavyzdžiui, savivarbos atgavimas, socialinės sąveikos gebėjimų vystymas ir t.t.

Žemiau pateikiami įvertinimo tipai (Sylvia Boursier, 1989 m., Guichard, Huteau, 2001 m.):

- *normatyvinis – vientisas įvertinimas*, kuris nustato klientų ir jų poreikių ryšį; šiuo atveju klientai neturi sprendimo teisės;
- *individualaus konsultavimo įvertinimas*, čia dėmesys skiriamas individui ir išvadų pateikimui, atsižvelgiant į įgytos patirties svarbą;
- *integravimo* į socialinę ir darbo dinamiką *įvertinimas*, kuris identifkuoja ir vertina kliento įgytas žinias, stiprina socialinį ir profesinį pripažinimą.

Šie įvertinimai gali būti taikomi priimant naujus žmones, teikiant konsultacijas ir integruojant darbuotojus į darbo aplinką.

Michel (1993 m., Guichard, Huteau, 2001 m.) įvertinimus klasifikuoja taip:

- *konsultavimo įvertinimas*, kai nustomi su asmeninio projekto konceptualizacija ir kliento savarankiškumo įvaldymu susiję tikslai; šis procesas suteikia savęs vertinimo galimybę ir atsižvelgia į individualią dinamiką (asmens individualumą). Teoriniu požiūriu, konsultavimo įvertinimas grindžiamas pagarba subjektyvumui

tačiau atsižvelgia ir į nešališką intuiciją. Klientai – tai dar ne paaugliai, o moksleiviai (13 – 14 m.), pradedantys naują mokslo ir asmeninės raidos etapą;

- *pozicijos įvertinimas* – tai turintis atskaitytos tašką vertinimas, aprašantis vertinimo priemones, nukreiptas į stabilias charakteristikas. Jis grindžiamas tuo, kad elgesio objektyvaus apibūdinimo vertė atsispindi konsultuojant. Šio tipo įvertinimas panašus į tradicinį psichologinį patikrinimą ir tinka paaugliams bei jauniems absolventams, pradedantiems profesinę veiklą, arba dirbantiems suaugusiems, kurie susiduria su profesijos keitimo klausimais.

Įvertinimui atlikti reikalingi šie psichologiniai metodai:

- interviu (pusiau struktūruotas);
- grupinio darbo technikos;
- biografinis metodas;
- kognityviniai ir asmenybės testai;
- kompetencijų įvertinimo testai (stebint klientą realioje arba simuliacinėje darbo aplinkoje);
 - interesų klausimynai;
 - kompiuterinės priemonės.

Konsultanto vaidmuo

Profesijos konsultantas privalo laikytis etikos principų ir užtikrinti testų bei klausimynų rezultatų konfidencialumą. Įvertinimo metu gali pasitaikyti logikos

prieštaravimų ir susikirtimų. Konsultantas turi užčiuopti socialinių ir individualių poreikių neatitikimą, nustatyti ir pamatuoti spragos tarp oficialaus pokalbio ir realių galimybių dydį. Konsultantas priima žmogų kaip sudėtingą asmenybę, gerbia jo interesus ir autonomiją. Toks požiūris reikalauja profesinių kompetencijų (psichologinės, socio-ekonominės, teisinės) ir tokių asmeninių savybių kaip tolerancija, atvirumas, spontaniškumas, lankstumas, empatija.

Kompetencijų įvertinimo vertinimas

Prancūzijoje buvo apklausti 372 dalyviai iš 84 *Kompetencijų tarpinstitucinių įvertinimo centrų*, siekiant nustatyti jų pasitenkinimą kompetencijos įvertinimo efektyvumu (Guichard, Huteau, 2001 m.). 67 proc. iš jų ieškojo darbo.

Kriterijai buvo susiję su:

- savęs pažinimu;
- orientavimu (konsultavimu) dėl:
 - mokymo kurso pasirinkimo;
 - projekto vystymo;
 - darbo keitimo;
 - naujos profesijos pasirinkimo;
 - įsidarbinimo pirmąkart;
- profesiniu tobulėjimu:
 - kompetencijų pripažinimas;
 - profesinis tobulėjimas;
 - naujų atsakomybių priėmimas.

Įvertinimo pabaigoje pateiktose *rekomendacijose* buvo nurodyti:

- patarimai dėl mokymosi galimybių (45,2 proc.)
- psichologiniai patarimai (30,1 proc.)
- konsultanto patarimai (29,1 proc.)
- profesinis konsultavimas dėl pageidaujamo darbo tipo (27,7 proc.)

Įvertinimo rezultatai

Buvo nustatyta, kad dažniausiai profesiniai projektai siejami su:

- orientavimu (konsultavimu) dėl apmokymo tipo (51,6 proc.);
- profesijos keitimu (31,7 proc.);
- kompetencijų ir gabumų išaiškinimu (29,0 proc.);
- profesiniu tobulėjimu (18,9 proc.).

Klientų vertinimas

Teigiamai įvertinti tokie aspektai kaip savęs pažinimas, mokymas, tobulinimasis, profesijos pasirinkimas. Mažiau klientai patenkinti konkrečių lūkesčių atvejais: prisiimant naują atsakomybę, darbą, pradedant verslą. Ilgalaikiai rezultatai ypač siejami su mokymusi (tobulinimusi) – pradedant mokymą (38 proc. klientų), mokymo kurso derinimas (35 proc.).

Gaudron, Bernaud (1997 m.) ištyrė psichologinį įvertinimo poveikį naudo-

jant klausimyną. Jie išskyrė efektus susijusius su:

- kompetencijų ir interesų pateikimu: savęs pristatymas yra patobulintas ir pajavairintas, o efektus galima pastebėti ir *savoir être* kompetencijos atveju;
- savigarba (bendra, asmeninė arba socialinė);
- profesijos projektu: įvertinimas – tai galimybė vystyti realistinius ir pastovius (nenutrūkstamus) projektus;
- bendru elgesiu: klientai aktyviai ieško informacijos.

Tikslinės grupės

Konsultuojant klientus įvairiais klausimais, reikia įvertinti klientų ir jų poreikių įvairovę. Klientų problemos nėra vienos: atsitinka ypatingų situacijų (profesinė nesėkmė) arba atsiranda ypatingos problemos (neraštingumas, nepritapimas naujoje kultūrinėje aplinkoje).

Įvertinimas turėtų prasidėti individualizuota struktūruota užduotimi su teigiamais atsakymais, parengtais pagal *asmenų kategorijas*:

- mokslus baigę, bet kvalifikacijos neturintys jauni žmonės, susidūrę su sunkumais pradedant socialinį ir profesinį gyvenimą;
- profesiją pakeisti pageidaujantys suaugusieji.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

Kompetencijos įvertinimo lentelės pavyzdys

Aš esu:	Aš esu ir galiu daryti:	Aš noriu darbe:	Aš galiu daryti:	Kur:
<ul style="list-style-type: none"> • asmenybė • charakterio bruožai • esminiai interesai 	<ul style="list-style-type: none"> • mokymasis • gyvenimo patirtis • talentai 	<ul style="list-style-type: none"> • darbo sąlygos • vertybės 	<ul style="list-style-type: none"> • profesinė veikla 	<ul style="list-style-type: none"> • veiklos sektoriai • darbai

Pratimai besimokantiems profesinio konsultavimo:

1. Atlikite *psichologinio orientavimo (konsultavimo) patikrinimo ir kompetencijų įvertinimo* lyginamąją analizę bei pateikite kiekvieno metodo naudojimo argumentus.

2. Paminėkite pagrindinius deontologijos klausimus, išskylančius psichologinio vertinimo atveju, o bendravimo atveju – kompetencijų įvertinimo rezultatus.

3. Naudodami kompetencijų įvertinimo ataskaitos duomenis apie profesinį veiklumą ir savivaizdį, apibūdinkite gautų rezultatų poveikį darbuotojui.

