



# MANO VAIKAS RENKASI KARJEROS KELIĄ

Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams,  
dirbantiems su tėvais vaikų karjeros planavimo procese  
bei siekiantiems profesinio tobulėjimo





# **MANO VAIKAS RENKASI KARJEROS KELIĄ**

Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams,  
dirbantiems su tėvais vaikų karjeros planavimo procese  
bei siekiantiems profesinio tobulėjimo

Leidinių parengė  
*Švietimo mainų paramos fondas*

Dizainerė  
*Nora Keraitė*

Redaktorė  
*Evelina Gruzdienė*

Spaudai rengė ir spausdino  
*UAB „Lodvila“*  
*www.lodvila.lt*

Tiražas 800 egz.

© Švietimo mainų paramos fondas, 2012  
© VšĮ Jaunimo karjeros centras, 2012

Šis vadovas buvo sukurtas, išverstas į lietuvių kalbą bei pirmasis leidimas išleistas 2008 m., įgyvendinant *Leonardo da Vinci* programos pilotinį projektą Nr. PL/06/B/F/PP/174020 „Tėvų kaip patarėjų vaidmuo vaikams renkantis profesinę karjerą. Karjeros konsultantų rengimo programa, orientuota į bendradarbiavimą su tėvais“.

Projektą vykdė Lodžės *Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania* (Lenkija), VšĮ Jaunimo karjeros centras (Lietuva), Badajozos *Annur–Formación–Cultura* (Ispanija), Brašovo *Fundatia Partener* (Rumunija), Insbruko *Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH* (Austrija) bei Limasolio Tyrimų ir konsultacijų institutas (Kipras).

*Leidinio autoriai:*

*Laura Ardelean (RO)*

*Razvan Ardelean (RO)*

*Yolanda Deocano (S)*

*Christos Giannaulis (CY)*

*Lambros Kaikitis (CY)*

*Evangelos Spanias (CY)*

*Ali Ister (A)*

*Jūratė Stankaitytė (LT)*

*Nijolė Janonytė (LT)*

*Jūratė Murinienė (LT)*

*Martin Maier (A)*

*Mercedes Santos (S)*

*Paul Schober (A)*

*Małgorzata Tarkowska (PL)*

*Anna Paszkowska–Rogacz (PL)*



## TURINYS

Įvadas	11
--------	----

### I DALIS. Praktiniai patarimai bei priemonės konsultantui, dirbančiam su tėvais

#### 1 SKYRIUS. Tėvų konsultavimas

1.1. Konsultanto darbo su vaiko tėvais principai	14
1.2. Užsiėmimai su tėvų grupe	15
1.3. Įvadiniai pratimai. „Ledlaužiai“	20
1.3.1. Siūlų kamuolys	21
1.3.2. Šalikas	21
1.3.3. Virvė	21
1.4. Užduotys. Komandinis darbas, patirties sklaida	22
1.4.1. Užduotis. Negyvenama sala	22
1.4.2. Užduotis. Suglamžytas popierius	23
1.4.3. Užduotis. Salos kūrimas	24
1.4.4. Užduotis. Kelionė laiku karjeros link	26

#### 2 SKYRIUS. Tėvų vaidmuo profesinio orientavimo procese

2.1. Šeimos nuostatos – veiksnys, lemiantis vaiko karjeros pasirinkimą	30
2.1.1. Tėvų asmeniniai lūkesčiai	31
2.1.2. Išankstinės šeimos nuostatos apie konsultantą	32
2.1.3. Išankstinės šeimos nuostatos apie darbo rinką	33
2.1.4. Išankstinės tėvų nuostatos apie darbo pobūdį: vadovas arba darbuotojas	35
2.2. Tarpusavio supratimas – teisingų sprendimų priėmimo garantas	36

2.3. Užduotys. Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui	37
2.3.1. Užduotis. Jei aš būčiau...	37
2.3.2. Užduotis. Išminties žodžiai	39
2.3.3. Užduotis. Būdamas tavo vietoje	40
2.3.4. Užduotis. Profesijos pasirinkimas	41
2.3.5. Užduotis. Mano vaikas norėtų tapti...	48

### 3 SKYRIUS. Kaip motyvuoti tėvus?

3.1. Motyvacijos teorijos	52
3.2. Motyvaciją formuojantys veiksniai	53
3.3. Užduotys. Strategijų, užtikrinančių teigiamus tėvų grupės motyvacijos rezultatus, kūrimas	54
3.3.1. Užduotis. Aš esu toks	54
3.3.2. Užduotis. Motyvacija	55
3.3.3. Užduotis. Papildomas laikas	56
3.3.4. Užduotis. Aš galiu būti įdomus todėl, kad...	57

### 4 SKYRIUS. Tėvų požiūrio, palengvinančio vaiko pasirinkimą, formavimas

4.1. Konsultacinis pokalbis – vienas iš pagrindinių metodų, padedančių sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais	60
4.2. Tėvų lūkesčių apie jų pačių tobulėjimą nustatymas ir požiūrio į gyvenimo kaitos procesus formavimas	63
4.3. Tėvų asmeninės vertybės	65
4.4. Veiksmai, paruošiantys tėvus konstruktyviems pokyčiams	67
4.5. Užduotys. Vaiko pasirinkimą palaikančio tėvų požiūrio ugdymas	70
4.5.1. Užduotis. Geras susitarimas	70
4.5.2. Užduotis. Darbo vertybės I	71
4.5.3. Užduotis. Darbo vertybės II	72



4.5.4. Užduotis. Pasikalbėk su manimi	74
4.5.5. Užduotis. Pokyčiai	76
4.5.6. Užduotis. Šeimos profesinės šaknys	77
4.5.7. Užduotis. Aš turiu talentą...	78

## 5 SKYRIUS. Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą?

5.1. Tėvų vaidmuo karjeros planavimo procese	82
5.2. Karjeros planavimo procesas	82
5.3. Užduotys. Karjeros planavimas	85
5.3.1. Užduotis. Mano vaiko poreikiai	85
5.3.2. Užduotis. Karjeros aplankas	87
5.3.3. Užduotis. Mokymasis iš kitų	89
5.3.4. Užduotis. Vaiko karjeros vizija	90
5.3.5. Užduotis. Karjeros sprendimų priėmimo stilius	92
5.3.6. Užduotis. Pasirinkimo galimybių analizė	94

## 6 SKYRIUS. Informacijos tėvams pateikimas

6.1. Karjeros tyrimai	100
6.2. Informacijos šaltiniai ir pateikimo formos	100
6.3. Užduotys. Informacijos paieška	103
6.3.1. Užduotis. Kompiuterinė informacija	103
6.3.2. Užduotis. Tėvai ir konsultantai	104

## II DALIS. Mokomoji medžiaga savarankiškomis karjeros konsultantų studijoms

Konsultanto profesinis tobulėjimas	108
1 užduotis. Gera pradžia	108
2 užduotis. Profesija – konsultantas	109
3 užduotis. Skelbimas	110
4 užduotis. Mano grupė	111

5 užduotis. Karjeros planavimas	114
6 užduotis. Darbas su tėvais	116
7 užduotis. Tėvų įtaka vaiko karjeros planavimui	117
8 užduotis. Kas aš esu?	120
9 užduotis. Mano karjera	122
10 užduotis. Partnerystė su šeima konsultavimo procese	124
11 užduotis. Būti geru konsultantu / patarėju	127
12 užduotis. Būti objektyviu konsultantu / patarėju	130
<b>Bibliografija</b>	<b>133</b>





## Įvadas

Šis vadovas skirtas konsultantams, dirbantiems ne tik su vaikais, bet ir su jų šeimomis. Knygoje pateikiama informacija kaip sukurti gerus konsultantų ir tėvų santykius, kaip paskatinti tėvus padėti vaikui teisingai pasirinkti būsimos karjeros kryptį, t. y. nustatyti tikslus, įvertinti galimybes, priimti teisingus studijų krypties ar darbo sprendimus.

Leidinyje aptariama skirtingų šalių konsultantų patirtis. Knyga sudaryta iš dviejų dalių. Pirmoje dalyje pateikiami praktiniai patarimai bei priemonės (pratimai), kurie bus naudingi konsultantams, dirbantiems su tėvais. Antra dalis skirta konsultantų gebėjimų tobulinimui. Ji gali pasitarnauti savišvietai ar patirties su kolegomis pasidalijimui.



# I DALIS

Praktiniai patarimai bei priemonės  
konsultantui, dirbančiam su tėvais

# 1 SKYRIUS

## TĖVŲ KONSULTAVIMAS

## 1.1. Konsultanto darbo su vaiko tėvais principai

Karjeros konsultantų vaidmuo – padėti jaunam žmogui susivokti karjeros planavimo procese, įvertinti vaiko interesus bei įgūdžius, nustatyti strateginius veiksmus. Vienas svarbiausių vaidmenų šiame procese tenka tėvams. Atsakingi tėvai aktyviai dalyvauja vaikui priimant karjeros sprendimus. Todėl jie turi sugebėti tinkamai konsultuoti ir teikti paramą savo vaikui. Tačiau norint, kad tėvai įgyvendintų jiems keliamus uždavinius, juos supantys žmonės bei konsultantas turi tėvams suteikti informacijos, praktinių žinių bei garantuoti paramą (Health Canada, 1999):

- › **Informacija.** Tėvams būtina šiuolaikinė, aiški ir prieinama informacija apie jų vaiko vystymosi uždavinius ir reikiamas specializuotas paslaugas bei žinios, kaip pasinaudoti tomis paslaugomis.
- › **Strategijos.** Siekdami išspręsti įvairias problemas tėvai turi išmanyti specialias strategijas ir technikas, tokias kaip veiksmingas bendravimas, ribų nubrėžimas, atsakomybių apibūdinimas, pykčio valdymas ir pan.
- › **Parama.** Parama bei paskatinimai tėvams padeda praktikoje pritaikyti informaciją bei strategijas.

Nuolatinis ir produktyvus karjeros konsultanto, tėvų bei mokyklos bendradarbiavimas padeda įveikti sunkumus, kurie kartais kyla vaiko karjeros planavimo procese.

Tėvams, norintiems su vaikais aptarti karjeros planavimo klausimus, būtina informacija. Šiuo požiūriu, konsultantas gali suteikti tėvams nemažai žinių. Jis gali diskutuoti su tėvais apie specifinius jaunų žmonių ateities karjeros poreikius, priklausančius nuo profesinio orientavimo reikalavimų ir stadijų. Galimos diskusijų temos:

- › Švietimo ir profesinio informavimo sistema;
- › Studijų galimybės baigus mokyklą;
- › Profesijų aprašai (profesijoms keliami akademiniai reikalavimai, įgūdžiai, studijų galimybės);
- › Padėtis darbo rinkoje ir jos pokyčių prognozės.



Toliau pateikti klausimai, kuriuos turėtų išsiaiškinti ir aptarti konsultantas, kai tėvai kreipiasi patarimo:

- › Mokyklos vaidmuo. Kryptingas vaikų profesinis informavimas ir konsultavimas bei pirminis sprendimų procesas prasideda mokykloje. Svarbu išsiaiškinti kokia parama karjeros planavimo klausimais vaikui suteikta mokykloje, ar šiame procese dalyvauja tėvai.
- › Sėkmingo vaiko, tėvų ir konsultanto bendravimo formavimas. Bendravimas yra pats svarbiausias elementas, kuriant partnerystę šeimoje ir siekiant užtikrinti sėkmingą vaikų karjeros planavimo procesą, todėl tėvams reikalinga informacija apie veiksmingo bendravimo strategijas ir būdus.
- › Vaiko aplinkos įvertinimas. Vieta, aplinka (pvz., kaimo vietovė, miestas, socialinės rizikos šeima ir pan.) bei šeimos statusas, kurioje gyvena vaikas, gali skirtis. Norint įveikti šias išorinės aplinkos kliūtis gali prireikti asmeninio konsultavimo, mokyklos bei darbo biržos profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų. Tėvai turi būti informuoti apie mokyklos ir darbo biržos profesinio orientavimo galimybes.
- › Renginiai tėvams mokyklose ir darbo biržose. Įvairūs renginiai, seminarai, organizuojami karjeros konsultantų arba mokyklų, gali paskatinti tėvus aktyviau dalyvauti, planuojant savo vaikų karjerą.
- › Poreikių išsiaiškinimas. Siekiant pagerinti konsultantų ir tėvų bendradarbiavimą, svarbu susitarti dėl tolimesnių veiksmų (paskaitų, praktinių mokymų ar kitų priemonių poreikis).

Darbas su tėvais gali vykti teikiant konsultacijas mokinio tėvams individualiai arba organizuojant mokymus tėvų grupėms.

## 1.2. Užsiėmimai su tėvų grupe

Vienas iš metodų, padedančių tėvams tapti gerais patarėjais savo vaikams, tai grupinis konsultavimas. Grupinio konsultavimo tikslas – didinti konsultavimo proceso efektyvumą, suteikiant teorinių bei praktinių žinių grupės dalyviams bei aktyviai įtraukiant juos į mokymosi procesą.

Darbas grupėse ir grupinis konsultavimas – labai plačiai taikoma praktika įvairiose srityse. Grupinis konsultavimas suteikia galimybę ne tik mokytis kartu, bet ir mokytis vieniems iš kitų, dalijantis patirtimi.

Grupės gali būti pakankamai sudėtingos struktūros, sudaromos konkrečių problemų sprendimui. Vienos grupės turi aiškius, nuolatinius tikslus, kitos – kintančius, neaiškiai suformuluotus arba nustatomus konkrečiuose dalykiniuose susitikimuose.

Dažnai kyla klausimas – kodėl dvi panašios, vienodus tikslus keliančios konsultavimo grupės pasiekia nevienodų rezultatų? Tam įtakos turi tai, kad kiekvieną grupę sudaro skirtingi žmonės, turintys skirtingus kultūrinius bei socialinius pagrindus, savo vertybes bei išankstinius nustatymus. Kiekvienas iš šių aspektų gali turėti didelę įtaką visai grupei, jos gyvenimo dinamikai ir raidai.

Grupės dinamika – tai grupės raidos etapai, kurie paliečia kiekvieną egzistuojančią grupę. Visos grupės turi pradžią ir pabaigą. Grupės egzistavimas ir vystymasis yra suskirstytas į keletą etapų. D. W. Jonnsono ir F. P. Jonsono (1987) nuomone, visoms mokymosi ir diskusijų grupėms būdingi tokie raidos etapai:

1. orientacijos situacijoje stadija, kurios metu nustatomos veiklos grupėje procedūros;
2. veiklos procedūrų suderinimas ir susipažinimas;
3. pasitikėjimo atmosferos kūrimas, tarpusavio bendrumo atradimas;
4. maištavimas ir diferenciacija – dalyviai, nepatenkinti savo statusu grupėje, ar tuo, kad grupė neatitinka jų poreikių, garsiai reiškia nepasitenkinimą, maištauja;
5. asmeninio įsipareigojimo ir grupės tikslų bei procedūrų priėmimo stadija;
6. brandaus funkcionavimo stadija, kai grupė dirba produktyviai ir pasiekia norimą rezultatą;
7. darbo pabaigos stadija.

Kiekviena grupė šiuos etapus įveikia skirtingu tempu. Grupės gali įstrigti įvairiuose raidos lygmenyse. Grupinė dinamika – sudėtingas procesas, tačiau žinant galimus pasikeitimus, įmanoma juos paveikti ir pasiekti norimus rezultatus.

Grupės pasižymi didele jėga, kuri grupės nariams gali suteikti daug naujos patirties, skatinti jų kūrybiškumą ir padėti rasti įdomių problemų

sprendimo būdų. Pagrindinis grupės vadovo vaidmuo – įsitikinti, kad grupės potencialas yra kuo geriau panaudojamas ir garantuoja ilgalaikę naudą.

## Kaip paruošti konsultantą darbui su grupe

Dirbant su grupe konsultantui nepakanka gerų norų ir entuziazmo. Jam reikia įgyti praktinių žinių, paremtų teorija, kritine analize bei refleksija. Todėl konsultantui būtini mokymai, kurie suteiktų didaktinių žinių bei specialiųjų gebėjimų. Konsultantų mokymų tikslai galėtų būti šie:

- › darbo su tėvų grupe principų ir taisyklių suvokimas;
- › praktinių sugebėjimų, padedančių kurti santykius su tėvais, lavinimas;
- › žinių apie darbo pasaulį bei darbo pasirinkimo galimybes tobulinimas;
- › užduočių, skirtų darbui su vaiku šeimoje, pristatymas;
- › patirties dirbant su tėvų grupėmis sklaida.

## Mokymai tėvams

Mokymai grupėse gali būti organizuojami įvairaus amžiaus vaikų tėvams. Grupės gali būti vienodo vaikų amžiaus tėvams arba mišrios. Pastarosios suteikia galimybę pasidalinti patirtimi, pavyzdžiui, naudojant vyresnių vaikų tėvų pavyzdžius. Tai reiškia, kad šiuose mokymuose naudojamas „mokymasis dalyvaujant“ metodas.

Pagrindiniai tėvams skirtų mokymų tikslai:

- › suteikti tėvams gebėjimų, kurie pasitarnaus padedant vaikui planuoti ateitį;
- › padėti tėvams įvertinti stipriąsias savo – kaip dukters / sūnaus konsultanto – savybes;
- › suteikti žinių apie profesinės raidos poveikį bei vaiko pasirinkimo įvertinimą;
- › suteikti žinių, kaip palaikyti pozityvius tėvų–vaikų santykius;
- › tobulinti gebėjimus kalbėti su vaiku mokyklos, profesijos pasirinkimo, ateities tikslų kėlimo temomis;

- › lavinti tėvų įgūdžius, padedančius motyvuoti save, skatinti vaikus tobulėti, plėtoti jų interesus ir pomėgius;
- › atskleisti šeimos vertybių svarbą vaiko mokymosi bei darbo pasirinkimo procese;
- › integruotis į grupę ir sukurti grupės „paramos tinklą“, kuris egzistuo-tų ir pasibaigus mokymams.

Prieš pradėdant grupinius mokymus tėvams konsultantas privalo parengti išsamų mokymų pristatymą ir su juo supažindinti tėvus, būsi-mus mokymų dalyvius. Pristatymą turi sudaryti:

- › mokymų / susitikimų tikslai;
- › mokymų / susitikimų temos;
- › darbo metodai;
- › mokymų / susitikimų datos, laikas bei vieta;
- › trumpas mokymus vedančio konsultanto prisistatymas, jo kompe-tencija.

## Taisyklės, kurios gali būti naudingos dirbant su grupėmis:

Taisyklės / susitarimus, kurių reikia dirbant su grupe, vadovas turė-tų parengti kartu su dalyviais. Formuojant taisyklės / susitarimus turėtų būti laikomasi šių principų:

- › laikytis susitarimų turi visi grupės dalyviai;
- › profesionalus konfidencialumas – galima naudoti informaciją apie grupę kaip apie visumą, nenurodant konkretaus asmens;
- › teisė reikšti savo nuomonę;
- › dalyvavimas: dalyvauti vaidybiniuose žaidimuose ir debatuose;
- › abipusio klausymo ir dėmesio svarba;
- › laisvas savo nuomonės reiškimas, nenaudojant žeminančios kriti-kos.

Taisyklės / susitarimai gali būti surašytos ant lapo kaip „Sutartis“ ir pakabintos patalpoje, kurioje vyksta seminaras.

## Patarimai konsultantui mokymų kokybei užtikrinti:

1. Didelę reikšmę turi mokymui skirta patalpa, jos įrengimas, grupės dydis. Svarbu, kad dalyviai jaustųsi patogiai, todėl pasirinkite patrauklią, erdvią ir ramią vietą.
2. Geriausia dalyvius susodinti U raidės formos ratu, kad visi galėtų vieni kitus matyti. Labai svarbu, kad atliekant judrias veiklas būtų galima stumdyti kėdes bei organizuoti darbą mažose grupelėse.
3. Būkite energingas! Bet kurioje grupėje gali būti žmonių, turinčių problemų ar tiesiog pavargusių, taigi pasiruoškite juos skatinti ir „užkrėsti“ energingumu.
4. Užsitarnaukite dalyvių pasitikėjimą! Nuoširdžiai rūpinkitės ir domėkitės ne tik grupe, su kuria dirbate, bet ir kiekvienu grupės nariu.
5. Sukurkite patogią atmosferą. Visi grupės nariai turi žinoti, kad galima turėti skirtingas nuomones ir jas išsakyti nebijant, kad būsi teisiamas ar pašieptas. Skatinkite pagarbą asmeniui, turinčiam kitokią nuomonę.
6. Puoselėkite grupės ryšį. Nei vieno asmens negalima užsipulti arba įžeisti dėl jo / jos nuomonės, lyties, socialinės padėties, etninės grupės, rasės, religinių arba politinių įsitikinimų. Nei vienas negali pasijusti atstumtas arba išskirtas.
7. Skatinkite grupės bendravimą. Įvardinkite asmenį, kuris turi kalbėti, kad atkreiptumėte visos grupės dėmesį į jį / ją. Skatinkite kalbėti nedrąšius, kuklius asmenis. Pastebėkite panašias arba skirtingas dalyvių nuomones, jų sąsajas su tema.
8. Turėkite strategiją, kaip išvengti situacijos, kai vienas asmuo dominuoja diskusijoje, ir kaip sugrįžti prie diskusijos temos, nuo kurios buvo nukrypta.
9. Kartais atsidursite situacijoje, kai turėsite pasakyti asmeniui, kad yra kryptama nuo temos, arba suteikti galimybę kitiems grupės nariams išreikšti savo nuomonę, arba pasakyti diskusijos dalyviui, kad nejučiomis įžeidė kitą asmenį. Turite būti pasiruošęs tai atlikti subtiliai.
10. Nevertinkite dalyvių teiginių ar elgesio konkrečiai teigiamai (taip, jūs esate teisus!) arba neigiamai (ne, jūs esate neteisus!). Taip elg-

damasis taptumėte kritiku, pavyzdžiui: „Aš teisas, tu taip pat esi teisas“ prieš „Aš teisas, tu nesi teisas“, ir iškeltumėte save į viską žinančio ir išmanančio „šeimininko“ poziciją.

11. Kiekvienas sprendimas turi būti peržiūrimas ir pateikiamas – taip bus aišku, kad šis etapas baigėsi sprendimo priėmimu.
12. Turite būti pasiruošęs susidurti su probleminėmis situacijomis, tokiomis kaip: punktualumo stoka, amžiaus skirtumai, temperamentas, socialinis fonas, išsilavinimo skirtumai, priešiški požiūriai, vertinant kokią nors diskusijos temą arba temos nagrinėjimo būdus, dominuojantis arba santūrus kai kurių dalyvių požiūris, atvirumo trūkumas ir t. t.

Darbą su grupe (įskaitant tėvų grupes) patariama pradėti pasakant keletą žodžių apie save.

### 1.3. Įvadiniai pratimai „Ledlaužiai“

Mokymo metodas yra ne mažiau reikšmingas sėkmingo mokymo proceso veiksnys, nei mokymo turinys. Įvairių metodų taikymas dažnai lemia užsiėmimų sėkmę. Vienas iš tokių metodų yra „ledlaužiai“ – trumpi bendravimo ir orientaciniai pratimai / žaidimai. Jie padeda dalyviams atsipalaiduoti, susipažinti ir grupėje sukurti pasitikėjimo atmosferą. Pratimai turi skatinti aktyvų dalyvavimą ir tarpusavio paramą bei supratimą. Svarbu parinkti tokius pratimus, kurie labiausiai tinka konkrečiai grupei ir yra artimiausi kiekvieno užsiėmimo temai.

„Ledlaužiai“ gali būti naudojami tiek užsiėmimų pradžioje, tiek mokymų metu, kai grupės energijos lygis sumažėja arba kai grupė ką tik išnagrinėjo labai sudėtingą klausimą ir jai reikia atokvėpio. Svarbu, kad šie pratimai atskleistų vaiką, slypintį kiekviename suaugusiame žmoguje. Tai padeda suprasti vaiko poreikius ir norus.

### 1.3.1. Siūlų kamuolys

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Dalyviai susėda ratu. Vadovas paima siūlų kamuoliuką ir, pasilikęs siūlo galą, meta kamuoliuką vienam iš dalyvių, tardamas jo vardą. Dalyvis sugauna kamuoliuką ir laikydamas siūlą taip, kad jis būtų gerai įtemptas, meta kamuoliuką kitam dalyviui, tardamas jo vardą. Žaidimas žaidžiamas kol kamuoliukas tenka kiekvienam dalyviui ir siūlai išvyniojami. Dabar dalyvius jungia siūlo tinklas. Pradedamas atvirkštinis kamuoliuko metimas, siūlus sukant atgal į kamuoliuką. Kiekvienas dalyvis, pradėdant nuo paskutinio, meta kamuoliuką atgal asmeniui, iš kurio jį gavo, tardamas jo / jos vardą.

