

PROFESINIO INFORMAVIMO  
IR KONSULTAVIMO  
DARBO VADOVAS



KURKIME ATEITĮ DRAUGE!



# PROFESINIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO DARBO VADOVAS

II tomas



Vytauto Didžiojo universitetas  
Kaunas, 2008

UDK 331.5(03)  
Pr-122

Išleista Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir  
Lietuvos Respublikos lėšomis

Parengė Vytauto Didžiojo universitetas  
Vadovas prof. habil. dr. Kęstutis Pukelis

ISBN 978-9955-12-315-6  
ISBN 978-9955-12-317-0

© Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2008  
© Vytauto Didžiojo universitetas, 2008

PROFESINIO INFORMAVIMO  
IR KONSULTAVIMO  
DARBO VADOVAS

II TOMAS

TURINYS

4 DALIS. PROFESIJOS KONSULTANTO DARBO KNYGA

4.1. Dokumentų paskirtis ir panaudojimo galimybės . . . . .	8
4.2. Profesijos konsultanto pareiginės instrukcijos . . . . .	11
4.3. Profesijos konsultanto profesijos standartas . . . . .	14
4.4. Profesijos konsultanto rengimo standartas . . . . .	34
4.5. Profesinio konsultavimo metodinės rekomendacijos profesijos konsultantams . . . . .	54
4.6. Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa . . . . .	138
4.7. Profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo metodika . . . . .	155



## 4 DALIS

# PROFESIJOS KONSULTANTO DARBO KNYGA

## 4.1. DOKUMENTŲ PASKIRTIS IR PANAUDOJIMO GALIMYBĖS

*Profesijos konsultanto pareiginės instrukcijos paskirtis ir panaudojimo galimybės.*

Pareiginė instrukcija reglamentuoja profesijos konsultanto funkcijas, atsakomybę ir atskaitomybę, apibrėžia profesijos konsultantui keliamus specialiuosius reikalavimus. Profesijos konsultantas pareiginę instrukciją naudoja organizuodamas savo veiklą ir vadovaujasi ja teikdamas profesinio konsultavimo paslaugas tikslinėms grupėms.

*Profesijos konsultanto profesijos standarto paskirtis* – apibrėžti profesijos konsultanto profesijos tikslą, svarbiausias veiklos sritis, funkcijas ir toms funkcijoms atlikti reikalingas kompetencijas.

*Profesijos konsultanto profesijos standarto panaudojimo galimybės.* Profesijos konsultantas profesijos konsultanto profesijos standartą naudoja kaip normatyvinį dokumentą, teikiantį informaciją apie Lietuvos profesinio konsultavimo sistemą, veiklos sritis, funkcijas ir kompetencijas bei profesinės etikos principus.

Bendrosiose nuostatose pateikiama standarto samprata ir paskirtis, jo tikslai ir uždaviniai yra svarbūs formuluojant profesinio konsultavimo centro viziją, misiją, strategiją ir jos įgyvendinimo priemonių planą.

Nacionalinių ir europinių teisinių bei kitų profesinį konsultavimą reglamentuojančių dokumentų sąrašas yra svarbus šaltinis teisei profesinio konsultavimo bazei suprasti.

Sąvokų paaiškinimai padeda geriau suprasti profesinio konsultavimo reiškinius bei profesijos konsultanto profesijos standarto turinį, tikslingai vartoti sąvokas vidiniuose profesinio konsultavimo centro dokumentuose.

Profesinio konsultavimo paslaugų prieinamumo dalis padeda susidaryti bendrą supratimą apie Lietuvos profesinio konsultavimo sistemą bei profesinio konsultavimo centrų misiją joje. Atsakingų už profesinį konsultavimą ir jį vykdančių institucijų bei profesinio konsultavimo vykdytojų pagrindinių veiklų aprašymas teikia



žinias dėl galimos pagalbos iškilus sunkiai sprendžiamai problemai, ieškant socialinių partnerių, gerinant profesinio konsultavimo paslaugų teikimo kokybę ir padeda geriau suprasti profesijos konsultanto pareigybinės instrukcijos reikalavimus. Profesinio konsultavimo tikslinių grupių sąrašas padeda geriau organizuoti ir teikti profesinio konsultavimo paslaugas.

Profesijos konsultanto veiklos sritys, funkcijos ir kompetencijos apibrėžia profesijos konsultanto veiklą ir funkcijų apimtį bei siekiamus tikslus, kompetencijos ribas, nustato profesinio tobulėjimo poreikius ir sudaro prielaidas kvalifikacijos tobulinimo planų rengimui.

Profesijos konsultanto kompetencijų pripažinimo dalyje pristatomas siekiančių profesijos konsultanto kvalifikacijos pasiekimų vertinimas ir įvertinimas, reikalavimai kvalifikacijos kėlimui.

Profesijos konsultanto etikos kodekse aprašoma santykių su klientais, profesinės elgsenos ir santykių su kolegomis etikos principai, jų taikymo galimybės išvengiant konfliktinių situacijų, o etinių problemų sprendimo modelis profesijos konsultantui teikia metodines rekomendacijas, kaip kilus etinei problemai ją efektyviausiai valdyti.

*Profesijos konsultanto rengimo standarto paskirtis* – nustatyti pagrindines profesijos konsultantų rengimo dimensijas: priėmimo sąlygas, studijų apimtį, trukmę, studijų formas, reikalingus intelektualinius, materialinius ir finansinius išteklius, studijų tikslus bei turinį, pasiekimų vertinimo kriterijus.

*Profesijos konsultanto rengimo standarto panaudojimo galimybės.* Profesijos konsultantas standartą naudoja kaip normatyvinį dokumentą, nustatantį reikalavimus studijų programų rengimui ir realizavimui. Standartas apibūdina profesijos konsultanto kvalifikacijos sandarą, nustato profesijos konsultanto kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Standarte pateikiamus studijų programų pagrindinius parametrus profesijos konsultantas naudoja kurdamas mokymo programas ir rengdamasis vesti mokymus.

*Profesinio konsultavimo metodinių rekomendacijų profesijos konsultantams paskirtis* – pateikti mokymo turinio sudarymo gaires pirminiam profesijos konsultantų rengimui.

*Profesinio konsultavimo metodinių rekomendacijų profesijos konsultantams panaudojimo galimybės.* Profesijos konsultantas naudoja rekomendacijas savo kvalifikacijos tobulinimui. Rekomendacijos naudojamos projektuojant mokymo programas kaip priemonė mokymo turiniui sudaryti.

Profesinio konsultavimo sampratos, paskirties, tikslų ir uždavinių studijos gilina profesijos konsultanto supratimą apie profesinį konsultavimą karjeros projektavimo sistemoje.

Dažniausiai profesijos rinkimosi klaidų žinojimas, profesinio konsultavimo prin-

cipų taikymas ir profesinio konsultavimo proceso pažinimas padeda gerinti teikiamų profesinio konsultavimo paslaugų kokybę.

*Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos paskirtis* – sudaryti galimybes profesinio konsultavimo specialistams įgyti pagrindinių profesiniam konsultavimui reikalingų kompetencijų, suteikti žinių apie profesinės karjeros tyrimus, darbo rinkos vadybą, gebėjimų įvertinimą ir darbo paiešką, individualų ir grupinį konsultavimą bei sudaro prielaidas taikyti naujai įgytas teorines žinias ir praktinius gebėjimus teikiamų profesinio konsultavimo paslaugų kokybės gerinimui.

*Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos panaudojimo galimybės.* Profesinio konsultavimo specialistas profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programą analizuoja kaip profesijos konsultanto rengimo standarto praktinio panaudojimo pavyzdį, projektuojant kitas mokymo programas profesinio informavimo ir konsultavimo tikslinėms grupėms.

*Profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo metodikos paskirtis* – nustatyti profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikius.

*Profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo metodikos panaudojimo galimybės.* Profesijos konsultantas naudoja šią metodiką savo kvalifikacijos tobulinimui ir kaip profesinės karjeros tyrimų organizavimo ir vykdymo modelį.

## 4.2. PROFESIJOS KONSULTANTO PAREIGINĖS INSTRUKCIJOS

### I. PAREIGYBĖS CHARAKTERISTIKA

1. Apibūdinant profesijos konsultanto pareigybes nurodoma: įstaigos ir skyriaus pavadinimai, darbuotojo užimamos pareigos ir darbo sutarties pobūdis.

### II. TIKSLAS

2. Karjeros planavimo skyriaus vyriausiojo specialisto pareigybė reikalinga vykdyti profesinio informavimo ir konsultavimo funkcijas.

### III. SPECIALIEJI REIKALAVIMAI ŠIAS PAREIGAS EINANČIAM DARBUOTOJUI

3. Darbuotojas, einantis šias pareigas, turi atitikti šiuos specialiuosius reikalavimus:
- 3.1. Turėti aukštąjį išsilavinimą socialinių mokslų srityje;
  - 3.2. Orientuotis darbo rinkos sistemoje, išmanyti bedarbių psichologiją, suaugusiųjų andragogikos principus;
  - 3.3. Išmanyti karjeros konsultavimo principus;
  - 3.4. Išmanyti grupinio konsultavimo principus, mokėti dirbti su suaugusiųjų grupėmis;
  - 3.5. Mokėti dirbti su profesinio kryptingumo diagnostinėmis priemonėmis (žinoti panaudojimo galimybes, mokėti pateikti instrukcijas, atlikti rezultatų apibendrinimą);
  - 3.6. Gebėti savarankiškai planuoti ir organizuoti savo veiklą.
4. Darbuotojas, einantis šias pareigas, turi būti susipažinęs ir savo veikloje vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos vyriausybės nuta-

rimais, socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos norminiais aktais, profesine psichologo etika ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo rinkos profesinį, psichologinį konsultavimą.

#### IV. PAGRINDINĖS ŠIAS PAREIGAS EINANČIO DARBUOTOJO FUNKCIJOS

5. Vykdyti karjeros konsultavimo programas įstaigos priskirtame regione: miestuose bei rajonuose.

6. Konsultuoti toje teritorijoje, kurioje yra įstaiga, darbo biržose registruotus bedarbius karjeros galimybių, profesinio tinkamumo, karjeros planavimo klausimais. Dalyvauti atrankoje į profesinio mokymo programas. Į minėtas darbo biržas vykti pagal iš anksto suderintą darbo grafiką. Esant poreikiui, vykti į minėtų darbo biržų rajoninius punktus.

7. Vykdyti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos programas.

8. Nustatyti bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo asmenų tikslingumą dalyvauti neformalaus švietimo programose, pateikiant išvadas teritorinei biržai.

9. Vykdyti ilgalaikių bedarbių, kitų aktualių tikslinių grupių ar socialiai pažeidžiamų asmenų profesinį konsultavimą.

10. Pateikti pagal nustatytą formą teritorinėms darbo biržoms išvadas apie asmens profesinį apsisprendimą, tinkamumą pasirinktai profesijai.

11. Vykdyti profesinės karjeros planavimo prevencines, korekcines, reabilitacines programas. Dalyvauti šias programas kuriant.

12. Informuoti apie darbo rinkos mokymo programas, profesijas ir kvalifikacijų įgijimo galimybes suaugusiųjų mokymo institucijose.

13. Analizuoti informaciją apie paklausias darbo rinkoje profesijas ir informuoti klientus apie situaciją darbo rinkoje.

14. Rengti karjeros konsultavimui reikalingą medžiagą.

15. Taikyti diagnostikos priemones, vadovaujantis profesine etika, standartizuotais psichologinio įvertinimo metodikų reglamentais. Pateikdamas išvadas specialistas turi konsultuotis su vyriausioju specialistu, turinčiu psichologo išsilavinimą.

16. Konsultuoti internetu profesijos pasirinkimo, karjeros planavimo, darbo paieškos klausimais.

17. Analizuoti suaugusiųjų karjeros konsultavimo poreikius.

18. Esant poreikiui, įvesti duomenis apie konsultuotus asmenis į kompiuterinę konsultuojamųjų duomenų bazę ir periodiškai ją pildyti. Atlikti statistinę konsultuotųjų asmenų analizę.

## V. ATSAKOMYBĖ IR ATSKAITOMYBĖ

19. Skyriaus vyriausiasis specialistas atsiskaito skyriaus vedėjui.
20. Skyriaus vyriausiasis specialistas atsako už:
  - 20.1. Jam pavestų funkcijų savalaikį ir kokybišką vykdymą;
  - 20.2. Patikėtos informacijos slaptumą, profesinės etikos laikymąsi;
  - 20.3. Žalą, padarytą įstaigai dėl savo kaltės ar neatsargumo.

Susipažinau ir sutinku

Karjeros planavimo skyriaus vyriausiasis specialistas

\_\_\_\_\_  
(Parašas)

\_\_\_\_\_  
(vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(data)

RENGĖJAS:

Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba

## 4.3. PROFESIJOS KONSULTANTO PROFESIJOS STANDARTAS

### TURINYS

I. Bendrosios nuostatos . . . . .	15
II. Profesinio konsultavimo paslaugų prieinamumas . . . . .	18
III. Profesijos konsultanto veiklos sritys, funkcijos ir kompetencijos . . . . .	19
IV. Profesijos konsultanto kompetencijų pripažinimas . . . . .	30
V. Profesijos konsultanto etikos kodeksas . . . . .	31

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Profesijos konsultanto profesijos standartas (toliau Standartas) yra dokumentas, apibrėžiantis svarbiausius profesijos konsultantų, dirbančių profesinio orientavimo centruose, darbo biržose, darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybose, privačiose agentūrose ir kitose institucijose veiklos paskirtį, tikslus ir uždavinius, etinius reikalavimus bei kitus pagrindinius kvalifikacinius parametrus. Ateityje numatoma, kad profesijos konsultantai dirbs bendrojo lavinimo mokyklose, profesinėse mokyklose, kolegijose ir universitetuose.

2. Standartas apibūdina: profesijos konsultanto profesijos tikslą; svarbiausias veiklos sritis, funkcijas, joms atlikti reikalingas kompetencijas; atskirų asmenų ar grupių konsultavimą įvairiomis formomis (verbalinėmis, vizualinėmis bei rašytinėmis) apie darbo rinką, profesijų turinį, kvalifikacijų sistemą, mokslo ir švietimo institucijas, mokymosi/studijų programas, mokymosi profilius ir įsidarbinimo galimybes, darbo rinkos poreikius ir bendrojo lavinimo, profesinio rengimo, karjeros projektavimo sistemas bei kt.

3. Standartas yra pagrindas planuojant, kuriant ir įvertinant profesijos konsultantų ir jų rengėjų pirminio rengimo bei profesinio tobulinimosi programas ir studijų turinį (apibrėžiant studijų tikslus, parenkant kitus studijų turinio elementus), pripažįstant studijų procese įgytą kvalifikaciją, nustatant baigiamojo įvertinimo kriterijus, taip pat atliekant profesijos konsultantų rengimo kokybės įvertinimą. Standarte pateiktas išsamus kompetencijų aprašymas sudaro prielaidas Standartą panaudoti ne tik pirminiam profesijos konsultantų rengimui, bet ir kryptingam jų profesinio tobulėjimo organizavimui bei profesinės karjeros perspektyvai projektuoti. Standartas sudaro prielaidas plėtoti karjeros projektavimo sistemą, atsižvelgiant į Lietuvos ir Europos Sąjungos dokumentuose keliamus tikslus.

4. Pagrindinis *profesijos konsultanto profesijos tikslas* – padėti asmeniui priimti racionalų profesinį sprendimą, siekiant suderinti individualius asmenybės saviraiškos ir tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais.

5. Profesijos konsultanto profesijai keliami uždaviniai:

5.1. Teikti kokybiškas paslaugas visiems gyventojams, nepriklausomai nuo jų amžiaus, lyties, tautybės, gyvenamosios vietos ar socialinės padėties, atsižvelgiant į jų individualių ir visuomenės poreikių derinimą;

5.2. Gerinti jaunų žmonių ir suaugusiųjų gebėjimą įsidarbinti, skatinti jų verslumą ir nuolatinį žinių siekimą;

5.3. Skatinti žmonių socialinį aktyvumą ir atsakomybę už savo profesinę veiklą, siekiant išvengti socialinės atskirties.

6. Standartas parengtas atsižvelgiant į strateginius švietimo ir užimtumo politikos tikslus bei karjeros projektavimo filosofines, metodologines ir teorines nuostatas, pabrėžiančias profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo poreikį gyvenime, švietimo ir darbo rinkos sistemų prieinamumą visoms profesinio konsultavimo tikslinėms grupėms, siekiant kryptingo asmens pašaukimo ugdymo, visuomenės ir

darbo rinkos poreikių tenkinimo, taip pat atsižvelgiant į tarptautinių organizacijų (angl. „Organisation for Economic Co-operation and Development“ (OECD); „European Training Foundation“ (ETF); „The European Centre for the Development of Vocational Training“ (CEDEFOP) ir kt.) dokumentuose apibrėžtus svarbiausius profesinio konsultavimo plėtotės tikslus.

7. Standartas grindžiamas švietimo ir užimtumo sistemų plėtotę bei profesinį informavimą ir konsultavimą reglamentuojančiais Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais:

7.1. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853);

7.2. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (Žin., 2006, Nr. 73-2762);

7.3. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu (Žin., 1997, Nr. 98-2478);

7.4. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu (Žin., 1998, Nr. 66-1909);

7.5. Profesinio orientavimo strategija (Žin., 2004, Nr. 56-1955);

7.6. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (Žin., 2004, Nr. 56-1957);

7.7. Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 nuostatomis (Žin., 2003, Nr. 71-3216);

7.8. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu (Žin., 2005, Nr. 60-2132).

8. Rengiant standartą taip pat vadovautasi žemiau nurodytais Europos Sąjungos dokumentais, kurių nuostatos ragina spręsti neadekvataus užimtumo ir specialistų pertekliaus/trūkumo problemas, plėtoti Europos piliečių profesinius ir kvalifikacinius gebėjimus, tobulinti nacionalines švietimo sistemų ir darbo paieškos duomenų bazines, jas suvienodinant ir priartinant prie bendro europinio lygio:

8.1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“, 1996;

8.2. Mokymosi visą gyvenimą memorandumu, 2000;

8.3. Europos Komisijos komunikatu „Bendros mokymosi visą gyvenimą erdvės sukūrimas“, 2001;

8.4. Europos užimtumo gairėmis, 2001;

8.5. Europos Komisijos pranešimu „Konkretūs švietimo sistemų ateities tikslai“, 2001;

8.6. Konsultavimo politika žinių visuomenėje, CEDEFOP, 2004;

8.7. Karjeros projektavimu: vadovas strategijos kūrėjams, OECD, 2004;

8.8. Mokymosi visą gyvenimą strategijų ir sistemų tobulinimu, CEDEFOP, 2005.

9. Šiame Standarte vartojamos sąvokos.

**Asmeninio tobulėjimo planas** – galimų veiksmų numatymas, siekiant įgyti papildomas kompetencijas.

**Asmeninis tobulėjimas** – asmens *horizontali* arba *vertikali* karjera, remiantis mokymosi, studijų ir profesinio tobulėjimo įgyta patirtimi.

**Etikos kodeksas** – elgesio reikalavimai, apibūdinantys konsultanto ir kliento



tarpusavio santykius profesinio konsultavimo metu.

**Gebėjimas** – mokymu išugdytas protinis/fizinis gabumas konkrečiai socialinės veiklos sričiai. Gebėjimas (aktualija), skirtingai nei gabumas (potencija), gali būti matuojamas jam reiškiantis.

**Horizontali karjera** – tobulesnis profesinės veiklos atlikimas tame pačiame jos kontekste, keliant tai veiklai vis sudėtingesnius tikslus.

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

**Karjeros planavimas** – tobulėjimo pasirinktoje profesinėje veikloje organizavimas ir įgyvendinimas.

**Karjeros projektavimas** (angl. *career designing, career guidance*) – tai nuolatinės asmens pastangos įžvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą (ugdymas karjeros planavimui), taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius (karjeros planavimas), siekiant maksimaliai realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

**Konsultuojamasis** – asmuo, kuriam teikiamos profesinio konsultavimo paslaugos.

**Konsultacija** – konsultavimo proceso dalis, kurios metu vyksta tikslingas konsultanto ir konsultuojamojo bendravimas, siekiant padėti klientui suprasti problemą ir priimti optimalius sprendimus.