Metodo įvertinimas

Privalumai:

- parodo asmeninę ir profesinę kompetenciją ir patirtį bei būdą, kaip juos integruoti į esamą socialinį kontekstą;

- padeda klientams susitaikyti su pokyčiais darbo pasaulyje ir profesinės veiklos vadyboje;

- padeda išskirti akcentus kliento profesijos projekte ir veiksmų plane;

- reikalauja aktyvaus dalyvavimo ir savanoriško įsipareigojimo;

- suteikia galimybę vertinti ir pripažinti įgytus darbinus, profesinius ir socialinius įgūdžius

- padeda nustatyti neištirtas kliento galimybes;

- pabrėžia teigiamus aspektus rengiant profesijos/asmeninį projektą;

- leidžia suderinti profesinę aplinką / darbo rinkos tendencijas ir asmenines charakteristikas;

- suteikia galimybę perskirstyti kliento profesinius prioritetus, panaudoti savybes, stiprybes, privalumus derybose dėl įsidarbinimo ar karjeros pasirinkimo;

- renkantis karjerą padeda tvarkyti asmeninius išteklius;

- sušvelnina pasikeitimų neigiamą poveikį, išmokant jų laukti ir valdyti;
- skatina iniciatyvų elgesį identifikuojant apmokymo kelius ar įgūdžių pripažinimo ir įteisinimo procedūras.

Trūkumai

- formalizuota tvarka;
- nepaisant daugumos pastangų analizuoti klientų kompetencijas formaliomis ir neformaliomis priemonėmis, apibendrinta ataskaita remiasi formaliais, iš pažymėjimų bei diplomų, paimtais aspektais;
- įvertinimo instrumentų taikymas, rezultatų interpretavimas ir ataskaitos sudarymas reikalauja daug konsultanto darbo ir laiko;
- apibendrintoje ataskaitoje dažnai pasitaiko bendro pobūdžio rekomendacijų mokymo projektams;
- kartais per didelis standartizuotų instrumentų naudojimas užkerta kelią individualiam požiūriui.

Literatūros sąrašas

Bjornavold, J. (2001). *Assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non-formel en Europe. Thessalonique, CE-DEFOP.*

Caron, G.; Yves, M. (1996). *Le bilan des compétences des salariés: un processus opérationnel d'anticipation. In: Information*

– orientation professionnelle. Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente. Paris, no. 40.

Clark, G. (2004). *Système européen de transfert de credits pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET). Bruxelles, Commission Européenne.*

Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologica a personalului. Iasi, Editura Polirom.*

Education pour l'emploi (1992). CRDP de Poitou-Charentes.

Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation. Paris, Dunod.*

Jigau, M. (2001). *Consilierea carierei. Bucuresti, Editura Sigma.*

Khosh Akhlagh, A. A. (1996). *Les pratiques de bilans: compétences multiples et enjeu social. In: Information – orientation professionnelle. Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente. Paris, no. 40.*

La transparence des qualifications, un européen, un enjeu pour la citoyenneté et la cohésion sociale (2005). Barthel, S. (coord.). Bruxelles, EUNEC.

www.cibc.net (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Competences – Inter-Institutional Competence Screening Centres)

KARJEROS PLANAVIMAS IR VYSTYMAS

Irina COZMA, Pedagogikos mokslų institutas, Bukareštas

Istorija

Vieną iš daugelio karjeros vystymo apibrėžimų pateikė Gysbers ir Moore (1974 m.): „savęs tobulinimas visą gyvenimą, sąveikaujant ir integruojantis į vaidmenis, aplinką ir patirtus gyvenimo įvykius“. Karjera buvo siejama su žmonių atliekamais **vaidmenimis** (šeimos narys, bendruomenės narys, darbuotojas), **aplinka**, kurioje jie save suvokia (namai, mokykla, bendruomenė, darbovietė), ir planuotais ar neplanuotais **įvykiais** jų gyvenime (darbas, santuoka, tėvystė). Prie šio apibrėžimo galima pridėti kitus, darbo vietai būdingus ir karjeros vystymui įtaką galinčius daryti faktorius: lytį, etninę priklausomybę, religiją, socialinę padėtį (Gysbers; Hughey; Starr; Lapan, 1992 m.).

Į karjeros vystymą galima žiūrėti ir kaip į darbuotojų bei organizacijos poreikių patenkinimo priemones – priešingai senam požiūriui, kai buvo paisoma tik institucinių poreikių. Karjeros vystymo tikslas – tai individų profesionalumas ir jų asmeninės gerovės užtikrinimas bei organizacijų, kuriose jie dirba, gerovė.

Teorinės ištakos

Sąvoka *karjera* reiškia rinkinį veiklų, kurios neįeina į asmens aktyvų gyvenimą.

Kadangi karjera yra svarbi saviraiškos priemonė, jai turi būti skiriamas atitinkamas dėmesys.

Karjeros planavimas yra „nenutrūkstamas savęs vertinimo ir tikslų nustatymo procesas (Hudson, 1999 m.). Bendresne prasme karjeros planavimas – tai racionalus asmens karjeros vystymo tikslų nustatymo procesas, tuo pačiu identifikuojant jų įgyvendinimo priemones.

Karjeros vystymas – tai gero karjeros planavimo įgyvendinimo rezultatas, kai asmuo įgyja atitinkamą profesinę kompetenciją ir patirtį.

Į karjerą galima žiūrėti ir kaip į viso asmens gyvenimo raidos proceso etapus. Ginzberg karjeros planavimo ir vystymo teorija (1951 m.) grindžiama trimis postulatais:

A. Profesijos pasirinkimas yra procesas, trunkantis nuo pirmų 4-5 gyvenimo metų iki vėlyvosios brandos. Šiame procese išskiriamos trys etapai:

- *Fantazijų periodas (6-11 metų):* vaikai mano, kad gali tapti bet kuo; šis periodas charakterizuojamas vidutinių ir ilgalaikių tokio pasirinkimo pasekmių numatymo nebuvimu, bei profesinės kvalifikacijos

poreikio atitinkamai profesijai (darbui) ignoravimu.

- *Bandomasis periodas* (11-17 metų). Tai keletas fazių – abejonių, tyrimo ir sąmoningos savianalizės:

- Interesų fazė (11-12 metų): vaikai sužino, kad ateityje jie turės pasirinkti profesiją (savo pasirinkimą jie sieja su savo tėvų profesijomis arba nauju dėstomu dalyku mokykloje);

- Gebėjimų fazė (13-15 metų): mokiniai orientuojasi į tas profesijas, kurios susijusios su geriausiai mokamais dalykais (remiantis mokytojų ir tėvų nuomone);

- Vertybių fazė (15-16 metų): paaugliai savo sugebėjimus sieja su pasitenkinimu, kurį gautų iš profesijos;

- Pereinamoji fazė (16-17 metų): kai tampa svarbu nustatyti tiesioginį ryšį tarp asmeninių interesų ir pasiekimų.

- *Į tikrojo pasirinkimo periodą* (17-22 metų) įeina:

- *tyrimas* (17-20 metų): individai renka informaciją apie atitinkamų profesijų fizinius ir protinius reikalavimus;

- *kristalizacija* (20-22 metų): žmonės turi pakankamai informacijos profesijai pasirinkti;

- *specifikacija* – profesijos pasirinkimas.

Šie raidos periodai nėra griežtai nustatyti. Vieni jauni žmonės gali anksti suvokti, ko jie nori, kiti – ilgai dvejoja arba dažnai keičia pasirinkimus.

B. Procesas yra negrįžtamas

Kuo ilgesnis atitinkamas profesinis mokymas, tuo sunkiau jį pakeisti. Todėl jau-

niems žmonėms svarbu kuo anksčiau sužinoti savo pasirinkimo galimybes pagal potencialius, intelektualinius ir praktinius sugebėjimus.

C. Kompromisas svarbus kiekviename pasirinkime

Profesijos siekiantiems žmonėms dažnai tenka rinktis tarp to, kas patinka ir kas yra naudinga (būtina), tarp asmeninių interesų ir gebėjimų, tarp tėvų ir savo norų, tarp savo svajonių ir to, ką siūlo mokykla bei darbo rinka. Renkantis iš visų šių sąlygų, atsiranda pagrįsto atsakymo ir kompromiso galimybės.