### 1.3.2. Šalikas

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Dalyviai susėda ratu, vadovas rankose laiko šaliką ir užsiriša jį tam tikru būdu, tardamas savo vardą. Po to perduoda šaliką šalia jo esančiam asmeniui. Šis asmuo taip pat užsiriša šaliką, tardamas savo vardą. Žaidimas žaidžiamas tol, kol šaliką užsiriša visi dalyviai, kiekvienas iš jų tai daro skirtingai (ant galvos, ant kaklo, perkryžiuoja per akį, užsiriša kaip apyrankę ant rankos ir t. t.). Taip kiekvieno asmens vardas asocijuojasi su tam tikru šaliko užrišimo būdu. Pabaigoje šalikas vėl pasiekia vadovą. Jis užsiriša šaliką taip, kaip jį buvo užsirišęs vienas iš dalyvių. Tuomet grupės nariai bando prisiminti vardą asmens, kuris taip ryšėjo šaliką. Dalyvis, kuris atspėja vardą, paima šaliką ir užsiriša jį kitaip. Kiti dalyviai bando atspėti vardą asmens, kuris taip buvo užsirišęs šaliką. Žaidimas žaidžiamas tol, kol vadovo manymu visi grupės nariai įsimena vienas kito vardus.

### 1.3.3. Virvė

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Grupė padalijama į dvi komandas. Jų tikslas – surišant savo drabužius sudaryti kuo ilgesnę virvę ir išgelbėti asmenį, nukritusį nuo staus šlaito. Po penkių minučių virvės matuojamos. Laimi komanda, surišusi ilgiausią virvę.

## 1.4. Užduotys. Komandinis darbas, patirties sklaida

### 1.4.1. Užduotis. Negyvenama sala

#### TIKSLAI:

- › pasitikėjimo grupėje kūrimas;
- › bendradarbiavimas komandoje;
- › patirties sklaida.

Ši komandos kūrimo veikla padeda žmonėms atsiverti ir pasidalinti tuo, kas jiems svarbu, apibūdinant objektą, kurį jiems leidžiama pasiimti į negyvenamą salą. Kartu sudėjus kiekvieno grupės nario pasirinktus daiktus, dalyviai sudominami grupės tikslais.

**FORMA.** Darbas grupėje.

**LAIKAS.** 40 min.

**PRIEMONĖS.** Nėra.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Įsivaizduojama, kad po laivo katastrofos grupė atsidūrė negyvenamoje saloje. Į salą kiekvienas žmogus su savimi gali pasiimti tik vieną daiktą. Tai daiktas, kuris labiausiai patinka ir yra vertingas konkrečiam asmeniui: pavyzdžiui, grupės narys, mėgstantis saldinius, gali pasiimti šokolado, o negalintis gyventi be muzikos – fleitą. Pasirenkant daiktą vadovas turėtų skatinti dalyvių išradimą.
2. Kiekvieno dalyvio paprašoma apibūdinti pasirinktą daiktą ir paaiškinti komandai, kodėl jį pasirinko.
3. Dalyviai suskirstomi į grupes po 3–4 asmenis. Kiekvienos komandos užduotis – bendradarbiaujant ir diskutuojant sudėti skirtingus daiktus į vieną visumą, ir padidinti savo išlikimo galimybes. Kai laikas, skirtas diskusijoms pasibaigia, komandoms (kiekvienoje jų turi būti vienas vadovas) leidžiama pristatyti savo sprendimus visai grupei.



## APIBENDRINIMAS

- › Ar grupės nariai pasiruošę perduoti kažką asmeniško kitiems žmonėms?
- › Ar visi grupės nariai gali suderinti savo požiūrį su kitais grupės nariais?
- › Ar komandinis darbas gali sustiprinti išlikimo galimybes?
- › Jei grupės nariai turėtų pasirinkimą, kuriuos žmones jie pasirinktų bendradarbiauti?

### 1.4.2. Užduotis. Suglamžytas popierius

#### TIKSLAI:

- › nustatyti, kaip konstruktyvus bendravimas padeda atlikti užduotis;
- › parodyti, kaip skirtingi bendravimo būdai paveikia bendradarbiavimą;
- › dalyvauti teikiant ir priimant grįžtamąjį ryšį.

**LAIKAS.** 30 min.

**FORMA.** Darbas grupėje.

**PRIEMONĖS:** trys sulankstyti popieriaus lapai (arba stalo teniso kamuoliukai) ir po raištį akims užrišti kiekvienam savanoriui, krepšys.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Vadovas paprašo keleto savanorių iš grupės užsirišti raiščius ant akių ir įmesti suglamžytą popieriaus rutuliuką į krepšį, esantį priešais juos. Po to šie savanoriai išeina iš kambario, kol vadovas duos nurodymus likusiai grupei.
2. Kai savanoriai grįš į kambarį, prieš juos bus padėtas krepšys ir jie turės užsirišti raištį. Po to grupės narys perkelia krepšį į kitą vietą, kad savanoriai negalėtų jo rasti. Savanoriai turi mesti tris suglamžytus popieriaus kamuoliukus, vieną paskui kitą, keturis kartus.
3. Pirmame etape grupei nėra leidžiama komentuoti, kaip savanoriai mėto kamuoliukus.
4. Antrame etape grupė gali pateikti tik neigiamus komentarus, neapimančius įgūdžių lygio, pavyzdžiui: prastas metimas, blogai, būūū ir pan.

5. Trečiame etape grupė pateikia tik teigiamus komentarus, kurie vėlgi neapima įgūdžių lygio, pavyzdžiui: geras metimas, gerai, puiku ir pan.
6. Paskutiniame etape grupė paprašoma pateikti naudingus komentarus, kurie padėtų savanoriams pataikyti į krepšį, pavyzdžiui: truptį toliau, dešiniau, labai arti ir pan.
7. Kai visi savanoriai baigia mėtyti, galima nuimti raiščius. Tuomet kiekvienas savanoris yra paprašomas pasakyti grupei, kaip jautėsi kiekviename rate ir kokia buvo jo / jos reakcija į grupės komentarus.
8. Grupė diskutuoja, koks naudingas ir padedantis gali būti bendravimas, kaip skirtingos jo formos paveikia bendradarbiavimą.

### APIBENDRINIMAS

- › Koks yra veiksmingas ir naudingas grįžtamasis ryšys?
- › Kada atsiliepinimas yra naudingas ir tikslingas kitam asmeniui?
- › Kaip nustatyti skirtingų atsiliepimų tipų efektyvumą?
- › Kaip atsiliepimai veikia partnerystę?

## 1.4.3. Užduotis. Salos kūrimas

### TIKSLAI:

- › suteikti dalyviams žinių apie veiksmingo bendravimo ir tarpasmeninius įgūdžius;
- › nustatyti būtinos partnerystės poreikį;
- › nustatyti kolektyvios plėtos ir sprendimų priėmimo privalumus.

**LAIKAS.** 60 min.

**FORMA.** Grupinė veikla.

**PRIEMONĖS:** flomasteriai, dideli popieriaus lapai.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Dalyviai suskirstomi į grupes po keturis asmenis. Kiekvienas grupės dalyvis turi nupiešti norimų kontūrų salą, kuri bus prijungta prie kaimyno salos dalies ir sudarys vieną didelę salą.
2. Grupės nariai atsisėda į ratą, jiems duodamas didelis popieriaus lapas. Priklausomai nuo grupės dydžio, popieriaus lapas gali būti su-

- darytas iš keturių kartu sujungtų lapų. Grupės nariai piešia norimų kontūrų kranto liniją savo dalyje. Norint sukurti vieną didelę salą, kiekvieno nario nupieštos dalys bus sujungtos su kaimynų dalimis.
3. Naudodami tinkamą mastelį, grupės nariai užpildo savo teritoriją pageidaujama statiniais (namai, pramonė, infrastruktūra ir t. t.). Piešimo metu grupės nariai susiduria su kaimynų sritimis ir jų nupieštais daiktais. Jie supranta, kad yra apie ką diskutuoti, derėtis, sutikti. Tai apima ribas, kelius, šaltinius, aplinką, kultūrą, bendradarbiavimą ir pan. Komandos nariai gali pastebėti daug paralelių su bendruomenės gyvenimu realiame pasaulyje.
  4. Baigus piešti, grupės pristato ir diskutuoja apie savo patirtį, atliekant šią veiklą.

### **APIBENDRINIMAS**

- › Grupė diskutuoja, kaip jiems sekėsi atlikti šią veiklą, ko jie išmoko.
- › Ar galite pastebėti santykių plėtrą salos bendruomenėje ir kodėl?
- › Su kokiais iššūkiais ir apribojimais susidūrėte?
- › Ar grupės nariai papildė vieni kitus, kurdami veiksmingą bendruomenę?
- › Ar kuriant bendruomenę individams geriau veikti vieniems ar bendrai grupėje?
- › Ar santykiai paveikia sprendimų priėmimo procesą ir kodėl?
- › Ar pastebite skirtumų tarp salos bendruomenių, įkurtų skirtingų grupių ir kodėl?
- › Kaip kiekvienos grupės salos bendruomenės veiktų tikrame gyvenime?

## 1.4.4. Užduotis. Kelionė laiku karjeros link

### TIKSLAI:

- › partnerystės kūrimas ir gerinimas;
- › komandinis darbas būsimo darbo sprendimams;
- › aktyvus klausymas ir klausinėjimas.

**LAIKAS.** 40 min.

**FORMA.** Darbas poromis.

**PRIEMONĖS.** Balti popieriaus lapai.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Grupė suskirstoma poromis. Kiekvienas partneris gauna po baltą popieriaus lapą, kuriame vaizduojama norima šio asmens profesija.
2. Vienas poros narys turi padėti lapą tam tikru atstumu nuo savęs, pa-vaizduodamas atstumą iki norimos profesijos. Pradžioje lapą padėjęs asmuo turi įsivaizduoti kaip ketina siekti norimo tikslo. Susikūręs viziją, jis / ji turi eiti link padėto lapo ir apibūdinti situaciją, simboliškai realizuodamas viziją. Greitis, eisena, ilgis, progresija ir numatyto kelio kryptis priklauso nuo asmens vizijos. Žmogus turi apibūdinti veiksmus, kurie jam / jai atrodo realūs ir perteikti šioje situacijoje kylančias savo mintis ir jausmus.
3. Asmeniui pasiekus popieriaus lapą, jis / ji turi prie jo atsistoti. Partnerio užduotis – padėti ir stebėti asmenį visuose etapuose. Proceso metu partneris skatinamas užduoti klausimus ir perduoti teigiamus jausmus bei pastebėjimus. Artėjant prie tikslo partneris turi užduoti klausimus asmeniui apie esamą situaciją. Žemiau pateiktas pavyzdys, kaip atlikti interviu:
  - › Įsivaizduokite save įgijusį norimą profesiją. Kokius rūbus dėvite? Koks jūsų požiūris? Kaip jaučiatės? Kaip skamba jūsų balsas? Koks jūsų amžius? Ir t. t.
  - › Įgijote norimą profesiją. Kur esate? Apibūdinkite patalpą, kurioje esate ir šios patalpos įrengimą. Taip pat apibūdinkite pastatą ir aplinką, kurioje yra ši patalpa. Kaip ta vieta vadinasi? Kokias spalvas matote? Ir t. t.

- › Kas dar yra kambaryje kartu su jumis? Pateikite apibūdinimą žmonių, su kuriais bendraujate. Su kuo dirbate? Kodėl esate su šiais žmonėmis? Kas yra jūsų viršininkas? Kas jums patinka? Ir t. t.
  - › Ar galite apibūdinti savo darbą ir atliekamas užduotis?
  - › Kokios jūsų stipriosios pusės, įgūdžiai ir kompetencijos, reikalingos tokiam darbui? Kaip įgijote šiuos įgūdžius ir kompetencijas?
  - › Ar jus pripažįsta kolegos ir vadovai? Koks pripažinimas yra jums svarbus?
  - › Ar kolegos ar vadovai jus kritikuoja? Kaip reaguojate į kritiką?
  - › Kokie jūsų santykiai su šeima? Kokia jūsų šeimos nuomonė apie jūsų darbą? Ar šeima jus palaiko?
  - › Kokius patarimus duotumėt asmeniui, kuris ieško panašaus darbo?
  - › Ar pagalvotumėte apie darbo keitimą?
4. Po interviu, partneriai pasikeičia vietomis. Kitas asmuo padeda savo lapą ir atlieka tokius pačius veiksmus. Pabaigoje turi būti atliktas interviu.
5. Kai abu partneriai baigia šią veiklą, jie turėtų aptarti pojūčius, kuriuos patyrė proceso metu.

## **APIBENDRINIMAS**

- › Kaip jautėtės atlikdamas šį vaidmenį?
- › Koks jausmas būti lydymam partnerio viso proceso metu?
- › Ar sužinojote daugiau apie savo partnerį?
- › Kokios įgavote patirties?
- › Ar partnerystė yra naudinga priimant sprendimus, susijusius su ateities profesija?



# 2 SKYRIUS

TĖVŲ VAIDMUO  
PROFESINIO  
ORIENTAVIMO PROCESĖ

## 2.1. Šeimos nuostatos – veiksny, lemiantis vaiko karjeros pasirinkimą

Vaiko karjeros sprendimų priėmimo procesą formuoja nemažai išankstinių nuostatų, kurios susiaurina karjeros pasirinkimo galimybes.

Mūsų mąstymas metams bėgant keičiasi nežymiai. Dabarties suvokimą sąlygoja praeities mąstymo modeliai ir patirtis. O tai turi didelę įtaką sprendžiant vaiko karjeros klausimą. Visi turime išankstines nuostatas, kurios riboja profesijos pasirinkimo galimybes. Pavyzdžiui:

- › Nenorime, kad vaikas dirbtų „juodą“ darbą.
- › Nenorime, kad vaikas dirbtų rizikingą darbą, kuris keltų pavojų jo gyvybei.
- › Nenorime, kad vaikas dirbtų darbe, reikalaujančiame ilgų darbo valandų, ir dėl to kentėtų jo asmeninis gyvenimas.
- › Norime, kad vaikas dirbtų pelningą darbą.
- › Norime, kad vaiko darbas būtų saugus.
- › Nenorime, kad vaikui reikėtų iki darbo toli važiuoti arba, kad darbas reikalautų nuolatinio keliavimo.
- › Nenorime, kad vaikui reikėtų dirbti naktinėje pamainoje.
- › Darbas, susijęs su menu ar sportu, jau pats savaime atrodo kaip asmeninė drama.
- › Mums atrodo, kad kai kurie darbai skirti tik vyrams ar tik moterims.
- › Jei mėgstame savo darbą, norime, kad ir vaikai sektų mūsų pėdomis.
- › Jei nekenčiame savo darbo, nenorime, kad ir vaikai jį dirbtų.
- › Mėgstame atidėti vaiko karjeros sprendimus, manydami, kad iki jų dar reikia žengti daug svarbių žingsnių, pavyzdžiui, parinkti tinkamą mokyklą.
- › Kai kurie iš mūsų mano, kad tinkama mokykla ar universitetas savaime garantuoja nuostabią karjerą, todėl darome viską, kad tik vaikas patektų į konkrečią mokymo įstaigą.
- › Kai kurie iš mūsų palieka karjeros orientaciją vien tik mokyklos atsa-komybei.
- › Kai kurie iš mūsų galvoja, kad „žinome, kas geriausia“ mūsų vaikui. Nors niekada nesikonsultavome su specialistais, nelankėme jokių vaiko auklėjimų kursų, net nesikalbėjome su savo vaiku apie jo norus, vis tiek „žinome“, kokią ateitį vaikas turėtų planuoti.

Detaliau panagrinėkime kai kurias išankstines nuostatas.



## 2.1.1. Tėvų asmeniniai lūkesčiai

- › Šeimos profesijos dubliavimo schema. Kai kuriose šeimose yra „paveldimos“ profesijos, perduodamos iš kartos į kartą. Arba tėvai yra labai patenkinti savo profesija, todėl nori priversti vaikus sekti jų pėdomis, kad tai taptų šeimos tradicija. Dažniausiai tokie atvejai pasitaiko teisininkų, gydytojų, architektų šeimose. Tai būdinga ir tėvams, turintiems nuosavą verslą. Jie nori palikti šeimos verslą savo vaikams ir juos tam ruošia. Netgi jei ir yra svarių priežasčių tėvams taip elgtis, t. y. žinomas vardas, klientai, patirtis, kurią tėvai gali perduoti tiesiogiai vaikams, pastatai (biurai, gamyklos), tėvai vis tiek turi išanalizuoti savo vaikų poreikius, požiūrius, pateikti jiems pasiūlymų ir suteikti galimybę rinktis.

Darbe praleidžiame daug laiko, todėl jei darbas neteikia malonumo, dažnai būname irzlūs ir nervingi. Ar galime linkėti to ir savo vaikams? Todėl vaikui renkantis profesiją reikėtų susilaikyti nuo nepagrįstų reikalavimų bei primestų nurodymų. Pirmiausia, turime pamatyti, ar vaikas turi įgūdžių tam, ką jis nori veikti ateityje. Svarbu, kad vaikas jaustų pasitenkinimą, entuziazmą ir sėkmę darbe.

- › Visai kitos nuomonės laikosi tėvai, kurie nenori girdėti, kad jų vaikai rinktųsi tėvų profesiją. Galbūt jie taip elgiasi todėl, kad išgyvena didelę įtampą dėl netinkamai pasirinktos (arba išrinktos) profesijos. Tėvai nenori, kad jų vaikai susidurtų su tokiais pat jausmais. Tačiau, jei vaikas turi polinkį ar gabumą vienai ar kitai veiklai, būtų netikslinga **neleisti jam rinktis konkrečios profesijos**.
- › Kai kurie tėvai savo neišsipildžiusias profesines svajones bando įgyvendinti pasitelkdami vaikus. Savo vaiko asmenyje jie mato antrąjį „Aš“, kaip savęs pratęsimą. Taigi, jie gali priversti savo vaiką dėti visas pastangas vien tam, kad įgyvendintų tėvų svajonę, nors vaikui ji visiškai nepriimtina. Šioje situacijoje svarbu pakeisti tėvų požiūrį į vaiką, priimti realybę „Mano vaikas – ne Aš“.
- › Renkantis profesiją dažnai vyrauja mitas „Svarbu tik pinigai“. Šiuo požiūriu darbas sumenkinamas iki pragyvenimo lėšų šaltinio. Tiems, kurie vadovaujasi šiuo požiūriu, visiškai nesvarbu atlikti darbą su malonumu ar vertinti save pagal asmeninius įgūdžius, talentus ir poreikius.
- › Kitas mitas yra tai, kad didžiausias pasiekimas yra turėti darbą, o koks tai darbas – nėra svarbu. Stresas, kurį sukelia nemalonus darbas, yra toks didelis, kad po tam tikro laiko žmonės jį palieka. Tai nereiškia,

- kad kartais negalime atlikti nepriimtinos veiklos vien tam, kad įgautume patirties. Tačiau svarbu nesupainioti darbo su profesija.
- › Tam tikri finansiniai suvaržymai paveikia vaiko profesinį apsisprendimą labiau, nei išankstinės nuostatos. Daugeliu atvejų sprendimas lankyti mokyklą, universitetą ar atlikti darbą priklauso nuo finansinio aspekto. Dažniausiai tėvai išrenka vaikui mokymo įstaigą tame mieste, kuriame jie gyvena, vien dėl to, kad dėl didelių išlaidų negali vaiko leisti mokytis kur nors toliau. Tačiau šioje situacijoje galima rasti keletą sprendimo būdų: įvairių įstaigų programos arba nuotolinio, neakivaizdinio mokymo programos.

## 2.1.2. Išankstinės šeimos nuostatos apie konsultantą

Konsultantas kartais priimamas kaip įsibrovėlis į šeimą bei jos sprendimus. Manoma, kad jis per jaunas, neturi patirties auginant vaikus, arba tėvai jaučiasi taip, tarsi konsultantas į juos žiūrėtų iš aukšto. Kai kurie tėvai mano, kad lankytis pas konsultantą, reiškia pripažinti, kad jie nėra kompetentingi arba turi problemų, kurioms išspręsti reikalinga terapija. Taip yra todėl, kad apie konsultanto profesijos pasirinkimo klausimais vaidmenį ir naudą trūksta informacijos.

Konsultantas nenusprendžia, kokias studijas ar profesiją turi pasirinkti paauglys. Jis tik padeda įžvelgti vaiko ypatumus, talentus ar silpnąsias vietas bei padėti tėvams priimti sąmoningus sprendimus.

Beveik visi tėvai įsitikinę, kad puikiai pažįsta savo vaiką, tačiau vaikai taip dažnai nustebina. Konsultantas gali nuspėti elgesį tokiose situacijose, kokiose vaikas nėra buvęs, jis gali nurodyti patį tinkamiausią mokymosi būdą, patarti, kaip tobulinti sritis, kuriose vaikas nėra pakankamai stiprus. Konsultantas gali įvertinti vaiko savigarbos lygį, patiriamus sunkumus bei pateikti pasiūlymų, kaip atsikratyti tam tikrų problemų. Jis taip pat gali nustatyti vaiko ateities lūkesčių realumą, kiek jo siekiai sutampa su galimybėmis. Konsultantas taip pat pastebi visas išankstinės tėvų ir vaiko nuostatas, susijusias su profesija ir darbu, realybės ir galimybių neatitinkančius lūkesčius ir siekius. Jis atkreipia šeimos dėmesį į visus šiuos dalykus ir padeda kovoti su silpnosiomis pusėmis.

Asmenybės testai taip pat gali būti naudingi. Paauglystė – tai svarbių permainų metas, todėl neturėtų stebinti tai, kad paaugliai dažnai save vertina klaidingai, t. y. jie nėra tuo, kuo mano esą. Dėl to tėvai ne-

turėtų nuliūsti ar nerimauti. Svarbu skatinti paauglių norą atrasti save, vertinti bei priimti paauglį tokį, koks jis yra, neleisti, kad vaiką užvaldytų iliuzijos ar nusivylimai.

Konsultantas niekada nepakeis tėvų, neperims jų savybių, sugebėjimų ar įsipareigojimų. Jis tik teikia kompetentingus patarimus mokyklos, mokyklos disciplinų ir profesinio orientavimo klausimais. Konsultantas padeda tėvams suvokti, kurioje srityje vaikas gali save geriausiai realizuoti. Jis taip pat gali padėti vaikui kelti savigarbos lygį, ugdyti pasitikėjimą savimi.

### 2.1.3. Išankstinės šeimos nuostatos apie darbo rinką

Dalis tėvų mano, kad sėkmę karjeroje užtikrina žinios. Todėl kartais, net neatsižvelgdami į vaiko gebėjimus, polinkius bei poreikius, verčia vaiką mokytis papildomai ar siunčia mokytis į prestižinę mokyklą. Dažniausiai tik 30 proc. karjeros sėkmės lemia žinios, o likusius 70 proc. sudaro socialinio bendravimo kompetencijos, t. y. gebėjimas veikti socialinėje aplinkoje, valdyti konfliktus, dirbti komandoje ir kt. Norėdami lavinti būtent šias vaikų kompetencijas, galime paprašyti konsultanto informacijos apie įstaigas, kuriose yra organizuojamos socialinių gebėjimų lavinimo grupės arba ieškoti žinių, kaip tokius sugebėjimus lavinti namuose.

Kadangi darbo rinka pakankamai užpildyta, daugelis mano, kad profesijos pasirinkimas yra loterija. Kai kurie tėvai per daug nesirūpina vaiko karjera, nes nežino, kokie darbai bus reikalingi to laikmečio darbo rinkoje, tuo tarpu kiti tėvai savo vaikui nori konkretaus darbo, manydami, kad būtent tas darbas gali atnešti sėkmę. Toks mąstymas yra klaidingas, nes reikalingi visi darbai, esantys rinkoje. Svarbiausia, kad tai, ką darome, atliktume geriausiai ir darbdaviai mums teiktų pirmenybę. Tinkamiausi pasirodysite dirbdami tai, ką sugebate geriausiai. Mes gimėme turėdami asmeninį bagažą, pilną talentų ir gabumų. Juos vertindami ir tobulindami pasirodysime daug geriau nei tie, kurie šio bagažo neturi. Svarbiausia ne tai, kas bus rinkoje po penkerių ar dešimties metų, bet – atrasti ir atskleisti visas vaikų galimybes bei talentus.

Šiais laikais įsiliejimas į darbo rinką yra labai svarbus. Tai – globalus

procesas, leidžiantis susilieti žinioms / gebėjimams, perduodamiems įvairių socialinių subjektų, tokių kaip šeima arba mokykla.

Darbas suteikia socialinę naudą, savigarbą, ekonominę savarankiškumą ir socialinį pripažinimą. Darbas, tenkinantis asmeninius poreikius, kelia pasitenkinimą, sukuria teigiamą įvaizdį. Trumpai tariant, jis padeda integruotis.

Šiais laikais įdarbinimo politika nukreipta ne tik į jo kokybės gerinimą, bet ir į prieinamumą. Mes įgyjame aukštesnį išsilavinimo lygį, jaunų žmonių socialinė grupė yra vis labiau kvalifikuota, tačiau ir susiduria su vis didesniais sunkumais, įsiliejant į darbo rinką.