**Konsultavimo procesas** – bendra konsultanto ir konsultuojamojo veikla, skirta profesinio konsultavimo tikslų pasiekimui per numatytą laiko tarpą.

**Konsultavimo trukdžiai** – tai veiksniai, kurie apsunkina konsultavimo procesą (informacijos trūkumas; nepajėgumas apsispręsti; norų ir galimybių neadekvatumas; interesų, vertybių ir idealų stoka; dažnos veiklos ir elgesio klaidos; savarankiškumo stoka; profesijos pasirinkimo arba siekiamos karjeros tikslų kriterijų nežinojimas ar nesupratimas; teigiamos patirties stoka; žalingi įpročiai ir požiūriai; netikėtos „blogos žinios“ ir kt.).

**Kontraktas** – dviejų šalių sudarytas susitarimas, tiksliai nustatantis abipusius santykius ir sąlygas.

**Pokalbis** – dviejų žmonių tarpusavio žodinė sąveika, turint iš anksto užsibrėžtą tikslą.

**Profesijos pasirinkimas** (angl. *vocational choice*) – numatytų profesinių tikslų nustatymo procesas.

**Profesinė branda** – asmens gebėjimas priimti profesinius sprendimus, atitinkančius esamus ar potencialius įgūdžius, gabumus ir kvalifikacijos lygmenį, atsižvelgiant ne tik į asmeninius bei socialinius veiksnius, bet ir į egzistuojančias galimybes.

**Profesinis ketinimas** – nestruktūruotas, nepakankamai argumentuotas ir motyvuotas norimos įgyti profesijos pasirinkimas.

**Profesinis pašaukimas** – polinkis tam tikrai veiklai, kurioje asmenybė įžvelgia

galimybes išreikšti bei realizuoti savo potencines kūrybines galias ir tokiu būdu įprasminti savo gyvenimą profesine veikla.

**Profesinis rinkimosi sprendimas** – mokykloje prasidedantis ir iki galutinio asmens profesijos pasirinkimo besitęsiantis procesas.

**Profesinis tinkamumas** – asmens gebėjimas atitikti konkrečios profesijos keliamus reikalavimus.

**Profesinė veikla** – užduočių, atliekamų dirbant pagal konkrečią profesiją, visuma.

**Racionalus profesinis sprendimas** – profesinis sprendimas, pagrįstas objektyviu turimų asmeninių gabumų bei gebėjimų ir darbo rinkos poreikių įvertinimu.

**Ugdymas karjeros planavimui** – pagalba klientui įžvelgti profesinį pašaukimą ir priimti racionalų profesijos pasirinkimo sprendimą.

Kitos šiame Standarte vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853) ir Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų apraše (Žin., 2005, Nr. 60-2132) vartojamas sąvokas.

## II. PROFESINIO KONSULTAVIMO PASLAUGŲ PRIEINAMUMAS

10. Profesinio konsultavimo prieinamumą užtikrina šios atsakingos už profesinį konsultavimą ir jį vykdančios institucijos:

- 10.1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
- 10.2. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba;
- 10.3. Lietuvos darbo birža;
- 10.4. Profesinio orientavimo centrai;
- 10.5. Kitos valstybinės ir privačios profesinio konsultavimo veiklą vykdančios institucijos.

11. Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka akredituoti profesinio orientavimo centrai gali gauti aprūpinimą pagal jo patvirtintą profesinio konsultavimo programą.

12. Išskiriami šie profesinio konsultavimo vykdytojai:

- 12.1. Profesijos konsultantai;
- 12.2. Teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų konsultantai;
- 12.3. Socialiniai pedagogai;
- 12.4. Mokyklų psichologai;
- 12.5. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ir klasių auklėtojai;
- 12.6. Profesijos mokytojai;
- 12.7. Privačių konsultavimo agentūrų profesijos konsultantai ir kiti specialistai.

13. Išskiriamos šios profesinio konsultavimo tikslinės grupės:

- 13.1. Mokyklinio amžiaus (1–4 klasių, 5–8 klasių, 9–12 klasių) mokiniai;

- 13.2. Asmenys, iškritę iš bendrojo švietimo sistemos;
- 13.3. Jaunimas be profesinio pasirengimo;
- 13.4. Stojantys į Lietuvos profesines mokyklas asmenys;
- 13.5. Profesinių mokyklų mokiniai;
- 13.6. Stojantys į Lietuvos aukštąsias mokyklas asmenys;
- 13.7. Kolegijų ir universitetų studentai;
- 13.8. Mokinių tėvai;
- 13.9. Mokytojai;
- 13.10. Profesijos mokytojai;
- 13.11. Dėstytojai;
- 13.12. Dirbantys asmenys;
- 13.13. Bedarbiai;
- 13.14. Persikvalifikuojantys asmenys;
- 13.15. Tobulinantys kvalifikaciją asmenys;
- 13.16. Darbdaviai;
- 13.17. Neįgalieji;
- 13.18. Kaliniai;
- 13.19. Imigrantai;
- 13.20. Kiti.

14. Išskiriamos šios profesinio konsultavimo vykdytojų pagrindinės veiklos:

14.1. Profesinio orientavimo centrų ir teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų profesijos konsultantai konsultuoja darbo, profesijos ar specialybės pasirinkimo klausimais, įvertina asmenybės profesinį kryptingumą, tinkamumą, asmenines savybes ir gebėjimus, atlieka asmens pažinimo, profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus, vykdo specializuotas įgūdžių lavinimo, motyvacijos skatinimo programas, pagal poreikį teikia žinias apie mokymąsi, studijas ar darbo rinką, teikia žinias ir konsultuoja profesijų ir specialybių įgijimo, įvairiais darbo rinkos klausimais;

14.2. Socialiniai pedagogai ir mokyklų psichologai padeda sudaryti individualų profesinės karjeros planą bendrojo lavinimo ir profesinių mokyklų mokiniams, teikia informaciją apie profesinio konsultavimo institucijas;

14.3. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai, klasių auklėtojai ir profesijos mokytojai informuoja, kur galima rasti profesinio konsultavimo institucijas.

### III. PROFESIJOS KONSULTANTO VEIKLOS SRITYS, FUNKCIJOS IR KOMPETENCIJOS

15. Profesijos konsultanto profesija apima šias profesinės veiklos sritis:

15.1. Profesijos konsultanto bendrųjų gebėjimų identifikavimas (a) – asmeninių bendrųjų gebėjimų, būtinų produktyviai profesinio konsultavimo veiklai realizuoti,

nustatymas ir jų įgijimas arba tobulinimas;

15.2. Konsultavimas (b) – bendra konsultanto ir konsultuojamojo veikla, padedanti atskleisti profesijos rinkimosi interesus gyvenimo tikslų kontekste, pažinti ir įvertinti kliento individualius ypatumus, išsilavinimo privalumus bei trūkumus ir pasinaudoti turimomis žiniomis, mokėjimais bei sukaupta patirtimi, priimant optimalų profesijos rinkimosi sprendimą;

15.3. Bendradarbiavimas (c) – veikla, palaikanti konstruktyvius ryšius su tėvais, mokytojais, kolegomis ir darbdaviais, koordinuojanti profesinio konsultavimo ir karjeros planavimo institucijų, visuomeninių organizacijų ir darbo rinkos įstaigų dirbančiųjų veiklą, skatinanti ir plėtojanti profesinio konsultavimo paslaugas, užtikrinanti efektyvų profesinio konsultavimo sprendimų priėmimą atskiro asmens atžvilgiu, įvertinanti konkrečios bendruomenės, regiono bei šalies ekonominius, socialinius, švietimo ir užimtumo plėtotės planus;

15.4. Profesinio konsultavimo kokybės užtikrinimas (d) – bendrųjų gebėjimų nustatymo, konsultavimo ir bendradarbiavimo veiklų atitikimo šiame standarte nustatytiems reikalavimams įvertinimas, priimant sprendimus apie savo teikiamų profesinio konsultavimo paslaugų kokybę ir siekiant jas tobulinti, atsižvelgiant į kintančius asmens bei darbo rinkos poreikius.

16. Profesinės veiklos sritis aprašo funkcijos (1 lentelė), nurodančios, kokias užduotis reikia atlikti, norint sėkmingai įgyvendinti su profesijos konsultanto profesija susijusią veiklą.

1 lentelė. Profesijos konsultanto profesinės veiklos sritys ir funkcijos

Veiklos sritys	Funkcijos
A. Profesijos konsultanto bendrųjų gebėjimų identifikavimas	A1. Profesijos konsultanto asmeninių savybių ir socialinių gebėjimų taikymas konsultavimo metu
	A2. Informacinių technologijų taikymas
B. Konsultavimas	B1. Bendravimo organizavimas
	B2. Tyrimų vykdymas
	B3. Konsultavimo organizavimas ir planavimas
	B4. Konsultavimo plano realizavimas
C. Bendradarbiavimas	C1. Bendradarbiavimas su kolegomis
	C2. Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais
D. Profesinio konsultavimo kokybės užtikrinimas	D1. Profesinio konsultavimo kokybės įvertinimas
	D2. Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimas

17. Profesinės veiklos funkcijos realizuojamos kompetencijomis (2 lentelė), kurios sudaro standarto pagrindą.

2 lentelė. Profesijos konsultanto profesinės veiklos sritys, funkcijos ir kompetencijos

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
A. Bendrųjų gebėjimų nustatymas	A1. Asmeninių ir socialinių gebėjimų taikymas	<p>A1.1. Gebėjimas identifikuoti savo asmeninius ir socialinius gebėjimus, jų taikymo privalumus ir trūkumus</p> <p>A1.2. Gebėjimas elgtis adekvačiai visuomenėje priimtoms vertybinėms ir profesinėms nuostatomis</p> <p>A1.3. Gebėjimas savo veikloje vadovautis ir demonstruoti profesinės etikos principus</p> <p>A1.4. Gebėjimas demonstruoti sprendimų paieškos ir priėmimo įgūdžius</p> <p>A1.5. Gebėjimas rodyti laiko planavimo ir valdymo įgūdžius</p> <p>A1.6. Gebėjimas pripažinti ir sudaryti visiems klientams lygias galimybes</p> <p>A1.7. Gebėjimas tobulinti savo užsienio kalbų įgūdžius</p> <p>A1.8. Gebėjimas kritiškai reflektuoti ir vertinti savo asmeninę patirtį</p>
	A2. Informacinių technologijų taikymas	<p>A2.1. Gebėjimas tobulinti informacinių technologijų, interneto bei kitų informacinių priemonių panaudojimo įgūdžius profesinio konsultavimo tikslams pasiekti</p> <p>A2.2. Gebėjimas bendrauti su klientais, kolegomis šalyje ir užsienyje, panaudojant elektroninio pašto ir interneto galimybes</p>
B. Konsultavimas	B1. Bendravimo organizavimas	<p>B1.1. Gebėjimas sukurti teigiamą emocinę aplinką ir užmegzti konstruktyvų ryšį su konsultuojamuoju</p> <p>B1.2. Gebėjimas įgyti konsultuojamojo pasitikėjimą ir saugoti konsultavimo metu išgirstą konfidencialią informaciją</p> <p>B1.3. Gebėjimas modeliuoti ir valdyti pokalbį</p> <p>B1.4. Gebėjimas demonstruoti aktyvaus klausymosi įgūdžius</p> <p>B1.5. Gebėjimas prognozuoti ir nustatyti konstruktyvaus bendravimo trukdžius</p> <p>B1.6. Gebėjimas numatyti ir įveikti konsultavimo metu išylančias psichologines krizes</p> <p>B1.7. Gebėjimas išvengti konfliktų su konsultuojamuoju ir esant reikalui efektyviai taikyti konfliktų sprendimo strategijas</p> <p>B1.8. Gebėjimas derinti įvairius bendravimo būdus ir priemones</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>B1.9. Gebėjimas bendrauti su grupėmis ir atskirais asmenimis</p> <p>B1.10. Gebėjimas aptarti su klientu jo atsakomybes ir vaidmenį profesinio konsultavimo procese</p> <p>B1.11. Gebėjimas suteikti klientui grįžtamąjį ryšį apie jo pasiekimus</p>
	B2. Tyrimų vykdymas	<p>B2.1. Tyrimų atlikimo pagrindiniai gebėjimai:</p> <p>B2.1.1. Gebėjimas formuluoti profesinio konsultavimo problemų tyrimo tikslus, uždavinius</p> <p>B2.1.2. Gebėjimas atlikti nesudėtingus edukologinius, psichologinius ir darbo rinkos kiekybinius bei kokybinius tyrimus</p> <p>B2.1.3. Gebėjimas taikyti įvairius tyrimo metodus profesinio konsultavimo realizavimui ir tobulinimui: elgsenos ir darbinės veiklos stebėjimą, pokalbius, interviu, ekspertų ir kt. apklausas, išsiskyrimus ir liudijimus bei kt.</p> <p>B2.1.4. Gebėjimas naudoti licencijuotus testus</p> <p>B2.1.5. Gebėjimas apdoroti tyrimų duomenis</p> <p>B2.1.6. Gebėjimas argumentuotai interpretuoti įvairių asmenybės pažinimo tyrimų rezultatus ir teikti klientui grįžtamąjį ryšį</p> <p>B2.1.7. Gebėjimas dalyvauti, vykdyti ir inicijuoti su profesiniu konsultavimu susijusius mokslinius ir praktinius tyrimus, projektus</p> <p>B2.2. Informacijos rinkimo ir tvarkymo gebėjimai:</p> <p>B2.2.1. Gebėjimas tvarkyti profesijos rinkimuisi ir karjeros plėtrai reikšmingą informaciją</p> <p>B2.2.2. Gebėjimas rinkti ir tvarkyti žinias apie naujausius asmenybės, darbo rinkos, profesijų ir profesinio rengimo tyrimus bei jų pritaikymo galimybes profesinio konsultavimo praktikoje</p> <p>B2.2.3. Gebėjimas tikslingai valdyti informaciją apie bendrojo lavinimo, profesinio rengimo ir darbo rinkos būklę</p> <p>B2.2.4. Gebėjimas naudotis informacija apie profesijos turinį, gauta įvairiais informacijos paieškos kanalais</p> <p>B2.2.5. Gebėjimas pasinaudoti informacija apie profesinio rengimo, profesinės veiklos, įsidarbinimo galimybes patariant profesijos rinkimosi bei karjeros plėtros klausimais</p> <p>B2.2.6. Gebėjimas nuolat atnaujinti žinias apie profesijų perspektyvumą, profesinį mokymąsi bei darbo rinką</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>B2.3. Gebėjimai, būtini asmenybės pažinimo tyrimams atlikti:</p> <p>B2.3.1. Gebėjimas apibrėžti pagrindinius asmenybės pažinimo tyrimų metodus, taikomus profesiniam konsultavimui</p> <p>B2.3.2. Gebėjimas apibūdinti asmenybės pažinimo metodų naudojimo galimybes, privalumus ir trūkumus</p> <p>B2.3.3. Gebėjimas taikyti įvairius asmenybės pažinimo (gabumų ir gebėjimų, charakterio ir temperamento, savęs pažinimo, polinkių veiklai) tyrimų metodus</p> <p>B2.3.4. Gebėjimas apibūdinti asmenybės pasirengimo profesijos rinkimuisi brandumo kriterijus</p> <p>B2.3.5. Gebėjimas taikyti tikslinių grupių profesinių ketinimų žemėlapiu nustatymo metodus</p> <p>B2.3.6. Gebėjimas analizuoti konsultuojamųjų profesijos/karjeros rinkimosi motyvus</p> <p>B2.3.7. Gebėjimas įvertinti konsultuojamojo fizinės ir psichinės sveikatos būklės atitiktį profesijos keliams reikalavimams</p> <p>B2.3.8. Gebėjimas pastebėti rizikos grupei priklausančių asmenų charakterio ir psichologinio pobūdžio sutrikimus, galimas pasekmes tolesnei jų karjerai bei, esant būtinybei, taktiškai rekomenduoti jiems kreiptis į specializuotas psichologinės pagalbos tarnybas</p> <p>B2.3.9. Gebėjimas nustatyti asmens informavimo ir konsultavimo poreikius</p> <p>B2.3.10. Gebėjimas analizuoti ir įvertinti individualias galimybes įgyti kvalifikaciją</p> <p>B2.3.11. Gebėjimas įvertinti konsultuojamojo turimas žinias, mokėjimus ir patirtį jo siekiamos įgyti profesijos kontekste</p> <p>B2.3.12. Gebėjimas nustatyti profesijos rinkimosi aspiracijas</p> <p>B2.3.13. Gebėjimas įvertinti galimus sveikatos, socialinio, ekonominio ir teisinio pobūdžio pasikeitimus asmeniniame gyvenime siekiamos įgyti profesijos kontekste</p> <p>B2.3.14. Gebėjimas korektiškai naudoti tyrimo metu gautus duomenis apie konsultuojamąjį</p> <p>B2.4. Profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimo gebėjimai:</p> <p>B2.4.1. Gebėjimas įvertinti konsultuojamojo žinias ir mokėjimus, reikalingus tam tikriems profesiniams siekiams realizuoti</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>B2.4.2. Gebėjimas įvertinti profesijos ar darbo vietos keliamus reikalavimus asmenybės somatinėms, psichologinėms ir kitoms savybėms</p> <p>B2.4.3. Gebėjimas nustatyti profesijos keliamus reikalavimus ir uždavinius</p> <p>B2.4.4. Gebėjimas rasti informaciją apie įvairių profesijų paklausą nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu</p> <p>B2.4.5. Gebėjimas vertinti darbo rinkos situaciją regioniniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu</p> <p>B2.4.6. Gebėjimas prognozuoti kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje</p> <p>B2.5. Tyrimų rezultatų panaudojimo gebėjimai:</p> <p>B2.5.1. Gebėjimas pristatyti ir skleisti profesinio konsultavimo tyrimų rezultatus ir išvadas</p> <p>B2.5.2. Gebėjimas susieti asmenybės pažinimo, darbo rinkos ir kt. tyrimų rezultatus su profesinio konsultavimo praktika</p> <p>B2.5.3. Gebėjimas efektyviai naudotis profesinės karjeros tyrimų rezultatais, patariant konsultuojamajam priimti racionalius profesijos rinkimosi sprendimus</p> <p>B2.5.4. Gebėjimas panaudoti kitų tyrimų rezultatus apie darbo rinkos poreikius ir karjeros perspektyvas skirtingose darbo pasaulio srityse</p>
	<p>B3. Konsultavimo organizavimas ir planavimas</p>	<p>B3.1. Konsultavimo organizavimo ir planavimo gebėjimai:</p> <p>B3.1.1. Gebėjimas sukurti teigiamą ryšį tarp konsultuojamojo ir konsultanto</p> <p>B3.1.2. Gebėjimas nustatyti kliento konsultavimosi poreikius</p> <p>B3.1.3. Gebėjimas įvertinti konsultavimo tikslus ir uždavinius</p> <p>B3.1.4. Gebėjimas organizuoti ir suplanuoti sistemingą bei nuoseklų konsultavimo procesą</p> <p>B3.1.5. Gebėjimas parengti ir sudaryti konsultavimo sutartį su konsultuojamuoju</p> <p>B3.1.6. Gebėjimas taikyti įvairias distancinio konsultavimo formas (telefonu, elektroniniu paštu, internetu, vaizdo konferencijomis ir kt.)</p> <p>B3.1.7. Gebėjimas padėti konsultuojamajam pasinaudoti savo žiniomis, mokėjimais ir patirtimi sąmoningai renkantis profesiją ar siekiant karjeros</p>



Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
	B4. Konsultavimo plano realizavimas	<p>B4.1. Konsultavimo metodų taikymo gebėjimai:</p> <p>B4.1.1. Gebėjimas apibūdinti ir taikyti profesiniam konsultavimui įvairias konsultavimo teorijas bei strategijas</p> <p>B4.1.2. Gebėjimas taikyti įvairias konsultavimo metodikas: tiesiogines, netiesiogines ir mišrias, informacines ir motyvuojančias</p> <p>B4.1.3. Gebėjimas efektyviai planuoti, organizuoti ir realizuoti atskiras palaikomąsias, aiškinamąsias ir sprendžiamąsias konsultacijas</p> <p>B4.1.4. Gebėjimas parinkti konsultacijos tipą (preliminarinę, korekcinę, kontrolinę), atsižvelgiant į konsultavimo tikslus ir konsultavimo proceso ypatumus</p> <p>B4.1.5. Gebėjimas taikyti konkrečią situaciją atitinkančias individualaus ir grupinio konsultavimo metodikas bei strategijas</p> <p>B4.1.6. Gebėjimas pritaikyti konsultavimo metodus skirtingų tikslinių grupių poreikiams</p> <p>B4.1.7. Gebėjimas konsultuoti karjeros krizės zonoje esančius konsultuojamuosius</p> <p>B4.2. Konsultavimo gebėjimai, susiję su darbo rinkos struktūra ir kaita:</p> <p>B4.2.1. Gebėjimas pristatyti darbo paieškos strategijas ir įsidarbinimo technikas</p> <p>B4.2.2. Gebėjimas paaiškinti ir padėti konsultuojamajam pristatyti save siekiamos profesinės veiklos reikalavimų kontekste</p> <p>B4.2.3. Gebėjimas paaiškinti ir padėti konsultuojamajam parengti savo gyvenimo aprašymą</p> <p>B4.2.4. Gebėjimas paaiškinti, kaip pasirengti pokalbiui su potencialiu darbdaviu</p> <p>B4.2.5. Gebėjimas konsultuoti profesijų ir kvalifikacijų poreikių darbo rinkoje klausimais</p> <p>B4.2.6. Gebėjimas konsultuoti bedarbius jų profesinės veiklos ir įsidarbinimo galimybių klausimais</p> <p>B4.2.7. Gebėjimas konsultuoti darbo rinkos prognozių klausimais</p> <p>B4.3. Konsultavimo gebėjimai, susiję su profesijų turiniu ir profesijos pasirinkimu:</p> <p>B4.3.1. Gebėjimas konsultuoti profesijos poreikio ir perspektyvų bei ryšio su kitomis profesijomis klausimais</p> <p>B4.3.2. Gebėjimas konsultuoti profesijos pasirinkimo klausimais</p> <p>B4.3.3. Gebėjimas konsultuoti ir teikti informaciją apie konkretaus amžiaus ir išsilavinimo jaunuolių</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>mokymosi galimybes, profesinio rengimo ir profesijos rinkimosi klausimais</p> <p>B4.3.4. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie darbo vietą, pareigas, kurias galima užimti</p> <p>B4.3.5. Gebėjimas konsultuoti profesijų turinio keliamų reikalavimų asmenybės savybėms ir kvalifikacijai klausimais</p> <p>B4.3.6. Gebėjimas konsultuoti, rinkti, naudoti ir teikti informaciją apie profesijų poreikį regioniniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis</p> <p>B4.3.7. Gebėjimas, nustačius norimą įgyti profesiją, konsultuoti mokymosi/studijų programų ir įsidarbinimo galimybių klausimais</p> <p>B4.3.8. Gebėjimas konsultuoti bendraisiais profesijų ir jų turinio klausimais</p>
		<p>B4.4. Konsultavimo gebėjimai, susiję su kvalifikacijomis ir jų įgijimu:</p> <p>B4.4.1. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijas ir pagrindines kvalifikacijos charakteristikas</p> <p>B4.4.2. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijos ryšį su profesijomis</p> <p>B4.4.3. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijos turinį sudarančias kompetencijas</p> <p>B4.4.4. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijos ar kvalifikacinio laipsnio įgijimo galimybes mokymosi ir studijų institucijose (universitetuose, kolegijose, profesinėse mokyklose, darbo rinkos profesinio mokymo įstaigose)</p> <p>B4.4.5. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijos tobulinimo galimybes atskiroje profesijoje</p> <p>B4.4.6. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijai įgyti reikalingą minimalų išsilavinimą</p> <p>B4.4.7. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie institucijas, kurios pripažįsta neformalioju ar savaiminiu būdu įgytas kvalifikacijas ir kompetencijas</p> <p>B4.4.8. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie darbo ir karjeros galimybes, įgijus kvalifikaciją</p> <p>B4.4.9. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie kvalifikacijų sistemas ir kvalifikacijų įgijimą Lietuvoje ir užsienio šalyse</p>
		<p>B4.5. Konsultavimo gebėjimai, susiję su mokymosi galimybėmis ir mokymosi/studijų programų pasirinkimu:</p> <p>B4.5.1. Gebėjimas nustatyti asmens poreikius mokymuisi siekiant nukreipti jį į specialias mokymo/studijų programas</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>B4.5.2. Gebėjimas nukreipti asmenis į specializuotas įgūdžių lavinimo ir motyvacijos skatinimo programas</p> <p>B4.5.3. Gebėjimas paaiškinti ir padėti, kaip ir kur susirasti norimą informaciją</p> <p>B4.5.4. Gebėjimas padėti pasirinkti mokymosi/studijų dalykus ir kursus</p> <p>B4.5.5. Gebėjimas paaiškinti, kaip sudaryti ir tobulinti savarankiško mokymosi/studijų planus</p> <p>B4.5.6. Gebėjimas teikti patarimus, kaip siekti mokymosi/studijų pažangos</p> <p>B4.5.7. Gebėjimas paaiškinti, kaip konkrečioje savo karjeros situacijoje organizuoti profesijos rinkimosi arba karjeros planavimo veiklas</p> <p>B4.5.8. Gebėjimas padėti atpažinti charakterio ypatybes, padedančias arba trukdančias sėkmingai mokytis/studijuoti konkrečius dalykus</p> <p>B4.5.9. Gebėjimas konsultuoti, rinkti, naudoti ir teikti informaciją apie nacionalinę ir europinę profesinio rengimo sistemą, jos lygius, struktūrą, priėmimo sąlygas, teikiamą išsilavinimą</p> <p>B4.5.10. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias asmenims, siekiantiems susieti mokymosi/studijų turinį su mokinių profesinės veiklos perspektyvomis</p> <p>B4.5.11. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie tarptautines programas ir mokymosi/studijų kitose šalyse galimybes</p>
		<p>B4.6. Konsultavimo gebėjimai, susiję su karjeros projektavimu:</p> <p>B4.6.1. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie nacionalinę ir europines profesinio informavimo bei konsultavimo sistemas, jų tikslus, struktūrą ir funkcijas</p> <p>B4.6.2. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie specializuotų psichologinės diagnostikos ir karjeros projektavimo tarnybų teikiamas paslaugas</p> <p>B4.6.3. Gebėjimas konsultuoti ir teikti žinias apie pagrindinius profesinio konsultavimo sritį reglamentuojančius Europos Komisijos ir Lietuvos dokumentus</p>
C1. Bendradarbiavimas	C1. Bendradarbiavimas su kolegomis	<p>C1.1. Gebėjimas išlaikyti pagarbą kolegoms ir kitiems bendradarbiams</p> <p>C1.2. Gebėjimas sukurti teigiamą emocinę aplinką bendradarbiavimui su kolegomis</p> <p>C1.3. Gebėjimas išlaikyti konfidencialią informaciją apie klientą</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
	C2. Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais	<p>C2.1. Gebėjimas užmegzti ir palaikyti ryšius su socialiniais partneriais</p> <p>C2.2. Gebėjimas konstruktyviai bendrauti ir bendradarbiauti su socialiniais partneriais</p> <p>C2.3. Gebėjimas bendradarbiauti ir keistis gerąja patirtimi su pavieniais asmenimis ir grupėmis, vykdančiomis profesinį informavimą ir konsultavimą</p> <p>C2.4. Gebėjimas bendradarbiauti su organizacijomis (aukštesiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir kitomis institucijomis), siekiant efektyvaus profesinio konsultavimo galimybių panaudojimo</p> <p>C2.5. Gebėjimas skatinti tėvų, mokytojų, dėstytojų, socialinių, profesinio konsultavimo institucijų, darbo biržų dirbančiųjų, seniūnijų ir savivaldybių pareigūnų pastangas, organizuojant konsultacinę pagalbą įvairioms tikslinėms grupėms</p> <p>C2.6. Gebėjimas bendradarbiauti su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais, siekiant efektyvaus profesinio konsultavimo</p> <p>C2.7. Gebėjimas teikti konstruktyvią grįžtamąją informaciją socialinių partnerių institucijoms, tobulinant jų indėlį į profesinio konsultavimą</p> <p>C2.8. Gebėjimas parengti ir įgyvendinti patirties sklaidą, projektus socialinių partnerių institucijose</p>
D. Profesinio konsultavimo kokybės užtikrinimas	D1. Profesinio konsultavimo kokybės įvertinimas	<p>D1.1. Gebėjimas naudoti profesinio konsultavimo įvertinimo metodologiją ir metodikas</p> <p>D1.2. Gebėjimas nustatyti profesinio konsultavimo įvertinimo kriterijus</p> <p>D1.3. Gebėjimas įvertinti ir analizuoti teikiamų konsultavimo paslaugų efektyvumą</p> <p>D1.4. Gebėjimas atlikti profesinio konsultavimo stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių (angl. SWOT) analizę</p> <p>D1.5. Gebėjimas įvertinti ir pašalinti konsultavimo trukdžius (informacijos trūkumą; kliento nesugebėjimą apsispręsti; norų ir galimybių neadekvatumą; interesų, vertybių ir idealų stoką ir kt.).</p> <p>D1.6. Gebėjimas nustatyti naudojamų konsultavimo strategijų ir metodų tinkamumą konsultavimo tikslams</p> <p>D1.7. Gebėjimas įvertinti konsultavimo plano atitiktį kliento poreikiams ir konsultavimo tikslams</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>D1.8. Gebėjimas įvertinti mokymosi poreikių, darbo paieškos gebėjimų nustatymui naudojamų metodikų pagrįstumą (tinkamumą) ir patikimumą (tikslumą)</p> <p>D1.9. Gebėjimas įvertinti taikomų tyrimo metodų ir priemonių pagrįstumą (tinkamumą) ir patikimumą (tikslumą) konsultavimo tikslams pasiekti</p> <p>D1.10. Gebėjimas nustatyti gautų tyrimo rezultatų atitiktį numatytiems konsultavimo tikslams</p> <p>D1.11. Gebėjimas nustatyti socialinių partnerių galimybes konsultavimo tikslams pasiekti</p> <p>D1.12. Gebėjimas įvertinti intelektualinių, materialinių ir finansinių išteklių tinkamumą konsultavimo paslaugų kokybei užtikrinti</p> <p>D1.13. Gebėjimas įvertinti kliento mokymosi, įsidarbinimo bei karjeros planą</p> <p>D1.14. Gebėjimas įvertinti kliento pasirinkto karjeros kelio atitiktį jo asmeniniam profesiniam pašaukimui</p> <p>D1.15. Gebėjimas analizuoti teikiamas konsultacijas, remiantis pagrindinėmis karjeros projektavimo teorijų idėjomis</p> <p>D1.16. Gebėjimas vadovautis bendraisiais švietimo kokybės vadybos principais bei aktyviai juos taikyti savo veikloje</p>
	D.2. Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimas	<p>D2.1. Gebėjimas išdėstyti pagal prioritetus savo asmenybės ir profesinės kvalifikacijos tobulėjimo poreikius</p> <p>D2.2. Gebėjimas tobulinti bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius</p> <p>D2.3. Gebėjimas atlikti savo veiklos analizę ir sudaryti profesinio tobulėjimo planą</p> <p>D2.4. Gebėjimas nuolat atnaujinti informaciją apie profesijų perspektyvumą, profesinio rengimo ir įsidarbinimo galimybes</p> <p>D2.5. Gebėjimas atnaujinti žinias apie regiono bei šalies švietimo, karjeros projektavimo, socialinio užimtumo, ekonomikos ir finansų politiką</p> <p>D2.6. Gebėjimas pasinaudoti naujausiais mokslo ir profesiniais pasiekimais, tobulinant informacijos rinkimą, tvarkymą ir teikimą</p> <p>D2.7. Gebėjimas plėtoti ir perimti pažangią patirtį profesinio konsultavimo srityje žinių visuomenės iššūkių kontekste</p>

Veiklos sritys	Funkcijos	Kompetencijos
		<p>D2.8. Gebėjimas plėtoti informacinių technologijų, interneto bei kitų informacinių priemonių panaudojimo įgūdžius profesinio konsultavimo tikslų pasiekimui</p> <p>D2.9. Gebėjimas plėtoti profesines žinias bei perimti teigiamą profesinio konsultavimo patyrimą, dalyvaujant bendruose projektuose, bendradarbiavimo tinkluose, konferencijose, mugėse vietiniu ir tarptautiniu lygmeniu</p> <p>D2.10. Gebėjimas pasinaudoti naujausiais mokslo ir profesiniais pasiekimais, tobulinant profesijos rinkimosi ir karjeros planavimo metodus bei priemones</p> <p>D2.11. Gebėjimas panaudoti įvairius duomenis, siekiant tobulinti konsultavimo veiklos efektyvumą organizacijoje</p>

#### IV. PROFESIJOS KONSULTANTO KOMPETENCIJŲ PRIPAŽINIMAS

18. Profesijos konsultantų rengimą ir jų pasiekimų vertinimą vykdo aukštosios universitetinės mokyklos, turinčios šį Standartą atitinkančias bei Švietimo ir mokslo ministerijos akredituotas modulinės studijų programas. Šios studijų programos priklauso specialiųjų profesinių ar magistrantūros studijų grupei. Programos baigiamos profesijos konsultanto kvalifikacijos ir (ar) edukologijos magistro kvalifikacinio laipsnio įgijimu.

19. Studijuojančiųjų kompetencijų įgijimas pateikiamas studijų pasiekimų aplanke (toliau – Aplankas). Aplanke atsispindi studijuojančiojo turimi ir įgyti teoriniai bei praktiniai pasiekimai, kurių vertinimo kriterijai nurodomi studijų programose.

20. Vertinimo turinį sudaro teorinės ir praktinės užduotys, kurias studijuojantieji atlieka studijų metu. Siekiamų kompetencijų pasiekimai tikrinami pasitelkiant testus ir (ar) pokalbį. Praktiniai pasiekimai tikrinami atliekant praktines užduotis, kurios, priklausomai nuo siekiamos kompetencijos, gali būti įvairaus pobūdžio.

21. Visi studijuojančiųjų pasiekimai kaupiami Aplanke, kuriame pastabas, komentarus ir vertinimus atlieka programos dėstytojai ir pats studijuojantysis. Kiekviena konkreti kompetencija laikoma įgyta, jeigu studijuojantysis pademonstruoja įsisavinęs ne mažiau kaip 80 proc. kompetenciją atitinkančių studijų rezultatų.

22. Baigiamasis įvertinimas, kurio pagrindu suteikiama profesijos konsultanto kvalifikacija ir (ar) kvalifikacinis laipsnis, remiasi Aplanke užregistruotais studijų rezultatais ir baigiamojo darbo įvertinimu. Baigiamasis darbas sudaro ne mažiau kaip 15 proc. studijų programos apimties. Jo metu studijuojantysis turi įrodyti konkre-

čios studijų metodinės problemos sprendimo gebėjimus. Baigiamajam darbui vadovauja aukštosios universitetinės mokyklos dėstytojas.

23. Studijuojančiojo kvalifikacijos įgijimo faktą patvirtina baigiamojo darbo vertinimo komisija, sudaryta pagal programą vykdančiame universitete nustatytą tvarką. Gavus teigiamą įvertinimą, absolventui išduodamas profesijos konsultanto kvalifikaciją ir (ar) kvalifikacinį magistro laipsnį patvirtinantis diplomą.

## V. PROFESIJOS KONSULTANTO ETIKOS KODEKSAS

24. Profesijos konsultanto etikos kodekso (toliau Etikos kodekso) pagrindas yra nuostata *asmuo centre* ir personalistinis požiūris į žmogų, teigiantis, kad asmens niekada negalima traktuoti kaip objekto ir naudoti kaip priemonės tikslui pasiekti.

25. Profesijos konsultanto etikos kodeksas nusako šios veiklos konsultantų elgesio su klientais ir kolegomis etiką.

26. Profesijos konsultanto etikos *kodekso paskirtis* – padėti spręsti etines problemas.

27. Profesijos konsultanto etikos *kodekso tikslas* – nustatyti profesinės elgsenos ir praktinės veiklos etines normas ir principus.

28. Santykių su klientais etikos principai.

28.1. Personalistinis požiūris į žmogų: profesijos konsultantas savo veikloje turi vadovautis personalistiniu požiūriu į žmogų, teigiančiu, kad asmens niekada negalima traktuoti kaip objekto ir naudoti kaip priemonės tikslui pasiekti.

28.2. Pagarba klientui ir jo poreikiams: profesijos konsultantas turi gerbti ir ginti klientų individualias teises bei jų asmens orumą.

28.3. Objektivumas ir sąžiningumas: profesijos konsultantas rūpinasi klientų gerove konsultuodamas ir teikdamas aktualią bei tikslią informaciją; profesijos konsultantas padeda klientui atpažinti savo galimybes ir gerbdamas jo apsisprendimo teisę leidžia jam savarankiškai bei laisvai priimti sprendimus.

28.4. Konfidencialumas: profesijos konsultantas gerbia asmens teisę į privatumą ir laikosi informacijos konfidencialumo principo kaip tinkamo siūlomų paslaugų ir bendravimo būdo; profesijos konsultantas privalo užtikrinti visų paslaugų teikimo formų konfidencialumą: korespondencijos, susirašinėjimo elektroniniu paštu, pokalbių telefonu, darbo grupėje, šeimoje ir kt., tačiau profesijos konsultantas privalo informuoti klientą apie konfidencialumo ribas.

28.5. Konfidencialios informacijos atskleidimo sąlygų laikymasis: profesijos konsultantas turi teisę atskleisti konfidencialią informaciją esant kliento sutikimui; esant akivaizdžiam pavojui ir grėsmei klientui ar kitiems asmenims; esant atvejams, kai to reikalauja įstatymai, pvz., įtariant vaikų išnaudojimą ar turint teismo leidimą ir pan.

28.6. Santykių su klientu nešališkumas: profesijos konsultantas turi vengti ir (ar) privalo nurodyti bet kokią galimą interesų konfliktą, kuris gali sąlygoti jo profesinius sprendimus ar elgseną; profesijos konsultantas nenaudoja ryšių su klientais savo

asmeninei, socialinei, profesinei, politinei ar finansinei naudai gauti, ypač situacijoje, kuriose tai gali pakenkti teikiamų paslaugų objektyvumui ir teisingo sprendimo priėmimui.

29. Profesinės elgsenos etikos principai.

29.1. Nuolatinis profesinio tobulinimosi ir naujų žinių, įgūdžių bei kompetencijų siekimas: profesijos konsultantas turi užtikrinti savo teikiamų paslaugų kokybę ir garantuoti nuolatinį naujų žinių, įgūdžių ir kompetencijų profesinį tobulinimą.

29.2. Veikimo kompetencijos ribų nustatymas: profesijos konsultantas konsultuoja ir teikia žinias apie darbo rinką, profesijų turinį, kvalifikacijas, mokslo ir švietimo institucijas, mokymosi/studijų programas, mokymosi profilius ir įsidarbinimo galimybes, darbo rinkos poreikius ir bendrojo lavinimo, profesinio rengimo, karjeros projektavimo sistemas bei kt.; profesijos konsultantas turi pripažinti savo kompetencijų ribas ir teikti tik tas paslaugas, kurioms jis turi kvalifikuotą pasirengimą ir (ar) įsivertintą patirtį;

29.3. Profesinės reputacijos laikymasis: profesijos konsultantas turi nenaudoti savo darbe nepatvirtintų ir nepripažintų metodų, kurie gali sąlygoti netikslų patarimą, ekspertizę ir (ar) išvadas; profesijos konsultantas yra atsakingas už nesusipratimus ir padarytas klaidas bei privalo jas ištaisyti.

29.4. Paslaugų pasiūlos plėtra: profesijos konsultantas, naudodamas darbo efektyvumo didinimo ir kokybės gerinimo metodus, turi palaikyti visų formų reklamos, ryšių su socialiniais partneriais ir verslo vadybos integraciją, siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų pasiūlą.

29.5. Ryšių su partnerinėmis institucijomis ir organizacijomis palaikymas: profesijos konsultantas turi skatinti institucijas, organizacijas, darbdavius, klientus ir suinteresuotus pavienius asmenis bendradarbiauti tokiais būdais, kurie leistų gerinti teikiamų paslaugų kokybę ir efektyvumą.