Super (1953 m.) pateikė profesijos pasirinkimo proceso atsiradimo ir evoliucijos teoriją. Jis nustatė šiuos etapus:

- *Augimo etapas* (4-10 metų): asmuo pradeda domėtis ateitimi, pradeda labiau reguliuoti savo gyvenimą, įsitikina, kad mokykloje ir darbe reikia siekti gerų rezultatų, įgyti atitinkamų kompetencijų, žinių bei įgūdžių.

- *Tyrimo etapas* (14-24 metų): pagerėja savęs ir aplinkos supratimas (kristalizuojasi identitetas), ribojamas pasirinkimų kiekis (apsisprendžiama).

- *Stabilizacijos etapas* (24-44 metų): darbas, pozicijų sustiprėjimas, tobulėjimas.

- *Palaikomasis etapas* (45-65 metų): dėmesys patenkinamam atlikimui, pakitimai ir naujovės, rutinos vengimas.

- *Darbo pabaiga* (po 65 metų): pensija, gyvenimo būdo pertvarkymas.

Super teorija grindžiama ir šiais postulatais:

- būtina atsižvelgti į individo sugebėjimus, interesus ir asmenybės skirtumus;
- kiekvienas žmogus turi daug potencialių galimybių ir gali pasirinkti keletą profesijų. Tai galima nustatyti interesų ir gabumų klausimyno pagalba;
- profesiniai prioritetai ir kompetencijos nuolat kinta, ir karjeros pasirinkimas tampa nenutrūkstamu procesu;
- darbas – tai gyvenimo būdas. Adekvatus profesijos ir asmeninio gyvenimo suderinimas yra siekiamybė.

Karjeros planavimas ir vystymas glaudžiai susijęs su *šeimomis gyvenimu*; galimi šie savitarpio santykių aspektai (Zedeck; Mosier, 1990 m., Gysbers, 2003 m.):

- *visiškas susijungimas* – tai labai artimas darbo ir šeimos ryšys, kai pasitenkinimas ar nepasitenkinimas viename įtakoja kitą;
- *kompensacija* – darbo ir šeimos ryšys abipusis: vienas kitą kompensuoja;
- *segmentavimas* – darbas ir šeima gali koegzistuoti be abipusės įtakos;
- *instrumentalumas* – vienas vaidmuo atliekamas siekiant ką nors gauti iš kito vaidmens;
- *konfliktas* – pasisiekimas viename vaidmenyje tampa kito paaukojimo priežastimi.

Karjeros planavimo procesas organizacijoje gali vykti trimis karjeros vystymo

keliais, kurie priklauso nuo organizacijos dydžio ir jos vykdomos veiklos:

- a) *tradicinis kelias*: darbuotojai paaugstinami vertikaliai nuo apačios į viršų pagal iš anksto nustatytą eilę (tęstinis pakilimas tarnyboje laikui bėgant);
- b) *tinklo kelias*: įvairioms pareigoms užimti reikia panašių sugebėjimų, formuojasi darbų grupės (šeimoms); darbuotojai keičia pareigas vertikaliai ir horizontaliai, priklausomai nuo darbinės veiklos ir reikiamų sugebėjimų;
- c) *dvigubas kelias*: darbuotojai savo sugebėjimus naudoja ir kitokiose veiklose, tačiau nenukrypsta nuo ankstesnio kelio.

Kadangi visuomenė šiais laikais patiria ženklų restruktūrizaciją, ypatingą dėmesį reikėtų atkreipti į karjeros vystymą, o kartu ir greitą darbo jėgos adaptavimą. Žemiau pateikiami galimi numatomi pakeitimai:

- kadangi globalizacija tęsiasi, dalis darbuotojų tampa nebereikalinga;
- vis daugiau darbo vietų sukuriama aptarnavimo sferoje;
- už per eilę metų įgytą patirtį svarbiau lankstumas, kūrybingumas, prisitaikymas, nenutrūkstamas mokymasis;
- daugelyje sektorių neužtikrinamas darbo saugumas;
- iš darbuotojų reikalaujama lankstumo, gebėjimo adaptuotis, naujovių (ir nebūtinai dėl darbo greičio ir žemų produkcijos kaštų);

- gamybos pasidalinimas (bendrovės daro tik tai, ką moka geriausiai, visa kita lieka kitoms bendrovėms);
- laikinas darbas tampa vertingesnis;
- daugumai žmonių šeima ir organizacija, kurioje jie dirba, tampa pagrindinėmis jų gyvenimo institucijomis.

Metodo pristatymas

Karjeros planavimas ir vystymas* – tai nelineijinis, bet pasikartojantis ir besitęsiantis darbo rinkos visumos analizavimo, asmens stiprybių ir silpnybių vertinimo procesas, pabrėžiantis asmeninį savo karjeros matymą, realistinių ateities planų kūrimą bei savo vertybių naudojimą, siekiant numatyti profesinių tikslų (Donner, 1998 m.).

Karjeros planavimui reikia keletu informacijos šaltinių:

- *savęs vertinimo*: nuolat besimokantys žmonės turi nusistatyti visus savo, kaip žmogiškosios būtybės, troškimus, susietus su gabumais, žiniomis ir vystimosi galimybės. Be to, turi įvertinti savo gyvenimo (darbo) aplinkos charakteristikas. Vertinant save, reikia atsižvelgti į gabumus, interesus ir vertybes;

- *ekspertų (konsultantų) pagalbos*: ieškoti profesionalių specialistų patirties bei patarimų;
- *vystymosi galimybių*: nustatant naujus asmeninius tikslus ir įsitraukiant į mokymosi programas, vystyti savo galimybes.

Išanalizavus asmeninį profilį, svarbu nušviesti tokius akademinis aspektus kaip titulai, mokslo pagrindai, laipsniai, kalbų mokėjimas ir t.t. Analizės pabaigoje sudaroma SSGG (SWOT) matrica, siekiant priešpastatyti stiprybes (ištekliai ir galimybės) silpnybėms (ydos ir grėsmės). Priežastis tame, kad stiprybės gali suteikti žmogui pasitikėjimo, nustatant darbo rinkos galimybes, o silpnybės – tai, ką reikia daryti su esamomis grėsmėmis.

To tikslas yra nustatyti, kokiomis savo stiprybėmis asmuo gali pasikliauti, atsižvelgiant į darbo rinkos galimybes, bei su kokiomis silpnybėmis reikia padirbėti, atsižvelgiant į esamas grėsmes.

Karjeros planavimą reikia pradėti nuo *savęs pažinimo*, nes tai tikras savo asmenybės savybių supratimas. Puchol (1994 m.) tam tikslui rekomendavo naudotis šiais pagrindiniais klausimais:

<i>Kas aš esu arba Ką galiu?</i>	<i>Asmenybės ir įgūdžių (gabumų) įvertinimas</i>
<i>Kuo noriu būti?</i>	<i>Asmeninių interesų (motyvacijų, aspiracijų) įvertinimas</i>
<i>Ką turiu daryti?</i>	<i>Asmeninių poreikių (investicijų į mokslą ir darbą) įvertinimas</i>

* Karjeros planavimui ir vystymui taikomi įvairūs susiję ir nepriklausomi metodai. Kai kurie jų pateikti sąvade.

Rimtas šių klausimų apsvarstymas leidžia asmeniui pasirinkti tam tikrą kelią ir laikytis atitinkamos profesinio mokymo linijos. Be to, karjeros planavimas yra racionalus procesas, apimantis atsakymus į šiuos paminėtus klausimus:

- *Kas aš esu? Ką galiu?*

- gabumų identifikavimas:

- ✓ sudaromas dvidešimties didelių ar mažų, profesinių, asmeninių, akademinų, emocinių ir t.t. pasiekimų sąrašas.

- ✓ išskiriamos tokios savybės kaip inteligencija, atkaklumas, motyvacija, empatija ir t.t.

- silpnųjų identifikavimas:

- ✓ nustatomi nesėkmės atvejai ir jų priežastys.