Šiandieninės problemos, sukeliančios sunkumų įsiliejant į darbo rinką, yra šios:

- › **Konkurencingumas.** Įsilieti į darbo rinką yra nelengva, nes ji perpildyta, didelis pretendentų į darbo vietą skaičius, vis aukštesnė jų kvalifikacija. Sunku rasti jaunų žmonių, neįgijusių kvalifikacinio laipsnio, o tai sunkina prieinamumą.
- › **Laiknumas.** Darbo vietos pastovumas yra dar viena problema, kurią reikia išspręsti išsivysčiusiose šalyse. Tiesa, yra daug pasirinkimo galimybių, bet ne visos siūlo stabilų darbą. Tai reiškia, kad jauni žmonės atideda šeimos kūrimą, kadangi darbo tęstinumas nėra užtikrintas. Dėl to jaunuoliai vėliau išeina iš tėvų namų ir pradeda gyventi atskirai.
- › **Visapusiškumas.** Pageidaujami aktyvūs darbuotojai, kurie geba atlikti keletą pareigų.
- › **Profesinių stereotipų dominavimas.** Stereotipai atitinka profesinius profilius, turinčius tam tikrą vertę visuomenėje (nebūtinai teigiamą), o tai iš anksto nuteikia priimti socialiai pripažintą sprendimą dėl ekonominio atlygio arba vykdomo visuomeninio darbo. Ką mes manome apie stereotipus? Ar jie paveikia vaikus?

## 2.1.4. Išankstinės tėvų nuostatos apie darbo pobūdį: vadovas arba darbuotojas

Dalis tėvų norėtų, kad jų vaikai dirbtų viešojo administravimo sektoriuje vien todėl, kad tai saugus, švarus, pastovaus tvarkaraščio darbas, nesvarbu net jei jis ir nebus gerai apmokamas. „Saugumas“, tėvų nuomone, yra svarbiausias faktorius. Tad kuo didesnėje įmonėje dirbs vaikas, tuo geriau, „saugiau“. Bet šis požiūris – pasenęs. Mes gyvename tokiais laikais, kai vienintelis tikrumas yra netikrumas, ir mes turime mokytį vaikus tai išgyventi. Šiandieninė darbo rinka yra labai dinamiška, tad sprendimai, esant tokioms sąlygoms, turi būti nukreipti ne į pasiruošimą ir saugaus darbo suradimą, bet į gebėjimą pasiruošti pokyčiams. Mokymasis, trunkantis visą gyvenimą, lankstumas, sugebėjimas prisitaikyti – tai pagrindiniai principai, kurių turėtų laikytis šiuolaikiniai paaugliai. Realybė rodo, kad žmogus darbo vietą keičia kas penkerius – septynerius metus, kartais tai įvyksta kartu su profesinio profilio pokyčiais.

Kai tėvų klausama, ar jų vaikas gali tapti verslininku, dauguma tėvų pareiškia, kad šią galimybę turi tik tie vaikai, kurie yra kilę iš šeimų, užsiimančių verslu. Tai yra neteisingas įsitikinimas. Svarbiausia yra verslumo gebėjimai: istorija rodo, kad vaikai, nepasizižymintys verslumo dvasia, per trumpą laiką sužlugdo paveldėtą šeimos verslą.

Ateities perspektyvos patvirtina, kad smulkusis verslas plėsis ir bus vystomas tose rinkos nišose, kurių didžiosios įmonės nenagrinėja. Manoma, kad ateityje didelės įmonės taps dar didesnėmis, o smulkusis verslas suklestės, nes jis perims klientus, kurie nėra pelningi didelėms įmonėms. Vidutinio dydžio įmonės sumažės ir galiausiai dėl konkurencijos bus perimtos, t. y. jas „praris“ didžiosios. Tokioje rinkos situacijoje įkurti nedideles šeimos įmones bus geras pasirinkimas. Konsultantas jus supažindins, kokių talentų bei gebėjimų reikia šiam sprendimui.

Kai kurie žmonės tvirtina, kad norint užsiimti verslu, reikia mokėti sukčiauti. Iš tikrųjų yra tokių „verslininkų“, tačiau nereikia to taikyti visiems. Sėkmingi verslininkai teigia, kad sąžiningumas yra kertinis akmuo kuriant verslą, be jo prarasite klientus, tiekėjus, patikimumą ir vienintelis tokios veiklos rezultatas – verslo žlugimas.

## 2.2. Tarpusavio supratimas – teisingų sprendimų priėmimo garantas

Šiais laikais viena pagrindinių problemų yra ta, kad dažniausiai abu tėvai dirba ir jiems pritrūksta laiko savo vaikams. Be to, tėvai nesidomi savo vaikų pasiekimais ar problemomis. Tai sukelia tėvų ir vaikų santykių atšalimą, bendravimas tampa minimalus. Vaikų reakciją į tokią situaciją – nusivylimas ir ignoravimas (Junge Liberale, 2007). Dar viena problema – kai tėvai sieja didelius lūkesčius su vaikais, kurie, veikiami didžiulės įtampos, bando tuos lūkesčius pateisinti. Dažniausiai tokio elgesio pasekmės – vaikų depresija ir pasipriešinimas, o tai trikdo normalų vaikų vystymąsi (Eltern setzen Kinder, 2000). Bendravimo problemos taip pat gali kilti esant gyvenimo ciklo skirtumams. Vaikai yra mokomi galvoti apie laiką ir jo galimybes, žvelgiant į ateitį, tuo tarpu tėvai galvoja apie likusį laiką ir galimybes, kurios mažėja (Health Canada, 2005). Vaikai siekia nepriklausomybės ir savikontrolės, tuo tarpu tėvai susiduria su vaiko kontrolės praradimu. Todėl tėvai stengiasi paveikti vaikus patarimais, nuomonėmis ir sprendimais, kuriuos pastarieji dažniausiai atmeta. Nors vaikams reikia patarimų ir profesionalios tėvų paramos, jie nenori jaustis įtakojami ir kontroliuojami. Didžiausia problema, kad tėvai dažnai nesupranta savo vaikų norų, ateities planų ir lūkesčių. Bendravimo mažėjimas gali atsirasti ir todėl, kad tėvai naudoja šnekamąją kalbą tradiciniu būdu, tuo tarpu jauni žmonės komunikuoja moderniu būdu (bendravimas su bendraamžiais).

Labai svarbu suvokti principus, kurie sudaro efektyvaus bendradarbiavimo su vaiku pamatą. Juos galima išreikšti keliomis tezėmis:

1. Kiekvienas žmogus puoselėja tam tikras vertybes, poreikius, pomėgius ir troškimus, kurie iš pagrindų lemia jo veiksmus. Mes ir mūsų vaikai esame būtent tokie žmonės. Kiekvienas iš mūsų turime teisę į savo poreikius ir pomėgius, tačiau jie ne visada sutampa.
2. Žmonių bendravimą galime palyginti su ekonominiais sandoriais, o ekonominį požiūrį pritaikyti žmonių elgsenai. Vadovaudamiesi tokiu požiūriu santykiuose, turime nepaliaujamai derėtis dėl savo interesų.
3. Tokių santykių ar sandorių požiūrio tikslas – nei vienam neleisti

pralaimėti. Vadovaudamiesi solidarumo ir empatijos dvasia, pagarba vienas kito teisėms ir pomėgiams, kiekvienas be išimties gali tapti nugalėtoju.

4. Asmeniniai santykiai lemia viską: įtaką, išsilavinimą, bendradarbiavimą. Neįmanoma išauklėti to, kuris nenori leistis auklėjamas. Su vaiku įmanoma bendradarbiauti tik jei jūsų santykiai draugiški.

Todėl reikia tėvus paskatinti įveikti savo egocentrišką nuostatą, kuria vadovaudamiesi jie pildo tik savo pačių troškimus, kartais net patys to nesuvokdami. Pamėginkime pakeisti ją kitu požiūriu – noru suprasti vienas kito poreikius. Tokia pozicija leis kiekvienoje situacijoje rasti visus tenkinantį sprendimą.

Į šiuos principus reikia ypatingai atsižvelgti auklėjimo proceso metu, nes vaikas ir jo auklėtojas (tėvas ar mokytojas) nėra lygūs. O tai reiškia, kad vaikas ne tik negali efektyviai apginti savo teisių, bet dar ir tikisi, kad auklėtojas išmokys jį, *kaip* jas ginti, neskriaudžiant silpnesnių už save ar žiūrint vien savo naudą.

## 2.3. Užduotys. Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

### 2.3.1. Užduotis. Jei aš būčiau...

#### TIKSLAI:

suteikti dalyviams žinių apie:

- › save;
- › žmonių skirtumus ir panašumus;
- › savęs suvokimą ir kaip tave suvokia kiti.

LAIKAS. 40 min.

FORMOS: individualus darbas, diskusija.

PRIEMONĖS: rašiklis, popierius, lenta.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

- › Jei aš būčiau...
1. Kiekvienas dalyvis užpildo formą, užbaigdamas žemiau pateiktus teiginius:

Jei aš būčiau gyvūnas, aš būčiau...

Jei aš būčiau muzikos instrumentas, aš būčiau...

Jei aš būčiau vanduo, aš būčiau...

Jei aš būčiau gamtos reiškiny, aš būčiau...

2. Kiekvienas perskaito savo užbaigtus sakinius pagrįsdamas savo atsakymus (KODĖL?).

› Kas aš esu? (žr. II dalies 8 užduotį)

Turi būti pateikiami komentarai apie skirtumus: kaip mes matome save ir kaip mus mato kiti (pagal Johari lango teoriją, žr. *lentele*). Langai nėra vienodi. Kaip galime padidinti atvirą erdvę, sumažindami kitas? Bendraudami, būdami nešališkais, atpažindami savo silpnąsias vietas, priimdami kitus žmones tokius, kokie jie yra, draugaudami (jei neturėsite draugų, niekas jums nepasakys, kad buvote neteisis), pasiruošę pokyčiams ir taip toliau.

### **Johari lango modelis**

	Žinoma man	Nežinoma man
Žinoma kitiems	Atvira sritis	Nematoma sritis
Nežinoma kitiems	Paslėpta sritis	Nežinoma sritis

**Atvira sritis** – visos žinios apie asmenį, kurios prieinamos ir kitiems, visiško aiškumo sritis.

**Paslėpta sritis** – aplinkiniams neprieinamos žinios apie asmenį.

**Nematoma sritis** – visos aplinkinių žinios apie žmogų, tačiau pačiam asmeniui dėl vienu ar kitu priežasčių jos neprieinamos.

**Nežinoma sritis** – viskas, ko apie save nesuvokia nei pats žmogus, nei aplinkiniai.

› **Tikras draugas**

1. Paprašykite kiekvieno dalyvio ant popieriaus lapo per penkias minutes parašyti dešimt savybių, kuriomis turi pasižymėti tikras draugas.



2. Ant lentos surašykite visas jų išvardintas savybes. Tas savybes, kurias kartojasi, pažymėkite.
3. Aptarkite rezultatus.
4. Po diskusijų ir argumentų pateikimo paprašykite grupės išrinkti penkias pačias svarbiausias idealaus draugo savybes.
5. Dalyviai lygina rezultatus su asmenine patirtimi „Aš esu...“, tam, kad suvoktų, kurios „idealaus draugo“ savybės jiems būdingos. Norėdami bendradarbiauti su savo vaiku, mes turime būti jam geru draugu.

### APIBENDRINIMAS

- › Kas jūs esate? Kokį svarbiausią dalyką sužinojote apie save?
- › Kaip skiriasi jūsų savęs suvokimas ir kitų žmonių nuomonė apie jus?
- › Ar jūs esate geras draugas?

### 2.3.2. Užduotis. Išminties žodžiai

**TIKSLAS.** Sudaryti galimybę tėvams išsakyti savo mintis apie įvairius gyvenimo aspektus.

**FORMOS:** individualus darbas, diskusija.

**LAIKAS.** 20 min.

**PRIEMONĖS:** rašikliai, popieriaus lapai.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Taškeliais pažymėtose vietose dalyviai parašo mintis, kurias norėtų savo vaikui pasakyti apie šiuos gyvenimo aspektus:

**DRAUGAI** .....

**LAISVALAIKIS**.....

**DARBAS** .....

**MORALĖ**.....

**MEILĖ** .....

**SANTUOKA**.....

2. Vyksta diskusija apie tai, kaip tėvai moko vaikus elgtis įvairiose gyvenimo situacijose.

### 2.3.3. Užduotis. Būdamas tavo vietoje

#### TIKSLAS

Padėti suvokti, kad nuomonės gali kisti:

- › pakeitus savo ateities vaizdą, savo požiūrį, įvairių dalykų vertinimo būdą;
- › įsijautus į kito asmens, kuris turi apsispręsti, vaidmenį;
- › ieškant sprendimo būdo per kitų žmonių poreikių ir asmenybės suformuotą prizmę.

**FORMA.** Diskusija.

**LAIKAS.** 90 min.

**PRIEMONĖS:** rašikliai, popieriaus lapai.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Paprašykite dalyvių prisiminti ir pasidalinti savo ar savo pažįstamų istorija, kurioje vaiko siekui pasirinkti norimą profesiją prieštaravo tėvai.
2. Išsirinkite vieną situaciją, su kuria visi sutinka, ir ją išanalizuokite. Išsirinkus situaciją, paprašykite asmens, kuris ją pateikė, suteikti daugiau informacijos apie vaiką, šeimą, ir jos argumentus apie vaiko profesijos pasirinkimą.
3. Grupė suskirstoma į 2 komandas, pastarosios tampa kiekvienos pusės „teisėjomis“. Viena komanda palaikys vaiko, kita – tėvų nuomonę.
4. Komandos susėda viena priešais kitą ir mėgina įtikinti, kad ji yra teisi, pateikdama argumentus ir atsakydama į priešininkų komandos klausimus.
5. Komandos pasikeičia vaidmenimis. Ta, kuri palaikė tėvus, turės palaikyti vaiką ir atvirščiai. Komandoms suteikiama penkiolika minučių pasiruošti argumentus ir kontrargumentus.
6. Komandos vėl susėda viena priešais kitą ir kiekviena jų mėgina įtikinti priešininkus, kad ji yra teisi, pateikdama argumentus ir atsakydama į klausimus. Nėra svarbu, ar vienai iš komandų pavyksta įtikinti kitą, ar ne.
7. Dalyviai komentuoja, kaip jie jautėsi kiekvienoje situacijoje.

Šiuo pratimu norima parodyti, kad kai pabandote palaikyti iš pradžių nepriimtinius argumentus, jūsų jausmai pasikeičia, ir jūs sugebate priimti tai, su kuo anksčiau nesutikote. Atlikdami šį pratimą galime situaciją pamatyti kito žmogaus akimis. Taip auga kito asmens troškimų bei siekių supratimas ir empatija.

## APIBENDRINIMAS

- › Kokius pajutote jausmus, kai turėjote palaikyti idėjas, kurioms anksčiau prieštaravote (smerkėte), tuo pačiu metu prieštaraudami tam, ką palaikėte anksčiau?
- › Kokia dabar jūsų nuomonė apie dvi galimybes, išnagrinėtas užduotyje?

### 2.3.4. Užduotis. Profesijos pasirinkimas

#### TIKSLAS

Pagrindinis tikslas – leisti patirti, ką reiškia būti tėvu, vaiku, konsultantu vaiko karjeros kelio pasirinkimo metu. Vaidmenų žaidimas pakankamai gerai parodo galimas klaidingas situacijas ir kokius jausmus jos gali sukelti. Tai ypač svarbu konsultantui, kadangi realybėje jis susiduria su panašiomis konfliktinėmis situacijomis.

**FORMA.** Vaidmenų žaidimas.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** kortelės su užrašais: Tėvas, Motina, Vaikas, Konsultantas.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Kortelės padalijamos į tris dalis.
2. Išrenkami keturi savanoriai iš grupės, kurie atliks šiuos vaidmenis: motinos, tėvo, vaiko ir konsultanto. Jie pasirenka kortelę iš atitinkamos vaidmenų grupės ir atsisėda taip, kad juos matytų ir girdėtų kiti grupės nariai. Vaidmenų atlikėjams skiriamos penkios minutės, kad jie įsijaustų į vaidmenį, kurį atliks. Vaidinimas prasideda.
3. Vaidinama šeimos konsultavimo scena, kurios tema – vaiko profesinis pasirinkimas. Joje dalyvauja ir mokyklos konsultantas. Vienas iš tėvų pradeda diskusiją sakydamas, kad jis turi savo nuomonę apie

vaiko profesiją ir pateikia savo argumentus. Diskusiją taip pat gali pradėti ir konsultantas.

4. Paeiliui kiekvienas vaidmens atlikėjas pateikia savo argumentus ir prieštarauja kito argumentams. Konsultantas vadovauja diskusijai ir pareiškia savo nuomonę vienu ar kitu klausimu.
5. Po dešimties minučių vaidinimas sustabdomas ir vaidmenų atlikėjai pateikia labai trumpus komentarus apie tai, kaip kiekvienas iš jų gynė savo nuomonę. Svarbu tai, kad į diskusiją įsijungtų ir stebėtojai, kurie pareiškė savo nuomonę, kaip jie būtų apgynę argumentus ar pateikę kitų, geresnių problemos sprendimo būdų. Atlikėjai pasikeičia vaidmenimis, ypač vaiko ir konsultanto, ir veiksmai prasideda vėl. Vaidinimas vyksta, kol visi pareiškia savo sprendimo variantus ir idėjas.
6. Pasirenkamos kitos kortelės, pradedama vaidinti nauja scena, kurioje vaidmens atlikėjai bus tie, kurie anksčiau stebėjo – žiūrovai tampa aktoriais. Tikslas nėra priimti sprendimą, susijusį su profesija, tačiau kartais netikėtai gali būti rastas tinkamas sprendimas. Laiminga vaidinimo pabaiga gali būti:
  - › problemų, dėl kurių šeima konsultuojasi, pripažinimas;
  - › temperamento, asmenybės, troškimų, motyvacijos, siekių skirtumų pripažinimas;
  - › artimesnio vaiko ir tėvų, tėvų ir vaiko, tėvų ir konsultanto bendravimo prielaidų sukūrimas;
  - › padidėjęs pasitikėjimas konsultantu;
  - › sprendimų priėmimas kartu, įtraukiant tėvus į profesijos pasirinkimo procesą;
  - › sprendimai keisti požiūrį tam, kad būtų įmanomas geresnis bendradarbiavimas su vaiku;
  - › sprendimas leisti vaikui atlikti tam tikrus profesinio kryptingumo nustatymo testus.

## APIBENDRINIMAS

- › Kaip jūs jautėtės, atlikdami vieną ar kitą vaidmenį?
- › Ar manote, kad esate pasiruošęs susidurti su tokiomis situacijomis kaip konsultantas? Kurioje srityje, jūsų manymu, jums reikalingas geresnis pasirengimas ir kaip planuojate to siekti?

## Vaidmenų kortelės

<p><b>1 TĒVAS</b></p> <p>Tēvas yra teisininkas ir reikalauja, kad jo vaikas taptų teisininku, kadangi tai yra šeimos tradicija, tėvas yra gerai žinomas mieste, turi savo nuolatinius klientus.</p>	<p><b>2 TĒVAS</b></p> <p>Tėvas turi nekilnojamojo turto agentūrą ir nori, kad jo vaikas siektų tokios pat profesijos todėl, kad jam šis verslas pasisekė.</p>	<p><b>3 TĒVAS</b></p> <p>Tėvas yra inžinierius ir nori, kad jo vaikas mokytųsi technologinio profilio mokykloje bei rastų saugų darbą didelėje įmonėje. Jis nerizikuoja ir nesupranta menininkų.</p>
<p><b>4 TĒVAS</b></p> <p>Tėvas prieš, kad jo vaikas stotų į universitetą. Jis sako, kad tai yra laiko ir pinigų švaistymas. Jis nori, kad jo vaikas susirastų darbą.</p>	<p><b>5 TĒVAS</b></p> <p>Tėvas nepritaria sūnaus pasirinkimui, nes jis dirba tokį patį darbą ir nėra juo patenkintas (turite nustatyti neigiamas darbo puses ir pagrįsti savo nuomonę).</p>	<p><b>6 TĒVAS</b></p> <p>Tėvas ginčijasi su konsultantu sakydamas, kad mokyklos pareiga yra spręsti profesinio orientavimo klausimus, nėra pakankamai darbo vietų, o valdžia nieko dėl to nedaro. Jis vengia imtis atsakomybės. Jei jo vaikas studijuos universitete, vienintelis tėvo noras dėl finansinių priežasčių yra tai, kad universitetas būtų tame pačiame mieste. Bet geriausiai būtų, jei vaikas pradėtų dirbti ir išsikeltų gyventi kitur.</p>

**7 TĖVAS**

Tėvas mano, kad jei jis turi mokėti už mokslą, geriau pasirinkti prestižinį, gerą universitetą, kuris garantuos jo vaikui gerą darbą ir investuotų pinigų gražą ateityje (vaikui tapus teisininku ar daktaru). Jei vaikas nesutinka, tėvas nemokės už studijas universitete.

**8 TĖVAS**

Tėvas – biologas, nepatenkintas darbu, jis norėjo tapti daktaru. Dabar jis sieja savo lūkesčius su vaiku norėdamas, kad šis pasiektų tai, ko trūko pačiam tėvui. Jo tėvai negalėjo sumokėti už papildomas pamokas, kad gerai išlaikytų egzaminus, ir padengti studijų išlaidų, nes universitetas buvo kitame mieste.

**6 MAMA**

Mamai nepatiko gyvenimas mieste dėl triukšmo, grūsties, užterštumo ir įvykių greitumo. Ji troško gyvenimo kaime, kur beveik visuomet patogu. Mama reikalauja, kad jos vaikas įgytų profesiją, tinkama darbui kaime (mokytojas, daktaras, dantų gydytojas, veterinaras, agronomas ir t. t.).

**1 MAMA**

Mama, netapusi menininke (tapytoja, aktore, muzikante), savo lūkesčius sieja su vaiku ir nori, kad jam pasisektų ten, kur nepasisekė jai, nes jos manymu tėvai jos nepalaikė.

**2 MAMA**

Mama ginčijasi su konsultantu sakydama, kad jis per jaunas, neturi patirties (ką jis gali žinoti apie vaikus!?), kalba iš knygų, nesupranta tėvų. Motina sako, kad ji geriausiai pažįsta savo vaikus ir jai reikia patarėjo, kuris pasakytų, kokį priimti sprendimą, susijusį su jos vaiku. Ji žino, ką reikia daryti, ji jau priėmė sprendimą (dėl darbo), o patarėjas turi jai padėti įtikinti vaiką.

**3 MAMA**

Mama nenori, kad jos vaikas įstotų į universitetą, nes tai reikštų, kad vaikas taps nepriklausomas ir ji bijo, kad jis iškeliaus toli nuo namų. Ji numatė darbo vietą miesto įmonėje ir jau kalbėjo su direktoriumi, kad šis palaikytų darbo vietą, kol jos vaikas baigs mokyklą. Motinai yra svarbu, kad jos vaikas turėtų darbą, nesvarbu koks jis bebūtų.

**4 MAMA**

Mama nori, kad jos vaikas lankytų konkrečią mokyklą. Ji žino (iš kaimynų, draugų, ir tai jai svarbu), kad tai vienintelė gera mokykla ir kad ji gali užtikrinti sėkmę vaiko gyvenime.

**5 MAMA**

Mama nenori, kad vaikas dirbtų tokį pat darbą kaip tėvas, nes jis visuomet užsiėmęs ir visai neturi laiko šeimai. Taigi, ji nenori darbo, kuris reikalauja daug laiko (verslininkas, daktaras), arba atims per daug laiko keliaujant, dirbant naktinėse pamainose. Mama norėtų, kad jos vaiko darbo laikas būtų griežtai apibrėžtas.

**7 SŪNUS / DUKTĖ**

Jis / ji nori keliauti ir dirbti užsienyje, tik tam, kad sutiktų naujų žmonių, pasilinksminėtų ir pakeliautų, o vėliau nuspręstų, kokios ateities karjeros norėtų.

**KONSULTANTAS**

Jo tikslas – profesinis orientavimas, jis turi susitelkti ties būsima vaiko profesija, o ne spręsti tėvų problemas.

Jis turi atsižvelgti į mokymosi rezultatus ir atkreipti dėmesį į vaiko talentus, interesus, polinkius ir troškimus.

Jis turi nurodyti darbui, kurio vaikas arba tėvai nori, būtinus gabumus ir talentus, palyginti siekius ir troškimus su galimybėmis..

Jis turi būti atsargus ir pastebėti, jei tėvai pernelyg spaudžia ir vadovauja savo vaikui, todėl pastarasis nori persikelti į kitą miestą tik tam, kad atsikratytų tėvų priežiūros, arba tik tėvai mano, kad vaikas turi studijuoti kitame mieste.

**8 SŪNUS / DUKTĖ**

Jis / ji turi draugę / draugą, jie nori susituokti dabar ir kartu gyventi. Karjera šiuo metu nėra svarbiausia, jie vėliau pagalvos, ką veiks ateityje.

**1 SŪNUS**

Jis nori profesijos, susijusios su kompiuteriais, nes daugelis jo draugų tuo domisi.

**DUKTĖ**

Ji nori studijuoti biologiją universitete, kuris yra kitame mieste, nes ten gyvena jos vaikas.

**2 SŪNUS / DUKTĖ**

Jis nori studijuoti bet kuriame universitete kitame mieste tik todėl, kad išvengtų tėvų kontrolės, bet tam vaikas turi rasti rimtą priežastį. Jis gali pasiūlyti daugiau pasirinkimo variantų, kad būtų surastas tėvams priimtinas sprendimas.