29.6. Kodekso nuostatų ir taisyklių laikymasis ir pagarba įstatymams: profesijos konsultantas privalo tvirtai laikytis šio Etikos kodekso reikalavimų, jo veiklą reglamentuojančių dokumentų nuostatų ir įstatymų nustatytos tvarkos. Profesijos konsultantas privalo informuoti atitinkamų institucijų dirbančiuosius apie Etikos kodekso reikalavimų nesilaikymo ar įstatymų pažeidimo atvejus. Profesijos konsultantas privalo imtis adekvačių priemonių siekiant ištaisyti savo kolegų etinių, moralinių normų ar įstatymų pažeidimų pasekmes.

30. Santykių su kolegomis etikos principai.

30.1. Pagarba kolegomis ir kitiems dirbantiesiems: profesijos konsultantas turi gerbti ne tik klientus, bet ir aptarnaujančią personalą bei kolegas.

30.2. Bendradarbiavimas ir konsultavimasis su kolegomis ir kitais kompetentingais pareigūnais: profesijos konsultantas turi užtikrinti gerą psichologinę atmosferą bendraujant su bendradarbiais, jausti atsakomybę ne tik prieš klientus, bet ir prieš aptarnaujančią personalą ir kolegas.

31. Etinių problemų sprendimo modeliu siekiama padėti profesijos konsultantams mažinti etines problemas ar spręsti etines dilemas.

32. Etinių problemų sprendimo etapai.



32.1. Etinės problemos ar dilemos pripažinimas: profesijos konsultantas turi atpažinti realiai egzistuojančią etinę problemą ar dilemą; jo emocinė reakcija į iškilusias etines problemas (pvz., nejaukumas dėl iškilusios sudėtingos situacijos, dėl jo paties ar klientų veiksmų, dėl kliento ar kolegos atsinaus ir blokuojančio elgesio ir pan.) dažnai tampa paskata priimti sprendimus.

32.2. Etinės problemos nustatymas: profesijos konsultantas turi prognozuoti ir numatyti visus tiesiogiai su etine problema susijusius veiksnius ir veikėjus bei situaciją atitinkančių Etikos kodekso principų pažeidimus; ištiriamos profesijos konsultanto ir kitų probleminėje situacijoje dalyvių neigiamos reakcijos; vienų problemų sprendimui gali pakakti Etikos kodekso nuostatų pritaikymo, kitų – gali tekti pasiūlyti etinių problemų sprendimo modeliu.

32.3. Alternatyvių sprendimų svarstymas: svarstymas turi apimti trumpalaikių ir ilgalaikių pasekmių kiekvienam probleminės situacijos dalyviui nustatymą ir šių pasekmių mažinimą ir probleminės situacijos sprendimui reikalingos informacijos surinkimą; esant būtinybei, ieškoma papildomos pagalbos tarp kvalifikuotų ir kompetentingų konsultantų ar kolegų; profesijos konsultantas turi prognozuoti ir apsvarstyti savo bei kitų probleminės situacijos dalyvių reakcijas į kiekvieną galimą sprendimą; profesijos konsultantas taip pat turi apsispręsti, kiek laiko jis gali skirti situacijos svarstymui; naudingas ir įvairių sprendimų projektavimas į ateitį ir galimų sprendimų scenarijų numatymas.

32.4. Sprendimo priėmimas: profesijos konsultantas, priimdamas vieną ar kelis iš alternatyvių sprendimų, įvertina, kuris iš šių sprendimų geriausiai pasitarnautų visiems probleminės situacijos dalyviams.

32.5. Etinės problemos sprendimo pritaikymo patirties įvertinimas: profesijos konsultantas turi prisiimti atsakomybę už etinės problemos sprendimo pritaikymo galimas teigiamas ir neigiamas pasekmes, – tai įpareigoja profesijos konsultantą daryti išvadą ir atlikti įgytos patirties įvertinimą; nustačius, kad etinė problema liko neišspręsta, būtina ieškoti naujų jos sprendimo būdų.

32.6. Išvadų įprasminimas: profesijos konsultantas turi atidžiai ištirti etinę problemą, apsvarstyti kiekvienai probleminei situacijai įtakos turinčią priežastį ir nustatyti, ar gali būti naudojamos prevencinės priemonės, kad nepasikartotų panašūs atvejai; būtina apsvarstyti, ką profesijos konsultantas išmoko iš spręstos probleminės situacijos ir kaip ši patirtis gali būti panaudota būsimai veiklai.

## 4.4. PROFESIJOS KONSULTANTO RENGIMO STANDARTAS

### TURINYS

I. Bendrosios nuostatos . . . . .	35
II. Profesijos konsultanto rengimo standarto pagrindiniai parametrai . . . . .	37
III. Profesijos konsultantų rengimo programos pagrindinės charakteristikos . . . . .	51
IV. Profesijos konsultanto pasiekimų vertinimas ir kompetencijų pripažinimas . . . . .	52

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Profesijos konsultanto rengimo standartas (toliau – Standartas) yra pagrindinis dokumentas, apibūdinantis ir reglamentuojantis pagrindinius studijų programos struktūrinės dalis, Standarto pagrindu rengiami karjeros projektavimo sistemai reikalingi specialistai.

2. Standartas nustato pagrindinius profesijos konsultantų rengimo aspektus: priėmimo sąlygas, studijų apimtį, trukmę, studijų formas, reikalingus intelektualinius, materialinius ir finansinius išteklius, studijų tikslus bei turinį, pasiekimų vertinimo kriterijus.

3. Standartas nustato reikalavimus studijų programų rengimui ir realizavimui. Asmenims, įvykdžiusiems pagal šį standartą parengtų plečiamosios magistrantūros studijų programų reikalavimus, suteikiama profesijos konsultanto kvalifikacija.

4. Profesijos konsultantų veiklai reikalingos bendrųjų gebėjimų ir profesinės veiklos pagrindų kompetencijos, apibūdintos profesijos konsultanto profesijos standarte, įgyjamos studijuojant pagrindinių psichologijos ar pedagogikos/andragogikos kryptių studijų programas universitetuose (taip pat kitose universitetinėse pagrindinėse socialinių mokslų studijų kryptių programose, jei sukaupia šių studijų metu kreditų apimtis leidžia taikyti išlyginamąsias studijas), šiame Standarte nedetalizuojamos. Lietuvos aukštosiose mokyklose iki aukštojo mokslo įstatymo įsigaliojimo pagal vienpakopę aukštojo mokslo sistemą baigtų studijų prilyginimą atitinkamų pakopų nuosekliosioms studijoms nustato Švietimo ir mokslo ministerija (Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas, VI skirsnis (studijos), 39 straipsnio 5 punktas; 2000 m. kovo 21 d. Nr. VIII-1586, Vilnius; Lietuvos Respublikos 2001 m. gruodžio 21 d. įstatymo Nr. IX-684 (nuo 2002 m. sausio 1 d., Žin., 2002, Nr. 3-75 redakcija).

5. Standarte pateikiamos šios studijų programų struktūrinės dalys: numatomi studijų rezultatai (siekiamos kompetencijos), studijų tikslai, studijų turinys bei pasiekimų vertinimo kriterijai, pripažįstama studijų procese įgyta kvalifikacija, nustatomi baigiamojo įvertinimo kriterijai. Standartas sudaro prielaidas plėtoti karjeros projektavimo sistemos profesinio konsultavimo posistemę, atsižvelgiant į Lietuvos ir Europos Sąjungos dokumentuose keliamus tikslus.

6. Standartas parengtas atsižvelgiant į strateginius švietimo ir užimtumo politikos tikslus bei karjeros projektavimo filosofines, metodologines ir teorines nuostatas, akcentuojančias profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo poreikį mokantis visą gyvenimą, švietimo ir darbo rinkos sistemų prieinamumą visoms profesinio konsultavimo tikslinėms grupėms, siekiant kryptingo asmens pašaukimo ugdymo, visuomenės ir darbo rinkos poreikių tenkinimo, taip pat atsižvelgiant į tokių tarptautinių organizacijų kaip OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*), ETF (*European Training Foundation*), CEDEFOP (*The European Centre for the Development of Vocational Training*) ir kituose dokumentuose apibrėžtus svarbiausius profesinio konsultavimo paslaugų plėtros strateginius tikslus.

7. Standartas grindžiamas švietimo ir užimtumo sistemų plėtotę bei profesinį in-

formavimą ir konsultavimą reglamentuojančiais Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.

7.1. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853).

7.2. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymu (Žin., 2000, Nr. 27-715).

7.3. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu (Žin., 1997, Nr. 98-2478).

7.4. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu (Žin., 1998, Nr. 66-1909).

7.5. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (Žin., 2006, Nr. 73-2762).

7.6. Profesinio orientavimo strategija (Žin., 2004, Nr. 56-1955).

7.7. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (Žin., 2004, Nr. 56-1957).

7.8. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 nuostatomis (Žin., 2003, Nr. 71-3216).

7.9. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu (Žin., 2005, Nr. 60-2132).

7.10. ŠMM ir SADM įsakymu „Dėl profesinio rengimo standarto struktūros ir profesinio rengimo standartų rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo nuostatų patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 56-2512).

7.11. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu „Dėl bendrųjų reikalavimų studijų programoms“ (Žin., 2005 m. liepos 22 d. Nr. ĮSAK. – 1551).

8. Rengiant standartą naudotasi Europos Sąjungos dokumentais, kurių nuostatos ragina spręsti užimtumo ir specialistų pertekliaus/trūkumo problemas, plėtoti Europos piliečių profesinius ir kvalifikacinius gebėjimus, tobulinti nacionalines švietimo sistemų ir darbo paieškos duomenų bazes, jas suvienodinant ir priartinant prie bendro europinio lygio.

8.1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus galias“, 1996;

8.2. Mokymosi visą gyvenimą memorandumu, 2000.

8.3. Europos Komisijos komunikatu „Bendros mokymosi visą gyvenimą erdvės sukūrimas“, 2001.

8.4. Europos užimtumo gairėmis, 2001.

8.5. Europos Komisijos pranešimu „Konkretūs švietimo sistemų ateities tikslai“, 2001.

8.6. „Konsultavimo politika žinių visuomenėje“, CEDEFOP, 2004.

8.7. Vadovu „Karjeros projektavimas: vadovas strategijos kūrėjams“, OECD, 2004.

8.8. „Mokymosi visą gyvenimą strategijų ir sistemų tobulinimas“, CEDEFOP, 2005.

9. Šiame Standarte vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853), Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų apraše (Žin., 2005, Nr.60-2132) ir Profesijos konsultanto profesijos standarte apibrėžtas sąvokas.

## II. PROFESIJOS KONSULTANTO RENGIMO STANDARTO PAGRINDINIAI PARAMETRAI

10. Remiantis „Profesijos konsultanto profesijos standarte“ apibrėžtomis profesijos konsultanto veiklos sritimis ir funkcijomis, formuluojami pagrindiniai studijų tikslai.

10.1. Profesijos konsultanto bendrųjų gebėjimų apibūdinimui (A) veiklos srityje reikalingi bendrieji gebėjimai įgyjami studijuojant psichologijos ir pedagogikos/andragogikos kryptių universitetinėse pagrindinių studijų programose, taip pat kitose universitetinėse pagrindinėse socialinių mokslų studijų kryptių programose, jei sukaupta šių studijų metu kreditų apimtis leidžia taikyti išlyginamąsias studijas. Todėl šioje veiklos srityje išskiriamas tik vienas specifinis studijų tikslas: išmokti atpažinti ir spręsti etines problemas (A1.1.).

10.2. Konsultavimo (B) profesijos konsultanto veiklos srityje svarbiausi studijų tikslai yra išmokti:

10.1.1. Pasirengti pokalbiui ir suprasti svarbiausius veiksnius, darančius įtaką teigiamos emocinės konsultavimo aplinkos sukūrimui (B1.1.);

10.1.2. Modeliuoti ir valdyti pokalbį (B1.2.);

10.1.3. Atpažinti konstruktyvaus bendravimo trukdžius ir efektyviai taikyti konfliktų prevencijos ir jų sprendimo būdus (B1.3.);

10.1.4. Iš anksto įvertinti pirmojo susitikimo aplinkybes, sukurti teigiamą emocinę pokalbio atmosferą ir užmegzti konstruktyvų ryšį su konsultuojamuoju (B2.1.);

10.1.5. Nuosekliai ir nuolatos planuoti bei organizuoti profesinį konsultavimą (B2.2.);

10.1.6. Atpažinti konsultavimo trukdžius, žinoti karjeros kritinėse zonose esančių klientų konsultavimo ypatumus ir efektyviai taikyti konsultavimo trukdžių prevenciją bei jų pasekmių mažinimo būdus (B2.3.);

10.1.7. Atpažinti konsultuojamojo priklausymą rizikos grupei (narkomanija, alkoholis, psichologinės problemos, psichinės ligos) ir nukreipti į pagalbą teikiančias institucijas (B2.4.);

10.1.8. Planuoti ir atlikti nesudėtingus profesinio konsultavimo tyrimus (B3.1.);

10.1.9. Atlikti asmenybės pažinimo tyrimus (B4.1.);

10.1.10. Atlikti nesudėtingus profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus (B5.1.);

10.1.11. Naudoti tyrimų rezultatus profesinio konsultavimo tikslams ir užtikrinti jų sklaidą (B6.1.);

10.1.12. Taikyti profesinio konsultavimo metodus (B7.1.);

10.1.13. Naudoti tyrimo rezultatus šiose konsultavimo srityse:

10.1.13.1. Savęs pažinimo (B7.2.);

10.1.13.2. Darbo rinkos struktūros ir jos kaitos (B7.3.);

10.1.13.3. Profesijų turinio ir profesijos rinkimosi (B7.4.);

10.1.13.4. Profesinio rengimo ir kvalifikacijos įgijimo (B7.5.);

10.1.13.5. Mokymosi galimybių ir mokymosi/studijų programų pasirinkimo (B7.6.);

10.1.13.6. Karjeros projektavimo paslaugų teikimo sistemos (B7.7.).

10.2. Profesijos konsultanto bendradarbiavimo (C) su kolegomis srityje svarbiausi tikslai yra išmokti ir gebėti:

10.2.1. Atskleisti nuoseklus, garbingo ir sąžiningo elgesio bendradarbiaujant su kolegomis reikšmę (C1.1.);

10.2.2. Identifikuoti socialinius partnerius ir užmegzti bei palaikyti su jais konstruktyvius ryšius (C2.1.).

10.3. Profesijos konsultanto profesinio konsultavimo kokybės užtikrinimo (D) srityje svarbiausi tikslai yra išmokti ir gebėti:

10.3.1. Planuoti ir realizuoti nuoseklų, sistemingą ir kokybišką profesinio konsultavimo vertinimą (D1.1.);

10.3.2. Sudaryti savo asmeninių savybių ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo planą (D2.1.).

11. Suformuluoti studijų tikslai apibrėžia studijų turinį ir studijų pasiekimų įrodymus (vertinimo kriterijus), kuriuos sėkmingai pasiekus įgyjamos „Profesijos konsultanto profesijos standarte“ numatytos kompetencijos (studijų rezultatai). Pagrindiniai Standarto parametrai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Profesijos konsultanto rengimo standarto pagrindiniai parametrai

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
A1. Gebėjimas taikyti savo darbe profesijos konsultanto etikos kodekso nuostatas	A1.1. Išmokti atpažinti ir spręsti etines problemas	1. Profesinės elgsenos ir praktinės veiklos etinės normos bei principai 2. Profesijos konsultanto veikimo kompetencijos ribos 3. Profesinė reputacija 4. Etinių problemų sprendimas	1. Išvardintos ir apibūdintos profesinės elgsenos, praktinės veiklos etinės normos bei principai 2. Apibrėžtos profesijos konsultanto veikimo kompetencijos ribos 3. Sumodeliuota ir pademonstruota, kaip klostysis etinės problemos sprendimas konsultuojamojo pokalbio metu

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
B1. Gebėjimas bendrauti	B1.1. Išmokti pasirngti pokalbiui ir suprasti svarbiausius veiksnius, darančius įtaką teigiamos emocinės konsultavimo aplinkos sukūrimui	1. Konsultavimo aplinkos samprata ir reikalavimai jai 2. Pasirengimas pokalbiui 3. Teigiama emocinė atmosfera ir konsultavimas	1. Išvardinti ir paaiškinti reikalavimai, būtini konsultavimo aplinkai 2. Išvardinti ir paaiškinti konsultanto pasirengimo pokalbiui etapai 3. Pademonstruotas teigiamos emocinės atmosferos sukūrimas
	B1.2. Išmokti modeliuoti ir valdyti pokalbi	1. Bendravimo samprata 2. Verbalinis ir neverbalinis bendravimas 3. Bendravimo principai 4. Bendravimo metodai 5. Pokalbių tipai	1. Paaiškinta bendravimo samprata 2. Apibūdinti verbalinio ir neverbalinio bendravimo skirtumai 3. Išvardinti ir paaiškinti bendravimo principai ir metodai 4. Parinktas pokalbio tipas konkrečiam konsultavimo tikslui pasiekti. 5. Pademonstruoti pokalbio valdymo įgūdžiai
	B1.3. Atpažinti konstruktyvaus bendravimo trukdžius ir efektyviai taikyti konfliktų prevencijos ir jų sprendimo būdus	1. Bendravimo trukdžiai: samprata ir eliminavimo būdai 2. Konfliktų priežastys ir jų prevencija 3. Bendravimas ir konfliktų valdymas	1. Įvardyti bendravimo trukdžiai, paaiškintos jų priežastys bei pasiūlyti eliminavimo būdai demonstruojamo pokalbio metu 2. Įvardytos konfliktų priežastys ir pasiūlytos jų prevencijos galimybės demonstruojamo pokalbio metu 3. Sumodeliuotas konflikto sprendimas demonstruojamo pokalbio metu
B2. Gebėjimas planuoti ir organizuoti profesinį konsultavimą	B2.1. Įvertinti preliminarias pirmojo susitikimo aplinkybes, sukurti teigiamą emocinę pokalbio atmosferą ir užmegzti konstruktyvų ryšį su konsultuojamuoju	1. Etiniai ir filosofiniai konsultavimo principai 2. Profesinio konsultavimo samprata ir paskirtis 3. Tikslinės profesinio konsultavimo grupės	1. Išvardinti ir paaiškinti etiniai ir filosofiniai konsultavimo principai 2. Apibūdinta profesinio konsultavimo samprata ir paskirtis 3. Apibūdintos tikslinės profesinio konsultavimo grupės 4. Išvardintos ir paaiškintos teigiamos konsultavimo aplinkos sukūrimo prielaidos

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		4. Teigiamos konsultavimo aplinkos sukūrimo prielaidos	
	B2.2. Nuosekliai ir sistemingai planuoti bei organizuoti profesinį konsultavimą	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesinio konsultavimo tikslai ir uždaviniai</li> <li>2. Profesinio konsultavimo strategijos ir tipai</li> <li>3. Profesinio konsultavimo etapai</li> <li>4. Kliento konsultavimosi poreikiai ir jų identifikavimas</li> <li>5. Profesinio konsultavimo planavimas ir organizavimas</li> <li>6. Profesinio konsultavimo sutartis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Išvardinti ir paaiškinti profesinio konsultavimo tikslai ir uždaviniai</li> <li>2. Pademonstruotas tikslingas profesinio konsultavimo strategijų ir tipų praktinis taikymas</li> <li>3. Apibūdinti profesinio konsultavimo etapai</li> <li>4. Numatyti preliminarūs kliento poreikiai, remiantis konkretais atveju aprašymu</li> <li>5. Sudarytas profesinio konsultavimo planas</li> <li>6. Aptartas profesinio konsultavimo sutarties turinys</li> </ol>
	B2.3. Atpažinti konsultavimo trukdžius, žinoti karjeros kritinėse zonose esančių klientų konsultavimo ypatumus ir efektyviai taikyti konsultavimo trukdžių prevenciją bei jų pasekmių mažinimo būdus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsultavimo trukdžiai ir jų eliminavimo būdai</li> <li>2. Konsultavimo trukdžių priežastys ir prevencija</li> <li>3. Konsultavimo trukdžių mažinimo būdai</li> <li>4. Karjeros kritinės zonos ir jose esančių žmonių profesinio konsultavimo ypatumai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Įvardyti konsultavimo trukdžiai ir paaiškintos jų atsiradimo priežastys</li> <li>2. Atpažinti ir pasiūlyti konsultavimo trukdžių eliminavimo būdai demonstruoto konsultuojamojo pokalbio metu</li> <li>3. Įvardytos konsultavimo trukdžių priežastys ir pasiūlytos jų prevencijos galimybės pademonstruoto konsultuojamojo pokalbio atveju</li> <li>4. Sumodeliuotas konsultavimo trukdžių pasekmių mažinimas pademonstruoto konsultuojamojo pokalbio atveju</li> <li>5. Apibūdinti karjeros kritinėse zonose esančių žmonių profesinio konsultavimo ypatumai</li> </ol>



Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
	B2.4. Nustatyti konsultuojamojo priklausymą rizikos grupei (narkomanija, alkoholizmas, psichologinės problemos, psichinės ligos) ir nukreipti į pagalbą teikiančias institucijas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rizikos grupės ir jų požymiai</li> <li>2. Neadaptyvių būsenų tipai</li> <li>3. Teikiančios pagalbą institucijos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdinti rizikos grupėms priklausančių žmonių požymiai</li> <li>2. Nustatytas neadaptivios būsenos tipas iš pademonstruoto konsultacinio atvejo</li> <li>3. Išvardintos pagalbą teikiančios institucijos</li> </ol>
B3. Gebėjimas vykdyti profesinio konsultavimo tyrimus	B3.1. Išmokti projektuoti ir atlikti nesudėtingus profesinio konsultavimo tyrimus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesinio konsultavimo tyrimų samprata ir ypatumai</li> <li>2. Informacijos rinkimo ir tvarkymo principai, metodai ir priemonės</li> <li>3. Tiriamojo darbo temos pasirinkimas, problemos, hipotezės, tikslų bei uždavinių formulavimas</li> <li>4. Tyrimo projekto parengimas</li> <li>5. Tyrimų metodai</li> <li>6. Tyrimų imties sudarymo būdai</li> <li>7. Duomenų pagrįstumas ir patikimumas</li> <li>8. Tyrimo duomenų apdorojimas, analizė, interpretacija, rezultatų pateikimas</li> <li>9. Duomenų apibendrinimo SPSS kompiuterine programa pagrindai</li> <li>10. Tyrimų rezultatų panaudojimo galimybės</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdinta profesinio konsultavimo tyrimų samprata ir apibūdinti jų ypatumai</li> <li>2. Išvardinti ir paaiškinti informacijos rinkimo ir tvarkymo principai, metodai ir priemonės</li> <li>3. Sukurta ir suformuluota tyrimo tema, problema, hipotezės, tikslas ir uždaviniai</li> <li>4. Sudaryta tyrimo programa</li> <li>5. Parinkti tyrimo metodai ir sudaryta tyrimo imtis</li> <li>6. Atliktas nesudėtingas bandomasis tyrimas</li> <li>7. Patikrintas tyrimo metu gautų duomenų pagrįstumas ir patikimumas</li> <li>8. Atliktas tyrimo duomenų apdorojimas, naudojant SPSS kompiuterinę programą</li> <li>9. Numatytos tyrimų rezultatų panaudojimo galimybės</li> <li>10. Atliktas asmens informavimo ir konsultavimo poreikių nustatymo tyrimas</li> </ol>

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		11. Asmens informavimo ir konsultavimo poreikių nustatymo tyrimas	
B4. Gebėjimas atlikti asmens pažinimo tyrimus	B4.1. Išmokti atlikti asmenybės pažinimo tyrimus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individidas, individualybė, asmenybė, juos apibūdinančios charakteristikos</li> <li>2. Pašaukimo samprata: bendrieji ir specialieji gabumai</li> <li>3. Asmenybės pažinimo tyrimų metodai</li> <li>4. Charakterologinių savybių tyrimai</li> <li>5. Profesiograma ir psihograma</li> <li>6. Kontraindikacijos ir profesijos rinkimasis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdinti asmenybės pasirengimo profesijos rinkimuisi kriterijai</li> <li>2. Apibūdinti pagrindiniai asmenybės pažinimo tyrimų metodai ir numatytos jų taikymo profesiniame konsultavime galimybės</li> <li>3. Sudarytas tikslinės grupės profesinių ketinimų žemėlapis</li> <li>4. Sudaryta konkrečios profesijos psihograma arba profesiograma.</li> <li>5. Individualių galimybių įgyti kvalifikaciją įvertinimas remiantis konkrečiu aprašytu atveju ir konsultavimo poreikių nustatymas</li> </ol>
B5. Profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimo gebėjimai	B5.1. Išmokti atlikti nesudėtingus profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesijos samprata</li> <li>2. Profesijų tyrimų tikslai, tipai ir metodai</li> <li>3. Profesijų tyrimų informacijos šaltiniai</li> <li>4. Darbo rinkos samprata ir struktūra</li> <li>5. Darbo rinkos tyrimų tikslai, tipai ir metodai</li> <li>6. Darbo rinkos tyrimų informacijos šaltiniai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paaiškinta profesijos samprata</li> <li>2. Išvardinti ir paaiškinti tyrimų tikslai, tipai ir metodai</li> <li>3. Pristatyti ir apibūdinti pagrindiniai profesijų tyrimų informacijos šaltiniai</li> <li>4. Išvardinti ir paaiškinti profesinio rengimo lygiai</li> <li>5. Paaiškinta darbo rinkos samprata ir pristatyti jos struktūrų tipai</li> <li>6. Išvardinti profesinio rengimo tyrimo metodai</li> <li>7. Išvardinti profesijų klasifikacijų kriterijai</li> </ol>

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		7. Profesinio rengimo samprata 8. Profesinio rengimo tyrimų tikslai, tipai ir metodai 9. Profesinio rengimo tyrimų informacijos šaltiniai	8. Apibūdinta darbo rinkos situacija, remiantis aprašytu atveju 9. Naudojant regioninės darbo biržos duomenis ir pasirinkus konkrečią kvalifikaciją bei regioną, sumodeliuota pasirinktos kvalifikacijos poreikio regione prognozė
B6. Tyrimų rezultatų panaudojimo gebėjimai	B6.1. Išmokti naudoti tyrimų rezultatus profesinio konsultavimo tikslams ir užtikrinti jų sklaidą	1. Tyrimo rezultatai ir konsultavimo etika 2. Tyrimų rezultatų klasifikavimas 3. Tyrimų rezultatų modeliavimas konsultavimo tikslų kontekste 4. Tyrimų rezultatų bei išvadų sklaidos galimybės	1. Išvardinti etiniai reikalavimai profesinio konsultavimo tyrimo rezultatų panaudojimui 2. Asmens pažinimo tyrimo rezultatų panaudojimas, patariant konsultuojamajam priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą aprašytoje konkrečioje situacijoje 3. Pateiktas darbo rinkos poreikių tyrimų rezultatų panaudojimo modelis konkrečiam konsultavimo tikslui pasiekti 4. Nurodytos tyrimų rezultatų bei išvadų sklaidos galimybės
B7. Gebėjimas taikyti tyrimus realizuojant profesinio konsultavimo planą	B7.1. Išmokti taikyti profesinio konsultavimo metodikas	1. Profesinio konsultavimo teorijos 2. Konsultavimo metodai 3. Konsultacijų tipai 4. Individualus ir grupinis konsultavimas 5. Skirtingų tikslinių grupių konsultavimo ypatumai 6. Karjeros krizėje esančių žmonių konsultavimo ypatumai	1. Parinktos, apibūdintos ir pritaikytos konkrečią situaciją atitinkančios profesinio konsultavimo teorijos ir strategijos 2. Įvaldyta ir praktiškai pritaikyta konkreti konsultavimo metodika 3. Susipažinta su tikslinių grupių konsultavimo ypatumais. 4. Pademonstruotas tikslingas konsultacijų tipų praktinis taikymas 5. Išvardinti ir paaiškinti skirtingų tikslinių grupių konsultavimo ypatumai 6. Pademonstruotas karjeros krizės zonose esančio konsultuojamojo situacijos diagnozavimas aprašytoje konkrečioje situacijoje

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
	B7.2. Išmokyti konsultuoti savęs pažinimo srityje	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karjera ir profesinis pašaukimas</li> <li>2. Karjera ir darbo rinka</li> <li>3. Karjera ir profesinė kvalifikacija</li> <li>4. Konsultavimas ir profesiniai ketinimai</li> <li>5. Asmenybės pažinimo testai</li> <li>6. Profesijos rinkimosi sambranda</li> <li>7. Psichogramos ir profiogramos konsultavime</li> <li>8. Profesija ir išsilavinimas.</li> <li>9. Individualios karjeros plėtros galimybių prognozavimas ir jo taikymas profesiniame konsultavime</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pasirinkto karjeros kelio ir profesinio pašaukimo atitikimo konkrečiau atvejo analizė</li> <li>2. Asmens charakteristikų atitikimo profesijos turinio keliamiems reikalavimams konkrečiau atvejo analizė</li> <li>3. Konsultuojamojo gebėjimo mokytis tyrimo rezultatų konkrečiu aprašytu atveju analizė</li> <li>4. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas, naudojant konkrečiau konsultuojamojo savęs pažinimo tyrimo rezultatus</li> <li>5. Atlikta individualios karjeros plėtros galimybių prognozė konkrečiu aprašytu atveju, numatytas jos pritaikymas profesijos konsultanto veiklai</li> </ol>
	B7.3. Išmokyti konsultuoti darbo rinkos struktūros ir kaitos klausimais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Darbo rinkos kaita ir jos parametrai</li> <li>2. Darbo rinkos sistemos pagrindai</li> <li>3. Darbo rinkos kaita ir profesinis rengimas</li> <li>4. Darbo rinkos kaitos prognozavimo metodai</li> <li>5. Darbo rinkos tyrimai ir jos struktūra</li> <li>6. Darbo rinkos tyrimai ir konsultavimas</li> <li>7. Darbo paieška</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdinti darbo rinkos kaitos požymiai</li> <li>2. Sumodeliuotas konsultavimas, naudojant atliktą nesudėtingą darbo rinkos tyrimą</li> <li>3. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas, naudojant kitų tyrimų rezultatus apie darbo rinkos poreikius ir karjeros perspektyvas atskirose darbo pasaulio srityse</li> <li>4. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas informacijos paieškai siekiant įsidarbinti</li> <li>5. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas savo gyvenimo aprašymo parengimui</li> </ol>

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
			<p>6. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas, rengiantis pokalbiui su potencialiu darbdaviu</p> <p>7. Pademonstruotas bedarbio konsultavimas įsidarbinimo galimybių klausimais konkrečiai aprašytoje situacijoje</p>
	B7.4. Išmokti konsultuoti profesijų turinio ir profesijos rinkimosi klausimais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asmens tinkamumo profesinei veiklai tyrimo instrumentai</li> <li>2. Profesiniai ketinimai ir sprendimai</li> <li>3. Profesijos, specialybės, specializacijos sąvokos</li> <li>4. Pagrindinis profesijos prieštaraavimas</li> <li>5. Profesijos istorija ir vystymasis</li> <li>6. Profesijos poreikis ir perspektyvos</li> <li>7. Darbo pagal specialybę turinys</li> <li>8. Ekonominiai-socialiniai profesijos ypatumai</li> <li>9. Informaciniai šaltiniai apie profesijas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdinti konkrečios profesijos keliami reikalavimai ir uždaviniai žmogaus gebėjimams, sveikatai, kontraindikacijoms</li> <li>2. Įvardyti pagrindiniai skirtumai tarp profesijos, specialybės ir specializacijos</li> <li>3. Sumodeliuotas ir pademonstruotas konsultavimas, naudojant profesijos poreikio ir ryšio su kitomis profesijomis tyrimų rezultatus</li> <li>4. Parengtas konsultacijos planas apie konkrečią profesiją ir jos turinį aprašytoje situacijoje</li> <li>5. Išvardinti ir apibūdinti ekonominiai-socialiniai profesijos ypatumai</li> <li>6. Išvardinti informacijos šaltiniai apie profesijas ir įvairių profesijų paklausą bei sudaryta jų tvarkymo matrica</li> </ol>
	B7.5. Išmokti konsultuoti profesinio rengimo ir kvalifikacijos įgijimo klausimais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teleologiniai profesinio rengimo rodikliai</li> <li>2. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas</li> <li>3. Profesinio rengimo kaitos bruožai, principai ir veiksniai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibūdintas profesinio rengimo sistemiskumas</li> <li>2. Įvertinti profesinio rengimo kaitos parametrai teleologiniame, procesiniame, politiniame bei turinio kontekstuose</li> </ol>

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		<p>4. Profesinio mokymo turinys (<i>curriculum</i>) ir jo dalyviai</p> <p>5. Kompetencija, kvalifikacija, kompetentingumas</p> <p>6. Kvalifikacijos turinys ir jį sudarančios kompetencijos</p> <p>7. Neformalioju ar savaiminiu būdu įgytų kvalifikacijų ir kompetencijų pripažinimas</p> <p>8. Kvalifikacijos kėlimas ir kvalifikacijos tobulinimas</p> <p>9. Kvalifikacija ir įsidarbinimas</p>	<p>3. Apibūdintas Lietuvos profesinio rengimo reformos problematiškumas profesinio rengimo srityje</p> <p>4. Paaiškintos kompetencijos, kvalifikacijos, kompetentingumo sąvokos</p> <p>5. Išvardintos kvalifikacijos turinį sudarančios kompetencijos, pateiktas konkretus atvejis</p> <p>6. Pateiktos žinios apie institucijas, kurios pripažįsta neformalioju ar savaiminiu būdu įgytas kvalifikacijas ir kompetencijas aprašytu konkrečiu atveju</p> <p>7. Pateiktos žinios apie kvalifikacijos tobulinimo galimybes konkrečioje profesijoje</p> <p>8. Pateiktos žinios apie karjeros ir įsidarbinimo galimybes, įgijus konkrečią kvalifikaciją profesijoje</p>
	<p>B7.6. Išmokti konsultuoti mokymosi galimybių ir mokymosi/studijų programų pasirinkimo klausimais</p>	<p>1. Nacionalinė ir europinė profesinio rengimo sistema, jos lygiai ir struktūra.</p> <p>2. Ikimokyklinis ugdymas</p> <p>3. Pradinis ir vidurinis mokymas</p> <p>4. Profesinis rengimas</p> <p>5. Mokymas ir pedagoginė kvalifikacija</p> <p>6. Aukštasis mokslas</p> <p>7. Suaugusiųjų ir tęstinis mokymas</p>	<p>1. Atlikto asmens poreikio mokymuisi/studijoms tyrimo rezultatų panaudojimas:</p> <p>1.1. Nukreipiant klientą į mokymo/studijų programas aprašytoje konkrečioje situacijoje</p> <p>1.2. Padedant klientui pasirinkti mokymosi/studijų dalykus ir sudaryti bei tobulinti savarankiško mokymosi/studijų planus aprašytoje konkrečioje situacijoje</p> <p>1.3. Patariant klientui, kaip siekti mokymosi/studijų pažangos</p>

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		8. Mokymasis ir studijos užsienyje 9. Formalusis, neformalusis ir savaiminis mokymasis	2. Išvardintos ir apibūdintos tęstinio profesinio mokymo galimybės 3. Pateiktos žinios apie tarptautines programas ir mokymosi/studijų kitose šalyse galimybes. 4. Išvardintos ir paaiškintos formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi galimybės konkrečiu aprašytu atveju
	B7.7. Išmokti konsultuoti karjeros projektavimo paslaugų teikimo sistemos klausimais	1. Lietuvos ir Europos karjeros projektavimo sistemos, jų tikslai, struktūra ir funkcijos 2. Profesinio konsultavimo strategija 3. Profesinio konsultavimo įstaigų tinklas 4. Lietuvos profesinio konsultavimo sistema 5. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas profesiniame konsultavime 6. Švietimo, darbo rinkos bei užimtumo sistemos ir profesinio konsultavimo sistema	1. Apibūdinta nacionalinė karjeros projektavimo sistema, jos tikslai, struktūra ir funkcijos 2. Apibūdinta pa(si)rinkta užsienio šalies karjeros projektavimo sistema 3. Pateiktos žinios apie profesinio konsultavimo teisinę bazę 4. Apibūdinta Lietuvos profesinio konsultavimo sistema 5. Susistemintos ir pateiktos žinios apie specializuotą psichologinės diagnostikos ir karjeros projektavimo tarnybų teikiamas paslaugas 6. Lietuvos regionų specifika, mokymosi bei įsidarbinimo galimybės (savarankiškai atliktos užduoties pristatymas)
C1. Gebėjimas bendradarbiauti su kolegomis	C1.1. Atskleisti nuoseklaus, garbingo ir sąžiningo elgesio bendradarbiaujant su kolegomis reikšmę	1. Bendradarbiavimo teorijos 2. Bendradarbiavimo etika 3. Asmenybės vertingumas	1. Paaiškinta bendradarbiavimo samprata 2. Apibūdinti bendradarbiavimo etikos principai 3. Išvardinti ir paaiškinti bendradarbiavimo principai ir metodai

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		<p>4. Asmenybės unikalumas ir orumas</p> <p>5. Kultūriniai ir socialiniai skirtumai, tolerancija</p> <p>6. Bendradarbiavimas ir psichologinė atmosfera</p> <p>7. Komandinis darbas, vadovavimas grupei ir lyderystė</p> <p>8. Bendravimas ir bendradarbiavimas: problemų diagnozavimas ir jų sprendimai</p> <p>9. Tarpasmeninių ir grupinių konfliktų prevencija, analizavimas ir sprendimo būdai</p>	<p>4. Pademonstruoti darbo komandoje įgūdžiai aprašytu konkrečiu atveju</p> <p>5. Parengtas dalinimosi su kolegomis naujomis idėjomis ir savo darbo patirtimi planas, aptartas konkretus atvejis</p> <p>6. Pademonstruoti tarpasmeninių ir grupinių konfliktų prevencijos, analizavimo ir sprendimo būdų taikymo įgūdžiai, aptarti konkretūs atvejai</p>
C2. Gebėjimas bendradarbiauti su socialiniais partneriais	C2.1. Išmokti identifikuoti socialinius partnerius ir užmegzti bei palaikyti su jais konstruktyvius ryšius	<p>1. Socialinės psichologijos tyrimų objektas ir metodologija</p> <p>2. Tarpasmeninis patrauklumas ir tarpasmeninių santykių vystymasis</p> <p>3. Bendravimo ir bendradarbiavimo reikšmė socialinėje partnerystėje</p> <p>4. Pagalba ir altruistinis elgesys bendradarbiaujant su socialiniais partneriais</p> <p>5. Interesų skirtumų derinimo metodai</p>	<p>1. Išvardyti ir paaiškinti socialinių partnerių kokybiškos komunikacijos požymiai</p> <p>2. Apibūdintos komunikacijos tarp suinteresuotų socialinės partnerystės pusių skatinimo priemonės</p> <p>3. Paaiškintas socialinio bendradarbiavimo sutarties turinys</p> <p>4. Apibūdinti pagrindiniai socialinių partnerių bendradarbiavimo stebėsenos elementai</p> <p>5. Sudarytas konkretus tolimesnio bendradarbiavimo galimybių planas</p>



Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		6. Bendravimas ir kolektyvinė veikla 7. Grupinio ir dialoginio bendravimo principai	
D1. Gebėjimas įvertinti profesinio konsultavimo kokybę	D1.1. Išmokti suplanuoti ir realizuoti nuoseklų, sistemingą bei kokybišką profesinio konsultavimo vertinimą	1. Profesinio konsultavimo vertinimo metodologija ir metodikos 2. Ugdymo karjerai ir karjeros planavimo efektyvumas 3. Profesijos konsultanto kvalifikacija ir jos turinys 4. Konsultavimo kokybės vertinimo dimensijos ir kriterijai 5. Profesijos konsultanto veiklos vertinimo metodai ir jų taikymas. Vertinimo metodų klasifikavimas. Vertinimo centrai. Profesijos konsultanto veiklos savianalizė 6. Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas 7. Profesinio konsultavimo stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių (SSGG arba angl. SWOT) analizė 8. Profesinio konsultavimo strategijos ir metodai 9. Reikalavimai konsultavimo planui	1. Aprašyta profesijos konsultanto kvalifikacija ir jos turinys 2. Apibūdintos profesinio konsultavimo paslaugų kokybės įvertinimo dimensijos ir kriterijai 3. Atlikta profesinio konsultavimo paslaugų galimybių ir grėsmių (angl. SWOT) analizė 4. Atlikta naudotų profesinio konsultavimo strategijų ir metodų tinkamumo analizė konkrečiu aprašytu atveju 5. Atlikta profesijos konsultanto veiklos savianalizė pagal konkretų aprašytą konsultavimo atvejį 6. Atliktas konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas 7. Atlikta profesinio konsultavimo stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių (SSGG arba angl. SWOT) analizė 8. Susipažinta su profesinio konsultavimo strategijomis ir metodais 9. Apibūdinti reikalavimai konsultavimo planui 10. Susipažinta su mokymosi poreikių ir darbo paieškos gebėjimų nustatymo metodikų pagrįstumo (tinkamumo) ir patikimumo (tikslumo) įvertinimais