- *Kuo aš noriu būti?*

- kur link galiu nukreipti savo pastangas ir įgytus įgūdžius?

- *Kas mane skatina?*

- saugumas – ilgą laiką dirbti vienoje organizacijoje;

- laisvė – autonomija ir asmeninė erdvė;

- rezultatai – palikti ką nors gero po savęs;

- pusiausvyra – vienodai laiko skirti karjerai bei šeimai;

- pinigai – didelės pajamos.

- *Ką turiu daryti? Kaip to pasiekti?*

- vystyti matomus ir užslėptus gebėjimus;

- nepertraukiamai mokytis;

- vengti ilgų pauzių ir neveiklių periodų darbe, ir t.t.

Tokiu būdu, kiekvienas asmuo turi užduoti sau keletą klausimų, susijusių su:

- vertybėmis:

- Kas man svarbu (mano asmeniniame ir profesiniame gyvenime)?

- Kokie mano prioritetai: šeima, aš pats, bendruomenė, darbas ir t.t.?

- interesais:

- Kas man patiko mano ankstesniame darbe? Kas man patinka šiame darbe?

- Kokioje aplinkoje man geriausiai sekasi dirbti?

- Kas iš tikrųjų mane motyvuoja?

Analizuojant asmens sugebėjimus ir pageidavimus, tai, kas įsivaizduojama, turi būti priešpastatyta realiams faktams, pateikiant eilę kitų klausimų:

- Kokius pastebėjimus ir komentarus, susijusius su mano pasiekimais, pateikė mano kolegos, draugai, šeima?

- Kokias stipriąsias ir silpnąsias puses jie manyje mato?
- Kuo mano ir jų įvertinimai panašūs ir kuo skiriasi?

Toliau sudaromas karjeros planas, atsižvelgiant į darbo rinkos darbdavių reikalavimus, kompetencijas ieškant darbo, ir asmeninius išteklius bei sugebėjimus.

Panašiai mąstė ir Gysbers, Hughey, Starr ir Lapan (1992 m.), nustatydami strateginio profesinio plano etapus:

- *Tikslų nustatymas.* Tai asmens požiūris į ateitį, siekis padaryti ką nors geriausiai. Profesiniai tikslai turi būti realistiniai (realizuotini) ir atitikti interesus.
- *Veiksmų eigos nustatymas.* Nustatčius tikslus, reikia juos paversti konkrečių veiksmų žingsniais ir įvairia veikla. Šiuos žingsnius apibūdina klausimas: „Ką turiu daryti, kad pasiekčiau šį tikslą?“
- *Išteklių identifikavimas.* Planavimo procesas ir tikslų siekimas taip pat susiję su atsakymais į klausimus „kas?“ ir „su kuo?“.
- *Laikas.* Siekiant efektyvaus karjeros planavimo ir įgyvendinimo, reikia konkretaus ir griežto planavimo. Galutinių terminų nustatymas neturi kelti baimės, o stimuliuoti.
- *Sėkmės rodiklių identifikavimas.* Jeigu jau pradėjome karjeros planą, privalome savęs paklausti, ką mums reiškia sėkmė ir kaip suprasime, kad mūsų planas veikia. Rodikliai gali būti esminiai ir neesminiai.

Norint, kad profesijos tobulinimas būtų efektyvus, reikia trijų etapų (Sanchez, 1994 m.):

- 1) *Orientacijos etapas* – nustatomas karjeros tipas ir tikslams pasiekti reikalingi veiksmai; šiame etape reikia individualizuoto profesinio orientavimo ir įvairių informacijos šaltinių;
- 2) *Vystymo etapas* – kuriamos ir vystomos galimam įsidarbinimui reikalingos savybės; tai atlikti padeda ugdymo programos, darbo rotacija, apmokymas ir t.t.
- 3) *Įvertinimo etapas* – savęs įvertinimas ir kitų atliktas įvertinimas: tikslas – identifikuoti asmenines stiprybes ir silpnybes.

Karjeros planavimas – tai ne tik individo, bet ir organizacijos reikalas. Winterscheidas (1980 m.) suformulavo pagrindinius karjeros planavimo tikslus organizacijose:

- patenkinti esamų ir būsimų žmoniškųjų išteklių kokybinius poreikius;
- nustatyti efektyvų vidinį bendravimą, siekiant nubrėžti darbuotojų būsimų profesijų kryptis;
- maksimizuoti esamų žmoniškųjų išteklių programų efektyvumą, integruojant nenutrūkstamą mokymąsi ir karjeros valdymą.

Karjeros planavimas turi būti dinamiškas, suderintas su asmens aplinkybėmis

ir profesiniu stimuliavimu. Kiekvienas asmuo privalo noriai adaptuoti savo planą, kai kas nors labai trukdo arba kai pasiektas naujas vystimosi etapas.

Tikslinės grupės

Kai kalbame apie karjeros planavimą ir vystymą, galvojame apie labai plačias galimų klientų kategorijas, pradedant nuo mokyklos iki aktyvaus gyvenimo pabaigos:

- *Mokiniai*, galvojantys apie stojimą į universitetą, turi žinoti, kam jie yra gabūs, ką siūlo ir ko reikalauja darbo rinka.
- *Baigusieji universitetą*, turi labai gerai analizuoti savo sugebėjimus ir informa-

strategijas kompetencijų vystymui ir troškimų įgyvendinimui;

- *Suaugusieji* įvairiose asmeninio vystimosi stadijose, pageidaujantys keisti profesiją.

Pavyzdžiai, atvejų analizė, pratimai

1. Pratimas

Gabumų interpretavimas

Žemiau pateikiamas patikrinimo sąrašas, kurį galima naudoti nustatant kandidato įgūdžius, o tai reiškia – sudaryti karjeros planą:

GABUMAI	Esami	Reikalaujami	Nesami
1. Žodiniai gabumai			
2. Matematiniai gabumai			
3. Abstraktūs gabumai			
4. Fiziniai gabumai (jėga, greitis ir t.t.)			
5. Bendravimo gabumai			
6. Amatų (rankų darbo) gabumai			

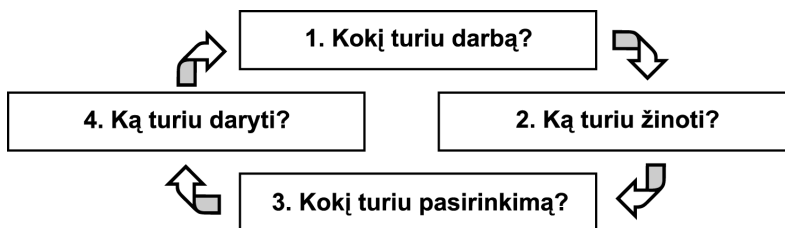
ciją, siekiant apsispręsti dėl tolimesnių žingsnių savo gyvenime (magistras, filosofijos daktaras, specializacija, nedelsiant įsidarbinti);

- *Jauni žmonės ir suaugusieji*, kurie nori analizuoti savo profesijos profilį ir kurti

Toliau gabumai rikiuojami pagal hierarchiją ir identifikuojamos stiprybės bei silpnybės.

2. Pratimas

Keturi žingsniai naujos karjeros link:



1. *Kokį turiu darbą? Ką dabar darau?* Kliento pasirinkimas: sužinoti aplinkybes, apžvelgti aplinką, analizuoti.

- Ką darau šiuo metu?
- Ką dariau?
- Ką norėčiau daryti?
- Ko nenorėčiau daryti?

2. *Ką turiu daryti? Ką galiu daryti? Ką siūlo rinka?* Kliento pasirinkimas: galvoja apie savo norus, poreikius, ir apie tai, ką gali daryti; po to sužino, ką iš tikrųjų gali daryti pagal darbo rinkos nuostatus.

- Ką galiu daryti (gebėjimai, kompetencijos, įgūdžiai, gabumai)?
- Kokio tipo profesija man prieinama?

3. *Kokius turiu pasirinkimus ar alternatyvas?* Kliento pasirinkimas: analizuoti kiekvieną galimybę, pasirinkti vieną tinkamiausią.