**3 SŪNUS**

Jis nori pradėti savo verslą, o studijas tęsti vėliau, pirmiausia jis nori tapti nepriklausomu nuo tėvų.

**DUKTĖ**

Ji nori ne įstoti į universitetą, o baigti kosmetologijos kursus ir po to atidaryti privatų kosmetikos saloną.

**4 SŪNUS**

Jis groja gitara ir nori suburti savo grupę, vykti į koncertus ir pardavinėti kompaktinius diskus. Iki dabar jis yra sukūręs keletą dainų ir grojo keliuose mokyklos renginiuose.

**DUKTĖ**

Ji nori ištekėti už turtingo vyro ir po to nesijaudinti dėl jokių studijų arba darbo.

**5 SŪNUS**

Jis nori tapti inžinieriumi, bet jo matematikos rezultatai nėra tokie geri – galbūt ne dėl sugebėjimų trūkumo, bet dėl kitų priežasčių.

**DUKTĖ**

Ji nori studijuoti ekonomiką, bet jos matematikos rezultatai nėra tokie geri – galbūt ne dėl gebėjimų trūkumo, bet dėl kitų priežasčių.

**6 SŪNUS**

Jis nori būti mechaniku ir taisyti automobilius.

**DUKTĖ**

Ji nori tapti modeliu.



**7 MAMA**

Jos vertybės tvirtai susietos su finansine nepriklausomybe. Ji mano, kad privatus verslas – vienintelis kelias į sėkmę, dėl to ji pataria savo vaikui neaukoti per daug metų studijoms, bet pradėti savo verslą arba stoti į verslo mokyklą.

**8 MAMA**

Jos vertybė – gyvenimas turi būti intensyvus. Ji pataria vaikui imtis profesijos, kuri leis jam daug keliauti (stiuardėsė, gidė, ir pan.).

## 2.3.5. Užduotis. Mano vaikas norėtų tapti...

### TIKSLAS

Padėti tėvams suprasti, ar jie gerai pažįsta savo vaikus ir žino jų lūkesčius.

**FORMA.** Individualus darbas.

**LAIKAS.** 20 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapas, rašiklis.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Tėvai turi atsakyti į klausimus, pateiktus užduoties lape.
2. Atsakius į klausimus, jiems pasiūloma atkreipti dėmesį schemą ir pamąstyti:
  - › *Kuo norėjote tapti?*
  - › *Kaip manote, kuo ateityje taps jūsų vaikas?*
  - › *Ar tikrai manote, kad jam / jai patiks tai, ką užrašėte?*

Šie klausimai padės jums sužinoti, ar tikrai gerai pažįstate savo vaikus ir jų lūkesčius. O gal priešingai – apsunkinate vaiko apsisprendimą, nes norite, kad vaikas įgyvendintų jūsų lūkesčius.

## UŽDUOTIES LAPAS

Kokį darbą dirbate?

Kokį darbą norėjote dirbti?

Kokias profesijas laikote svarbiausiomis?

Kokios profesijos, jūsų manymu, yra visiškai nenaudingos?

Ko mokosi jūsų vaikas? (Jei jūsų vaikas nesimoko, paaiškinkite, ką veikia.)

Kuo jūsų vaikas norėtų tapti? Kokį darbą norėtų dirbti?

Ar apie tai kalbėjote su savo vaiku?

Ar esate įsitikinęs tuo, ką čia parašėte?



# 3 SKYRIUS

KAIP MOTYVUOTI  
TÈVUS?

### 3.1. Motyvacijos teorijos

Motyvacija – veiksnys, suteikiantis žmogui energijos veikti. Motyvuoti tėvai – tėvai, gerai žinantys ir aktyviai atliekantys savo vaidmenį šeimoje. Tai tėvai, sugebantys būti ne pasyviais dalyviais, o aktyviais patarėjais savo vaiko gyvenime, ypač jam priimant svarbius gyvenime sprendimus.

Motyvacijos sampratos painumas yra sąlygotas skirtingų teorinių požiūrių į aiškinamą elgesį. Šių teorijų skirtumas apibrėžia skirtingas požiūris į tai, kokie veiksniai lemia motyvaciją, t. y. kas slypi už elgesio priežasčių. Toliau pateikiame svarbiausias motyvacijos teorijas. (Feldman R. S., 1997):

**Instinktų teorija.** Tai viena seniausių teorijų, teigianti, kad elgesį sukelia biologinės, įgimtos, mechaninės jėgos. Tik gimusio žmogaus elgesys jau yra „užprogramuotas“, siekiantis išlikimo. Toks „užprogramuotas“ elgesys yra vadinamas instinktu. Instinktai pasižymi stipria energija, kuri nukreipia asmens elgesį tam tikra kryptimi. Pastaruoju metu instinktų teorija stipriai kritikuojama. Nors žmogaus elgesiui taip pat būdingi tam tikri įgimti polinkiai, tačiau jo elgesys yra pernelyg sudėtingas, kad jį būtų galima paaiškinti vien įgimtais instinktais.

**Sužadavimo teorija: skatinimo ieškojimas.** Kiekvienas žmogus turi optimalų fiziologinio jautrumo lygį, kurį nori palaikyti. Tai pasiekama išlaikant tam tikrus skatinimo ir veiklos lygius, kurie priklausomai nuo situacijos, gali didėti arba mažėti<sup>1</sup>. Per mažas sujaudinimas – apatija, per didelis – šokas, stresas.

**Skatinimo teorija.** Ši teorija teigia, kad motyvaciją sukelia ne tik skatinimas ar vidaus poreikiai, bet ir išorės poreikiai. Veiksmai turi būti nukreipti gauti teigiamas paskatas ir išvengti neigiamų. Didelę reikšmę turi laukiama vertė ir kiek ji atitinka vidinius poreikius.

**Priešingo proceso teorija.** Tai dviejų pastarųjų teorijų kombinacija. Susijaudinimas padidina ramios reakcijos gamybą nervų sistemoje ir atvirakščiai (Solomon y Corbit, 1974). Tai reiškia, kad kiekviena reakcija į dirgiklį automatiškai sąlygoja ir priešingą reakciją (krūptelėję nuo didelio garso, tuoj pat atsipalaiduojame). Naudojant tą patį dirgiklį keletą kartų, pirminė reakcija susilpnėja, o priešingas procesas sustiprėja.

<sup>1</sup> Ši teorija yra svarbi dėl sričių įvairovės, kuriose ji gali būti taikoma.

**Pažinimo teorija.** Ši teorija aiškina individualų elgesį per lūkesčių, įsitikinimų, mąstymo bei pasaulio suvokimo prizmę.

**Maslowo teorija. Žmonių poreikių hierarchija.** Maslowas skiria stygiaus motyvaciją, kurią sukelia nepatenkinti pagrindiniai poreikiai, ir augimo motyvaciją, kuri sukelia norą pakeisti esamą situaciją. Ši teorija aiškina, kad motyvacija kinta hierarchiniu principu – tik patenkinus žemesniuosius poreikius (fiziologinius), kyla aukštesnės pakopos principai (saugumo ir t. t.) (Maslow A. H., 1975).

## 3.2. Motyvaciją formuojantys veiksniai

**Motyvacija ir individualumas: paskatinimo suradimas.** Kiekvienas asmuo jaučiasi motyvuojamas dalykų, kurie jį patenkina ar suteikia gerą savijautą. Pirmas žingsnis motyvuojant tėvus – atrasti tai, kas sukels jiems pasitenkinimą. Kiekvienas jaučia, supranta ir veikia specifiniu ir asmeniniu būdu, taigi motyvacija yra taip pat specifinė ir individuali. Tik atsižvelgdami į šį aspektą, galime rasti paskatinimą, kuris paveiktų motyvacijos atsiradimą.

**Motyvacija ir poelgis. Abipusiai santykiai.** Skirtingos studijos bando ištirti, ar egzistuoja optimalus motyvacijos lygmuo, sąlygojantis aki-vaizdų elgesio pablogėjimą. Dėl to kyla šie klausimai: Kas nustato motyvacijos lygį? Kokie veiksniai formuoja motyvacijos ir poelgio santykį? Kaip motyvacija gali padėti pasiekti tikslą?

Atsakę į šiuos klausimus, galėsime pagerinti vaikų ir tėvų santykius.

**Motyvacija ir smalsumas.** Kas skatina motyvaciją? Atrodo teisinga, kad labiausiai motyvacija priklauso nuo siekiamo tikslo ir lūkesčių. Tačiau nepamirškime smalsumo – noro atrasti ir pasiekti.

Smalsumas taip pat yra motyvacijos sukeltas veiksnys, kadangi jis veda mus į nežinomybę. Be jo žmonės tampa nuobodžiaujančiais, nuolankiais, susirūpinusiais, nors galbūt išvengia rizikos, todėl naujos ir patrauklios užduotys sulaukia didesnio susidomėjimo.

## 3.3. Užduotys. Strategijų, užtikrinančių teigiamus tėvų grupės motyvacijos rezultatus, kūrimas

### 3.3.1. Užduotis. Aš esu toks

#### TIKSLAS

Pagerinti tėvų žinias apie save, savęs suvokimą.

**FORMA.** Darbas grupėse.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** kortelės su būdvardžiais, apibūdinančiais asmenis.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Grupė suskirstoma į mažas grupėles po 3–4 asmenis, kurie susėda ratu. Kiekviena grupė gauna kortelių.
2. Vadovas paaiškina, kad ant kiekvienos kortelės yra užrašytas būdvardis, kuris gali tikti arba netikti konkrečiam asmeniui.
3. Užverstos kortelės padedamos rato viduryje. Kiekvienas grupės narys iš eilės paima po vieną kortelę, atverčia ją ir paklausia, kam iš grupelės narių būdinga savybė, nurodyta kortelėje. Jei nors vienas grupės narys tai pripažįsta, jis turi paaiškinti kodėl taip mano. Jei yra keli žmonės, kurie mano turintys tokią savybę, visi turi paaiškinti, kodėl jie taip mano. Kas turėtų gauti kortelę, nuspręsus grupė.
4. Kai baigiasi laikas arba kortelės, dalyviai grįžta į didelę grupę. Kiekvienas pristato korteles, kurias turi, bei pasako, ką mano apie save.

#### APIBENDRINIMAS

Galima užduoti papildomus klausimus, kurie padeda patobulinti žinias apie save.

- › Ar tikrai save matote tokį?
- › Ar manote, kad kiti jus mato taip pat, kaip ir jūs matote save?
- › Ar jūs esate savimi patenkintas?
- › Kaip jūs jautėtės negavęs kortelės?
- › Kaip manote, kaip jautėsi kiti, kai jūs gavote korteles?



### 3.3.2. Užduotis. Motyvacija

#### TIKSLAI:

- › suprasti saugumo ir pasitikėjimo svarbą vertinant save;
- › nustatyti tuos motyvacinius elementus, kurie lemia tai, kaip mes elgiamės;
- › pagilinti žinias apie savo galimybes, padedančias didinti savigarbą ir savęs suvokimą.

**FORMOS:** individualus ir grupinis darbas.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** popieriaus lapas ir rašikliai.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Vadovas paprašo kiekvieno dalyvio įvardinti dalykus ar įvykius, užtikrinančius saugumą šeimoje, darbe ir visuomenėje. Jie turi surasti bent penkias galimybes kiekvienai grupei. Kiekvieną atsakymą dalyvis turi užrašyti ant atskiro lapo didelėmis raidėmis, lyg tai būtų plakatas.
2. Dalyviai suskirstomi į mažas grupėles po keturis ar penkis asmenis. Grupelėse dalyviai analizuoja, ką kiekvienas užrašė, ir prieina prie bendros išvados, kas iš tikrųjų atneša gerovę ir kas gali tapti motyvaciniu elementu kiekvienoje anksčiau minėtoje srityje.
3. Kiekviena grupelė savo išvadas pateikia bendrai grupei. Grupės vadovas išvadas surašo ant lentos, nupiešia Maslowo piramidę ir analizuoja gautus duomenis.

#### APIBENDRINIMAS

Svarbu, kad kiekvienas dalyvis pabandytų atsakyti į šiuos klausimus:

- › Ar jums buvo sunku ieškoti dalykų, užtikrinančių saugumą darbe, šeimoje ir visuomenėje?
- › Ką manote apie kitų indėlį?
- › Kaip manote, kuriame Maslowo piramidės lygyje jūs esate? Kodėl?
- › Ar manote, kad galite ieškoti palankių veiksmų, kurie jūsų amžiuje galėtų sukelti motyvaciją? Ar galite ją pasiekti vienas?

### 3.3.3. Užduotis. Papildomas laikas

#### TIKSLAI:

- › nustatyti skirtingas konflikto ar probleminių situacijų stadijas;
- › išanalizuoti žingsnius, kuriuos reikia žengti prieš priimant sprendimus;
- › būti nuosekliam priimant sprendimus, susiduriant su naujais iššūkiais ir sunkumais.

**FORMA.** Darbas grupėje.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS.** Nėra.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Dalyviai suskirstomi į grupes po tris asmenis. Vadovas paaiškina, kad yra trys vaidmenys: viršininko, darbuotojo ir stebėtojo. Vaidmenys paskirstomi prieš paaiškinant, kokia bus vaidinama situacija.
2. Situacija, kurią reikia suvaidinti: *„Viršininkas pasako darbuotojui, kad reikalinga ataskaita, kuri turi būti paruošta prieš jam išeinant namo. Ataskaita yra svarbi ir turi būti užbaigta tą vakarą. Laikas eiti namo. Darbuotojui nepatinka tokia situacija, nes jis nusipirko bilietus į svarbias futbolo rungtynes. Ataskaita yra labai išsami, taigi jis nespės nueiti į rungtynes.“*
3. Paaiškinus situaciją mažos grupės turi ją suvaidinti. Stebėtojas negali kištis. Jis tik turi registruoti tai, kas jam atrodo įdomu.
4. Pasibaigus vaidinimams, vyksta diskusija didelėje grupėje apie sprendimus, kuriuos priėmė kiekvieno vaidmens atlikėjas, kaip jie juos vertina, ar dalyviai apskritai priėmė kokius nors sprendimus.

#### APIBENDRINIMAS

- › Ką manote apie sukurtą situaciją? Ar kilo konfliktas?
- › Kaip jis buvo išspręstas?
- › Kokius žingsnius reikia žengti, norint priimti sprendimą tokioje situacijoje?
- › Ar visi dalyviai priėmė tokį patį sprendimą?
- › Ar visi dalyviai problemoje įžvelgė tuos pačius veiksnius? Ar tai įtakoją sprendimus?

### 3.3.4. Užduotis. Aš galiu būti įdomus todėl, kad...

#### TIKSLAI:

- › įvertinti savo asmenines savybes ir suprasti, kad tik jas suvokdami ir priimdami galėsime sukurti sėkmingus santykius;
- › suprasti ir įvertinti skirtingų nuomonių svarbą;
- › sugebėti žengti pirmą žingsnį socialinių santykių link – įsijausti į kito asmens vaidmenį, parodyti empatiškumą.

**FORMA.** Individualus darbas.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapai.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Vadovas kiekvienam dalyviui parengia ir išdalina po užduoties lapą (pateikiamas pavyzdys) su šiais klausimais: Kas man manyje patinka? Kodėl?
2. Dalyviai turi surašyti jiems patinkančias savo savybes bei pagrįsti, kodėl jos jiems patinka.
3. Šios užduoties atlikimui skiriama dešimt minučių, po to dalyviai susėda į bendrą ratą. Kiekvienas pasako ką užrašė ir kodėl pasirinko būtent šias savybes.

#### APIBENDRINIMAS

- › Ar tikrai parašėte savo savybes, kurios jums labiausiai patinka?
- › Ką manote apie tai, ką vertina kiti?

#### UŽDUOTIES LAPAS

KĄ AŠ VERTINU SAVYJE?	KODĖL?



# 4 SKYRIUS

TĖVŲ POŽIŪRIO,  
PALENGVINANČIO VAIKO  
PASIRINKIMĄ, FORMAVIMAS

## 4.1. Konsultacinis pokalbis – vienas iš pagrindinių metodų, padedančių sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais

Tradicinis konsultacinis pokalbis (interviu) apibrėžia konsultanto kaip eksperto vaidmenį: tai asmuo, kuris suteikia informacijos arba, atsižvelgiant į kliento poreikius, duoda patarimą. Tokia praktika pasirodė esanti neveiksminga, trūko asmeninio įsitraukimo į kliento poreikius, tad konsultacijų veiksmingumas sumažėjo. Konsultantas jautė per didelį spaudimą ir atsakomybę dėl kliento priimamų sprendimų.

Šiuo metu konsultanto vaidmuo ir užduotys, kurias jis atlieka, keičiasi. Konsultacinis interviu nėra vien tik „pagalbos suteikimas“.

Tai yra ilgalaikis procesas, per kurį konsultantas dirba ne tik su klientu, bet ir jo aplinka. Šio darbo tikslas – padėti priimti asmeninius profesijos sprendimus, atsižvelgiant į kliento gyvenimo situaciją. Konsultanto vaidmuo yra lydėti klientą ir padėti jo / jos asmenybės vystymuisi. Konsultantas siūlo metodus, klientas atsako už veiklos turinį. Toks konsultanto ir kliento santykių suvokimas sudaro suteikimo ir priėmimo pusiausvyrą, klientas tampa aktyvesnis. Tai labai svarbu dirbant ir bendradarbiaujant su tėvais, suteikiant jiems veiksmingą pagalbą ir pabrėžiant tėvų vaidmenį planuojant vaikų profesinę karjerą. Dėl to tėvai užima svarbią vietą visoje sistemoje, suteikiančioje pagalbą vaikams, besirenkantiems karjeros kelią..

Konsultacinis interviu turi vykti pagal tam tikras taisykles bei elgsenos modelius, padedančius veiksmingai dirbti su tėvais:

- › konsultantas suvokia vaiko ir tėvų aplinkos poveikius (šėimos, profesijos, visuomenės, kultūros);
- › sudaroma sutartis tarp tėvų ir konsultanto;
- › konsultantas padeda tėvams suformuluoti tikslą, kurį planuojama pasiekti tarp vaiko ir tėvų, bei pokyčių kryptį;
- › konsultantas nuolat didina sąmoningos tėvų veiklos apimtį;
- › konsultantas vengia patarti siūlydamas atlikti tam tikras užduotis ir pratimus, reikalaujančius asmeninio tėvų įsitraukimo;
- › konsultantas padeda išlaikyti ryšį tarp tėvų įsivaizduojamo vaiko profesijos projekto ir paties vaiko gyvenimo planų;

- › tėvai naudojami savo pačių patirtimi darbe ir renka informaciją niekieno nepadedami;
- › tėvai priima sprendimus, patys nubrėždami prioritetus ir nustatydami vertybių hierarchiją. Jie lygina juos su vaiko gebėjimais ir lūkesčiais;
- › dirbdamas konsultantas atsižvelgia į išankstinę informaciją bei išskirtinius tėvų ir vaikų bruožus, bet nevengia ir „subjektyviai sudėtingų temų“.

Pradedant darbą su tėvais turėtų būti nustatytos bendradarbiavimo taisyklės. Sutartys sudaromos tarp mokytojų ir mokinių, darbdavių ir darbuotojų, gydytojų ir ligonių, tėvų ir vaikų. Priklausomai nuo santykių tipo, sutarties turinys gali skirtis.

Dabar susipažinsime su konsultavimo sutarties sudarymo procedūra. Žemiau pateikta J. Enrighto penkių žingsnių schema. Ji yra naudingas įrankis darbui su kiekvienu klientu, ypač kai pastebimas pasipriešinimas konsultavimui bei iniciatyvos ir atsakomybės stoka.

### Sutarties sudarymas pagal prof. J. Enrightą

Žemiau pateikta schema pirmiausia skirta tėvų atsakomybės svarbos didinimui vaiko profesinio orientavimo procese. Be to, ji laipsniškai šalina nepasitikėjimo tėvais nuostatą, mažina tėvų vaidmens menkinimą, formuoja vaikų pasirinkimus. Nors sutarties sudarymas yra konsultavimo sesijos pradžia, reikia atsiminti, kad kiekvienas žingsnis gali užtrukti nuo keleto minučių iki kelių sesijų.

### PIRMAS ŽINGSNIS

- › **Tėvai turėtų suprasti, kad konsultanto pagalbos priėmimas ir įsitraukimas į konsultavimo procesą yra jų sąmoningas sprendimas.** Ši taisyklė realizuoja pagrindinį konsultanto darbo tikslą – sąmoningos tėvų veiklos ribų išplėtimą. Daugelis tėvų, ieškančių konsultanto paslaugų, tikisi gauti jau parengtus sprendimus ir vengia imtis atsakomybės. Kartais tėvai yra įsitikinę, kad jie žino, ką jų vaikai darys ateityje ir nesijaudina dėl vaikų poreikių, interesų, talentų, sugebėjimų. Pirmo žingsnio procedūra turėtų priversti tėvus pasakyti: „Aš esu čia savo pasirinkimu“, „Aš tikiuosi gauti pagalbos dėl...“, „Aš turiu problemų dėl...“

## ANTRAS ŽINGSNIS

- › **Konsultantas nustato tikrą tėvų problemą ir apibūdina problemos esmę.** Antrame žingsnyje, konsultantas analizuoja ar jo / jos atlikta konsultacija nagrinėja tikrą problemą. Konsultantas kartu su tėvais bando išsiaiškinti „Kas čia vyksta?“ Tipiniai klausimai, kurie veda prie problemos apibūdinimo, nagrinėja tėvų mąstymo pokyčių tendenciją apie profesijos planus, savo vaikų tobulėjimą ir santykį su jais:
- › Ką norėtumėte pakeisti santykiuose su savo sūnumi?
- › Kurią problemą norėtumėte išspręsti dabar?
- › Kas jus labiausiai jaudina sprendime, kurį priėmė jūsų dukra?
- › Kas jus labiausiai jaudina galvojant, kad... pvz., jūsų sūnus nori įgyti virėjo profesiją?
- › Kas privertė jus kalbėti apie... pvz., jūsų dukra nenori imtis šeimos verslo?
- › Kodėl manote, kad... pvz., jūsų sūnus nebus geras gydytojas?
- › Kaip sužinosite, kad jūsų dukra tinkamai realizuoja profesijos planus?

Konsultantas turi prisiminti, kad čia negali būti asmeninių spėliojimų ir interpretacijų. Problema kyla iš tėvų patirties, įdėmiai klausant ir stebint elgesį, o konsultantas suranda problemos prigimtį ir priežastis.

## TREČIAS ŽINGSNIS

- › **Problemos sprendimo analizavimas.** Jei tėvai mano, kad problema yra neišsprendžiama, tuomet taip ir yra. Nepamirškime, kad konsultantas yra metodo specialistas, o klientas yra savos veiklos turinio specialistas. Jei konsultantas reikalaus toliau dirbti su šia problema, jis / ji susidurs su stipriu tėvų pasipriešinimu. Vietoj neveiksmingo užsispyrimo, konsultantas turėtų kartu su tėvais ieškoti būdo, kuris suteiktų daugiau vilčių išspręsti problemą.

## KETVIRTAS ŽINGSNIS

- › **Priešpriešos konsultanto klausinėjimui mažinimas.** Klientų / tėvų pasipriešinimas rodo, kad, pavyzdžiui, kai kada tėvai bando suversti kaltę konsultantui, norėdami išvengti darbo su jų pačių problema. Tokiu atveju konsultantas gali paklausti keleto klausimų apie tai, kaip tėvai suvokia save, konsultacijos naudą bei pokyčių lūkesčius, pavyzdžiui:



- › Ar manote, kad esu tas konsultantas, su kuriuo norite aptarti savo vaiko ateities karjerą?
- › Kaip manote, su koku žmogumi tėvai norėtų spręsti savo problemas?
- › Kai vykote čia, ką galvojote apie asmenį, su kuriuo galite pasikalbėti apie jūsų sūnaus / dukters profesijos pasirinkimą?
- › Kaip įsivaizdavote vietą, kurioje vyksta konsultacijos?

Paprastai tokie pokalbiai padeda išspręsti problemas, ir tėvai daugiau dėmesio gali skirti sprendimų dėl vaiko ateities planų priėmimui .

## PENKTAS ŽINGSNIS

- › **Antrinės naudos nepaisymas.** Šio žingsnio metu tėvai turi suprasti, kokios bus pasekmės, išsprendus vieną ar kitą problemą. Kas atsitiks, kai problemos nebeliks? Kaip pasikeis tėvų ir vaikų gyvenimas? Kas pasikeis šeimoje? Pavyzdžiui, tėvų galima paklausti: kas atsitiks, kai jų dukra išvyks mokytis į užsienį? Įdomu, kaip atrodys privalumų ir trūkumų balansas?

Pateiktoje schemoje konsultantas ne tik kuria santykius su tėvais. Tėvai gali sužinoti, kaip panašiu būdu ir veiksmingai kalbėti su vaiku, išvengti pasipriešinimo, nustatyti problemos prigimtį ir susitelkti ties svarbiais aspektais, kurie veda prie pokyčių ir abipusių susitarimų. Sutartyje konsultantas gali nustatyti darbo su tėvais formą, pavyzdžiui, individualių susitikimų skaičių, grupės sesijos temą, susitikimų kartu su vaiku skaičių.