Siekiami studijų rezultatai (profesinės kompetencijos)	Studijų tikslai	Studijų turinys	Studijų pasiekimų įrodymai
		<p>10. Mokymosi poreikių ir darbo paieškos gebėjimų nustatymo metodikų pagrįstumo (tinkamumo) ir patikimumo (tikslumo) įvertinimas</p> <p>11. Taikomų tyrimo metodų ir priemonių pagrįstumo (tinkamumo) ir patikimumo (tikslumo) konsultavimo tikslams pasiekti įvertinimas</p>	<p>11. Susipažinta su taikomų tyrimo metodų ir priemonių pagrįstumo (tinkamumo) ir patikimumo (tikslumo) konsultavimo tikslams pasiekti įvertinimais</p>
D.2. Gebėjimas tobulinti profesinio konsultavimo paslaugas	D2.1. Išmokti planuotai tobulinti profesinio konsultavimo veiklą ir gerinti teikiamų paslaugų kokybę	<p>1. Profesinio konsultavimo paslaugų teikimo sistema</p> <p>2. Nacionaliniai teisės aktai ir įstatymai, reglamentuojantys profesinį informavimą ir konsultavimą</p> <p>3. Regioniniai ir institucijų tikslai bei strategijos</p> <p>4. Veiklos ir darbo planų atnaujinimas</p> <p>5. Profesinio konsultavimo planavimo tobulinimas</p> <p>6. Profesinio konsultavimo tikslų sujungimas į konsultavimo procesą</p> <p>7. Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo priemonės</p>	<p>1. Sudarytas profesijos konsultanto asmenybės bei profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikių prioritetų sąrašas pagal konkretaus konsultanto veiklos aprašymą</p> <p>2. Sudarytas profesijos konsultanto veiklos, profesinio kompetentingumo bei asmeninio tobulinimosi planas pagal konkretų konsultanto veiklos aprašymą</p> <p>3. Atlikta profesijos konsultanto veiklos analizė ir sudarytas profesinio tobulėjimo planas pagal konkretų konsultanto veiklos aprašymą</p>

### III. PROFESIJOS KONSULTANTŲ RENGIMO PROGRAMOS PAGRINDINĖS CHARAKTERISTIKOS

12. Remiantis standarto pagrindiniais rodikliais (1 lentelė), suformuotos profesijos konsultantų rengimo programos pagrindinės charakteristikos:

12.1. Studijų programos tikslas: sudaryti sąlygas įgyti žinių ir gebėjimų, padedančių kokybiškai teikti profesinio konsultavimo paslaugas;

12.2. Priėmimo sąlygos: minimalus išsilavinimas – aukštasis universitetinis, studijų sritis ir kryptys – socialinių mokslų psichologijos arba pedagogikos (andragogikos) bakalauras arba kitų socialinių mokslų studijų kryptių bakalauras, jei sukaupti kreditai leidžia taikyti išlyginamąsias studijas;

12.3. Studijų programos tipas: plečiamoji magistrantūros studijų programa;

12.4. Studijų apimtis: 16 studijų dalykų/modulių;

12.5. Studijų trukmė: 80 kreditų (3200 akademinų studento darbo valandų);

12.6. Intelektualiniai, materialiniai ir finansiniai ištekliai:

12.6.1. Programa vykdoma universitete ir praktinių studijų atlikimo vietose;

12.6.2. Reikalavimai programos vykdytojams – ne žemesnis kaip socialinių (priklausomai nuo studijų modulio turinio pobūdžio gali būti ir humanitarinių) mokslų daktaro laipsnis;

12.6.3. Programos finansavimu rūpinasi valstybė, į programą studijuoti siunčianti institucija arba pats programos dalyvis;

12.6.4. Studijų programų vykdymui keliami reikalavimai: auditoriniam darbui reikalingos patalpos, studijų įranga ir priemonės bei praktinių studijų atlikimo vieta;

12.6.5. Studijų programos dalyvių atsakomybė: įsisavinti studijų medžiagą, kokybiškai atlikti savarankiško darbo užduotis, pasiekti nustatytus studijų programos vertinimo kriterijus ir rodiklius;

12.7. Dėstymo/studijų metodai grindžiami studijuojančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu: interaktyvios frontalinės paskaitos ir seminarai, partnerystės principais grįstas darbas, darbas grupėse, atvejų analizė, diskusijos, mokymasis bendradarbiaujant, problemų sprendimu pagrįsti mokymo(si) metodai;

12.8. Teorinės ir praktinės užduotys savarankiškomis studijoms pateikiamos kiekviename modulyje; 1 lentelės stulpelyje *Studijų pasiekimų įrodymai (vertinimo kriterijai)* pateikiamos teorinių ir praktinių užduočių rengimo gairės;

12.9. Studijų programos baigimas (įgytų kompetencijų pripažinimas): plečiamosios magistrantūros studijų programos pabaigoje absolventui, remiantis programos modulių egzaminų, atliktos praktikos ir baigiamojo darbo įvertinimais, išduodamas registruotas universitete profesijos konsultanto kvalifikacijos diplomai;

12.10. Tolesnės karjeros galimybės: programos absolventai gali dirbti profesijos ir karjeros konsultantais karjeros projektavimo sistemos tarnybose arba gali tęsti studijas trečiosios pakopos doktorantūros studijose;

12.11. Sąlyginis profesijos konsultanto rengimo programos pavadinimas: antrosios pakopos plečiamoji magistrantūros studijų programa „Profesijos konsultantas“ (apimtis 80 kreditų);

12.12. Antrosios pakopos plečiamosios magistrantūros studijų programos „Profesijos konsultantas“ dalykų/modulių sąlyginiai pavadinimai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Antrosios pakopos plečiamosios magistrantūros studijų programos „Profesijos konsultantas“ dalykų/modulių sąlyginiai pavadinimai

Eil. nr.	Dalyko/modulio sąlyginis pavadinimas	Dalyko/modulio apimtis, kreditų skaičius
1.	Asmenybės teorijos ir bendravimo psichologija	4
2.	Asmenybė ir profesija	4
3.	Konsultavimo psichologija	4
4.	Profesijos konsultanto ir konsultavimo etika	4
5.	Profesinio konsultavimo metodologija	4
6.	Profesinio informavimo metodika	4
7.	Profesinio konsultavimo metodika	4
8.	Profesinio konsultavimo tyrimų metodologija ir metodika	4
9.	Profesinio rengimo metodologija	4
10.	Darbo rinkos tyrimai	4
11.	Švietimo ir karjeros projektavimo sistemos	4
12.	Švietimo filosofijos koncepcijos	4
13.	Karjeros projektavimo metodologija ir metodika	4
14.	Informacinės-komunikacinės technologijos karjeros projektavime	4
15.	Profesinio konsultavimo kokybės įvertinimas ir tobulinimas	4
16.	Profesinio konsultavimo praktika ir baigiamasis darbas	10 + 10

#### IV. PROFESIJOS KONSULTANTO PASIEKIMŲ VERTINIMAS IR KOMPETENCIJŲ PRIPAŽINIMAS

13. Profesijos konsultantų rengimą ir jų pasiekimų vertinimą vykdo aukštosios universitetinės mokyklos, turinčios šį Standartą atitinkančias bei Švietimo ir mokslo ministerijos akredituotas antrosios pakopos plečiamąsias magistrantūros studijų programas. Programos baigiamos profesijos konsultanto kvalifikacijos (edukologija) įgijimu.

14. Studijuojančiųjų pagal antrosios pakopos plečiamąsias magistrantūros studijų profesijos konsultanto programas pasiekimų vertinimo strategijos ir metodai:

14.1. Studijų rezultatų įvertinimo kriterijai ir įvertinimo formos turi būti adekvačios studijų tikslų struktūrai, turinio specifikai, naudojamoms studijų formoms ir metodams. Studijuojančiųjų rezultatai įvertinami, vadovaujantis objektyvumo, sistemiskumo ir visapusiškumo principais;

14.2. Vertinimo struktūra: programos dalyvių studijų rezultatai įvertinami po kiekvieno modulio, naudojant kaupiamąjį balo vertinimo sistemą: savarankiškas darbas sudaro 20–25 proc., kolokviumas – 25–30 proc. ir baigiamasis egzaminas – 50 proc. galutinio pažymio; savarankiško darbo pažymys gaunamas vertinant modulio metu surinktus individualius aplankus, t. y. atliktas teorines ir praktines užduotis; modulio viduryje, naudojant testą, rašomas kolokviumas, o modulio pabaigoje, naudojant testą, laikomas baigiamasis egzaminas; egzaminas yra pagrindinė modulio studijų pasiekimų įvertinimo forma;

14.3. Vertinimo kriterijai bei formos aprašyti kiekviename modulyje atskirai; informacija apie studijų pasiekimų vertinimą turi būti pateikiama visiems programos dalyviams modulio dėstyto pradžioje; studijų pasiekimus vertina modulio dėstytojas;

14.4. Praktika ir baigiamasis darbas vertinamas pagal universitete nustatytą tvarką;

14.5. Studijuojančiojo kvalifikacijos įgijimo faktą patvirtina baigiamojo darbo vertinimo komisija, sudaryta pagal programą vykdančiame universitete nustatytą tvarką; gavus teigiamą įvertinimą, absolventui išduodamas profesijos konsultanto kvalifikaciją patvirtinantis diplomas.

15. Neformalioju ar savaiminiu būdu įgytos profesijos konsultanto kompetencijos pripažįstamos, remiantis šią procedūrą reglamentuojančia teisine baze.

## 4.5. PROFESINIO KONSULTAVIMO METODINĖS REKOMENDACIJOS PROFESIJOS KONSULTANTAMS

### TURINYS

PRATARMĖ . . . . .	55
1. PROFESINIO KONSULTAVIMO SAMPRATA, PASKIRTIS, TIKSLAI IR UŽDAVINIAI . . . . .	57
1.1. Profesinio konsultavimo struktūra. . . . .	57
1.2. Profesinis konsultavimas karjeros projektavimo sistemoje . . . . .	59
1.3. Profesinės karjeros tyrimai . . . . .	63
1.4. Pašaukimas ir jo reiškimosi kriterijai . . . . .	65
1.5. Profesijos/karjeros konsultanto pagrindinės veiklos funkcijos ir gebėjimai . . . . .	67
2. DAŽNIAUSIOS PROFESIJOS RINKIMOSI KLAIDOS . . . . .	71
3. PROFESINIO KONSULTAVIMO PRINCIPAI . . . . .	75
4. PROFESINIO KONSULTAVIMO TURINYS . . . . .	77
4.1. Asmenybės pažinimas . . . . .	77
4.1.1. Asmenybės struktūra. . . . .	77
4.1.2. Intelektu formos ir jų pažinimas . . . . .	78
4.1.3. Charakterio savybės . . . . .	84
4.1.4. Charakterio nukrypimo tipai . . . . .	89
4.1.5. Neadaptyvios profesijos rinkimosi būsenos. . . . .	90
4.2. Profesinis konsultavimas bendrojo lavinimo sistemoje . . . . .	91
4.3. Profesinis konsultavimas profesinio rengimo sistemoje: profesinėse mokyklose, kolegijose ir universitetuose . . . . .	96
4.4. Profesinis konsultavimas darbo rinkos sistemoje . . . . .	98
4.5. Subjektyvieji ir objektyvieji psichodiagnostiniai tyrimo metodai . . . . .	101
5. PROFESINIO KONSULTAVIMO PROCESAS . . . . .	105
5.1. Profesinio konsultavimo etapai . . . . .	105
5.2. Profesinio konsultavimo formos . . . . .	110
5.2.1. Profesinis informavimas . . . . .	110
5.2.2. Profesinio veikimo skatinimas . . . . .	123
5.2.3. Patarimai ir konsultacijos . . . . .	126
5.3. Profesinio konsultavimo būdai . . . . .	130
5.4. Sėkmingo konsultavimo sąlygos ir trikdžiai . . . . .	133
LITERATŪRA . . . . .	135

## PRATARMĖ

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

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

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

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

- 4.1. Gebėjimas imtis aukštų ir sunkių dalykų;
- 4.2. Gebėjimas tikrus dalykus skirti nuo klaidingų;
- 4.3. Sugebėjimas kurti reikšmingas dorybes (žr. 1 lentelę).

5. Taip pat A. Rasijus išskiria *6 kilmingumo tipus* (žr. 1 lentelę): 1) *teologinį*; 2) *metafizinį arba esminį*; 3) *intelektinį*; 4) *praktinį*, t. y. *moralinį*; 5) kilusį iš *turtingumo*; 6) *fizinį*. Palyginę šiuos A. Rasijaus kilmingumo tipus su šiuolaikinės karjeros projektavimo teorijoje išskiriamais žmonių tipais pagal poreikius atitinkamai veiklai (Holland,

1973; Gardner, 1993; Jovaiša, 1978: 56), rastume panašumų: sielos kilmingumą, kilusį iš turto, atitiktų šiandieninis materialinis-ekonominis tipas, fizinį – somatinis tipas, intelekto – intelektinis-verbalinis tipas. Problemiškiau būtų rasti sąsajų tarp kitų kilmingumo ir atitinkamos veiklos poreikio tipų.

1 lentelė. A. Rasijaus (1575–1627) sielos kilmingumo požymiai ir tipai (Lukšaitė, 1991)

Sielos kilmingumo požymiai	Sielos kilmingumo tipai
1. Gebėjimas imtis aukštų ir sunkių dalykų	1. Teologinis
2. Gebėjimas tikrus dalykus skirti nuo klaidingų	2. Metafizinis
3. Gebėjimas kurti reikšmingas dorybes	3. Intelektas
	4. Praktinis
	5. Turto
	6. Fizinis

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

7. Apibendrinami profesinio konsultavimo kaip socialinio fenomeno raidą ir kultūrinę kaitą, galime teigti, kad profesijos rinkimosi tinkamumo klausimai domino žmones jau nuo gilios senovės, todėl karjeros projektavimo disciplina nėra naujas reiškinys. Keitėsi tik pavadinimai, kuriais buvo įvardijamos žmogaus pastangos pasirinkti profesiją pagal pašaukimą. Pirmieji rašytiniai bandymai pagrįsti profesijos rinkimosi tinkamumą fiksuoti Platono veikale „Valstybė“. Naujaisiais amžiais profesijos rinkimosi klausimai buvo plėtojami, toliau bandant detalizuoti pašaukimą specialiesiems gabumams. Ypač vertingi ir įdomūs Biržų gimnazijos rektoriaus A. Rasijaus pastebėjimai, glaudžiai susiję su šiandienine karjeros projektavimo teorija. Industrijėje ir poindustrinėje visuomenėje poreikis pasirinkti tinkamą profesiją tapo ypač aktualus, todėl XX a. pradžioje pradėdami intensyvūs karjeros projektavimo tyrimai. Tam impulsą suteikė diegiami mokslinio darbo organizavimo principai, ypač nenutrūkstamo darbo įdiegimas. Tačiau tuo laikotarpiu karjeros projektavimas daugiau atspindėjo profesinio orientavimo poreikius – svarbiausiais profesijos rinkimosi kriterijais buvo laikomi darbo rinkoje dominuojantys poreikiai. Žmogaus gabumai svarbūs buvo tik tiek, kiek jie atitiko darbo rinkoje dominuojančias profesijas.



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

## 1.1. PROFESINIO KONSULTAVIMO STRUKTŪRA

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

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

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

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

dalykai, vėliau sukuriama ir *profesinio veikimo skatinimo* kategorija. Vadinas, profesinio konsultavimo paskirtis – padėti žmogui geriau pažinti save, gauti naudingos informacijos apie profesiją bei išbandyti ją praktiškai.

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

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

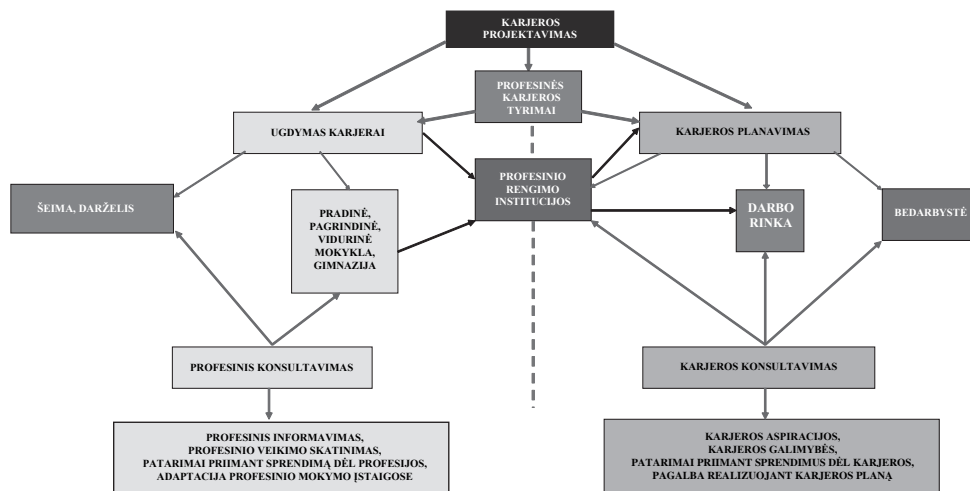
- 13.1. Savęs pažinimas;
- 13.2. Profesinis informavimas;
- 13.3. Profesinio veikimo skatinimas (vok. *Berufsprüfung*, angl. *vocational exercises*);
- 13.4. Patarimai padedant pasirinkti profesiją (pagalba svarstant, kokią profesiją pasirinkti).

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

- 14.1. Profesijos rinkimosi poreikio augimas;
- 14.2. Profesijos paieškos;
- 14.3. Sprendimo pasirinkti vieną ar kitą profesiją įsitvirtinimas;
- 14.4. Gilinimasis į pasirinktą profesiją (stabilizacija);
- 14.5. Domėjimosi pasirinkta profesija sumažėjimas (nuopuolis).

15. Pastaruoju metu dėl sparčių mokslo ir technologijų plėtros procesų ir darbo rinkos poreikių kaitos paskutinis etapas pasitaiko vis rečiau. D. E. Superis (1961) pirmasis įvedė karjeros sąvoką, o profesinio orientavimo (angl. *vocational guidance*) sąvoka buvo pakeista karjeros valdymo (angl. *career guidance*) sąvoka, tuo paabrėžiant, kad profesijos kitimas tampa natūralia kiekvieno žmogaus būseną. Vėliau

japonų mokslininkas Sh. Fukuyama (1984) įvedė racionalaus profesijos rinkimosi sąvoką ir pasiūlė būdus tokiam pasirinkimui nustatyti. Šiandien jau akivaizdu, kad žinių visuomenės sąlygomis semantinė prasme karjeros valdymo (angl. *career guidance*) sąvoka taip pat nebeatspindi tikrųjų profesijos rinkimosi ir karjeros plėtotės poreikių. Tiksliau šį fenomeną atspindi sąvoka *karjeros projektavimas* (angl. *career designing*). Profesinis konsultavimas yra sudėtinė karjeros projektavimo struktūros dalis (žr. 1 pav.).