- Kaip galiu daugiau sužinoti apie tas profesijas, kurios mane domina?
- Kokią profesiją pasirinksiu?

4. *Ką turiu daryti?* Kliento pasirinkimas: planuoti, kaip įgyvendinti sprendimą ir veikti pagal planą.

- Ką turiu daryti pasirinkdamas profesiją (darbą, amatą)?
- Kokiame etape aš dabar esu?
- Kaip sudaryti veiksmų planą?

Atvejo analizė (keturi žingsniai)

Mihai vasarą dirbo statybose, o žiemą grįždavo į mišką. Dar mažą berniuką, senelis jį vesdavosi į mišką ir mokydavo, kaip išgyventi. Mihai nereikėjo dirbti žiemą. Jis pakankamai užsidirbdavo vasaros metu, uždarbio pakakdavo visiems metams. Turtingas nebuvo, tačiau jam nieko nestigo.

Vieną vasarą Mihai darbe įvyko nelaimingas atsitikimas. Gydytojai uždraudė jam dirbti statybose, o tai reiškė, kad reikia ieškotis kito pajamų šaltinio. Tuomet jis **pradėjo mąstyti** apie esamas alternatyvas. Kreipėsi į įdarbinimo agentūros konsultantą ir prisiminė, kaip jam patiko vaikštinėti miške. Jam buvo rekomenduoti miškininko kursai, kurie suteiktų galimybę įsidarbinti. Kažkas patarė Mihai tapti kalnų turizmo gidu, tačiau jis liko prie savo pirmojo pasirinkimo.

Iš pradžių Mihai patyrė stresą, nes reikėjo grįžti į mokyklą, leisti laiką suole ir t.t. Jis pasidomėjo ir **sužinojo**, kad mokymo programa tęsis mažiau nei 9 mėnesius. Pagaliau jis **nusprendė** užsirašyti į kursus. Jis **numatė** pradėti mokytis rudenį. Gavęs iš gydytojo leidimą, Mihai pradėjo dirbti naujame darbe.

Keturi žingsniai

1. *Ką aš dabar darau?* – Mihai įprato dirbti statybose, bet po nelaimingo atsitikimo nutraukia darbą ir šiuo metu apmąsto savo gyvenimą. Jis galvoja, apie tai, kas jį domina ir kaip realizuoti potraukį būti miške.

2. *Ką turiu žinoti?* – Mihai iš kompetenčių šaltinių sužinojo apie miškininkų mokymo programą.

3. *Kokias turiu alternatyvas?* – Mihai analizavo galimybę pradėti mokslą. Galiausiai apsisprendė.

4. *Ką turiu daryti?* – Mihai suplanavo pradėti mokytis rudenį ir vykdyti savo planą.

3. Pratimas

Žemiau pateiktas pratimas, skirtas visai eilei charakteristikų nustatyti, kuriomis remiantis bet kuris asmuo gali siekti karjeros.

- *Požiūriai* yra elgesio suformuoti elementai (įgimti ir įgyti), kurių dėka elgesys derinamas prie aplinkos.

- *Gabumai* yra polinkiai, suteikiantys galimybę siekti gerų fizinės ir protinės veiklos rezultatų. Jie daugiausiai yra įgimti, tačiau gali būti išvystyti arba būti menki, priklausomai nuo kasdienio gyvenimo stimulo.

Asmuo gali nustatyti savo dar neišvystytas arba jau suformuotas *stiprybes* ir *silpnybes*. Žemiau pateiktos lentelės padės šias charakteristikas nustatyti:

Požiūriai

Klausimai	Taip	Ne	Nežinau
Dirbdamas laikais aiškių tikslų			
Daugiau dėmesio skiriu darbei nei šeimai			
Jaučiu, kad einu į etinius ir moralinius kompromisus tam tikrų idėjų ir žmonių atžvilgiu			
Mane labiau tenkina uždėtis nei pats darbas			
Mano nuomonę apie kitus ir santykį su jais sąlygoja idėjos			
Darbe noriu, kad mane įvertintų viršininkas arba kolegos			

PROFESINIO KONSULTAVIMO METODAI IR TECHNIKOS I

Saugumą ir stabilumą darbe vertinu labiausiai			
Vertinu mobilumą ir su stimuliacija susijusius pakeitimus			
Priimu individualias užduotis			
Noriu turėti sprendimų teisę darbe			
Darbą atlieku entuziastingai			
Man patinka prisiimti atsakomybę			
Man nepatinka dirbti vienam			

Gebėjimai

Klausimai	Gerai	Vidutiniškai	Blogai
Teksto suvokimas			
Rašymas			
Žodinis pristatymas			
Problemų identifikavimas			
Naujas požiūris į problemas			
Tyrimas			
Vadovavimas			
Darbas komandoje			
Įsitikinimas			
Pardavimai			
Veiklos planavimas			
Efektyvus laiko organizavimas			
Individualus darbas			
Ilgalaikiai projektai			
Smulkus darbas			
Matematiniai gebėjimai			

Metodo įvertinimas

Privalumai:

- ankstyvas asmeninių sugebėjimų identifikavimas profesinio orientavimo atžvilgiu;
- gabumų ir sugebėjimų dinamikos periodinis patikrinimas visą karjeros laikotarpį bei naujų vystymo sferų nustatymas;
- profesinio kelio sudarymas nenutrūkstamo savęs tobulinimo atžvilgiu.

Trūkumai:

- nelankstūs žmonės negali adaptuotis prie sudaryto karjeros plano;
- jeigu nėra periodiškų pakartotinių patikrinimų, žmonės gali tęsti savo profesinį kelią, kuris jiems nebeapatinka (netenkama kai kurių sugebėjimų, įgyjami nauji, keičiasi darbo rinkos reikalavimai).

Literatūros sąrašas

Donner, G. J. (1998). *Taking control of your future: The time is now. In: Taking control of your career and your future: For nurses by nurses. G. Donner; M. Wheeler (Eds.). Ottawa: Asociacion de Enfermeras del Canada. p. 3-11.*

Ginzberg, E.; Ginsburg, S. W.; Axelrad, S.; Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory. New York, Columbia University Press.*

Gysbers, N. C. (2003). *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques. Boston, MA: Allyn & Bacon.*

Gysbers, N. C.; Hughey, K. F.; Starr, M.; Lapan, R. T. (1992). *Improving School Guidance Programs: A Framework for Program, Personnel and Results Evaluation. In: Journal of Counseling and Development. 70 (5), p. 565-570.*

Gysbers, N. C.; Moore, E. J.; Magnuson, C. (1974). *Career education concepts, methods and processes for pre- and in-service education. In: Journal of Career Education. 1 (2).*

Hudson, F. (1999). *Career coaching. In: Career Planning and Adult Development Journal. 15 (2), p. 69-86.*

Puchol, L. (1994). *Reorientacion de carreras profesionales. Madrid: Ed. ESIC.*

Sanchez, J. C. (1994) *Planificacion y desarrollo de carreras. Salamanca Universita.*

Super, D. E. (1953) *A theory of vocational development. In: American Psychologist. 8, p. 185-190.*

The Career Planner (1993). Alberta, Canada, Advanced Education and Career Development.

Winterscheid, B. C. (1980). *A Career Development System Coordinates Training Efforts. In: Personnel Administrator. August, p. 28-32.*
www.monografias.com

PROFESIJOS PROFILIS

Luminita TASICA, Pedagogikos mokslų institutas, Bukarešta

Istorija

Profesijos profilis – tai informacinė ir profesinio orientavimo priemonė, iš kurios kiekvienas, užsiimantis profesinio konsultavimo veikla, gali turėti naudos.

Siekiant suprasti kilmę, struktūrą ir naudą, reikia atlikti jo lyginamąją analizę su kitomis ankstesnėmis priemonėmis, kurios buvo dabartinio metodo ištakose. Turimos omeny **profesinė (mikro) monografija, profesiograma, psichograma ir profesinis standartas**.