## 4.2. Tėvų lūkesčių apie jų pačių tobulėjimą nustatymas ir požiūrio į gyvenimo kaitos procesus formavimas

Konsultacinis darbas su tėvais, nagrinėjant jų pačių lūkesčius, planus ir tikslus yra svarbus elementas, padedantis suprasti ir pažinti vaiką. Didysis trejetas: sugebėjimai, interesai ir vertybės laikui bėgant keičiasi. Įgijus naujos darbo patirties įgaunama ir naujų įgūdžių. Laikui bėgant galima rasti naujų interesų ir atsisakyti senųjų, keičiasi ir mūsų tikslai. Galima pakeisti ir profesiją, savo naują pasirinkimą grindžiant gilesniu savęs pažinimu. Dauguma žmonių priima svarbiausius sprendimus, su-

sijusius su profesine karjera, kai jie mažiausiai tam pasiruošę. Sprendimai, priimti jauname amžiuje, pradeda įvykių grandinę ir jie vėliau įtakos visą mūsų gyvenimą. Būdami jauni turime mažai patirties priimant sprendimus, ypač kai jie susiję su profesijos pasirinkimu. Dažnai esame idealistai, pilni entuziazmo ir negalvojame apie ateities perspektyvas. Jauni žmonės, dar neturintys supratimo apie savo išsilavinimo ar darbo planus, lengvai pritaria tėvų, draugų, mokytojų bei konsultantų patarimams. Jie visi turi gerų ketinimų, bet ne visuomet turi pakankamai žinių, kad duotų tinkamą patarimą. Taigi, kartais ne tokia gera jaunų žmonių profesinio kelio pradžia neturėtų stebinti. Kur ieškoti sprendimo? Prieš priimant kokius nors karjeros sprendimus, reikia kuo geriau pažinti save.

Jauniems žmonėms gali veiksmingai padėti tėvai:

- › pripažinti vaiko savarankiškumą ir jo / jos tapatumo suvokimą;
- › atskleisti vaikui jo / jos interesus, gebėjimus, įgūdžius ir talentus kiekviename vaiko vystymosi etape;
- › susilaikyti nuo etiketės klijavimo vaikui ir vienintelės pasirinkimo galimybės suteikimo;
- › sustiprinti vaiko suvokimą, kad jis yra išskirtinis ir ypatingas;
- › įvertinti asmeninius vaiko tikslus;
- › atskirti savo lūkesčius ir tikslus nuo vaiko pasirinkimo.

Konsultantas, dirbantis su tėvais (individualiai arba grupėmis), gali atkreipti dėmesį į tai, kaip keičiasi mūsų tikslai profesinio gyvenimo ir asmeninio tobulėjimo procese. Dirbant grupėje, konsultantas gali paprašyti tėvų papasakoti, kaip jie patys pasirinko profesiją. Ar jie pateisino savo tėvų lūkesčius? Ieškant stipriųjų profesijos pasirinkimo pusių, lengviau padėti surasti sprendimą jų pačių vaikui. Dirbdamas su tėvais konsultantas gali naudoti tokius pavyzdžius diskusijai:

1. *Sofija baigusi psichologijos studijas išvyko į Švediją. Jos draugas buvo menininkas, tapytojas, kuriam kūrybinis darbas buvo tikra aistra. Sofija taip pat negalėjo skųstis. Ji nuolat tobulino savo psichologinį išsilavinimą, todėl greitai jos privati veikla tapo pelninga ir kėlė pasitenkinimą. Sofija prisiminė, kad jai visuomet patiko piešimas. Ji svajojo įstoti į meno mokyklą, bet tėvai nesiejo dukters ateities su menu. Sofijos tėvas labai norėjo, kad ji taptų gydytoja, bet merginai nepasisekė išlai-*

kyti egzaminų universitete. Sofija vis dar jautė, kad jai kažko trūksta ir tai trukdė jai pasiekti visapusišką pasitenkinimą bei žadino norą savo gyvenimą susieti su menu. Slapta ji pradėjo tapyti savo mėgstamiausius peizažus ir portretus. Jie pasirodė esantys labai paklausūs ir puikiai vertinami. Dabar Sofija galvoja, ar jai rimtai imtis šios veiklos.

2. Aleksas yra trisdešimt devynerių metų bendrosios praktikos gydytojas, vadovaujantis klestinčiai klinikai. Aleksui augant tėvai tikėjo, kad jis paseks šeimos tradicija ir taps gydytoju. Visus studijų metus, atlikdamas praktiką ir dirbdamas, jis ne kartą dvejojo dėl šio pasirinkimo. Po penkerių metų gydytojo darbo Aleksas padarė skausmingą išvadą, kuri sukėlė rimtas pasekmes ir jam, ir jo šeimai: jis daugiau nebenorėjo būti gydytoju, be to, suprato, kad tikriausiai niekada ir nenorėjo juo būti (Tieger and Tieger, 1999, p. 23).

Tokios situacijos nėra labai retos. Konsultantas ir tėvai gali paklausti dešimties pažįstamų žmonių: „Jeigu galėtumėte pasirinkti darbą, kurį norite dirbti, koks jis būtų?“ Statistika rodo, kad apie 50 % žmonių norėtų turėti kitą profesiją, nei tą, kurią jie turi šiuo metu. Įdomu, kokių atsakymų sulauksite jūs.

### 4.3. Tėvų asmeninės vertybės

Vertybės priklauso pagrindiniams žmogaus įsitikinimams. Jos parodo, kokią reikšmę žmogus teikia finansinėms ir nematerialioms gėrybėms, tokioms kaip pinigai, valdžia ar dvasingumas. Interesų analizė padeda numatyti tam tikrus lavinamuosius ir profesinius žmogaus elgesio pasirinkimus, t. y. atsakyti į klausimą, **ka** asmuo veiks ateityje? Vertybių analizė padeda suprasti, kaip žmonės elgiasi ir kodėl jie tai daro. Kiekvienos vertybės poreikį galima patenkinti daugiau nei vienu veiksniu, t. y. per skirtingus interesus. Vertybės yra sąmoningas mąstymas apie tai, ko verta trokšti ir kuo žmogus rūpinasi labiausiai, norėdamas patenkinti savo poreikius.

Paprastai vertybės nefunkcionuoja atskirai. Jos sudaro tam tikrą sistemą žmogaus prote, kuri paprastai įvardijama kaip individuali vertybių sistema. Vertybių sistema yra kuriama palaipsniui, kai kurios vertybės gali būti labiau vertinamos už kitas.

Nepaisant to, kad universalus vertybių sąrašas nėra, darbas yra

reikšmingas šiuolaikinio žmogaus gyvenimo aspektas ir užima vieną svarbiausių vietų žmogaus vertybių sistemoje.

Edgaras Scheinas (1990) karjerą įvardija kaip tobulėjimo kelią ir sieja ją su vertybėmis, kurios mums gyvenime atrodo svarbios. Labai panašų, tačiau dar platesnį požiūrį į profesiją pateikia C. Brooklynas Derras (1986, 1988). Anot šio autoriaus, kiekvienas asmuo profesinio tobulėjimo procese formuoja savo požiūrį į darbą, kuris siejasi su jam svarbiomis vertybėmis. Paprastai dominuoja viena orientacija, ir ji gali būti pakeista į kitą labai panašią. B. Derras išskiria penkias orientacijas:

- › **Eik pirmyn:** tokios orientacijos žmonės domisi vertikalioje karjeros plėtra ir jos siekia. Jie ypač vertina pinigus, valdžią ir socialinį statusą. Jie rungtyniauja ir yra pasirengę kovoti. Ši orientacija dažnai būdinga žmonėms, kurie yra dar tik karjeros vystymo pradžioje. Tačiau tai gali tapti nuolatine karjeros realizavimo forma, siekiant tikslų ir sėkmės. Žmonėms, „einantiems į priekį“, patinka būti apdovanojami už darbo rezultatus, darbas jiems yra pirmoje vietoje ir jie su džiaugsmu priima naujus iššūkius. Šie žmonės laikomi „lengvai valdomais“.
- › **Būk saugus:** žmonės, kurių orientacija susijusi su saugumu, yra pasirošę būti lojalūs organizacijai už tai, kad būtų priimti. Tokių žmonių yra dauguma. Jie paprastai vadovaujasi „vietiniu“ požiūriu, priešingu „globaliam“. Jie domėtis paaukštinimu pradeda tik pasiekę optimalų saugumo jausmo lygį. Šie žmonės kantresni laukdami paaukštinimo, nei žmonės, „einantys į priekį“ – jiems rūpi paaukštinimas, bet jie nemėgina jo pagreitinti. Jie yra pasirošę padaryti viską, kad padėtų organizacijai ir vertina tik darbo saugumą ir savo priėmimą.
- › **Būk laisvas:** tokie darbuotojai tikisi laisvės vykdydami bet kokias užduotis ir veiklas. Jie yra labai stropūs, kūrybingi, pilni idėjų ir kečia aukštus darbo reikalavimus sau ir kitiems. Jiems būdingas ryškus nepriklausomybės jausmas, todėl jie nelabai domisi paaukštinimais. Tokiems žmonėms nepatinka prisitaikymas ir priklausomybė. Kartais jie yra santūrūs ir kitiems sunku juos pažinti, todėl tai gali sukelti sunkumų vadovams.
- › **Išlaikyk pusiausvyrą:** taip apibūdinama naujausia orientacija darbo kultūroje. Žmonės, kurių tikslas pasiekti pusiausvyrą, vertina vertybes, susijusias su darbu, bet taip pat ieško pasitenkinimo šeimos gyvenime bei vertina laisvalaikį. Jie gali pasirinkti jiems svarbias karjeros formas su iššūkiais, bet patys neieško būdų, kurie išpildytų visus arba daugumą jų lūkesčių. Šie žmonės linkę slėpti savo nuo-

monę. Jie yra darbštūs, reiklūs sau ir kitiems bei pasiruošę sublizgėti iškilus krizei.

- › **Pasiek sėkmę:** tokios orientacijos žmonėms sėkmė karjereje nėra visas darbas. Jie apibūdina sėkmę kaip specifinius karjeros elementus ir įvairius specialisto gebėjimus. Jie yra talentingi ir nori pasinaudoti savo įgūdžiais. Juos motyvuoja įdomus darbas, ne pinigai. Darbas ir karjera dažnai yra siejami su pasitenkinimo jausmu. Tokie žmonės dažniausiai yra tikri savo srities specialistai. Jiems patinka nuotykiškai ir tyrimai, tačiau jiems greitai atsibosta monotonija. Paprastai jie yra geri verslininkai, nors ir nebūtų galima pasakyti, kad jie turi gerus vadovavimo įgūdžius.

Individualių ir grupės susitikimų su tėvais metu konsultantas turėtų pradėti darbą nuo tėvų vertybių aptarimo. Konsultantas vertybėms gali suteikti gilesnę prasmę ir kartu su tėvais apibrėžti vertybių sritis, susijusias su darbu ir karjera. Tai padės atidžiau planuoti pokyčių kryptis ir naudoti tėvų vertybių struktūrą darbu su vaiko vertybėmis. Lapą, pateikiamą žemiau, gali naudoti konsultantas, apibūdindamas vertybes, susijusias su darbu (Paszowska–Rogacz, Tarkowska, 2004).

## 4.4. Veiksmai, paruošiantys tėvus konstruktyviems pokyčiams

Kas yra pokyčiai? J. Szczepański teigia, kad pokyčiai yra: „Nauja būseną, kurioje atsiranda nauji santykiai tarp esamų elementų.“ Skiriami du pokyčių tipai:

- › Suplanuoti pokyčiai: suplanuoti ir vykdomi tam, kad eitų būsimų įvykių priešakyje. Klientas pats nustato tikslus ir kuria veiklos strategijas (taikoma ir tėvams, ir vaikams).
- › Reguluojami pokyčiai: tai atsakas į vykstančius įvykius, paprastai tokie pokyčiai yra daliniai ir retai – holistiniai. Mes reaguojame į besikeičiančias aplinkybes. Šiuo atveju konsultacijos reikia abiem grupėms – ir tėvams, ir vaikams.

Spenceris Johnsonas M. D. (2003) komišškai apibūdina reakcijas į pokyčius. Konsultantas į savo veiklą gali įtraukti: NOSIUKĄ, GREITUTĮ, PRIVALIUKĄ ir LĒTUTĮ.

**NOSIUKAS****iš tolo užuodžia pokyčius**

- > Nosiukai turi gerą nuojautą. Jie ne tik gali lengvai pajusti artėjančius pokyčius, bet ir tinkamai juos priimti. Jie pokyčius suvokia kaip visumą, su visomis jų pasekmėmis. Nosiukai mielai keičia savo aplinką, bet gali priešintis vidaus pokyčiams (jie greitai užuodžia pokyčius ir iš karto naudoja apsaugos mechanizmą). Konsultantas, dirbdamas

su Nosiukais, turėtų plėsti žinias apie vidaus pokyčių poreikį, palaikyti veiklą, pabrėžti intuicijos vaidmenį priimant sprendimus (pvz., „Jei tau taip atrodo, kodėl to nepabandžius?“; „Jei jums susidarė toks įspūdis, kas neleido įgyvendinti planų?“). Nosiukai – tėvai pasižymi puikiais gebėjimais prisitaikyti prie pokyčių, todėl jie palankiai priima ir savo vaiko pasirinkimo pokyčius.

**GREITUTIS****iš karto įsilieja į veiklą**

- > Greitučiai yra pilni energijos ir jiems patinka viską atlikti greitai. Juos nelengva perkalbėti ir jie žino, kaip išvengti kliūčių. Greitučiams taip pat sunku sustoti einant neteisinga kryptimi. Atsidūrę naujoje aplinkoje, jie noriai reaguoja į pokyčius ir greitai prie jų prisitaiko. Konsultantas, dirbdamas su Greitučiais, turėtų prisiminti teigiamą pokyčių

reikšmę, darbą su tikslais ir planavimu. Prieš entuziastingai priimant kitą sprendimą, tėvai turėtų išsiaiškinti vaiko pokyčių motyvus. Taip pat reikėtų pabrėžti, kad tėvai gali įtakoti per daug pokyčių vaiko pasirinkime, o tai dažnai tampa veiklos pradėjimu ir jos neužbaigimu.

## PRIVALIUKAS

nenori jokių pokyčių ir sako: „Tai neteisinga!“



› Privaliukams būdinga lėtinti veiklą. Jiems patinka taip, kaip yra, ir dažniausiai jie bijo pokyčių. Privaliukai nežino, kokios gali būti stagnacijos pasekmės. Jie priešinasi ir vidaus, ir išorės pokyčiams. Tėvai – privaliukai gali vaikams pasiūlyti vienintelį pagrįstą pasirinkimą, pavyzdžiui, tam tikra šeimos profesijos tradicija. Taip pat tėvai gali nekreipti dėmesio į vaiko poreikius bei interesus ir reikalauti griežtai apsi-

spręsti vien tik pagal jų pačių vienintelius ir teisingus įsitikinimus. Konsultantas turėtų atkreipti tėvų dėmesį į privalumus, kuriuos gali sukelti pokyčiai, pristatyti pokyčius kaip veiksnį, sukeltiantį saugumo jausmą. Konsultanto tikslas – ne tik nukreipti mąstymą tinkama linkme, bet ir padėti suvokti, kad nauja situacija gerina nuotaiką ir gyvenimo kokybę. Tėvai, laikydamiesi šio požiūrio, užtikrins vaiko saugumo jausmą (tuo pačiu ir savo).

## BAILUTIS

būna nustebintas pokyčių, bet vėliau pasijuokia iš savęs, pripranta prie naujos situacijos ir ja mėgaujasi



Bailučiai nemėgsta pokyčių, bet laikui bėgant gali prie jų priprasti. Jie supranta savo pačių nenorą ką nors keisti. Bailučiai suvokia pokyčių prasmę ir žino apie juos, bet nerimas neleidžia jiems veikti. Kiekvienas sprendimas, įtakotas pokyčių, sustiprina bailučių motyvaciją ir sumažina nerimą. Konsultantas, dirbdamas su tokio tipo vaikų tėvais, turi susikoncentruoti į nerimo mažinimą, pabrėždamas mažus pokyčius, sėkmę ir skatindamas siekti pokyčių. Taip pat reikia prisiminti, kad tokiems tėvams reikia daug laiko pasiruošti pokyčiams.

Svarbūs aspektai yra šie: argumentacija, kalbėjimas su vaikais apie planus, sprendimus ir profesijos pasirinkimus. Bailučiai tėvai nesąmoningai gali perdėtai rūpintis savo vaikais ir taip sulėtinti pastarųjų tobulėjimą.

## 4.5. Užduotys. Vaiko pasirinkimą palaikančio tėvų požiūrio ugdymas

### 4.5.1. Užduotis. Geras susitarimas

#### TIKSLAI:

- › grupės integracija;
- › saugumo ir pasitikėjimo grupe jausmų stiprinimas;
- › tėvų sugebėjimų susitarti su vaikais tobulinimas.

LAIKAS. 45 min.

PRIEMONĖS: dideli popieriaus lapai, spalvikeliai.

FORMOS: darbas grupėse, diskusija.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Konsultantas suskirsto grupę į mažesnes grupėles po penkis žmones.
2. Kiekviena grupė parengia normų ir taisyklių rinkinius, kurie užrašomi ant didelio popieriaus lapo.
3. Grupės pristato savo darbo rezultatus, o konsultantas užrašo taisykles ant didelio popieriaus lapo, tiksliai apibūdinamas, ką reiškia kiekviena taisyklė.
4. Dalyviai diskutuoja apie grupės taisykles, kaip jas panaudoti užsiėmimų metu.
5. Konsultantas pakeičia grupių sudėtis.
6. Naujose grupėse tėvai pristato normų rinkinį, kurį naudoja bendraudami su savo vaikais. Jie užrašo pasekmes, kurios kils nepaklusus taisyklėms.
7. Grupės pristato savo darbo rezultatus, o konsultantas užrašo taisykles ant didelio popieriaus lapo.
8. Visa grupė diskutuoja apie taisykles ir normas, naudojamas šeimoje, dalijasi savo patirtimi.
9. Tėvai taip pat gali pradėti diskusiją, kaip nuosekliai bendrauti su savo vaikais. Kas tam padeda, o kas trukdo?



## APIBENDRINIMAS

Taisyklės, sukurtos grupėje susitikimų metu, turėtų būti pakabintos matomoje vietoje. Jas galima nuolat papildyti naujais elementais, bet visi grupės nariai turi pritarti šiems pokyčiams. Dalyviai taip pat gali sugalvoti nuobaudas (komiškos užduotys) asmenims, nepaklususiems taisyklėms. Analizuojant šeimos taisykles, konsultantas turi būti ypatingai atidus, kad išvengtų tėvų teisimo. Naudinga parodyti, koks gali būti poveikis, laikantis tam tikrų taisyklių.

### 4.5.2. Užduotis. Darbo vertybės I

#### TIKSLAI:

- › patobulinti žinias apie tėvų ir vaikų vertybes;
- › nustatyti skirtumus tarp suaugusiųjų ir jaunimo vertybių.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIMONĖS:** „vertybių kortelės“, tuščios kortelės (po tris kiekvienam asmeniui), spalvikliai, dviejų spalvų maži popieriaus lapeliai (pvz., mėlynas – jūs esate tėvas / motina; oranžinis – jūs esate vaikas).

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Konsultantas suskirsto grupę poromis.
2. Kiekviena pora gauna 2 rinkinius su „vertybių kortelėmis“ ir tris tuščias korteles kiekvienam asmeniui.
3. Partneriai porose nusprendžia, kuris iš jų bus mėlynos, o kuris – oranžinės spalvos (jie dar nežino, ką tos spalvos reiškia). Dalyviai prisiega lapelius matomoje vietoje.
4. Konsultantas pateikia nurodymus:

*Dalyviai, turintys mėlynus lapelius, bus tėvai, o turintys oranžinius, bus vaikai (pvz., penkiolikametis). Kiekvienas dalyvis ištraukia septynias „vertybes“ iš partnerio kortelių ir padeda ištrauktas korteles priešais save tokia tvarka – nuo pačios svarbiausios iki mažiausiai svarbios. Ant tuščių kortelių galima užrašyti tris papildomas vertybes, kurios yra jums svarbios ir padėti jas į atitinkamą vietą tarp ištrauktų kortelių. Kiekvienas prisimena savo vaidmenį ir atitinkamai jį atlieka.*

1. Tėvas / motina gali pasikeisti su vaiku dvejomis ištrauktomis kortelėmis tam, kad pritaikytų kiekvieno asmens vertybes.
2. Pabaigus užduotį, dalyviai turi pasikalbėti poromis apie jų pačių vertybių struktūrą ir pasidalinti savo pamąstymais apie tėvų ir vaikų vertybes.
3. Konsultantas pradeda diskusiją: kaip jaučiatės vertindami vertybes, kurios nėra jūsų pačių (parinktos atsitiktinai)? Kokie jausmai iškilo tarp vaikų ir tėvų, kai jų vertybės nesutapo?
4. Klausimai diskusijai: Kaip tėvai reagavo į savo vaikų vertybes? Kas nustebino vaikus jų tėvų vertybių hierarchijoje?
5. Tėvai taip pat gali pristatyti savo vaikų vertybes, kuriomis vadovaujasi kasdieniniame gyvenime.
6. Konsultantas užsirašo jų mintis.

### APIBENDRINIMAS

Šio pratimo metu konsultantas turėtų akcentuoti principą – nesmerkti kitų žmonių. Jis / ji turėtų pabrėžti tėvų ir vaikų priimtų sprendimų panašumus ir skirtumus.

### 4.5.3. Užduotis. Darbo vertybės II

**LAIKAS.** 20 min.

**FORMA.** Individualus darbas.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapai.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Iš žemiau pateiktų vertybių sąrašo dalyviai pasirenka septynias vertybes, kurios yra pačios svarbiausios jiems darbe, ir pažymi savo pasirinkimą pirmame stulpelyje.
2. Antrame stulpelyje dalyviai pasirinktas vertybes išrikiuoja nuo pačios svarbiausios iki turinčios mažiausią svarbą, pažymėdami jas atitinkamais numeriais (pirma yra svarbiausia, septintoji – mažiausiai svarbi).
3. Atlikus užduotį, konsultantas kalba su tėvais apie darbo vertybes.

Jis / ji taip pat gali bandyti apibūdinti profesijos tipą, kurį mieliau rinktųsi tėvai pagal jų išskirtas vertybes, skatindamas pamąstymus apie valdžią, pinigus, laisvės pojūtį darbe, užimamą vietą, paaukštino siekimą (pvz., ar kada nors norėjote tapti didelės komandos vadovu?).

4. Tėvai taip pat gali pagalvoti apie tai, kokias vertybes deklaruoja jų vaikai ir ar jie kada nors apie tai kalbėjo su savo vaikais. Kaip mes perduodame darbo vertybes vaikams?

Vertybės	1	2
1. Sugebėjimų taikymas darbe		
2. Galimybė vykdyti įvairias užduotis		
3. Galimybės pasitikrinti savo metodus darbe		
4. Atlyginimas adekvatus atliktoms užduotims		
5. Galimybė „būti kažkuo“		
6. Galimybė pačiam priimti sprendimus		
7. Jaustis patenkintam		
8. Geros darbo sąlygos		
9. Galimybė dirbti darbą, kuriame jautiesi pasitikintis savimi		
10. Pripažinimas už gerai atliktą darbą		
11. Darbas su kompetentingu viršininku		
12. Galimybė padėti kitiems žmonėms		
13. Galimybė būti visą laiką užsiėmusiu		
14. Galimybė būti paaukštintam		
15. Nebūti verčiamam atlikti užduotis prieš savo valią		
16. Turėti partnerius, kurie sugeba dirbti grupėje		
17. Patirti situaciją, kurioje leidžiama vadovauti komandai		
18. Turėti nuolatinį darbą		
<b>Šiuo metu pati svarbiausia vertybė</b>		

## 4.5.4. Užduotis. Pasikalbėk su manimi

### TIKSLAI:

- › ugdyti tėvų asmenines veiksmingo bendravimo su paaugliais kompetencijas;
- › susipažinti su taisyklėmis, kurios išmokys suteikti grįžtamąjį ryšį bendraujant su vaikais.

**LAIKAS.** 90 min.

**PRIEMONĖS:** „vertybių kortelės“, grįžtamojo ryšio suteikimo taisyklės, „užslėpti vaidmenys“.

**FORMA.** Žaidimas vaidmenimis.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Konsultantas suskirsto dalyvius į grupėles po tris žmones.
2. Grupelės nusprendžia, kas yra asmuo **A**, **B** ir **C**.
3. Konsultantas paaiškina, kad asmuo **A** atliks vaiko vaidmenį, **B** – tėvo / motinos, o **C** – stebėtojo vaidmenį.
4. Konsultantas pristato grįžtamojo ryšio suteikimo taisykles, kurios bus naudingos kitoje pratimo dalyje.
5. Kiekviena grupė paprašoma pasirengti pokalbiui vertybių tema.
6. Tėvai gali išsirinkti po penkias, korteles ant kurių užrašytos pačios svarbiausios vertybės ir tuščias korteles, naudotas ankstesniame pratime. Jie turėtų pasirinkti vertybes, kurių linkėtų savo vaikams.
7. Dabar grupelės gali planuoti tėvo / motinos ir vaiko pokalbio sceną vertybių tema.
8. Kai visi bus pasiruošę, vaikai gaus lapus su instrukcija apie „užslėptus vaidmenis“, kuriuos turės suvaidinti.
9. Kiekviena grupelė susiranda ramią vietą ir vaidina pokalbio sceną (maždaug 15 minučių).
10. Stebėtojas užsirašo savo pastabas, kad tėvams suteiktų grįžtamąjį ryšį: Kas buvo gerai tame pokalbyje ir kas ateityje galėtų būti gerinama?
11. Komandos kartu aptaria darbo rezultatus.