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

## 1.2. PROFESINIS KONSULTAVIMAS KARJEROS PROJEKTAVIMO SISTEMOJE

16. Karjeros projektavimas (angl. *career designing*), kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. *Pirma*, darbo rinkos poreikių kaita spartėja. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. Kita vertus, žmogaus profesinis pašaukimas, kaip gabumas tam tikrai veiklai, potencialiai išlieka pastovus ir nekintantis. Vadinasi, labai svarbu dar jaunystėje pasirinkti tokią profesiją, kuri labiausiai atitiktų prigimtinių profesinį pašaukimą. Rinkos ekonomika grįštoje žinių visuomenėje tai pats svarbiausias ir sudėtingiausias uždavinys. *Antra*, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįštoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus jos subjektams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėjome, ne tik išlikti, bet ir nugalėti.

ti konkurencinėje kovoje. Vadinasi, *esminiais gebėjimais* žinių visuomenėje tampa *tyrimo gebėjimai*, dėl kurių gaunamos fundamentaliojo arba taikomojo pobūdžio žinios. Buvę svarbiausi informacinėje visuomenėje *bendravimo* ir *bendradarbiavimo* gebėjimai nors ir išlieka aktualūs, tačiau tampa antraeiliai. Bendravimas ir bendradarbiavimas žinių visuomenėje *tikslingas* ir *prasmingas* tampa tik tada, kai jis vyksta remiantis objektyviomis *žiniomis*. Vadinasi, galime daryti *prielaidą*, kad projektuojant karjerą *konsultavimo* (taip pat bendravimo ir bendradarbiavimo) *gebėjimai* tampa antraeiliais, o esminiais – *tyrimo gebėjimai*. Kita vertus, atlikus tyrimus gauta informacija tēra prielaida konsultavimo veiklai planuoti ir realizuoti. Kyla klausimai: kokie tai tyrimo gebėjimai? Koks jų turinys? Akivaizdu, kad norint padėti žmogui pasirinkti tinkamą profesiją ir sėkmingai dirbti konkurencinėje rinkoje, reikalingos tam tikros žinios ir tam tikri gebėjimai šioms žinioms gauti. Galime formuluoti *hipotezę*, kad esminiai karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje yra *profesinės karjeros tyrimų* (angl. *research on vocational career*) gebėjimai. Kyla klausimai: kokie tai gebėjimai? Koks jų turinys? Koks profesinės karjeros tyrimų santykis su karjeros projektavimu? Kas yra karjeros projektavimas? Ar kaip visą gyvenimą trunkantis procesas jis yra vientisas, ar vis dėlto susideda iš kelių specifinių procesų? Kokie tai procesai? Kaip pasiekiami jų tikslai? Akivaizdu, kad norint atsakyti į šiuos ir kitus klausimus, pirmiausia būtina pateikti karjeros projektavimo kaip reiškinių sisteminę sampratą, apibrėžti jo santykį su kitais panašaus pobūdžio reiškinių, kurie jau yra susiklostę istoriškai: profesiniu orientavimu (anksčiau psichotechnika), profesiniu informavimu, profesinio veikimo skatinimu, patarimais renkantis profesiją, adaptacija profesinio rengimo įstaigoje arba darbo organizacijoje ir t. t. Kita vertus, akivaizdu, kad kol kas sunku atsakyti į visus klausimus, juo labiau, kad norint tai padaryti, yra būtina atlikti ir papildomų tyrimų. Svarbiausia atskleisti, kokie tyrimai ir teorinio modeliavimo darbai yra patys aktualiausi karjeros projektavimą apibūdinant kaip reiškinį.

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

18. *Karjeros projektavimas* – tai nuolatinės žmogaus pastangos įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste *tirti, planuoti bei įgyvendinti* savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą. Vadinasi, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas žmogus nuolat projektuoja savo profesinio

gyvenimo kelią. Karjeros projektavimo struktūra (žr. 1 pav.) susideda iš dviejų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai (angl. *career education*) ir karjeros planavimo (angl. *career planning*).

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

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

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

22. Suaugusio žmogaus karjeros projektavimas sutampa su *karjeros planavimo* procesu, kurio tikslas padėti žmogui siekti *horizontaliosios* (mokytojo profesijos atveju horizontaliosios karjeros pavyzdys būtų vyresnysis mokytojas, mokytojas-metodinininkas, mokytojas-ekspertas) ir (arba) *vertikaliosios* (mokytojo profesijos atveju vertikaliosios karjeros pavyzdys būtų mokyklos direktoriaus pavaduotojas, mokyklos direktorius ir t. t.) karjeros aukštumų pasirinktos profesijos srityje. Karjeros planavimas turėtų prasidėti jau profesinio rengimo institucijoje, padedant moksleiviui arba studentui suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas pasi-

rinktoje profesinėje srityje, planuoti būsimą specialybę ir specializaciją, mokymosi ar studijų procesus, įgyti karjeros planavimo žinių bei gebėjimų, didinančių jo galimybes įsidarbinti, siekti karjeros aukštumų bei prasmingo profesinio gyvenimo kelio.

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

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

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



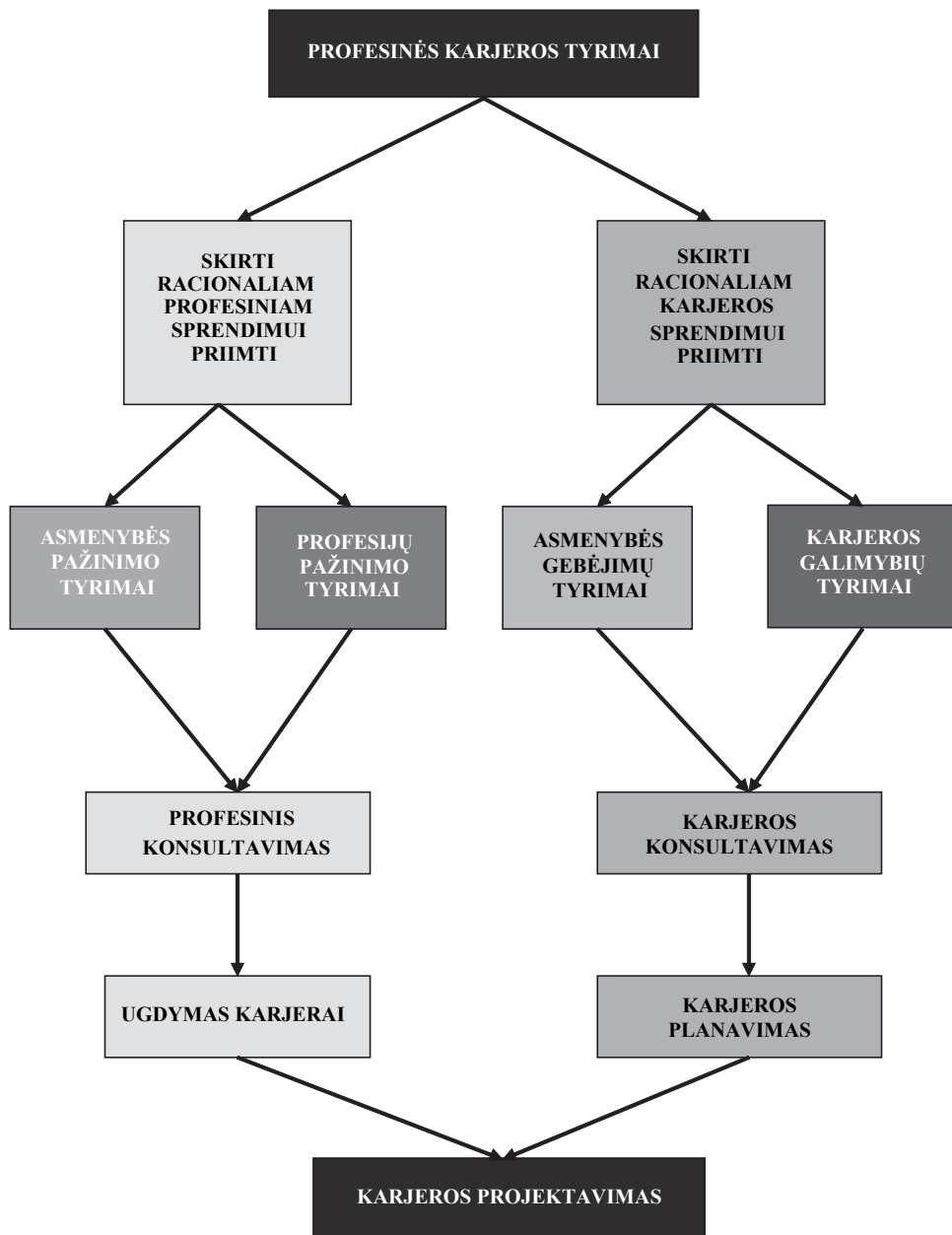
### 1. 3. PROFESINĖS KARJEROS TYRIMAI

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

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

28. Karjeros konsultanto atliekamų tyrimų pobūdis turėtų būti nukreiptas, pirma, į informacijos gavimą apie suaugusio žmogaus turimus gebėjimus ir projektuojamą karjeros troškimą, antra, į objektyvias karjeros (*vertikaliosios* arba *horizontaliosios*) galimybes konkrečioje profesinėje veikloje, darbo rinkos struktūrą ir jos kaitą, tam tikros profesijos ar specialybės paklausą ir perspektyvas atitinkamame rajone, mieste, šalyje, užsienyje. Karjeros konsultanto tikslinę grupę sudarytų profesinio rengimo institucijų (profesinių mokyklų, kolegijų, akademijų, universitetų) moksleiviai ir studentai, dirbantieji, taip pat bedarbiai, specialių poreikių bei įvairių

rizikos grupių žmonės, norintys įsidarbinti pagal turimą specialybę. Tiek profesijos konsultanto, tiek karjeros konsultanto konsultavimo efektyvumas dar nėra pakankamai pagrįstas moksliniais tyrimais, todėl konsultuojant sunku išvengti šališkumo.



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



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

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

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

#### 1.4. PAŠAUKIMAS IR JO REIŠKIMOSI KRITERIJAI

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

33. Paauglystė ir jaunystė yra virsmo iš vaikystės į suaugusiųjų gyvenimą metas. *Vaikiško gyvenimo prasmė tampa nebeaktuali, o nauja, suaugusio žmogaus – dar neatrasta*. Prasmės paieškos iš esmės yra pašaukimo paieškos, siekimas atsakyti į klausimą „kas aš?“ (savianalizė), nes tik atsakius į jį, galima ieškoti atsakymo į klausimą „kuo būti?“. A. Maceina prasmės ir pašaukimo sąryšį apibūdino taip: „Prasmė yra tam

tikro uždavinio vykdymas pačiu mūsų buvimu. <...> Prasmė yra uždavinys, užduotas mums iš viršaus. <...> Tačiau mums užduotą uždavinį įvykdyti savame buvime reiškia ne ką kitą, kaip šitą buvimą sutvarkyti pagal ano uždavinio reikalavimus. Uždavinys stovi priešais mus kaip reikalavimas, kaip pareiga, kaip pašaukimas. <...> Prasmė keičia mus pačius, keičia pačioje mūsų būtyje. Giliausia tad prasme ji yra ne kas kita, kaip savęs sutapdymas su savo pašaukimu.“ (Maceina, 1990: 549).

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

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

35.1. Koks yra darbo pobūdis – kruopštus ar atmestinas?

35.2. Kaip reaguojama į profesines veiklos sėkmes ir nesėkmes: ar jos mobilizuoja, ar demobilizuoja žmogų?

35.3. Ar žmogus galvoja apie profesijos keitimą?

35.4. Ar kelia savo profesinę kvalifikaciją ir tobulina asmenines savybes?

35.5. Ar gina savo profesijos socialinį prestižą?

35.6. Ar laikosi profesinės etikos reikalavimų?

35.7. Ar darbo rezultatus sieja su bendruomene, tauta, žmonija ir su savo gyvenimo prasme?

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.5. PROFESIJOS/KARJEROS KONSULTANTO PAGRINDINĖS VEIKLOS FUNKCIJOS IR GEBĖJIMAI

41. Minėjome, kad pagrindinės tiek profesijos, tiek karjeros konsultanto veiklos yra *tyrimai ir konsultavimas*. *Tyrimų* duomenys grindžia, suteikia prasmę ir turinį konsultuoti, o *konsultuojant* yra nustatomi jauno arba suaugusio žmogaus mokymosi poreikiai, užtikrinantys sėkmingą profesinę karjerą. Patys tyrimai ir konsultavimas profesijos konsultanto ir karjeros konsultanto veiklai turi kitokį pobūdį, nes yra nukreipti į skirtingus tikslus ir klientus. Kita vertus, jiems būdingos panašios funkcijos ir gebėjimai. Tiek profesijos, tiek karjeros konsultantai atlieka konsultavimo funkciją.

Konsultavimas gali apsiriboti tik informacijos suteikimu, kai konsultuojamajam nereikia pateikti konfidencialios informacijos apie save (pvz., ar turi sveikatos sutrikimų, galinčių trukdyti rinktis konkrečią profesiją), ir gali būti išsamus, kai konsultuojamasis, norėdamas gauti jam rūpimos informacijos ar patarimų, turi atskleisti tam tikrus konfidencialius duomenis apie save (profesinio veikimo skatinimo, patarimų teikimo atveju ir pan.).

42. *Konsultavimo veikla* apima šias funkcijas: 1) teigiamos konsultavimo atmosferos sukūrimas; 2) konsultuojamųjų kultūrinių, socialinių, psichologinių ir somatologinių ypatumų įvertinimas; 3) tinkamo bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus, atitinkančio kliento asmenybės struktūrą, parinkimas; 4) kliento konsultavimo poreikių nustatymas; 5) kontrakto su konsultuojamuoju, kur suformuluojami konsultavimo tikslai, uždaviniai, konsultacinės veiklos rezultatai ir terminai, sudarymas; 6) konsultavimo plano ir grafiko parengimas; 7) reikalingos informacijos paieška; 8) būtinų atlikti tyrimų aprašo parengimas; 9) konsultuojamojo savarankiškos veiklos planavimas; 10) rizikos veiksnių ir jų prevencijos galimybių, gerinant konsultavimo kokybę, numatymas; 11) pagalba nustatant mokymosi poreikius; 12) karjeros plano sudarymas; 13) mokymosi plano sudarymas; 14) konsultacijų grupėmis organizavimas; 15) ugdymo karjerai bei karjeros planų įvertinimas ir tobulinimas; 16) įsadarbinimo plano sudarymas; 17) konstruktyvus tyrimų duomenų taikymas konsultavimo tikslams pasiekti; 18) klausymasis; 19) pokalbio modeliavimas ir valdymas; 20) stebėjimas; 21) *karjeros žemėlapiu* konkrečiai profesijai sudarymas; 22) karjeros projekto sudarymas organizacijos strateginės plėtros kontekste; 23) ryšių su įvairiais socialiniais dalininkais palaikymas ir plėtotė; 24) žmogiškųjų išteklių plėtra ir koordinavimas organizacijoje ir daugelis kitų funkcijų. Konsultavimo veiklos funkcijų tyrimai labai svarbūs rengiant būsimų profesijos arba karjeros konsultantų veiklos aprašus (profesijos standartus, profesiogramas arba profesijos paveikslus).

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

44. *Konsultuojamojo pažinimo tyrimai* apima šias funkcijas: 1) konsultuojamojo gabumų ir gebėjimų nustatymas; 2) temperamento ir charakterio ypatumų atskleidimas; 3) dorovinių savybių brandos konstatavimas; 4) fizinės ir psichinės sveikatos būklės atitikimo profesijos reikalavimams įvertinimas, remiantis medicinos institucijų išvadomis (pvz., tais atvejais, kai planuojama rinktis profesiją, kur fizinei ir psichinei sveikatai keliami ypatingi reikalavimai: lakūno, karininko, policininko ir pan.); 5) Savęs pažinimo lygio nustatymas; 6) polinkio veiklai tipo identifikavimas; 7) profesinio kryptingumo, sąmoningumo atskleidimas; 8) profesinių ketinimų sambrandos identifikavimas; 9) karjeros aspiracijų pagrįstumo konstatavimas; 10) praktinės veiklos patirties lygio atskleidimas; 11) gebėjimų analizuoti turimą informaciją ir priimti neti profesijos rinkimosi arba karjeros sprendimus įvertinimas; 12) konsultavimo ir

mokymosi poreikių nustatymas; 13) parengtų profesijos rinkimosi ir karjeros planų analizavimas ir įvertinimas; 14) asmenybės savybių, gebėjimų ir charakterio bruožų pokyčių analizė ir pan.

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

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

47. Išskiriant dvi veiklos rūšis (*tyrimų ir konsultavimo*) galima teigti, kad šių veiklų funkcijoms realizuoti būtini ir atitinkami tyrimų bei konsultavimo gebėjimai. Šiame skyrelyje tik hipotetiškai apžvelgsime kai kuriuos svarbiausius karjeros projektavimo gebėjimus šiuolaikinėje žinių visuomenėje. Akivaizdu, kad tokių gebėjimų struktūros ir turinio vizija priklausys nuo to, kaip bus suprantama karjeros projektavimo paskirtis. Šiandien Lietuvoje karjeros projektavimas traktuojamas dvejopai: pirma, kaip pagalba žmogui įsidarbinti, antra, kaip asmenybės saviraiškos priemonė, realizuojama per profesinę veiklą (karjeros projektavimas aprašomas šioje metodikoje). Pirmasis karjeros projektavimo variantas (dar ir šiandieniniuose valstybiniuose dokumentuose įvardijamas kaip profesinis orientavimas) žinių visuomenėje gali būti laikomas tik kaip laikina ir neturinti ateities karjeros projektavimo filosofija. Jau vien pavadinimu ji apsiriboja tik profesinio apsisprendimo faze, nenumato pagalbos žmogui, planuojančiam savo profesinę karjerą, ir neatitinka visą gyvenimą trunkančios karjeros projektavimo koncepcijos. Profesijos pasirinkimas čia iš esmės sutapatinamas su pragyvenimo būdu ir priemone, todėl negali tenkinti žmogaus, gyvenančio žinių visuomenėje, poreikio sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Tuo tarpu karjeros projektavimo koncepcija apima visą žmogaus gyvenimą. Profesijos pasirinkimas traktuojamas kaip žmogaus saviraiškos priemonė, todėl atitinka sėkmingos profesinės karjeros žinių visuomenėje sampratą ir poreikius.

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

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

### **50. Klausimai savikontrolei**

50.1. Kas yra profesinis konsultavimas?

50.2. Kokia yra profesinio konsultavimo paskirtis?

50.3. Kokius tris svarbiausius profesijos rinkimosi principus pateikė F. Parsonsas?

50.4. Apibūdinkite karjeros projektavimo struktūrą.

50.5. Pagrįskite karjeros projektavimo aktualumą.

50.6. Paaiškinkite karjeros projektavimo procesą mokymosi visą gyvenimą paradigmoje.

50.7. Kas yra profesinė karjera?

50.8. Kuo skiriasi karjeros konsultavimas nuo profesinio konsultavimo?

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

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

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

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

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

50.14. Į ką turi būti nukreipti karjeros projektavimo tyrimai?



## 2. DAŽNIAUSIOS PROFESIJOS RINKIMOSI KLAIDOS

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

52. Profesijos pasirinkimą lemia:

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

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

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

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

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

53. Profesijos rinkimosi sambrandą lemia šie veiksniai:

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

53.2. *Psichiniai* (charakterio kokybė);

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

53.4. *Ekonominiai* (ekonominės situacijos supratimas);

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

53.6. *Dvasiniai* (žmogiškosios vertybės).

54. Profesijos rinkimąsi taip pat lemia motyvacija.

55. *Motyvas* – tai elgsenos (veiklos ir elgesio) priežastis. Jis skatina veiksmus siekiant tikslo. Motyvas kyla tada, kai atsiranda sąveika tarp poreikio ir objekto (situacijos). Mokiųjų rinkimosi motyvai gali būti veiksmingi (jie lengvai nusprendžia, kuo būti), neveiksmingi (turi motyvų, bet jie nepadedą apsispręsti dėl profesijos). Dalis mokinių neturi reikšmingesnių motyvų, todėl jiems sunku pasirinkti profesiją.

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

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

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

59. Profesinį tinkamumą lemia šios žmogaus savybės:

59.1. Gabumai ir motyvacija;

59.2. Fizinis išsivystymas ir sveikata;

59.3. Specialusis pasiruošimas;

59.4. Dorovinės vertybės.

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

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

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

63. *Tikrasis polinkis:*

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

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

63.3. Skatina asmenybę profesiskai ir dvasiskai tobulėti, laikytis profesinės etikos ir pan.

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

65. Klaidingą pasirinkimą lemia:

65.1. Skurdi patirtis, sukaupta renkantis profesiją;

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

65.3. Praktinės patirties, profesinio veikimo skatinimo trūkumas;



#### 65.4. Pagrįstų rinkimosi motyvų trūkumas.

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

#### 67. Dažniausiai pasitaikančios profesijos rinkimosi klaidos:

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

67.2. *Neskubėjimas apsispręsti.* Ši profesijos rinkimosi klaida labai dažnai susijusi su bendromis ugdymo klaidomis šeimoje ir (ar) mokykloje, ypač ugdant vertybes (auklėjant), kai mokiniui neįskiepijamas teigiamas požiūris į darbą, supratimas, kad profesija yra viena svarbiausių žmogaus saviraiškos ir savirealizacijos bei materialinio apsirūpinimo ateityje sąlyga. Ši klaida dažniausiai reiškiasi mokinio abejingumu renkantis profesiją. Neskubėjimo apsispręsti nereikėtų painioti su mokinio *negalėjimu apsispręsti* tuo atveju, kai jį traukia ne viena, bet daugiau profesijų.