Prieš keletą amžių buvo aprašyti amatai, nes susikūrusios gildijų ir amatų sąjungos susidomėjo tuo, kaip savo darbo paslaptis perduoti ateinančioms kartoms.

Praėjusio šimtmečio, industrinės eros, pradžioje sudarytas „amatų katalogas“ tapo nepakeičiamu, apmokant darbuotojus ir papildant greito ekonominio augimo sąlygų suformuotą darbo jėgos stygių. Taip profesijų monografijos pirmą kartą atsirado Europoje: parengtos Fontegne (Prancūzija), Christaens (Belgija), Moede (Vokietija), Myers (Anglija) ir Minsterberg (JAV). JAV iki šiol paskutiniuose aspirantūros kursuose dėstomas dalykas pavadinimu „pasaulio amatai“.

Rumunijoje pirmosios profesijų monografijos – skirtos pramonei – buvo detaliai parengtos ir išleistos Rosca, Cupcea ir Pe-teanu, o vėliau Nestor ir Margineanu.

Aukščiau paminėtos priemonės savo svarba ir vaidmeniu profesijų pasaulyje prisidėjo prie naujo mokslo – **profesiologijos** – atsiradimo, kuris tiria profesijas ir praktikai reikalingas medicininės, psichinės, socialinės ir techninės sąlygas. Mokslo srityje profesijos profilių metodologija – tai pirmos eilės tikslas.

Teorinės ištakos

Pradžioje paprastai aprašytos profesijų monografijos, šiandien įgijo tokias charakteristikas kaip „sudėtingas, išsėjęs įvairių sričių specialistų sukurtas profesijos mokslas, skiriamas daugiašaliai profesijų analizei, atsižvelgiant į jų reikalavimus (medicininius, psichologinius, ergonominius, pedagoginius, sociologinius ir t.t.) bei kontraindikacijas“ (Tomsa, 1996 m.).

Profesinės monografijos turinys susijęs su: darbo tikslu, socialiniais ir ekonominiais aspektais, darbo specifika, priemonėmis, medžiagomis ir darbui skirtais įrenginiais, darbo sąlygomis, reikiamų pastangų apibūdinimu, geru ir blogu povei-

kiu sveikatai. „I lentelę įrašomos išvados apie tai, ką galima ir ko negalima padaryti psichologiniu, medicininio ir pedagoginiu požiūriu. Taigi, mes nuo analitinio aspekto pereiname prie profesijai reikalingo asmenybės tipo.“ (Pedagogikos žodynas, 1979 m.). **Profesijos profilio** pagrindinis įkvėpimo šaltinis – profesinė monografija yra platesnė, detalesnė bei moksliskai tikslesnė priemonė, nors ir mažiau naudojama praktikoje.

Profesijos profiliuose apibendrinti tie patys elementai, kaip ir **monografijoje**, bet daug operatyviau, tad daug lengviau jie naudojami konsultavimo praktikoje (tik 2-4 puslapiai).

Kitas išskirtinis **monografijos** elementas yra **profesiograma**, kuri yra „normatyvinių vertybių, įskaitant fiziologinius, psichologinius, medicininis ir socialinius profesijos reikalavimus, mokslinis dokumentas“ (Tomsa, 1996 m.), kuris gali egzistuoti savarankiškai lentelių ar grafikų pavidalu. Profesijos profiliuose yra dalis profesiogramos elementų (profesiniai ir medicininiai). Kai kuriose išplėstinėse monografijose yra **psichogramų**; jos pateikiamos kaip įvairių psichometrinių testų pagalba gautų rezultatų grafinė išraiška arba protinio atlikimo, bruožų ir sugebėjimų diagramos. Šių duomenų profesijos profilyje nėra.

Reikia pabrėžti skirtumą tarp profilio turinio ir **profesinių standartų**, kurie

„reiškia kiekybinius ir kokybinius orientyrus, nurodančius darbo užduočių patenkinamo atlikimo galimybę, kompetencijos elementų, įvykdymo ir įvertinimo kriterijus. 1999 m. Rumunijos Profesinių standartų ir įvertinimo tarybai (COSA) buvo pavesta sukurti naują profesinių kompetencijų įvertinimo ir sertifikavimo sistemą, remiantis profesiniais standartais“ (Jigau, 2001 m.). COSA nustatė, kad „profesinės kompetencijos atspindi gebėjimą taikyti, perduoti ir derinti žinias bei įgūdžius įvairiose darbo sąlygose ir aplinkoje.“

Profesijų standartų ir profilių pagrindu buvo sudarytas svarbus dokumentas **darbo aprašymas**, kuriame detalai suformuluoti reikalavimai darbuotojui, suteikiant jam optimalias darbo sąlygas ir naudą darbdaviui. Darbo aprašymas apima: pareigų pavadinimą ir tikslus, skyriaus pavaldumą, kompetencijas ir atsakomybę, mokymosi poreikį, darbo stažą ir gebėjimus. Darbo aprašymas – tai kiekvieno darbuotojo būtinas organizacinis dokumentas, padedantis įvertinti darbą.

Metodo pristatymas

Apibendrinant aukščiau paminėtus terminologinius skirtumus galima teigti, kad profesijos profilis išlieka unikalia greito konsultavimo priemone, prieinama visų kategorijų konsultuojamiems klientams.

Profesijos profilių sudarymo metodologija ir Europoje, ir Amerikoje pagrįsta

Holland ir Super teorijomis. Anot Holland, elgesį galima suprasti, jeigu asmuo savo asmenybės vystymą išreiškia per profesinius interesus ir troškimus (žiūr. straipsnį **Holland testavimo priemonės**). Super (vėliau ir Barrach) nustatė, kad individai savo gebėjimus lygina su įvairių profesijų reikalavimais ir pasirenka tą profesiją, kuri tinka geriausiai.

Nuo 1995 m. Rumunijoje naudojama priemonė (*profesijos profilis*) ir „šiūlai-kinės mikro monografijos“ modelis, kurį rekomendavo Europos ir tarptautinės institucijos bei Tarptautinė darbo valdyba, susijusi su viso pasaulio profesijų raida bei peržiūrėjimu.

Rumunijoje yra naudojama Darbo ministerijos ir Nacionalinio statistikos instituto išleista Profesijų klasifikacija (COR).

Profesijos profiliuose gali būti įvairių rūšių informacijos; žemiau pateikiama Rumunijoje sukurtų ir patvirtintų profesijos profilių struktūra:

- **Darbo, amato, profesijos pavadinimas.**

- **Darbo, amato, profesijos kodas** pagal COR klasifikaciją (www.mmssf.ro/web-site/ro/COR.jsp).

- **Darbo, amato, profesijos apibrėžimas** pagal COR.

- **Darbo, amato, profesijos aprašymas** : nustatomi orientyrai, suteikiantys galimybę identifikuoti darbą, amatą, pro-

fesijas: apibendrintas profesijos aprašymas, pagrindinė veikla, darbo tikslas, pagrindinės priemonės, darbo rezultatas.

- **Darbo turinys:** bendras pačios veiklos aprašymas, atitinkamo darbo, amato, profesijos konkretus įvaizdis.

- **Darbo įrankiai (instrumentai):** nurodomi konkrečioje darbinėje veikloje naudojami darbo įrankiai.

- **Įsipareigojimai ir atsakomybė:** pagrindinės užduotys darbo aprašyme.

- **Darbo valandos:** informacija apie darbo dienos trukmę (įprastinės darbo valandos, viršvalandžiai, pamainos, dieninis darbas, naktinis darbas ir t.t.).

- **Aplinka:** vieta, kurioje atliekamas darbas; darbo atmosfera:

- **administracinė aplinka:** organizacijos tipas, kuriai priklauso tam tikros profesijos, darbai ar amatai, pareigos pagal organizacijos hierarchiją, subordinacija ir kontrolė, personalas, atsakomybės ir savarankiškumo laipsnis, paaukštinimo galimybės;

- **fizinė aplinka:** darbo vieta (gamybos vieta, biuras, darbas lauke ir t.t.), darbo grafikas ir tempas, fizinė ir protinė įtampa, kenksmingos darbo sąlygos, specialios darbo saugos priemonės;

- **socialinė aplinka:** profesiniai santykiai su atitinkamų kategorijų organizacijomis ir asmenimis (darbo komandos nariai, vidaus ir išoriniai bendradarbiai, klientai).