12. Konsultantas atkreipia dėmesį į aspektus, kurie yra sudėtingi, kalbant apie vertybes, ir dalykus, kurie padėjo ar kliudė pokalbiui su paaugliu. Kokie būdai yra veiksmingi, kalbant su skirtingais vaikais? Kaip tėvai gali naudoti grįžtamojo ryšio suteikimo taisykles?

## APIBENDRINIMAS

Gerai, kai konsultantas girdi ir mato pokalbio fragmentus, tačiau jis / ji turėtų atkreipti dėmesį, kad stebėtojas laikytųsi grįžtamojo ryšio suteikimo taisyklių.

## VERTYBIŲ KORTELĖS

Galimybė dirbti darbą, kuriame pasitiki savimi	Naudoti savo sugebėjimus darbe	Galimybė būti užsiėmusiu visą laiką	Pripažinimas už gerai atliktą darbą
Darbas su kompetentingu vadovu	Turėti partnerius, galinčius dirbti grupėje	Galimybė būti aukštintam	Galimybė padėti kitiems žmonėms
Galimybė pasitikrinti savo metodus darbe	Galimybė pačiam priimti sprendimus	Galimybė „būti kažkuo“	Galimybė vykdyti įvairias užduotis
Patirti situacijas, kuriose galima tapti komandos lyderiu	Turėti nuolatinį darbą	Geros darbo sąlygos	Pasijusti patenkintam

**UŽSLĖPTI VAIDMENYS:**

1. JŪSŲ VAIDMUO YRA VAIKAS, KURIS NUOLAT PERTRAUKIA TĖVUS.
2. JŪSŲ VAIDMUO YRA VAIKAS, KURIS NEIGIA TĖVŲ VERTYBES.
3. JŪS ESATE VAIKAS, KURIS „GERIAU ŽINO“.
4. JŪS ESATE LIŪDNAS IR MAŽAI KALBATE.
5. JŪS ELGIATĖS ISTERIŠKAI.
6. JUMS NERŪPI, KĄ JUMS SAKO TĖVAI, JŪS TURITE KITŲ REIKALŲ.
7. ŠI TEMA JUMS YRA PER DAUG SUDĖTINGA.
8. JŪS SKUBATE Į DISKOTEKĄ.
9. JŪS ESATE LABAI PAVARGĘS IR ALKANAS.
10. JŪS ESATE VAIKAS, KURIS NUOLAT PIKTAS.
11. JŪS NUVERTINATE TAI, KĄ JUMS SAKO TĖVAI JŪS LAUKIATE SAVO MERGINOS SKAMBUČIO.
12. JŪS SVAJOJATE ĮLĮSTI Į VONIĄ.
13. JŪS MANOTE, KAD PASTARUOJU METU TĖVAI NUOLAT KALBA NE-SĄMONES.
14. JUMS ĮDOMU, KOKIAS VERTYBES PUOSELĖJA JŪSŲ TĖVAI.
15. JUMS ĮDOMU, APIE KĄ GALVOJO TĖVAI, KAI RINKOSI STUDIJAS BŪ-DAMI JŪSŲ AMŽIAUS.

**4.5.5. Užduotis. Pokyčiai****TIKSLAI:**

- › skatinti tėvus suprasti jų pačių požiūrį į pokyčius;
- › supažindinti tėvus su individualiomis gyvenimo perspektyvų kitimo galimybėmis per jų pačių požiūrių kaitą.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** lentelė „Reakcijos į pokyčius formas“, dideli popie-rius lapai, spalvikeliai.

**FORMOS:** darbas grupėse, diskusija.

**VEIKLOS ORGANIZAVIMAS**

1. Konsultantas pristato reakcijų į pokyčius tipus (4.4 skyrius).
2. Dalyviai suskirstomi į keturias grupes.

3. Kiekviena grupė gauna didelį popieriaus lapą su užrašyta viena reakcijos į pasikeitimus forma.
4. Tėvai užsirašo savo reakcijos formas ant mažų popieriaus lapelių ir pasilieka juos sau.
5. Diskusijos metu grupės aptaria kiekvienos formos elgseną, kuri gali sulėtinti pokyčius ir sumažinti nepriklausomus vaikų pasirinkimus, po to aptariami elgesio formų privalumai.
6. Grupės pristato darbo rezultatus.
7. Konsultantas pradeda diskusiją apie pokyčius.

## APIBENDRINIMAS

Pratimo pabaigoje kiekvienas tėvas gali užpildyti šią anketą:

<i>Su kokias pokyčiais susidūrėte asmeniniame gyvenime pastaruoju metu?</i>	
<i>Su kokiais pokyčiais pastaruoju metu susidūrėte savo profesinėje veikloje?</i>	
<i>Kokie yra pokyčių privalumai?</i>	

### 4.5.6. Užduotis. Šeimos profesinės šaknys

#### TIKSLAI:

- › atkreipti dėmesį į šaltinius, iš kurių vaikai gali gauti žinių apie darbą ir profesijas;
- › ugdyti tėvų įgūdžius padėti vaikams priimti sprendimus.

**LAIKAS.** 120 min.

**PRIEMONĖS:** šeimos narių nuotraukos.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas grupėse.

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Konsultantas prašo tėvų į užsiėmimą atsinešti nuotraukų savo šeimos narių ar protėvių, kurie turėjo įdomią profesiją, pomėgį, įdomiai gyveno, uždirbo daug pinigų, sukūrė šeimos verslą ir t. t.

1. Konsultantas gali pradėti susitikimą, pristatydamas vieną iš savo protėvių ir taip paskatinti tėvus kalbėti apie žmones, kurių nuotraukas jie atsinešė.
2. Ant didelio lapo popieriaus sudedamos visos nuotraukos, išskiriant jas į vyrų ir moterų linijas. Tėvai šalia nuotraukų užrašo profesiją, pomėgį, interesus ar kitą svarbią informaciją apie šį asmenį.
3. Konsultantas visą informaciją perskaito garsiai.
4. Konsultantas pradeda diskusiją apie šeimos profesijas, stipriąsias puses, vyrų vaidmenį šeimose, išskirtines moterų stiprybes ir t. t.
5. Tėvai pagalvoja apie būdus, kaip panaudoti šią informaciją kalbant su vaikais apie profesijos pasirinkimą, tolimesnes studijas, darbą ir t. t.

## APIBENDRINIMAS

Šio pratimo metu konsultantas turėtų atkreipti dėmesį į šeimos galimybes, jos istoriją, suteikiant informacijos apie profesijos pasirinkimą.

### 4.5.7. Užduotis. Aš turiu talentą...

#### TIKSLAI:

- › patobulinti žinias apie vaiką;
- › gerinti tėvų sugebėjimus kartu su vaiku planuoti karjeros kelią.

**LAIKAS.** 90 min.

**PRIEMONĖS:** spalvikliai, spalvotos kreidelės, žirklės, klijai, dideli popieriaus lapai, žurnalai.

**FORMOS:** individualus darbas, kūrybinė veikla, darbas grupėse.



## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Dalyviai gauna popieriaus lapų, spalviklių ir kreidelių.
2. Konsultantas pateikia nurodymus:

*Naudodami bet kokias medžiagas ant popieriaus lapo galite priklijuoti arba nupiešti MEDĮ, kuris bus jūsų vaiko tobulėjimo simbolis. Ant medžio kamieno užrašykite visus savo vaiko sugebėjimus, įgūdžius ir talentus. Medžio viršus simbolizuos tobulėjimo galimybes. Čia užrašykite dalykus, kuriuos jūsų vaikas dar gali tobulinti.*

3. Pabaigę užduotį, tėvai pristato savo darbą.
4. Grupė susėda ratu. Kiekvienas tėvas perduoda MEDĮ savo kaimynui / kaimynei, sėdinčiam / sėdinčiai jo / jos dešinėje.
5. Konsultantas pateikia nurodymus:
6. Dabar kiekvienas gali bandyti tapti vienas kito konsultantu. Užrašykite bet kokią profesiją, mokyklą, kursus, kurie būtų tinkami vaikui, kurio VYSTYMO SI MEDĮ turite priešais save, taip pat tai, ko jis gali išmokti ateityje.
7. Tėvai dar kartą diskutuoja apie darbo rezultatus. Šįkart konsultanto vaidmenį atliekantis tėvas bando mokyti kitus grupės narius, kaip būtų galima iš naujo įvertinti vaiko galimybes.
8. Konsultantas paskatina pasidalinti įspūdžiais apie atliktą pratimą, atsakant į klausimus: kokį savo vaiko įvaizdį aš sukūriau? Kas mane nustebino? Apie kokią profesiją, mokyklą ar kursus anksčiau net nepagalvojau?
9. Tėvai aptaria būdus, kaip galima taikyti ir panaudoti pratimo rezultatus bendraujant su vaikais.

## APIBENDRINIMAS

Konsultantas turėtų stebėti tėvų individualaus darbo rezultatus ir padėti jiems užrašyti kiek įmanoma daugiau veiklų, kurias gali atlikti vaikas.



# 5 SKYRIUS

KAIP PADĖTI TĖVAMS  
PLANUOTI VAIKŲ  
KARJERĄ?

## 5.1. Tėvų vaidmuo karjeros planavimo procese

*Pasirinkite darbą, kuris jums patinka, ir niekada gyvenime neturėsite dirbti (Konfucijus).*

Darbas atlieka reikšmingą vaidmenį kiekvieno žmogaus gyvenime ir šis faktas pabrėžia profesijos, kuri užtikrins gyvenimo kokybę, pasirinkimo svarbą.

Tėvai arba globėjai gali įtakoti savo vaikų gyvenimą ir darbo pasirinkimą. Yra daug su šeima susijusių veiksnių, kurie lemia vaikų profesijos pasirinkimą, įskaitant tėvų išsilavinimo lygį ir socialinį – ekonominį statusą, auklėjimo būdą, bendravimą ir kitus aspektus. Dalis šių veiksnių aptarti ankstesniuose skyriuose.

Tėvų bei konsultantų pagrindinis tikslas turėtų būti padėti vaikams susikurti juos tenkinantį gyvenimą. Vienas geriausių tėvų pagalbos būdų – aktyvus dalyvavimas vaikų karjeros planavimo procese, todėl tėvams svarbu gerai išmanyti šią sritį.

## 5.2. Karjeros planavimo procesas

Karjeros planavimas – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris prasideda kūdikystėje, kai tėvai, stebėdami savo vaiką, pradeda galvoti, kuo jis bus užaugęs. Faktinis karjeros planavimas prasideda vaikui sulaukus penkių – šešių metų, kai jis pradeda svajoti, kad užaugęs dirbs mokytoju, kosmonautu, inžinieriumi ar panašiai. Vaikai paprastai įvardija keletą profesijų, kurias jie žino. Mažų vaikų žinias apie daugumą profesijų formuoja jų gyvenama geografinė vietovė, socialinė – ekonominė padėtis, šeimos narių profesijos, jų santykiai su tėvais ir tėvų požiūris į mokyklą bei darbą. Kai vaikai paauga, jų karjeros planavimas tampa realus. Jie pradeda galvoti apie savo interesų bei įgūdžių prioritetus ir apie tai, kas juos motyvuoja. Tokiame amžiuje tėvai galėtų nusivesti vaikus į savo darbą ar vaikų klasės draugams papasakoti apie darbą, kurį jie dirba. Nors vaikai susikuria savo tobulėjimo tvarkaraščius, visi turi praeiti tam tikrus karjeros planavimo etapus.

Karjeros planavimas yra nuolatinis tobulėjimo procesas, todėl jo metu tėvai gali padėti vaikams suprasti jų asmenines, šeimos, mokyklos ir darbo patirtis. Jei tėvai nori padėti savo vaikams planuoti karjerą, jie

pirmiausia turi suvokti vaiko poreikius ir kokį vaidmenį atlieka patys tėvai, tenkindami šiuos poreikius.

Pagrindiniai karjeros planavimo proceso komponentai gali būti:

- › savęs pažinimas, vertinimas;
- › karjeros galimybių tyrimas;
- › pasiruošimas, darbo patirtis;
- › sprendimų priėmimas.

Toliau išsamiau aptariama kiekviena iš šių sričių.

**Savęs vertinimas** prasideda nuo asmeninių vertybių, interesų, gebumų, asmeninių bruožų, sugebėjimų ir netgi sveikatos analizės. Sąžiningas savęs įvertinimas yra vienas iš pačių sudėtingiausių dalykų, kuriuos tenka atlikti. Norint planuoti karjeros perspektyvas, reikia žinių apie save, nes dauguma žmonių nežino, kokios jų asmeninės savybės gali praversti darbe. Darbas užima didžiąją gyvenimo dalį, todėl motyvacija surasti patinkančią veiklos sritį yra stipri.

Tėvai ir karjeros konsultantas, dirbdami kartu, gali padėti vaikams atsakyti į tokius klausimus: kaip jų įgūdžiai ir interesai gali paveikti jų gyvenimą ir esminius karjeros sprendimus? Ar jie turi pakankamai gebėjimų ir galių įgyti išsilavinimą, būtiną norimai profesijai? Kokias išvadas jie gali padaryti iš ankstesnės patirties ir pasiekimų?

Tam, kad būsimos veiklos pasirinkimas atitiktų realią situaciją, tėvai kartu su vaiku turi įvertinti asmeninės rizikos faktorius (sveikata, sugebėjimai ir kt.), kurie yra svarbūs renkantis būsimą profesiją. Pavyzdžiui, jaunuolis, turintis stuburo problemų, neturėtų rinktis profesijos, reikalaujančios gero fizinio pasirengimo..

Daugumai moksleivių būdingas stereotipinis požiūris į tam tikrą darbą. Jie mano, kad jei pasirinks studijuoti istoriją, filosofiją, kalbas arba kitą „nepraktišką“ specialybę, jie niekada nesusiras darbo. Tačiau tokie „nepraktiški“ norai atskleidžia sugebėjimus, kurių ieško darbdaviai: stiprius rašymo ir bendravimo įgūdžius, problemų sprendimo įgūdžius, puikius tyrimų atlikimo ir užsienio kalbų įgūdžius. Visi šie sugebėjimai gali būti naudingi šiandieninėje rinkoje, nesvarbu kokią profesijos sritį moksleivis pasirenka.

Norint įsitikinti, kad profesija tikrai tinkama, reikia kruopščiai ištirti įvairias vaikui patinkančias profesijas. Čia ir prasideda karjeros galimybių paieška. Yra daug profesijų, kurios gali atitikti vaiko interesus ir įgūdžius. Dvidešimt pirmame amžiuje, vykstant dideliems pokyčiams, gerai turėti keletą pasirinkimo galimybių. Profesijos konsultantai turi įtikinti tėvus, jog ieškant karjeros galimybių svarbu ne tik įsidarbinti, bet ir tikslingai integruoti vaikų asmeninius interesus ir vertybes į būsimą darbą. Profesijos ieškojimo procesas apima:

- › detalesnį darbo tyrimą – nuo bendrosios profesijos krypties į konkretesnę;
- › reikalavimų ir mokslo tyrimų potencialioms profesijoms, kurių siekia vaikas, analizę;
- › reikalaujamų įgūdžių ir akademinų reikalavimų nustatymą;
- › pokalbius su tos profesijos atstovais, siekiant gauti naujausią informaciją;
- › įvertinimą, kaip pokyčiai įtakoja pasirinktos profesijos ekonominę aplinką ir visuomenę.

**Pasiruošimas profesijai** glaudžiai siejasi su darbų pasauliu. Patirtis, įgyta darbo situacijų įvairovėje, padės pasiruošti perėjimui prie darbo aplinkos arba prie tolimesnio mokslo. Karjeros konsultantai gali patarti tėvams, kaip padėti jų vaikams sujungti tai, ko jie mokėsi mokykloje su įgūdžiais ir žiniomis, reikalingomis darbo vietoje. Norėdami kuo geriau pasirengti būsimam darbui, vaikai gali įgyti praktinių įgūdžių tokiais būdais:

- › dirbti vasarą, dalyvauti savanoriškoje ir popamokinio ugdymo veikloje;
- › lankytis karjeros / darbo mugėse;
- › susipažinti su darbo aplinka ir apibūdinimu;
- › susipažinti su įvairiais darbo ieškojimo dokumentais (reziumė, CV, darbo prašymo forma ir t. t.);
- › sukurti savo karjeros portfelį ir asmeninį karjeros planą.

Moksleiviai, rinkdami informaciją apie save ir potencialios profesijos perspektyvas, priima keletą preliminarių sprendimų, susijusių su jų ateities karjera.

Prasideda sprendimų priėmimo metas. Moksleiviai pradeda rinktis profesiją: pasveria galimybes, apsversto alternatyvas ir vertina rezultatus. Įvairūs veiksniai arba palengvina sprendimų priėmimą, arba jį dar labiau apsunkina. Vienas tokių veiksnių – tendencingas individo mąstymas, priimant sprendimą. Profesijos konsultantai ir tėvai turėtų padėti vaikui suvokti, kad profesijos sprendimai gali kisti, nes kinta gaunama informacija, patirtis ir kt. Svarbu suprasti, kad darbo sprendimai nėra priimami visam gyvenimui, profesijos kinta, kaip ir žmogaus interesai. Pradinis vaiko alternatyvų nustatymas gali taip pat kisti.

Paskutinis žingsnis yra profesijos pasirinkimą įvertinti praktikoje: įvertinti mokslo dalykus, kurie yra reikalingi būsimos profesijos studijoms; studijų, kurios suteiktų galimybę įgyti norimą profesiją, detalią aprašymą.

Tinkamas karjeros planavimas užtikrina, kad moksleiviai suras tokį darbą, kuris jiems patiks.

## 5.3. Užduotys. Karjeros planavimas

### 5.3.1. Užduotis. Mano vaiko poreikiai

#### Tikslai:

- › supažindinti tėvus su asmenybės ir karjeros raidos dėsninumuais;
- › padėti tėvams identifikuoti vaiko poreikius įvairiais amžiaus tarpsniais;
- › išskirti bei numatyti tėvų pagalbos, padedančios vaikui patenkinti savo poreikius, formas bei metodus.

**LAIKAS.** 30 min.

**FORMOS:** diskusija, individualus darbas.

**PRIEMONĖS:** rašymo priemonės, užduoties lapai.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Konsultantas trumpai apibūdina asmenybės ir karjeros raidos teorijas. Pristato pratimą, padėsiantį geriau įvertinti vaiko poreikius skirtingais amžiaus periodais ir įvertinti savo, kaip tėvų vaidmenį, tenkinat šiuos poreikius.
2. Tėvams išdalijami užduoties lapai ir pateikiama instrukcija: „Užpildy-

kite pateiktą lentelę. Pagalvokite ir parašykite pagrindinius jūsų vaiko poreikius vaikystėje, paauglystėje, jaunystėje. Kaip, jūs padėjote, padedate ar galėtumėte padėti vaikui patenkinti šiuos poreikius.“

3. Atlikus užduotį tėvai dalijasi savo pastebėjimais, atsakydami į šiuos klausimus:
  - › Kokius savo vaiko poreikius tėvai padeda patenkinti šiuo metu bei kokiais būdais tai daro?
  - › Kurie vaiko poreikiai gali turėti tiesioginės įtakos vaiko būsimai karjerai?
  - › Kuris, tėvų manymu, vaiko amžiaus periodas yra sunkiausias, t. y. iškelia daugiausia uždavinių vaikui ir jo tėvams?

## UŽDUOTIES LAPAS:

### MANO VAIKO POREIKIAI

<b><i>Laikotarpis</i></b>	<b><i>Poreikiai</i></b>	<b><i>Kaip galiu padėti savo vaikui patenkinti šiuos poreikius?</i></b>
Vaikystė		
Paauglystė		
Jaunystė		



## 5.3.2. Užduotis. Karjeros aplankas

### TIKSLAI:

- › pristatyti tėvams karjeros aplanko idėją;
- › tobulinti moksleivio karjeros aplanką;
- › vertinti moksleivio profesinį tobulėjimą;
- › nustatyti pagrindinę informaciją, kurią moksleiviai nori perduoti apie save;
- › padėti vaikams įvertinti savo interesus, įgūdžius, motyvaciją bei darbo stilių ir išmokti susieti šias žinias su konkrečia profesija.

**FORMOS:** diskusija ir darbas grupėje.

**LAIKAS.** 45 min.

**PRIEMONĖS:** karjeros aplanko pavyzdys.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Nustatyti veiklų rūšis, kurias galima įtraukti į karjeros aplanką.
2. Suskirstyti veiklas į kategorijas, kurios tinka aplanko tikslui.
3. Užrašyti ant lentos kuo daugiau darbo rūšių, tinkančių aplankui.
4. Vaikai patys užpildo savo karjeros aplanką.
5. Konsultantas padeda moksleiviui užpildyti aplanką.
6. Tėvai užpildo vaiko karjeros aplanko atitinkamą dalį.

### APIBENDRINIMAS

- › Vertinti karjeros aplanką skirtinguose jo pildymo etapuose ir pateikti vaikui pasiūlymus aplanko gerinimui.

## VAIKO KARJEROS APLANKAS (pavyzdys)

**VARDAS:**

**LAIKOTARPIS / DATA:**

<b>APLANKO KATEGORIJA</b>	<b>MOKSLEIVIS</b>	<b>KONSULTANTAS</b>	<b>TĖVAI</b>
Asmeninės savybės (interesai ir polinkiai)			
Patirtis (darbo ir savanoriškos veiklos)			
Įgūdžiai ir kompetencijos (specifinių įgūdžių įrodymai, pvz., kalbėjimas viešumoje, lyderystė, rašymas, darbas kompiuteriu)			
Pasiekimai ir apdovanojimai (pasiekimai mokykloje, sporte, darbe ir / arba visuomeninėje veikloje)			
Akademiniai pasiekimai (projektų / tyrimų pavyzdžiai, esė, geriausi darbai)			
Įvertinimas (darbas, mokykla, sveikata)			
Mėgstamiausi šaltiniai (naudingų tinklalapių sąrašai ir kiti informacijos šaltiniai)			
Karjeros planas (tikslai ir keletas žingsnių, kaip juos pasiekti)			

### 5.3.3. Užduotis. Mokymasis iš kitų

#### TIKSLAI:

- › įtraukti žmones, kurie padėtų jūsų vaikui sužinoti apie galimas profesijas ir jų privalumus;
- › sužinoti iš artimų žmonių daugiau informacijos apie įvairaus darbo pobūdį;
- › nustatyti galimas tėvų ir kitų suaugusiųjų darbų atsakomybes;
- › padėti paaugliams pasirengti žmonių apklausai apie karjeros pasirinkimą;
- › skatinti tėvus sukurti paramos tinklą vaikams karjeros planavimo proceso metu.

**FORMOS:** interviu, diskusija.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** informacinio interviu formos.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Tėvai sudaro sąrašą žmonių, kurie galėtų jūsų vaikui suteikti informacijos apie profesijos galimybes.
2. Tėvai skatina vaikus apklausti suaugusiuosius apie jų darbo patirtis.
3. Daromos išvados iš įvairių atsakymų.
4. Aptariami nauji žingsniai, pagrįsti ieškojimais.

#### APIBENDRINIMAS

Tėvai su vaikais gali diskutuoti:

- › Kas juos nustebino?
- › Ką jie mano apie pasirinkimus?

### *INTERVIU FORMA (pavyzdys)*

**ASMENS VARDAS:**

**DABARTINIS DARBAS:**

**ATSAKOMYBĖS:**

- Kokia jūsų įprastinė darbo diena?
5. Kaip nusprendėte pasirinkti šią profesiją?
  6. Kokio išsilavinimo reikėjo, norint įgyti šią profesiją?
  7. Kaip gavote šį darbą?
  8. Ką jūs kasdien turite daryti savo darbe?
  9. Kokie du ar trys įgūdžiai labiausiai jums padeda šiame darbe?
  10. Kas jums labiausiai patinka jūsų darbe?
  11. Kokia sunkiausia jūsų darbo dalis?
  12. Kokiai asmenybei geriausiai sekasi šiame darbe?
  13. Koks vidutinis atlyginimas mokamas tokios profesijos darbuotojui?
  14. Ar žinote kitų profesijų, susijusių su jūsų profesija?
  15. Ar norėtumėte pakeisti savo darbą? Kodėl?