- **Rizikingos situacijos:** išvardinamos grėsmės (jeigu yra), kurios gali kelti pavojų darbe (nelaimingi atsitikimai, technikos defektai, žmonių klaidos).

- **Reikalavimai:** medicininiai, psichologiniai ir fiziniai. Priklausomai nuo veiklos, aplinkos ir profesinės rizikos asmeninėse charakteristikose gali būti įrašyta, koks darbas, amatas ar profesija rekomenduojama, o kokia ne. Medicininės ar psichologinės kontraindikacijos su darbu ir rodo fizines ar psichologines savybes, kurios vertinamos, kaip trūkumas ar grėsmė asmeniui, darbo saugumui, kitiems dalyvaujantiems žmonėms.

- **Gebėjimai:** optimaliam darbui reikalingi įgūdžiai. Turimi omenyje gebėjimai, kuriuos galima įvertinti psichologinių testų pagalba: bendri mokymosi gebėjimai (mokslumas), matematiniai gebėjimai, erdvės suvokimas, formos suvokimas, administravimo gebėjimai, rankų akių koordinacija, tekstų rinkimo gebėjimai, rankų darbo gebėjimai ir t.t.

- **Patirties skleidimo įgūdžiai:** gebėjimai pradžioje yra praktikuojami darbe, po to gali būti sėkmingai naudojami kitoje srityse (pvz., naudojant instrumentus ir įrenginius, patariant, laikantis žodinių arba (ir) rašytinių nurodymų, atliekant mokslinį tyrimą, perduodant, papildant ir interpretuojant, analizuojant ir įvertinant informaciją, planuojant ir organizuojant veiklą ir operacijas, užtikrinant paslaugas, grupiniame darbe, ruošiant medžiagą ir atskaitas ir t.t.

- **Išsilavinimo ir profesiniai reikalavimai:** bet kurioje profesijoje ar darbe reikalingą akademinį ir profesinį pasirengimą galima atskleisti nurodant kvalifikacijos kėlimo kursų, diplomų ar studijų pa-

žymėjimų (išrašų) tipus; reikalingų žinių, įgūdžių ir požiūrių kategorijas, arba profesinius standartus; patirtį, narystę įvairiose profesinėse sąjungose ir t.t.

- **Profesinio mokymo šaltiniai:** informacija apie pirminio ir tęstinio profesinio mokymo institucijas, kurios suteikia darbui, amatui ar profesijai reikalingus pagrindus, nurodo profesinio mokymo formas ir priėjimo sąlygas, įvairių organizacijų teikiamas lengvatas prieš ir po įsidarbinimo.

- **Atlyginimas, paaukštinimas, kiti privalumai:** informacija apie atlyginimų skalę, vidutines organizacijos ar sektorių pajamas, premijų galimybes (viršvalandžiai, sezoninis darbas ir t.t.), kiti specialūs privalumai priklausomai nuo darbo, amato ar profesijos.

- **Profesijos dinamika darbo rinkoje:** informacija apie darbo, amato ar profesijos istoriją, kitimo ritmą ir naujų technologijų įtaką, laisvų ir užimtų etatų tendencijas (vietines, nacionalines, Europos).

- **Profesinis mobilumas:** darbo, amato ar profesijos galimybės ir tendencijos šiais aspektais: turinio ir dinamikos kaita, darbo, gyvenamosios vietos, šalies keitimas, siekiant įsidarbinti ar nuolat dirbti.

- **Susiję darbai, amatai ir profesijos:** informacija apie profesinio mobilumo galimybes, siekiant keisti darbą arba net profesiją. Šiuo atžvilgiu, išvardijamos susijusios profesijos ir darbas, perėjimo iš vienos profesijos (darbo) į kitą sąlygos, priklausomai nuo darbo sudėties aspektų (adaptacija ir (arba) apmokymas, mokymasis kitur).

- **Specializacijos:** bendros žinios, kaip lengviau pereiti nuo vienos specializacijos prie kitos. Labai aukšta specializacija, laikui bėgant, gali pablogėti arba pagerėti. Reikia išvardinti kiekvieno darbo, amato ar profesijos pagrindines specializacijos, veiklos, medžiagų, produktų ir specialių technologijų kryptis.

- **Papildoma informacija:** duomenys apie organizacijas, kurios gali suteikti papildomos informacijos apie darbą, amatą ar profesijas, pvz., informacijos ir konsultavimo centrai, tarpininkų centrai, profesinės sąjungos, įdarbinimo agentūros, profesinio mokymo specialistai, statistinės ataskaitos, profesijos profilių rinkiniai ar monografijos, video medžiaga, žiniasklaida, profesinių duomenų bankai, spauda, bendrovių archyvai, metinės ataskaitos, publikacijos ir t.t.

Tikslinės grupės

Profesijos profiliuose pateikiama informacija yra prieinama visų kategorijų vartotojams profesinio orientavimo tarnybose: moksleiviams, visų mokymo įstaigų absolventams ir suaugusiems (įvairiomis darbo rinkos sąlygomis).

Pavyzdžiai, atvejų analizės, pratimai

Žemiau pateikiamas pagal aukščiau parašytą metodologiją sudarytas profesijos profilis:

PROFESIJOS KONSULTANTAS*

Profesijos kodas pagal Rumunijos profesijų klasifikaciją (COR): 241208

Apibrėžimas:

Profesija yra 2412 grupės – **Personalo ir personalo mokymo (rengimo) specialistai** – dalis. Konsultantai siūlo administracines paslaugas, susijusias su personalo politika, naujų darbuotojų priėmimu arba profesiniu mokymu, darbo analize ir profesiniu orientavimu. Jie surenka informacinę medžiagą ir konsultuoja žmones, kurie nori įsidarbinti, keisti profesiją, papildomai mokytis.

Profesijos aprašymas. Darbo turinys

Konsultantai siūlo informaciją bedarbiams ir tiems žmonėms, kurie kreipiasi į įdarbinimo agentūras dėl informacijos apie darbo, amatų ir profesijų reikalavimus, darbuotojų įsipareigojimus ir atsakomybę, darbo įrankius ir instrumentus bei mokymosi reikalavimus. Jie padeda žmonėms savęs pažinimo (savęs įvertinimo) procese bei priimant adekvačius sprendimus karjeros klausimais. Konsultantai padeda sužinoti savo asmenybės stipriąsias ir silpnąsias vietas, siekiant kuo geriau išnaudoti palankius elementus. Be to, moko žmones, kaip pristatyti save darbdaviams, nurodo perspektyvius darbdavius bei kartu suderina veiksmų eigą renkantis darbą,

amata ar profesiją, mokantis ar įsidarbinant, suteikia informaciją apie tai, kur kreiptis dėl papildomos pagalbos. Konsultantai nurodo alternatyvas, kaip galima išspręsti, nesuderinamumus tarp ankstesnių ir dabartinės karjeros pasirinkimų, įskaitant nuolatinį mokymąsi. Jie duoda bendrą patarimą, kaip veikti, ypač tiems, kurie nori įsidarbinti savarankiškai.

Darbo įrankiai (instrumentai)

Siekiant suteikti informacijos klientams apie atitinkamose veiklos srityse naudojamus darbo įrankius, naudojamos įvairios profesinio informavimo priemonės (profesijos profiliai, plakatai, profesiniai dienraščiai, ar kita spausdinta medžiaga, interaktyvios kompiuterinės sistemos, video įrašai). Be to, naudojami psichologiniai testai, įvertinantys individo charakteristikas, susijusias su darbo, amato ar profesijos reikalavimais bei interesų, vertybių, požiūrių klausimynai.

Įsipareigojimai ir atsakomybė

- Teikti atitinkančią darbo rinką tiksliai, visapuse, naują informaciją apie klientų interesų sferą;
- Naudoti žinių ir įvertinimo priemones.