### 5.3.4. Užduotis. Vaiko karjeros vizija

#### TIKSLAI:

- › suprojektuoti vaiko karjeros viziją;
- › išanalizuoti tėvų lūkesčius, siejamus su jų vaiko karjeros vizija;
- › padėti tėvams suvokti jų lūkesčių naudą bei grėsmę vaiko ateities karjerai;
- › įvertinti tėvų suformuotos vaiko karjeros vizijos atitikimą paties vaiko karjeros vizijai.

**FORMOS:** individualus ir grupinis darbas.

**LAIKAS.** 45 min. (+ 1 val. namuose, atliekant užduotį kartu su vaiku).

**PRIEMONĖS:** popieriaus lapai, rašikliai.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Tėvams pateikiama instrukcija: „Lape nubrėškite skritulį. Pamąstykite ir jame užrašykite, kuo jūsų vaikas turėtų tapti užaugęs (t. y. kokios profesijos)? Nuo skritulio nubrėškite spindulį ir ant jo užrašykite, kodėl jūs norėtumėte, kad jūsų vaikas pasirinktų būtent šią profesiją, t. y. užbaikite sakinį *nes...* Spindulėlių brėškite tiek, kiek sugalvosite priežasčių, kodėl vaikas turi pasirinkti būtent šią profesiją.“

*Pastaba. Jeigu tėvai negali tiksliai įvardinti, kuo vaikas jų manymu turėtų tapti arba turi kelias vaiko ateities vizijas, tai lape jie gali brėžti kelis apskritimus ir juos analizuoti.*

2. Atlikus užduotį tėvai pasidalija savo pamąstymais, kuo jų vaikai turėtų tapti užaugę ir kodėl?
3. Išanalizuojami ir aptariami ant spindulėlių parašyti atsakymai, kam tėvai teikia pirmenybę kurdami vaiko ateities viziją: √ kiek vaiko karjeros vizija atitinka tėvų asmeninius (pačių nerealizuotus) lūkesčius; √ kiek vaiko karjeros vizija atspindi vaiko asmeninius resursus (gebėjimus, lūkesčius, pomėgius ir kt.); √ kiek vaiko karjeros vizija įtakojama išorės paskatų (prestižas, perspektyvumas, pelningumas ir kt.).
4. Individualiai ar grupėje aptariama, kokią įtaką – teigiamą ar neigiamą – vaiko karjerai gali padaryti tam tikri tėvų lūkesčiai.
5. Diskutuojama, kaip projektuoti vaiko karjerą, atitinkančią vaiko resursus bei lūkesčius.
6. Tėvams siūloma namuose atlikti užduotį ir pateikiama instrukcija: „Toliau užduotį vykdykite kartu su vaiku. Paprašykite vaiko užpildyti analogišką lapą: t. y. kokią savo ateities viziją vaikas mato pats (kuo jis nori būti) ir kodėl? Kai vaikas atliks savo užduotį, palyginkite, ar ji atitinka jūsų viziją. Pasidalinkite savo mintimis su vaiku.“

## **APIBENDRINIMAS**

- › Atliekant užduotį kartu su vaiku svarbu laikytis pagarbos, nekritikuoti vaiko norų bei lūkesčių.
- › Jeigu tėvų lūkesčiai visiškai neatitinka vaiko lūkesčių, tėvams būtina iš naujo įvertinti savo poziciją ir ją derinti prie vaiko vizijos, o ne atvirkščiai.

### 5.3.5. Užduotis. Karjeros sprendimų priėmimo stilius

#### TIKSLAI:

- › suprasti sprendimų priėmimo stilius ir jų įtaką planuojant karjerą;
- › išanalizuoti vaiko priimamų sprendimų stilių: jo stiprybes bei trūkumus;
- › ugdyti gebėjimą suvokti, kas įtakoja karjeros sprendimų priėmimą.

**FORMOS:** individualus darbas, diskusija.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapas, rašymo priemonės.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Tėvams pateikiami užduoties lapai bei instrukcija: „Susipažinkite su žemiau pateikiamais sprendimų priėmimo stilių aprašymais ir pabandykite procentais įvertinti, kiek kiekvienas jų yra būdingas jūsų vaikui. Atsakykite į klausimus, pateiktus po lentelę.“
2. Atlikus užduotį tėvams siūloma pasidalinti savo pastebėjimais apie dominuojantį vaiko sprendimų priėmimo stilių: koks jis? Siūloma išanalizuoti, kaip sprendimų priėmimo stilius gali paveikti vaiko profesinius sprendimus (svarbu prisiminti, koks sprendimų priėmimo stilius nulėmė tėvų profesijos pasirinkimą).
  - › Diskutuoti, kokie sprendimų priėmimo stiliai padėtų vaikui racionaliai planuoti karjerą.
  - › Suvokti, kaip padėti vaikui tobulinti sprendimų priėmimą.
3. Šią užduotį tėvai gali atlikti kartu su vaiku ir palyginti įvertinimus: kaip jie suvokia vaiką ir kaip vaikas suvokia save. Vaiko mintims apie sprendimų priėmimo stiliaus privalumus bei trūkumus suteikiamas grįžtamasis ryšys.

KARJEROS SPRENDIMŲ PRIĖMIMO STILIUS

Sprendimų priėmimo stilius	Sprendimų priėmimo stiliaus aprašymas	Kiek atitinka jūsų sprendimų priėmimo stilių (%)
<i>Priklausomas</i>	Priima sprendimus labiau pasitikėdamas kitais, nei savimi. Mano, kad kiti geriau žino, ko jis / ji nori ar kas jam / jai geriausiai tinka.	
<i>Impulsyvus</i>	Priima sprendimus neapsvarstęs visų alternatyvų.	
<i>Išsigandęs / vengiantis</i>	Bijo priimti sprendimus, nerimauja dėl sprendimo pasekmių. Ilgai nagrinėja alternatyvas ir susirenka labai daug informacijos, bet nežino, kas jam / jai tinkamiausia arba jam / jai tiesiog sunku pasirinkti.	
<i>Logiškas</i>	Priima sprendimą tik iki galo apsvarstęs visas alternatyvas ir pasekmes.	
<i>Emocionalus</i>	Priimdamas sprendimus pirmenybę teikia savo jausmams.	

1. Kaip manote, kokiose gyvenimo situacijose dominuojantis vaiko sprendimų priėmimo stilius suteikia privalumų?
2. Kaip manote, kokiose gyvenimo situacijose dominuojantis vaiko sprendimų priėmimo stilius trukdo?

### 5.3.6. Užduotis. Pasirinkimo galimybių analizė

#### TIKSLAI:

- › ugdyti tėvų gebėjimą suteikti pagalbą vaikui generuojant galimus karjeros pasirinkimus;
- › lavinti vaiko kognityvinius sprendimų priėmimo gebėjimus, kurie skatintų priimti racionalius karjeros sprendimus.

**FORMOS:** minčių lietus, diskusija. Užduotį atlieka tėvai kartu su vaikais.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapas, rašymo priemonės.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Tėvai supažindinami su sprendimų priėmimo etapais.
2. Pateikiamas užduoties lapas bei instrukcija: „Šią užduotį atlikite kartu su savo vaiku. Pasikalbėkite su vaiku ir kartu pabandykite suprojektuoti galimus karjeros sprendimus. Pratimą atlikite pildydami pateiktą lentelę:
  - › Surašykite į pirmą stulpelį visus vaiko norus, t. y. karjeros galimybes, kurias išsako vaikas. Šiame etape nevertinamas karjeros galimybių tinkamumas.
  - › Atlikite kiekvienos pateiktos alternatyvos analizę: a) paraginkite vaiką įvertinti, kokią naudą jam suteiks pasirinkta alternatyva, kokie tokio sprendimo privalumai. Vertinimą parašykite stulpelyje „Privalumai“; b) stulpelyje „Trūkumai“ parašykite vaiko mintis, ku pasirinkta alternatyva yra nepatraukli arba gali turėti neigiamų pasekmių. Taip įvertinamos visos pasirinktos alternatyvos.
  - › Po detalaus alternatyvų įvertinimo išskiriama geriausia / palankiausia alternatyva. Ketvirtame stulpelyje vaiko prašoma pažymėti: „?“; jeigu alternatyva arba sprendimas yra nepriimtinas, „!“ – jeigu alternatyva yra patraukli ir gali būti įgyvendinta.
  - › Išrinkus geriausią alternatyvą, kartu su vaiku iškeliami artimiausi tikslai ir planuojama, kokius žingsnius reikia atlikti, norint pasiekti šią alternatyvą / sprendimą. Planas sudaromas raštu.



**APIBENDRINIMAS**

- › Atliekant užduotį tėvai diskutuoja su vaiku, ragina jį apsvarstyti ir priimti sprendimus.
- › Tėvai turėtų vaikams priminti, kad sprendimai gali kisti ir juos laikui bėgant būtina įvertinti ir koreguoti.

**UŽDUOTIES LAPAS****PASIRINKIMO GALIMYBIŲ ANALIZĖ**

Problema / klausimas:.....


Alternatyvos / galimybės	Privalumai	Trūkumai	!/?
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Tikslas A: .....

- › Pirmas žingsnis .....
- › Antras žingsnis .....
- › Trečias žingsnis .....
- › .....

Tikslas B: .....

- > Pirmas žingsnis .....
- > Antras žingsnis .....
- > Trečias žingsnis .....
- > .....

Tikslas C: .....

- > Pirmas žingsnis .....
- > Antras žingsnis .....
- > Trečias žingsnis .....
- > .....







# **6 SKYRIUS**

INFORMACIJOS TĖVAMS  
PATEIKIMAS

## 6.1. Karjeros tyrimai

Svarbus žingsnis planuojant profesinę veiklą, yra informacijos apie profesijas, mokymosi kelią ir darbo rinką rinkimas. Vertindamas save, kiekvienas vaikas pirmiausia turėtų patyrinti jį / ją dominančias profesijas. Tėvai turėtų padėti savo vaikams pasirinkti darbo profilį ir mokymosi kelią, kuris padėtų įgyti norimą profesiją. Informacijos rinkimo procesas baigiamas vaiko pasirinktų darbų sąrašu. Šiame etape tėvai gali padėti vaikams įvertinti savo sugebėjimus ir poreikius, susijusius su vienu ar kitu pasirinkimu. Pavyzdžiui, galima sudaryti plusų ir minusų sąrašą. Taip vaikai gali sumažinti savo pasirinktų profesijų sąrašą, o jeigu ne, reikės geriau iširti kiekvieną profesiją.

## 6.2. Informacijos šaltiniai ir pateikimo formos

Per pastaruosius dešimtmečius švietimo srityje vyko esminiai pokyčiai ir orientuotis juose nėra paprasta. Šiuos staigius pokyčius lėmė informacinių technologijų plėtra (internetas) bei evoliucija ar netgi naujų specialybių atsiradimas. Tokie pokyčiai reikalauja nuolat atnaujinamos informacijos tėvams ir vaikams, ieškant naujų galimybių ar prisitaikant prie pasikeitusių reikalavimų.

Konsultantus taip pat veikia ši visuotinė informacijos evoliucija. Didžiulis informacijos srautas internete ar kituose šaltiniuose kelia tokias problemas, kaip informacijos patikimumas.

Svarbu, kad informacijos gavėjai – vaikai ir tėvai – sugebėtų tinkamai išsirinkti informacijos šaltinius ir kritiškai įvertinti gautą informaciją. Atsižvelgiant į tokius veiksnius, konsultantas turėtų žinoti kaip gauti naujausių žinių, suvokti informacijos procesus ir jos prieinamumą tėvams bei vaikams. Konsultantas taip pat gali pateikti informacijos tėvams, kaip patiems susirasti reikiamą informaciją.

Mokymo sistemos ir informacijos šaltiniai įvairiose šalyse yra skirtingi.

Reikiama informacija apibūdina šaltinį, kuriame ją galima rasti. Konsultantui privalu žinoti švietimo sistemos ypatybes, valstybės švietimo sistemos struktūrą, Europos Sąjungos šalių narių strateginį planavimą ir ateities planus (sutartis, Europos Sąjungos direktyvas).

## Informacijos pateikimo formos

Evoliucijos procese asmuo, norėdamas išgyventi savo aplinkoje, yra priverstas gauti daug įvairios informacijos. Visą šią informaciją galima suskirstyti į kategorijas.

**Asmeninė informacija.** Asmeninę informaciją apie žmogų galima gauti naudojant įvairius metodus. Tik surinkęs reikiamą informaciją apie asmenį, konsultantas gali suteikti tinkamas paslaugas klientui.

Asmeninė informacija gali būti renkama naudojant psichometrinius arba nepsichometrinius būdus.

Psichometriniai metodai yra paremti psichologiniais testais. Tokie testai yra plačiai naudojami pastaruoju metu. Paplitęs tokių testų naudojimas parodo jų svarbą ir kokie jie gali būti naudingi, apibūdinant asmenį.

Psichometrinių testų pavyzdžiai:

- › Johno L. Hollando karjeros planavimo testas;
- › diferencinis diagnostinis klausimynas (pagal E. Klimovą);
- › asmenybės kryptingumo įvertinimo testas (<http://www.euroguidance.lt>);
- › komunikacinių–organizacinių polinkių įvertinimo testas(<http://www.euroguidance.lt>);
- › profesijos pasirinkimo testas (<http://www.euroguidance.lt>);
- › kokią profesiją pasirinkti? (<http://www.kurstoti.lt>);
- › kuo tapti? (<http://www.kurstoti.lt>).

Psichometriniai testai yra labai svarbūs, bet juos būtina naudoti (daryti išvadas) kartu su nepsichometriniais metodais.

Geriausi nepsichometriniai metodai yra šie:

- › Stebėjimas – diskretiškas vaiko elgesio stebėjimas, kurį gali atlikti vaiko tėvai, praleidžiantys su juo daugiausiai laiko.
- › Vaiko mokymosi pasiekimų knygelė (elektroninis dienynas) – turi daug informacijos (pažymiai, nuobaudos, įvertinimai).
- › Interviu – informatyvus metodas, kurio atlikimui būtinas patyręs konsultantas.
- › Pomėgiai – parodo vaiko interesus.

- › Medicininiai tyrimai – atskleidžia sveikatos būklę.
- › Trečiųjų šalių nuomonė – draugai, kiti moksleiviai, kaimynai gali suteikti papildomos informacijos.

### **Socialinė informacija**

Ši informacija padeda mums suprasti skirtingus aplinkos, kurioje gyvename, socialinius aspektus. Informacija yra reikalinga bet kuriam asmeniui, kuris stengiasi prisitaikyti savo aplinkoje ir gyventi kartu su kitais žmonėmis. Susipažinęs su šia informacija asmuo gali sužinoti vertybes ir taisykles, sužinoti ir pakeisti elgesio būdus, pagrindinius požiūrius ir motyvus. Taip pat (galbūt tai ir yra svarbiausia), turėdamas tokią informaciją asmuo gali galvoti ir veikti savarankiškai bei nepriklausomai.

### **Mokymosi informacija**

Ji nurodo mokslo, studijų ir profesinio mokymosi galimybes ir potencialą, būdingą konkrečiam asmeniui. Būtina šią informaciją gauti visuose mokslo lygiuose, kad perėjimas nuo vieno lygio prie kito būtų lengvesnis. Tokios informacijos gavėjas turi nuolat atnaujinti žinias tam, kad galėtų sumažinti įtampą, kylančią dėl naujų mokslo sąlygų. Taip jis galės pasiruošti kursui, kuris jį labiau domina.

Mokymosi informacija reikalinga tėvams ir vaikams, kad jie galėtų sukurti realų profesijos kelią, pirmiausiai priimdami tinkamiausius mokslo sprendimus, o vėliau – ir profesijos pasirinkimo sprendimus. .

### **Profesinė informacija**

Profesinė informacija yra informacija, kuri apibūdina verslo pasaulį (darbo įstatymai, darbo rinka, karjeros mugės) ir profesijų pasaulį (darbo apibūdinimas, darbo aplinka, darbo reikalavimai). Tokia informacija yra svarbi asmeniui, kuris gyvena nuolat besikeičiančioje aplinkoje.

Visose profesijose vyksta kasdieniai pokyčiai. Senos profesijos dingsta iš rinkos, atsiranda naujos, visai nežinomos, ir pradeda dominuoti darbo rinkoje. Tokie pokyčiai dažnai priverčia jaunos žmones ne tik pakeisti daugelį darbdavių karjeros kelyje, bet ir tris – keturis kartus gyvenime keisti profesiją. Šis faktas priverčia juos ieškoti informacijos, padedančios įveikti pokyčius ir lengvai prie jų prisitaikyti.



## Informacija

Informacijos paieškos struktūra:

- › informacijos paieškos tikslų nustatymas;
- › informacijos paieška;
- › informacijos kaupimas;
- › gautos informacijos apdorojimas;
- › informacijos duomenų bazės kūrimas;
- › informacijos perdavimas kitiems.

Informacijos svarbą rodo naujos galimybės, o pasidalinti informacija galime kiekvienas. Šiuolaikinė informacija yra laikoma svarbiausiu sėkmės visose srityse veiksnium. Tai iliustruoja politikos, karų ar įmonių pavyzdžiai.

Kiekvienas asmuo, kuris yra informacijos gavėjas, gali po jos apdorojimo tapti tos informacijos teikėju kitiems gavėjams. Teikėjas gali perduoti informaciją įvairiais kanalais, tokiais kaip biuleteniai, radijas, televizija, internetas ar naudodamas asmeninius kontaktus.

Geras konsultantas turi žinoti, kaip informacija gali paveikti jos gavėjus. Tai gali būti nuomonės pakeitimas, tolimesnis idėjos vystymas, naujos idėjos priėmimas arba atmetimas. Konsultantas taip pat turi išmanyti tinkamus informacijos perdavimo būdus. Bendravimas turi vykti paprasčiausiu būdu, kad būtų teisingai suprastas.

Informacijos gausa verčia konsultantą gerai organizuoti savo darbą, t. y. jam reikalinga gera infrastruktūra, kuri apima: a) tinkamą darbo vietą; b) kompiuterinę įrangą; c) duomenų bazę su gausia informacijos medžiaga, įskaitant knygas, brošiūras ir kt.

## 6.3. Užduotys. Informacijos paieška

### 6.3.1. Užduotis. Kompiuterinė informacija

#### TIKSLAI:

- › padėti dalyviams naudotis technologijomis ir kitais informacijos gavimo šaltiniais;
- › artimiau susipažinti su svarbiais interneto tinklalapiais, kurie bus naudojami ateityje;

- › padėti dalyviams suprasti procesą, kurio reikia laikytis, ieškant tam tikros informacijos.

**FORMA.** Grupinis informacijos ieškojimas.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** kompiuteriai, multimedija.

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Dalyviai suskirstomi į grupes po du ar tris žmones (pagal tai, kiek yra kompiuterių). Jei nėra kompiuterių, galima paprašyti tėvų atsižinti asmeninius kompiuterius ar naudoti multimediją.
2. Visiems dalyviams duodama užduotis surasti konkrečią informaciją internete. Čia pateikiama keletas klausimų pavyzdžių, kuriuos galima užduoti tėvams: Jūsų dukra nori studijuoti ekonomiką. Kokią mokyklą / universitetą jai surastumėte / pasiūlytumėte?
  - › Jūsų dukra nori studijuoti ekonomiką. Kokią mokyklą / universitetą jai surastumėte / pasiūlytumėte?
  - › Jūsų sūnus tiksliai nežino, ką jis nori studijuoti baigęs mokyklą. Ar yra koks nors būdas nustatyti, ką jis moka geriausiai? (Surasti testus, kuriuos tėvai gali panaudoti tikrindami savo sūnaus sugebėjimus).
3. Grupė trumpai prisistato (5–10 min.).  
Šiame pristatyme detalai paaiškinama, kaip ieškojo informacijos (paieškų sistemos, paieškoje naudoti žodžiai ir t. t.), kokią informaciją surado. (Ar gauta informacija atsako į pateiktą klausimą?)
4. Diskusija, siekiant išsiaiškinti, kur grupės nariai buvo teisūs, ir kur klydo.

### 6.3.2. Užduotis. Tėvai ir konsultantai

#### TIKSLAI:

- › padėti dalyviams suprasti sudėtingus klausimus, kurie gali kilti diskusijos metu;
- › padėti dalyviams suprasti procesą, kurio reikia laikytis, ieškant tam tikros informacijos;

- › padėti dalyviams suprasti tėvų vaidmenį, ieškant reikalingos informacijos.

**FORMA.** Žaidimas vaidmenimis.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS.** Nėra.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Dalyviai suskirstomi poromis. Vienam poros dalyviui priskiriamas tėvo vaidmuo, kitam – konsultanto. Tėvams suteikiama konkreti informacija, kurią jie nori sužinoti iš konsultanto apie mokymo įstaigas (universitetai, koledžai ir t. t.) ir apie studijų programas. Pavyzdžiui, gali būti tokie tėvų klausimai:
  - › Mano sūnus nėra labai geras mokinys, bet jis nori studijuoti mediciną, kuo aš galiu padėti?
  - › Kaip galiu padėti vaikui gerai mokytis? Ar yra koks nors būdas?
  - › Mano sūnus nori studijuoti užsienyje, bet aš negaliu jam padėti finansiškai. Ar jis galėtų kreiptis stipendijos, ar netoli namų veikia įstaigos, galinčios pasiūlyti tinkamą tokios situacijos sprendimą?

Šie pavyzdžiai gali skirtis priklausomai nuo to, ką dalyviai nori sužinoti. Dalyvis konsultanto vaidmenyje turi pasirinkimą, ar jis žino atsakymą į klausimą, ar ne. Jei jis nežino sprendimo būdų, turi diskutuoti su tėvais, kaip būtų galima rasti reikiamą informaciją (interneto tinklalapiai, knygos, testai ir t. t.)
2. Grupė trumpai prisistato, aptardama iškilusias problemas: – ar tėvai buvo patenkinti, galbūt konsultantas galėjo pasirodyti geriau (5–10 min.).
3. Vyksta diskusija, siekiant išsiaiškinti, kur grupės nariai buvo teisūs, ir kur klydo.



# II DALIS

Mokomoji medžiaga savarankiškomis  
karjeros konsultantų studijoms



## Konsultanto profesinis tobulėjimas

Šioje dalyje yra pateikiamos savarankiškoms konsultanto studijoms skirtos užduotys, kurių tikslas yra:

- › suprasti ir pasirengti darbui su tėvų grupe;
- › išsiaiškinti savo stipriąsias puses ir sritis, kad darbas su tėvais būtų efektyvesnis;
- › pasirengti suprantamai patarti tėvams individualiai ir grupėse, kaip padėti vaikams pasirinkti karjeros kelią.

Šioje dalyje pateiktos užduotys turėtų tapti mokytojo savišvietos dalimi. Daugelis iš jų gali būti atliekamos savarankiškai, kad padėtų gerinti darbo su tėvais įgūdžius ir paties konsultanto profesines kompetencijas.

### 1 užduotis. Gera pradžia

#### TIKSLAI:

- › sutelkti dėmesį į asmeninį pasirengimą darbui su grupe;
- › pajusti konsultavimo darbo naudą ir privalumus.

LAIKAS. 20–40 min.

PRIEMONĖS: A4 formato popieriaus lapai, spalvikeliai, didelis popieriaus lapas, užduoties lapas „Privalumų lentelė“.

FORMOS: individualus darbas, grupinis darbas, diskusija.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Surašykite į lentelę visus privalumus, kuriuos jums gali suteikti darbas su tėvais ir kuriuos tėvams suteiks darbas su jumis.
2. Patikrinkite, ar sutampa kurie nors konsultanto ir tėvų privalumai.
3. Galite lentelėje surašytus privalumus aptarti su kitais konsultantais ar mokytojais ir papildyti lentelę jų išsakytomis mintimis.
4. Parenkite darbo su tėvais užsiėmimą pasiūlymą.

## PASTABA

Užduotis reikalauja įdėmiau pažvelgti į savo darbą naudos / privalumų sau pačiam ir kitiems atžvilgiu. Pesimistams arba žmonėms, kurie profesiniu požiūriu jaučiasi išsisėmę, gali būti sudėtinga tai atlikti. Tokiu atveju galima pasinaudoti kitų patirtimi, kalbant apie konsultanto vaidmenį su kolegomis. Taip pat būtina atsižvelgti į tai, kad su panašiais sunkumais gali susidurti ir tėvai. Jų naudos / privalumų ir lūkesčių sąrašo sudarymas yra gera darbo pradžia.

## UŽDUOTIES LAPAS „Privalumų lentelė“

### PRIVALUMŲ LENTELĖ

Privalumai konsultantui	Privalumai tėvams

## 2 užduotis. Profesija – konsultantas

**TIKSLAS.** Profesinių kompetencijų ir asmeninių savybių, padedančių konsultanto darbe, analizė.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS:** didelis popieriaus lapas, įvairūs spalvinkliai.

**FORMA.** Darbas individualiai arba mažose grupėse.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Įsivaizduokite ir dideliame popieriaus lape nupieškite tipiško konsultanto siluetą. Galva simbolizuoja žinias, širdis – emocijas, kojos ir rankos – gebėjimus.
2. Užrašykite visas kompetencijas ir žinias, privalomas geram konsultantui; emocijas, kurias jis ar ji gali patirti savo darbe; gebėjimus, kuriuos jis ar ji gali panaudoti konsultuodamas.
3. Jei konsultantai dirba grupėje, naudinga palyginti darbo rezultatus ir pasidalinti skirtingomis nuomonėmis.

4. Kiekvienas pagalvoja, kokias kompetencijas, žinias ir gebėjimus jis ar ji turi ir ką dar būtų galima tobulinti.
5. Jeigu įvardijote neigiamas emocijas, kurias konsultantas gali patirti savo darbe, užrašykite, kaip jas įveikti.
6. Ar nupieštas konsultantas yra vyras ar moteris? Ar manote, kad tai svarbu? Kodėl?

### PASTABA

Pasiūlyta užduotis gali parodyti įvairų vieno profesinio vaidmens suvokimą, padėti konsultantui suprasti savo stipriausias puses bei tris, kurias reikia tobulinti. Panašias užduotis galima atlikti kartu su tėvais.

## 3 užduotis. Skelbimas

**TIKSLAS.** Sukurti simuliacinę darbo paieškos ir savęs pristatymo situaciją.

**LAIKAS.** 30 min.

**PRIEMONĖS.** Nėra.

**FORMA.** Individualus darbas.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Įsivaizduokite, kad jūs kreipiatės dėl karjeros konsultanto darbo.
2. Kokios yra stipriausios jūsų kompetencijos ir gebėjimai?
3. Kokius klausimus jums gali užduoti darbdavys?
4. Į kokius klausimus jūs mielai atsakysite, o kokie jums atrodo sudėtingi?
5. Pabandykite pats sau atsakyti į šiuos klausimus:
  - › Kaip įsivaizduojate savo, kaip karjeros konsultanto, darbą?
  - › Kaip suvokiate savo vaidmenį, dirbant su moksleivių tėvų grupe?
  - › Ar jums labiau patinka dirbti su grupe, ar konsultuoti individualiai?
  - › Kokie darbo metodai, jūsų manymu, yra naudingi? Nurodykite konkrečius metodus.
  - › Kas jums yra malonu, kai galvojate apie darbą su tėvais?
  - › Kas jums sudėtinga, dirbant su tėvų grupe?



- › Kokius sunkumų įveikimo būdus jus išskirtumėte?

## PASTABA

Ši užduotis skatina pagalvoti apie savo asmeninius gebėjimus prisistatymo darbdaviui situacijoje ir pamąstyti apie karjeros konsultanto vaidmenį. Taip pat ji padeda atidžiau pažvelgti į savo profesinį vaidmenį. Ši užduotis padeda paruošti atsakymus į sąlyginai sudėtingus klausimus ir vadovauti grupei, panaudojant savo profesinio vaidmens refleksijas.

## 4 užduotis. Mano grupė

### TIKSLAI:

- › panaudoti savo patirtį, įgytą skirtingose grupėse;
- › suprasti grupės konsultanto vaidmenį.

**LAIKAS.** 40 min.

**PRIEMONĖS:** A4 formato popieriaus lapas, spalvikeliai, užduočių lapai: „Grupės stiprybės ir silpnybės“, „Privalumai ir trūkumai“.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas mažose grupėse, diskusija.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Prisiminkite grupę, kuri jums suteikė svarbios patirties.
2. Nupieškite simbolinį šios grupės vaizdą.
3. Pagalvokite, ką būdamas šioje grupėje įgijote ir ko netekote?
4. Kokios yra stipriosios grupės pusės? Kokie trūkumai, jūsų nuomone, kyla dirbant komandoje?
5. Kokius vaidmenis grupėje atlikote jūs?
6. Kokios emocijos kyla, kai jaučiatės grupės nariu?
7. Kaip galite panaudoti asmeninę karjeros konsultanto patirtį, dirbdamas su grupe?
8. Pamąstykite, ar darbas grupėje yra tinkamas visiems tėvams?
9. Kokio „tipo“ tėvams arba problemomis labiau tinka individualus bendravimas?
10. Kokius apribojimus įžvelgiate savyje, kai kalbama apie darbą su grupe?

## PASTABA

Ši užduotis parodo, kaip asmeninė patirtis gali paveikti karjeros konsultanto darbą. Atlikdamas užduotį konsultantas gali įdėmiau pažvelgti į grupės reikšmę asmeniniame lygmenyje ir tuo pačiu rasti naujų perspektyvų bei idėjų darbui su grupėmis. Savęs atspindėjimo sritis yra aki-vaizdžiai susijusi su profesiniu funkcionavimu ir su grupės darbo kokybe. Patirtis rodo, kad darbas įvairiose grupėse, jei jūs esate atviras naujai patirčiai, didina žinių apie save lygį:

- › ryšių su kitais sukūrimo;
- › kontaktų užmezgimo;
- › asmeninių ribų ir santūrumo;
- › atvirumo naujai patirčiai skatinimo;
- › tolerancijos įvairovei kūrimo;
- › asmeninio efektyvumo jausmo stiprinimo;
- › savivertės stiprinimo.

Tai yra faktoriai, skatinantys asmeninį ir profesinį tobulėjimą, ypač kai dirbate su kitu žmogumi, t. y. žodžiais, keičiantis informacija ar bendraujant. Būtent taip dirba karjeros konsultantas.

## Užduoties lapas „Privalumai ir trūkumai“

### PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI

Buvimo grupės nariu privalumai	Buvimo grupės nariu trūkumai

## UŽDUOTIES LAPAS „Grupės stiprybės ir silpnybės“

### GRUPĖS STIPRYBĖS IR SILPNYBĖS

Grupės stiprybės	Grupės silpnybės

## 5 uždutis. Karjeros planavimas

### TIKSLAS

Išanalizuoti karjeros planavimo etapus.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖ.** Užduoties lapas „Karjeros planavimas“.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas mažose grupėse po du–tris asmenis, diskusija.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Užpildykite užduoties lapą „Karjeros planavimas“. Prisiminkite, kas yra karjeros planavimas. Antrame etape į tuščius langelius surašykite karjeros planavimo etapus tokia tvarka, kokia, jūsų nuomone, jie turėtų būti.
2. Savo nuomone pasidalinkite su kolega. Sulyginkite atsakymus.
3. Aptarkite kiekvieną etapą detaliau.

## Užduoties lapas „Karjeros planavimas“

1. Karjeros planavimo procesas tai .....
2. Išdėstykite karjeros planavimo etapus lentelėse:
  - > *Gebėjimų nustatymas.*
  - > *Karjeros galimybių tyrimas.*
  - > *Savęs įvertinimas ir savęs pažinimas.*
  - > *Veiksmų plano sukūrimas.*
  - > *Profesinių galimybių pasirinkimas.*

### Karjeros planavimas:

1.	
5.	2.
4.	3.

### 3. Sprendimų priėmimo procesas susideda iš šių etapų:

- 1 etapas. \_\_\_\_\_
- 2 etapas. \_\_\_\_\_
- 3 etapas. \_\_\_\_\_
- 4 etapas. \_\_\_\_\_
- 5 etapas. \_\_\_\_\_

## 6 užduotis. Darbas su tėvais

### TIKSLAS

Tobulinti darbo su tėvais įgūdžius.

**LAIKAS.** 45 min.

**PRIEMONĖS:** situacijų lapai, užduoties lapas „Karjeros poreikių formavimasis“.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas porose, diskusija.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Instrukcija. Individualiai arba porose aptarkite pateiktas situacijas, t. y. kaip jūs pagelbėtumėte tėvams išspręsti šias problemas:
  - › Tėvas įsitikinęs, kad nelabai gali patarti savo vaikui renkantis būsimas studijas, kadangi pats nutraukė studijas, kai buvo dar visai jaunas.
  - › Tėvas be perstojo ginčijasi su savo vaiku todėl, kad šis, nepaisant gerų pažymių, nenori siekti karjeros ir studijuoti aukštojoje mokykloje. Pirmenybę jis teikia virėjo profesijai, kadangi jo svajonė – turėti restoraną. Jo tėvas su tuo nesutinka.
  - › Tėvai jaučiasi sutrikę, nes nežino, kaip padėti dukrai pasirinkti būsimas studijas, ką jai patarti.
  - › Tėvas nori įtikinti sūnų studijuoti informatiką, nes mano, kad jo vaikas daug žino apie kompiuterius.

### PASTABA

Šis pratimas gali būti naudojamas kaip konsultantų darbo refleksijos užduotis. Situacijas gali sukurti patys konsultantai, remdamiesi savo patirtimi.

## 7 užduotis. Tėvų įtaka vaiko karjeros planavimui

### TIKSLAS

Išanalizuoti tėvų įtaką vaiko karjeros planavimo procese.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapai „Karjeros poreikių formavimasis“, „Tėvų įtaka vaikų karjeros vystymosi procesui“, „Tėvų vaidmenys“.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas porose, diskusija.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Įvertinkite asmeninių ir su karjera susijusių poreikių formavimąsi įvairiais vaiko amžiaus tarpsniais, bei tėvų įtaką šiame procese. Užpildykite užduoties lapą „Karjeros poreikių formavimasis“. Savo mintimis pasidalinkite su kolega.
2. Įvertinkite tėvų pozityvią ir negatyvią įtaką vaiko karjeros planavimo procese. Pasiremkitė asmenine patirtimi. Užpildykite užduoties lapą Nr. 2 „Tėvų įtaka vaikų karjeros vystymosi procesui“.
3. Išanalizuokite tėvų vaidmenį, planuojant vaiko karjerą. Užpildykite užduoties lapą Nr. 3 „Tėvų vaidmenys“.
4. Pasvarstykite, kaip galėtumėte padėti tėvams lavinti įgūdžius, reikalingus vieno ar kito vaidmens atlikimui.

## UŽDUOTIES LAPAS Nr. 1. „Karjeros poreikių formavimasis“

Amžiaus tarpsnis	Pagrindiniai poreikiai	Tėvų įtaka / vaidmuo
Ikimokyklinis amžius (ankstyvoji / vidurinioji vaikystė)		
Pradinės mokyklos amžius (vėlyvoji vaikystė)		
Paauglystė		
Jaunystė		

## Užduoties lapas Nr. 2. Tėvų įtaka vaikų karjeros vystymosi procesui

A) Pagalvokite ir išskirkite pozityvią tėvų vaidmens įtaką vaiko karjeros vystymosi procese.

.....  
 .....

B) Pagalvokite ir išskirkite negatyvią tėvų vaidmens įtaką vaiko karjeros vystymosi procese.

.....  
 .....



C) Kaip patartumėte tėvams išvengti klaidų, dalyvaujant vaikų karjeros planavimo procese?

.....  
 .....

### Užduoties lapas Nr. 3. „Tėvų vaidmenys“

Remdamiesi savo stebėjimais, pateiktame tėvų vaidmenų sąrašė pabandykite išdėstyti šiuos vaidmenis pagal svarbą nuo 1 (l. svarbu) iki 14 (nesvarbu).

#### TĖVAI

##### Pavyzdys

..... Palaikytojas  
 ..... Drąsintojas  
 ..... Patarėjas  
 ..... Vykdytojas  
 ..... Planuotojas  
 ..... Organizatorius  
 ..... Įkvėpėjas  
 ..... Padėjėjas  
 ..... Stebėtojas  
 ..... Dalyvis  
 ..... Iniciatorius  
 ..... Tyrėjas  
 ..... Vertintojas

*Kokios pagrindinės problemos, į kurias turite atkreipti dėmesį, konsultuodami tėvus jų vaikų karjeros planavimo klausimais?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### **PASTABA**

Šį pratimą galima atlikti dalimis, naudojant vieną ar kitą užduoties lapą.

## 8 užduotis. Kas aš esu?

### **TIKSLAI:**

- › įvardyti, kaip įsivaizduojame save ir kaip šis vaizdas formuojasi?
- › suprasti savęs suvokimo ir savęs vertinimo svarbą karjeros pasirinkimo procese.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** A4 popieriaus lapai, Johari lango modelis.

**FORMOS:** individualus darbas, darbas poromis.

### **VEIKLOS ORGANIZAVIMAS**

1. Konsultantai turi parašyti kuo daugiau sakinių, prasidedančių „Aš esu...“ (mažiausiai dvidešimt sakinių).
2. Sakiniai sugrupuojami į šešias žemiau nurodytas kategorijas:

Būdingi bruožai / savybės	Fiziniai	Psichiniai (intelektiniai – emociniai, emociniai, valios)	Socialiniai
Gerosios savybės			
Blogosios savybės			

3. Konsultantai turi paprašyti savo partnerio, vaikų ir kelių artimų draugų (ne daugiau kaip trijų) parašyti, ką apie jį galvoja, sakinius pradėdant žodžiais „Tu esi...“. Šie teiginiai bus įrašyti į panašią lentelę.
4. Konsultantai išstudijuoja savo lentelę ir palygina ją su lentele, kurioje pateikti kitų asmenų atsiliepimai apie jį.
5. Kiekvienas dalyvis parašo charakteristiką į atitinkamą Johari lango laukelį.

### Johari lango modelis

	Žinoma man	Nežinoma man
Žinoma kitiems	Atvira sritis „Aš esu...“	Nematoma sritis „Kai kurie žmonės sako, kad aš esu...“
Nežinoma kitiems	Paslėpta sritis	Nežinoma sritis

**Atvira sritis** – visos žinios apie save, prieinamos ir kitiems, visiško aiškumo sritis.

**Paslėpta sritis** – aplinkiniams neprieinamos žinios apie asmenį.

**Nematoma sritis** – tai visos aplinkinių žinios apie žmogų, tačiau pačiam asmeniui dėl vienu ar kitų priežasčių jos neprieinamos.

**Nežinoma sritis** – tai viskas, ko apie save nežino nei pats žmogus, nei aplinkiniai.

#### PASTABA

Ši užduotis yra testų, žinomų kaip „WAY“ – *Who are you?* (Kas tu esi?) arba „TST“ – *Twenty Statements Test* (Dvidešimties teiginių testas), kombinacija su Johari lango teorija. (Luca, 1998).

Galima pasiūlyti dalyviams parašyti esė apie Johari lango teoriją.

## 9 užduotis. Mano karjera

#### TIKSLAS

Naudojant savianalizę tobulinti tėvų konsultavimo įgūdžius.

**LAIKAS.** 40 min.

**PRIEMONĖS:** užduoties lapai „Mano karjera“.

**FORMOS:** individualus darbas, diskusija.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Prisiminkite ir išanalizuokite, kaip keitėsi jūsų karjeros (profesiniai) poreikiai. Užpildykite užduoties lapą.

DABAR AŠ ESU	NORĖČIAU TAPTI
JAUNYSTĖJE AŠ NORĖJAU TAPTI:	
PAAUGLYSTĖJE AŠ NORĖJAU TAPTO:	
PRADINĖSE KLASĖSE AŠ NORĖJAU TAPTI:	
MANO PIRMASIS NORAS BUVO TAPTI:	

Prisiminkite, kiek ir kokios įtakos jūsų karjeros sprendimams turėjo tėvai?

.....

.....

.....

.....

### PASTABA

Savianalizė padeda tobulėti, tvirčiau jaustis atliekant praktinę veiklą. Prisiminkite ir pamąstykite apie tėvų vaidmenį vaiko karjeros planavimo procese.

## 10 užduotis. Partnerystė su šeima konsultavimo procese

### TIKSLAS

Išanalizuoti principus, kurie sudaro efektyvaus tėvų ir vaikų bendravimo pamatą.

**LAIKAS.** 60 min.

**PRIEMONĖS:** popieriaus lapai, užduočių lapai.

**FORMA.** Individualus darbas.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

1. Surinkti medžiagą apie pagrindinius faktorius, formuojančius tėvų ir vaikų santykius:
  - › kultūrinis kontekstas;
  - › šeimos santykiai;
  - › pykčio valdymas.

## Užduoties lapas Nr. 1

2. Sudarykite „daryti“ ir „nedaryti“ sąrašą tėvų ir vaikų bendravimui.

Daryti	Nedaryti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sutelkti dėmesį į elgesį, o ne į asmenį.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepamokslauti ir nepriekaištauti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iš anksto pagalvoti, ką pasakysi ir kaip tai pasakysi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nenustatyti draudimų, kurių negalima priversti vykdyti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savo mintis dėstyti aiškiai ir lakoniškai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svarstyti vieną problemą</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

3. Sudarykite taisyklių sąrašą tėvų ir vaikų bendravimui.

## Užduoties lapas Nr. 2

## 10 svarbiausių taisyklių

1. Įtraukite į taisyklių sudarymo procesą ir vaikus, nustatykite apribojimus arba priimkite sprendimus.
2. Išlikite ramūs ir racionalūs, net ir tuo atveju, kai emocijos ima viršų.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.



## 11 užduotis. Būti geru konsultantu / patarėju

### TIKSLAS

Konsultanto / patarėjo savęs įvertinimas, jo vaidmens sustiprinimas ir sunkumų šiame darbe nustatymas.

**LAIKAS.** 20–40 min.

**PRIEMONĖS:** A4 formato popieriaus lapas, užduoties lapas Nr. 1.

**FORMA.** Individualus darbas.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Konsultantas užrašo atsakymus į užduoties lapą Nr. 1.

#### Užduoties lapas Nr. 1

1. Aptarkite savo asmenines savybes.

Kokios, jūsų nuomone, jūsų charakterio savybės yra naudingos konsultanto / patarėjo darbe?

.....  
.....  
.....

2. Koks yra jūsų, kaip mokyklos konsultanto / patarėjo, vaidmuo?

.....  
.....  
.....

3. Su kokiais sunkumais susiduriate jūs, kaip konsultantas / patarėjas?

.....  
.....  
.....

4. Kokių, jūsų manymu, reikia sugebėjimų, norint padėti tėvams susivokti vaikų karjeros planavimo procese? Ar jūs turite tokių sugebėjimų?

.....  
.....  
.....

5. Koks yra tėvų vaidmuo vaiko karjeros sprendimų priėmimo procese?

.....  
.....  
.....

6. Kaip jūs galite padėti tėvams nukreipti vaiką tinkama linkme, priimant teisingą sprendimą renkantis profesiją?

.....  
.....  
.....

7. Jūs dirbate su tėvų, kurie yra nusivylę / pikti, kadangi jų vaikai nenori pasirinkti tos profesijos, kurią jie siūlo, grupe. Aptarkite strategijas, sunkumus ir kaip jūs galite padėti tokiems tėvams, kurie nesutinka su niekuo, ką daro ar nusprendžia daryti jų vaikai? Kaip jiems suvokti kas jų vaikams yra geriausia?

.....  
.....  
.....

8. Jums pateiktos dvi situacijos:

1) Vaikas yra nepaklusnus ir nesimoko. Jis turi:

- a) griežtą tėvą;
- b) švelnų tėvą.

2) Vaikas yra paklusnus ir priima tėvų siūlomą profesiją. Jis turi:

- a) griežtą tėvą;
- b) švelnų tėvą.

8.1. Kuri iš šių situacijų jums bus sudėtingiausia?

.....

.....

.....

8.2. Kokios bus jūsų silpnybės / stiprybės kiekvienoje iš šių situacijų ir kodėl?

.....

.....

.....

8.3. Su kokiais sunkumais susidursite sprenddami, kokį patarimą duoti tėvams ir vaikui?

.....

.....

## 12 uždotis. Būti objektyviu konsultantu / patarėju

### TIKSLAS

Padėti konsultantui nustatyti subjektyvumo elementus, kylančius iš asmeninės patirties ir trukdančius objektyviai įveikti kritiškas situacijas.

**LAIKAS.** 20–40 min.

**PRIEMONĖS:** A4 formato popieriaus lapas, užduties lapas Nr. 2.

**FORMA.** Individualus darbas.

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

Konsultantas užrašo atsakymus į užduties lapą Nr. 2.

### Užduties lapas Nr. 2

1. Kokia buvo jūsų patirtis paauglystėje:

1.1. Jūsų asmeniniai santykiai su tėvais.

.....

.....

.....

1.2. Kaip išspręsdavote problemas, kylančias iš skirtingų situacijų?

.....

.....

.....

1.3. Ar jūsų tėvai atsižvelgdavo į jūsų nuomonę ir sakė, kokius savo lūkesčius sieja su jumis?

.....

.....

.....

1.4. Koks buvo tėvų indėlis į jūsų, kaip konsultanto / patarėjo, profesijos pasirinkimą?

.....  
.....  
.....

1.5. Ar jie pritarė jūsų galutiniam sprendimui?

.....  
.....  
.....

1.6. Kiek jūsų asmeninė patirtis veikia jūsų, kaip konsultanto / patarėjo, darbą?

.....  
.....  
.....

1.7. Išskirkite galimus subjektyvizmo elementus jūsų, kaip konsultanto / patarėjo, darbe?

.....  
.....  
.....

1.8. Kurią pusę (tėvų ar vaikų) nesutarimo atveju jūs palaikytumėte labiau ir kodėl? .....

.....  
.....  
.....



## Bibliografija

1. Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). *The best big ideas for youth groups*. London: Marshall Pickering.
2. Gllading, S. T. (1992). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne*. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.
3. Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. Warszawa: KOWEZ.
4. Paszkowska-Rogacz, A.; Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa: KOWEZiU.
5. Rogers, C. R. (1970). *Carl Rogers on encounter groups*. New York: Harper & Row.
6. Health Canada. (1999). *Parenting today's teens: a survey and review of resources*. Retrieved November 28, 2007, from [http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens\\_e.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens_e.pdf).
7. Health Canada. (2005). *Parent-teen relationship: How parents can make the most of it?* Retrieved November 30, 2007, from [http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-nivf/familyviolence/html/nfntsrelparentado2\\_e.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-nivf/familyviolence/html/nfntsrelparentado2_e.html).
8. Solomon, R. L.; Corbit, J. D.(1974). *An opponent-process theory of motivation: I. Temporal dynamics of affect*. *Psychological Review* 81. 119–145.
9. Bandler, R.; Grinder, J.; Satyr, V. (1976). *Changing with families*. Palo Alto, Science and Behaviour Books.
10. Enright, J. (1998). *Sposoby przełamywania oporu*. Nowiny Psychologiczne, Warszawa.
11. Derr, C. B. (1988). *Managing the New careerist. The diverse career success orientation of today's workers*. San Francisco: Jossey-Bass.
12. Gladding, S. T. (1994). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne*. Warszawa, Wyd. Urzędu Pracy.
13. Herr, E. L. i Cramer, S. H. (1984). *Career Guidance and Counselling Through the Life Span*. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.
14. Kirk, J. J.; Kirk, L. D. (1995). *Training Games For Career Development*. New York: Mc Graw- Hill, Inc.
15. Paszkowska-Rogacz, A.; Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa, KOWEZiU.
16. Prochaska, O.; Norcross, J. (1994). *The Future of psychotherapy*. *Professional Psychology*, nr 13.
17. Roe, A.; Luneborg, P. (1984). *Personality Development and Carrier Choice*. W: D Brawn, L. Brooks (red.). *Carrier Choice and Development* (str. 31–60). San Francisco, Washington, London, Jossey-Bass Publisher.
18. Schneider-Corey, M.; Corey, C. (2002). *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*. Warszawa, Instytut Psychologii Zdrowia.
19. *Eltern setzen Kinder*. (2000). Retrieved November 29, 2007, from <http://www.kssa.de/index-Dateien/page183.html>.
20. Zeig, K. J.; Langton, S. R. (1994). *Developing Ericksonian Therapy*. New York.

21. Amundson, N. E.; Harris-Bowlsbey, J.; Niles, S. N. (2005). *Essential Elements of Career Counselling*. Pearson Education, New Jersey.
22. Lock, R. D. (1988). *Taking Charge of your Career Direction*. Brooks/Cole Publishing Company, California.
23. Satterthwaite, F.; D'Orsi, G. (2003). *The Career Portfolio Workbook*. McGraw-Hill, New York.
24. Tieger, P. D.; Barron-Tieger, B. (1999). *Rób to, do czego jesteś stworzony*. Warszawa: Studio Emka.
25. Bingham, M.; Stryker, S. (2005). *Career Choices and Changes*. Academic Innovations, USA.
26. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. VDU leidykla, Kaunas.
27. Jansen, J. (2003). *I Don't Know What I Want, But I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide To Finding Gratifying Work*. Penguin, New York.
28. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija. Monografija*. VDU, Kaunas.
29. Johnson, D. W.; Johnson, F. P. (1987). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Third ed. Prentice-Hall International, Inc.





## Švietimo mainų paramos fondas



Švietimo mainų paramos fondas

Geležinio Vilko g. 12, 01112 Vilnius  
Tel.: (8 5) 261 0592, 249 7134, 249 8189  
Faksas (8 5) 249 7137  
El. paštas [info@smpf.lt](mailto:info@smpf.lt)  
[www.smpf.lt](http://www.smpf.lt)



Švietimo ir mokslo ministerija



Švietimo ir kultūros GD  
Mokymosi visą gyvenimą programa



euro | guidance

© Švietimo mainų paramos fondas, 2012  
Visos teisės saugomos.  
Naudojant būtina nurodyti šaltinį.

Šią priemonę finansavo Europos Komisija. Leidinyje išreiškiamas tik autorių požiūris, todėl Komisija nėra atsakinga už bet kokį jame pateiktos informacijos naudojimą.

Mums svarbi Jūsų nuomonė!  
Komentarus ir pastabas apie leidinį  
prašome siųsti elektroniniu paštu [info@smpf.lt](mailto:info@smpf.lt)