- Pasižymėti gerais bendravimo įgūdžiais, tikslumu bei išlaikyti konfidencialumą, bendraujant su žmonėmis, kuriems reikalinga pagalba;
- Kultivuoti pozityvų požiūrį į žmones, siekiančius profesinio mokymo, kaip nepakeičiamą sėkmės sąlygą.

Darbo valandos

Penkios dienos per savaitę, aštuonios valandos per dieną, tačiau esant sudėtingam ar skubiam darbui, reikia dirbti viršvalandžius.

Darbo aplinka

Konsultavimas dažniausiai vyksta biure. Tačiau atskiri užsiėmimai gali vykti psichologinio testavimo kambaryje ar kitose institucijose (bendrovėse), jei reikia dokumentų – bibliotekose. Siekiant užtikrinti konfidencialumą, konsultantams reikia turėti savo kabinetą standartinei ar specifinei veiklai. Konsultantai gali dirbti atskirai arba drauge su specialistų komanda savo ar kitose institucijose.

Rizika

Konsultanto darbas virtualiai nesusijęs su rizika; retais atvejais konsultantai gali tapti sunkaus elgesio ar psichiškai nesveiko kliento žodinės ar fizinės agresijos auka.

* Profesijos profilį sudarė *Profesinio informacijos ir konsultavimo projekto* darbo grupė.

Reikalavimai

<p>Medicininiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sveikas kūnas, normalus bendras išsivystymas; • nepervargstantis; • anatomiškai ir funkciškai normalūs kalbos padargai; • normali klausa. 	<p>Protiniai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aukštos kokybės protiniai gebėjimai, charakterizuojami lanksčia kūrybine analize ir sinteze; • išraiškinga ir rišli kalba; • geras dėmesio sukonzentravimas ir pastabumas; • gera emocinė pusiausvyra ir savikontrolė; • žmonių supratimo įgūdžiai; • įvertinimo ir sprendimų priėmimo įgūdžiai; • asmenybė: SRE – Socialus, realistinis, iniciatyvinis (Holland klasifikacija).
<p>Fiziniai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kalba; • klausa; • normalus regėjimas. 	
<ul style="list-style-type: none"> • rankas judina; • pirštus judina; • valdo psichologinio testavimo prietaisus bei aparatus. 	

Gebėjimai	1 lygis Labai blogai	2 lygis Blogai	3 lygis Vidutiniškai	4 lygis Gerai	5 lygis Labai gerai
Bendri mokymosi gebėjimai (mokslumas)				✓ *	
Komunikaciniai gebėjimai					✓ *
Skaičiavimas			✓		
Erdvės suvokimas			✓		
Formos suvokimas			✓		
Darbas su dokumentais (greitas skaičių ir žodžių tikrinimas)				✓	
Rankų-akių koordinacija			✓		
Darbo su IT įgūdžiai			✓		
Rankų darbo įgūdžiai			✓		

* svarbu profesijai

Perkeliamieji įgūdžiai

- naudojant testavimo prietaisus ir įrenginius;
- duodant patarimus;
- laikantis žodinių ir rašytinių nurodymų;
- nagrinėjimas bei tyrimai;
- teikiant bei perduodant informaciją;
- tobulinant ir interpretuojant;
- analizuojant ir vertinant informaciją;
- planuojant ir organizuojant veiklą;
- teikiant paslaugas;
- dirbant grupėje;
- ruošiant medžiagą bei ataskaitas.

Išsilavinimo ir profesinio mokymo reikalavimai

Išsilavinimas – **universitetinis** (valstybinis ar privatus), psichologijos, sociologijos, pedagogikos, socialinio darbo fakultetai, 3 ar 4 metų bakalauro laipsnis bei konsultavimo magistro laipsnis.

Profesinis mokymas

Informacijos apie aukštąjį šios srities mokslą galima rasti žurnale „FORUM“, Švietimo ministerijos internetiniame puslapyje (www.edu.ro) ir Ploteus duomenų bazėje (<http://Europe.eu.int/ploteus>).

Atlyginimas, paaukštinimas, kiti privalumai

Atlyginimai valstybinėse institucijose priklauso nuo profesinės srities bei galio-

jančių įstatymų. Į atlyginimą įeina: bazinis atlyginimas, priedas už atitinkamas darbo sąlygas, premijos už gerus rezultatus, specialios premijos.

Laisvoms pareigoms užimti skelbiami konkursai remiantis įstatymu.

Profesijų dinamika darbo rinkoje

2006 m. Rumunijos Darbo Ministerijos sistemos įdarbinimo agentūrose dirbo maždaug 350 konsultantų. Švietimo ministerijai priklausančiose psicho-pedagoginės pagalbos centruose ir tarnybose tuo pat metu buvo maždaug 1350 konsultantų. Universitetuose – apie 50 konsultantų. Iš viso šalyje buvo maždaug 1700 praktikuojančių konsultantų įvairiose konsultavimo vietose (švietimas, darbas, jaunimas, kariuomenė, sveikatos priežiūra ir t.t.).

Profesinis mobilumas

Šios srities specialistų poreikis nuolat didėja (ypač mokyklose ir įdarbinimo tarnybose). Paskaičiuota, kad naujos technologijos ir privatizacijos procesai sukėlė personalo perteklių ir ženkliai padidino įdarbinimo agentūrų ir profesinio orientavimo konsultantų reikšmę.

Susijusios profesijos (specializacijos):

241201 darbo jėgos ir nedarbo konsultantas

241202 darbo jėgos ir nedarbo ekspertas

241203 darbo jėgos ir nedarbo specialus inspektorius

241204 darbo saugos inspektorius

241205 profesinio mokymo instruktorius

241206 darbo jėgos ir nedarbo specialus referentas

241207 ekspertas instruktorius profesiniam mokymui

241209 darbo jėgos konsultantas

241210 darbo rinkos analitikas

Papildoma informacija gali būti gaunama iš:

- įdarbinimo agentūrų (regionuose arba Bukarešte)
- psicho-pedagoginės pagalbos centrų
- profesinio orientavimo centrų universitetuose
- jaunimo centrų
- privačių profesinio konsultavimo bendrovių

arba:

- legalių archyvinių kolekcijų
- specializuotų bibliografijų

Metodo įvertinimas

Privalumai

Profesijos profiliams, kaip profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo įrankiams, didelių privalumų suteikia jų dėka pasiekiamas greitas, operatyvus ir platus konsultavimas. Šie įrankiai parengti kiekvienam prieinamu būdu, skrajučių ar lankstinukų pavidalu, platinami nemokamai visose institucijose, teikiančiose konsultavimo paslaugas arba susijusiose su panašaus pobūdžio tinklu.

Trūkumai

Dėl darbo rinkos dinamikos bei greitėjančios socialinės ir ekonominės kaitos, profesijos profiliuose turi būti periodiškai atnaujinama informacija bei kiekvienos profesijos reikalavimai, atsižvelgiant į aukštos kvalifikacijos žmogiškuosius išteklius.

Literatūros sąrašas

Career Directions (1994). Ministry of Supply and Services, Canada.

Clasificarea ocupatiilor din Romania – C.O.R. (2002). Manual pentru utilizatori. Bucuresti, Editura METEOR PRESS.

Dictionar de orientare scolara si profesionala (1996). G. Tomsa, (coord.). Bucuresti, Editura Afelin.

Dictionar de pedagogie (1979). Bucuresti, EDP.

Jigau, Mihai (2001). Consilierea carierei. Bucuresti, Editura Sigma.

Salade, D.; Chircev, A. (1971). Studii de orientare scolara si profesionala. Bucuresti, EDP.

Tomsa, Gh. (1999). Orientarea si dezvoltarea carierei la elevi. Bucuresti, Casa de Editura si Presa Viata Romaneasca.

www.kappa.ro/idgro/cworld/

<http://www.mmssf.ro/website/ro/legislatie.jsp>

www.svedu.ro/curs/ei/c4.html

© Švietimo mainų paramos fondas (Euroguidance projektas)

2008 m.