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

67.4. *Profesijos populiarumas arba prestižas – svarbiausias profesijos rinkimosi kriterijus.* Ši klaida būdinga tiems mokiniams, kurie mano, kad svarbiausias profesijos

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

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

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

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

- 68.1. Žiniomis apie profesiją, jos reikšmę ir poreikį darbo rinkoje;
- 68.2. Interesais, polinkiais ir patiriamomis teigiamomis emocijomis dirbant;
- 68.3. Tinkamu savo psichinių ir fizinių galių įvertinimu;
- 68.4. Tinkamu ekonominių galimybių įvertinimu.

### **69. Klausimai savikontrolei**

69.1. Apibūdinkite profesijos rinkimąsi.

69.2. Apibūdinkite biologinius, psichologinius ir socialinius-ekonominius veiksnius, lemiančius profesijos pasirinkimą.

69.3. Kas yra profesijos rinkimosi sambranda? Kokie veiksniai ją lemia? Kurie iš šių veiksnių yra svarbiausi?

69.4. Kokios žmogaus savybės lemia profesinį tinkamumą?

69.5. Kokie yra *tikrojo polinkio* kriterijai?

69.6. Kokie veiksniai lemia tinkamą profesijos pasirinkimą? Kokias žinote dažniausiai pasitaikančias profesijos rinkimosi klaidas?

69.7. Kokie yra profesijos pasirinkimo pagrįstumo požymiai?

### 3. PROFESINIO KONSULTAVIMO PRINCIPAI

70. Profesijos konsultantas turi dirbti laikydamasis svarbiausių *profesinio konsultavimo principų*. Svarbūs keli profesinio konsultavimo principai.

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

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

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

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

tikrovę, profesinius reikalavimus keliamus žmogui, konsultantas gali duoti klaidingų rekomendacijų. Šis principas reikalauja konsultuojamąjį traktuoti kaip nedalomą individualybę su visais trūkumais ir privalumais, *matyti* jį socialinės tikrovės kontekste, atsižvelgti į tėvų nuomonę bei kitus profesijos pasirinkimą lemiančius veiksniai.

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

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

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

70.8. *Laisvo profesijos rinkimosi principas*. Šis principas reikalauja akcentuoti konsultuojamajam, kad galutinio sprendimo teisė renkantis profesiją priklauso jam. Neretai tai susiję ir su papildomom konsultavimo sąnaudom, nes dalis konsultuojamųjų, ypač jaunų žmonių, kartais nediršta prisiimti atsakomybės. Vadinasi, konsultantas gali tik rekomenduoti, patarti. Nuspręsti, kokią profesiją rinktis, su kokia profesine veikla susieti savo gyvenimą, turi spręsti pats konsultuojamasis.

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

**72. Klausimai savikontrolei**

- 72.1. Apibūdinkite *respektabilumo principą*.  
 72.2. Apibūdinkite *permanentiškumo principą*.  
 72.3. Apibūdinkite *perspektyviojo ugdymo principą*.  
 72.4. Apibūdinkite *visybiškumo principą*.  
 72.5. Apibūdinkite *sistemingumo principą*.  
 72.6. Apibūdinkite *individualumo ir individualizavimo principą*.  
 72.7. Apibūdinkite *savarankiškumo principą*.  
 72.8. Apibūdinkite *laisvo profesijos rinkimosi principą*.

## 4. PROFESINIO KONSULTAVIMO TURINYS

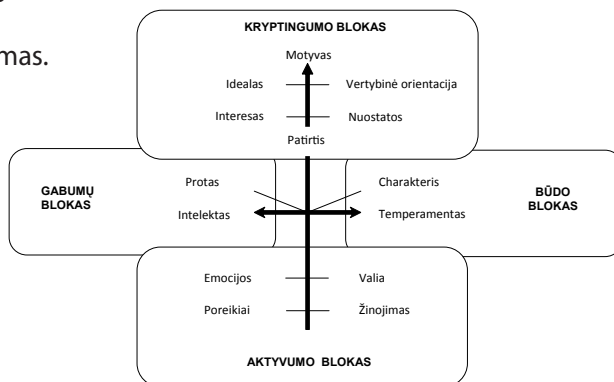
### 4.1. ASMENYBĖS PAŽINIMAS

#### 4.1.1. ASMENYBĖS STRUKTŪRA

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

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

- 74.1. Poreikiai;  
 74.2. Emocijos;  
 74.3. Valia;  
 74.4. Žinojimas.



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

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

76. *Asmenybės veiklos kryptį* lemia šie veiksniai:

76.1. Patirtis;

76.2. Interesai;

76.3. Vertybinės orientacijos;

76.4. Nuostatos;

76.5. Motyvai;

76.6. Idealai.

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

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

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

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

#### 4.1.2. INTELEKTO FORMOS IR JŲ PAŽINIMAS

81. Tyrimais įrodyta, kad tarp polinkio ir gabumo tai veiklai yra tam tikras ryšys (Jovaiša, 1978, 1981). Polinkiai gali būti *tikrieji* ir *netikrieji*. *Netikrieji* polinkiai – pro-

fesijos prestižas, draugų įtaka, geras uždarbis ir pan. *Tikrieji* polinkiai nuo netikrųjų skiriasi profesinio veikimo skatinimo metu, kai išryškėja darbo rezultatai. Asmuo, turintis gabumų atitinkamai veiklai, ne tik veržiasi prie tos veiklos, bet ir jos metu pasiekia rezultatų, kurie dažniausiai būna aukštesni už vidutinius. Jeigu asmuo turi pašaukimą tam tikrai profesinei veiklai, tai neišvengiamai ta veikla jam tampa gyvenimo prasme. Jei šios dvi sąlygos nerealizuojamos (teigiamas santykis su veiklos turiniu ir tos veiklos tikslų laikymas gyvenimo prasme), tai asmuo patiria neigiamas emocijas, jaučiasi nepatenkintas ir darbu, ir savimi. Tokie žmonės tiksliai *atidirba* vabalas, vangiai vykdo profesines pareigas, jaučiasi nelaimingi ir dažnai dėl to kaltina visą pasaulį. Vadinas, rengiant žmogų profesinei veiklai, svarbu atsižvelgti į jo polinkius, gabumus bei pažangumą įvairiose jo gyvenimo srityse.

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

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

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

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

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

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

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

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

86.4. *Muzikinis intelektas* – ritmo jautimas, gebėjimas skirti pagrindines garso charakteristikas;



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

92. Fenomenas *filosofijoje* suprantamas kaip:

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



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

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

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

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

94. Fenomenalizmas būties atžvilgiu sąmonę skirsto į:

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

94.2. *Atvirąją* (simbolinis ir intuityvusis fenomenalizmas) – nors žmogaus pažinimui prieinami tik reiškiniai, vis dėlto per fenomeną galima pasiekti ir pačią daiktų būtį. *Simbolinis atvirasis fenomenalizmas* pripažįsta, kad fenomenai nėra pačios būties atvaizdai, bet tik jos simboliai (matematika, kalba, informatika), kurių kokybė ir sudėtis priklauso nuo žmogaus psichofizinės prigimties, ir dėl to jie gali būti panašūs į daiktus. *Intuityviojo atvirojo fenomenalizmo* požiūriu griežtos ribos tarp fenomeno ir pačios būties nėra. Ji pasireiškia fenomenu, nors ir nevisiškai. Žmogus turi tam tikrus apibrėžtus būties aspektus ir yra organiškai suaugęs su savo aplinka (ontologiškai, psichologiškai, istoriškai), tad pažinimo pradai iš dalies atitinka būties pradus.

95. *Fenomenalizmo reikšmė karjeros projektavimui svarbi tuo, kad padedant asmeniui pasirinkti profesiją būtina žinoti, kad gabumas (intelektas), kaip būtis, tiesiogiai nėra pažinimo konsultantui. Vadinasi, tirti galima tik to gabumo apraiškas – gebėjimus (protinius, fizinius, emocinius ir pan.), o ne gabumus (potenciją, pvz., intelektą).* Ši fenomenalistinės filosofijos nuostata labai svarbi traktuojant įvairių testų, ypač IQ, rezultatus. Reikia žinoti, kad testai, kaip ir bet kokie kiti tyrimo metodai, matuoja tik apraiškas – gebėjimus (*aktualijas*), bet ne pačią būtį (gabumus, *potenciją*). Karjeros projektavimas XXI a. skiriasi nuo XX a. pradžios profesinio orientavimo pirmiausia tuo, kad kelia sau klausimą – kas yra konkretus žmogus, kokie jo gabumai, kam jis turi pašaukimą? – o

ne akcentuoja, ką žmogus gali ar moka. Šiandien, deja, rinkos ekonomikos sąlygomis žmogus vis dažniau traktuojamas pragmatiniu, o ne transcendentiniu aspektu. Todėl labai dažnai kylantys klausimai – *ką tu gali?*, *ką moki daryti?* nustelbia klausimą *kas tu esi?* Vadinasi, padedant asmeniui projektuoti karjerą, konsultantas gali patarti konsultuojamajam, o ne kategoriškai teigti ar net neigti jo galimybes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

109. Bet ir ši koncepcija nebuvo tobula. Ji rėmėsi teiginiu, kad intelektinės galios didėja visą gyvenimą, tačiau tai nėra tiesa. Šiandieniniuose testuose W. Sterno formulė IQ skaičiuoti jau nenaudojama. *IQ nustatomas lyginant asmens rezultatą su didele bendraamžių grupe naudojant normalinio pasiskirstymo kreivę.* Taigi *IQ yra santykinis matas. Jis nematuoja fiksuoto žinių kiekio, o nustato asmens santykinę padėtį tarp bendraamžių.*

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

110.1. Testai sudaromi atsižvelgiant į daugumos kultūrą – nukenčia mažumos;

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

110.3. Teigiama, kad tokius testus galima atlikti labai gerai daug *treniruojantis*;

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

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

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

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

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

114.1. Proto operacijų;

114.2. Proto turinio;

114.3. Mąstymo rezultatų (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. J. Guilfordas inteligencijos savybių tyrimas (pagal L. Jovaišą, 1981)

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

#### 4.1.3. CHARAKTERIO SAVYBĖS

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

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

117. Mūsų elgesys, anot šios srities specialistų, priklauso nuo to, kaip mūsų vidiniai polinkiai sąveikauja su mus supančia aplinka. Individualaus elgesio turinio pagrindas – dorovinė sąmonė. Todėl pirmasis *charakterio savybių tyrimų tikslas* – *atskleisti konsultuojamojo dorovines pažiūras, įsitikinimus, dorovinių jausmų ypatybes*.

Kita vertus, dorovinė sąmonė ryškiai atsiskleidžia bendraujant, elgiantis, tad reikia tirti ir dorovinį elgesį. Tačiau pasitaiko, kad tiriamieji parodo gerą dorovinį sąmoningumą, bet *blogai elgiasi*. Kyla klausimas, ar yra konkretaus elgesio pastovumas kintant aplinkybėms. Šis dorovinių pažiūrų ir elgesio atotrūkis yra vieno iš 4 pažiūrų į asmenybę – socialinio kognityvinio – tyrimo objektas. Šio pažiūros propoguotojų manymu, elgesį lemia abipusė įtaka tarp žmogaus ir aplinkybių, suvokiant savo gyvenimo kontrolės pobūdį.

118. *Charakteris ir temperamentas*. Žinomi įvairūs charakterio sampratos apibrėžimai:

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

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

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

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

119.1. Moralinius (jautrumas, sąžiningumas, atidumas);

119.2. Valinguosius (ryžtingumas, atkaklumas, santūrumas);

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

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

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

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

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

- 123.1. Stiprus, turintis pusiausvyrą, prisitaikantis (sangvinikas);  
 123.2. Stiprus, neturintis pusiausvyros, vyrauja jaudinimo procesai (cholerikas);  
 123.3. Stiprus, neturintis pusiausvyros, inertiškas, vyrauja slopinimo procesai (flegmatikas);  
 123.4. Silpnas, neturintis pusiausvyros (melancholikas).  
 124. Temperamento tipai ir jų charakteristika pateikta 4 pav.  
 125. Remiantis organizmo ir psichinių savybių ryšiais, kurta dar ir kitokių tipologijų. Charakterio ir temperamento savybėmis domėjosi modernesnės bruožų teorijos kūrėjai, kurie derina bruožų teorijos metodus su Hipokrato temperamento ir I. Pavlovo centrinės nervų sistemos (CNS) tipologija. Bruožų klasifikacijos pagrindu skiriami keturi temperamento tipai, o analizuojant konkrečius bruožus kalbama apie ekstravertinius ir intravertinius veiksnius bei emocinio stabilumo ir neurotizmo požymių sąveiką.

<i>NEPASTOVUS</i>	<i>PASTOVUS</i>
<i>Pasiduodantis nuotaikai</i>	<i>Rimtas</i>
<i>Ižeidus</i>	<i>Sveikai mąstantis</i>
<i>Nerimastingas, nelankstus</i>	<i>Santūrus</i>
<i>Pesimistas</i>	<i>Optimistas</i>
<i>Pernelyg jautrus</i>	<i>Ramus</i>
<i>Nerimstantis, agresyvus</i>	<i>Nelinkęs bendrauti</i>
<i>Jaudrus, permainingas</i>	<i>Aktyvus</i>
<i>Impulsyvus</i>	
<b>Melancholikas</b>	<b>Cholerikas</b>
<i>INTRAVERTAS</i>	<i>EKSTRAVERTAS</i>
<b>Flegmatikas</b>	<b>Sangvinikas</b>
<i>Pasyvus</i>	<i>Linkęs bendrauti</i>
<i>Atsargus</i>	<i>Draugiškas</i>
<i>Mąslus</i>	<i>Kalbus</i>
<i>Taikus</i>	<i>Atjaučiantis</i>
<i>Susitvardantis</i>	<i>Linksmas</i>
<i>Patikimas</i>	<i>Nerūpestingas</i>
<i>Pastovus</i>	<i>Energingas</i>
<i>Ramus</i>	<i>Neatsargus</i>
	<i>Linkęs vadovauti</i>

4 pav. Temperamento tipai ir jų charakteristika

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

127. *Charakterio vaidmuo renkantis profesiją*. Pažinę žmogaus charakterį, galime numatyti, kaip jis pasielgs tam tikromis aplinkybėmis ir ko iš jo galime tikėtis. Jei žmogus priklauso ne tiek nuo vidinių, kiek nuo išorinių savo savybių, sakome, kad jis *silpno* charakterio ir atvirkščiai. Tvirtų, pastovių charakterio bruožų ištyrimas leidžia prognozuoti būsimo darbuotojo elgesį. Charakteris formuojasi veikiamas aplinkos ir asmeninės patirties, didelės įtakos jam turi ir veikla. Darbo specifika kartais formuoja panašius charakterio bruožus, t. y. susiformuoja vadinamieji *profesiniai charakterio bruožai*, pavyzdžiui, mokytojų, gydytojų, teisininkų profesijoms būdingas didelis atsakomybės, teisingumo, humaniškumo jausmas. Jeigu šių bruožų nėra, veikla neatitiks visuomenės reikalavimų. Charakteris lemia žmogaus darbo kokybę. Pasitaiko, kad žmogus domisi darbu, jam jis patinka, turi tam darbui tinkamų gabumų, bet dėl bendravimo ir bendradarbiavimo stiliaus patiria stresą, kurio išvengtų, jei pasižymėtų tai profesijai tinkančiomis asmenybės savybėmis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

128.4. *Santykis su pačiu savimi*, kuris atsiskleidžia apmąstant savo buvusį, esamą elgesį, mąstyseną, jauseną. Tai daroma norint tobulėti, kad sėkmingiau klostytųsi viena ar kita veikla. Santykis su pačiu savimi iš esmės yra pirmųjų trijų veiksmų re-



zultatas. Pavyzdžiui, jeigu žmogui sekasi profesinė veikla, jis yra pripažįstamas, giriamas, kyla karjeros laiptais, jo santykis su pačiu savimi darosi pozityvesnis. Tačiau ir čia galimi per dideli nukrypimai į vieną arba kitą pusę (pvz., per didelis pasitikėjimas savimi, kai aplinkiniai pervertina asmens įdėtas pastangas arba jas sumenkina, sukeldami nepasitikėjimą savimi, vedantį į frustracijas ar net depresiją).

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

129.1. Būti kompetentingiems;

129.2. Gerai pažinti konsultuojamąjį;

129.3. Turėti įvairių veiklų (darbinės, pedagoginės, šeimyninės) patirties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

134. *Sociograma* (lot. *socius* – bendrininkas; gr. *gramma* – rašytinis ženklas, linija) – schema, vaizduojanti grupės narių tarpusavio santykius, atskleistus sociometrijos metodais. Sociometrijos metodas pagrįstas pasirinkimu. Sudaromas tam tikras



klausimynas, pvz., *su kuriuo grupės nariu norėtum praleisti savo laisvalaikį?* arba *su kuriuo grupės nariu norėtum dirbti?* ir t. t. Tiriamiesiems reikia nurodyti jų pasirinktą asmenį. Apibendrinus gautus duomenis, pagal kiekvieną klausimą yra sudaromos lentelės. Tada nustatoma, kurie asmenys kurį žmogų labiau vertina. Šių duomenų pagrindu sudaroma *sociograma*, atskleidžianti atskirų kolektyvo narių ar grupės tarpusavio santykių stiprumą.

#### 4.1.4. CHARAKTERIO NUKRYPIMO TIPAI

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

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

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

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

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

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

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

140.2. *Epileptoidiniam charakterio nukrypimui* būdingas veiklos ir mąstymo inertiškumas. Mąstymo inertiškumas pastebimas tada, kai iš asmens reikalaujama pri-

imti kokį nors sudėtingesnį sprendimą. Jam būdinga vengti situacijų, reikalaujančių greitų sprendimų. Bruožai: agresyvumas (kitų ketinimus laiko priešiškais ir netiki jam rodomu palankumu – nepatikus, įtarus, liguistas, pavydas prasiveržia stipriais pykčio priepuoliais), pedantiškumas, įnirtingumas, valdingumas, egoizmas, despotizmas, skrupulingas tvarkingumas, užsispyrimas.

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

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

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

#### 4.1.5. NEADAPTYVIOS PROFESIJOS RINKIMOSI BŪSENOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2. PROFESINIS KONSULTAVIMAS BENDROJO LAVINIMO SISTEMOJE

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

mės pagrindas profesinio rengimo institucijoje yra teisingas profesijos pasirinkimas. Sėkminga karjera galima tik tokioje profesijoje, kuriai žmogus turi pašaukimą (specialųjį gabumą arba atitinkamą intelekto formą).

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

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

- 145.1. Silpno pažangumo;
- 145.2. Vidutinio pažangumo;
- 145.3. Aukšto pažangumo;
- 145.4. Labai aukšto pažangumo.

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

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

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

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

- 149.1. Fiziologinės savybės (ligos, negalia, nusilpimas ir pan.);
- 149.2. Psichinės savybės;
- 149.3. Mokinio branda (subrendimas);
- 149.4. Blogos mokymosi sąlygos (aplinka namuose ir mokykloje) ir auklėjimas;
- 149.5. Charakterio savybės (neįvertinus jų ar neatsižvelgus į prigimtinius temperamento ypatumus, vaikas lieka nesuprastas).

150. *Intelekto turinį sudarantys gabumai*:

150.1. Pagrindiniai;

150.2. Bendrieji;

150.3. Specialieji ir specifiniai;

150.4. Bendriniai (bendrujų ir specialiųjų gabumų visuma).

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

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

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

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

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

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

156.1. Polinkiai, kurie gali būti tikrieji ir netikrieji;

156.2. Sėkmės ir veiklos tempas;

156.3. Darbo rezultatų kokybė;

156.4. Originalumas.

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

3 lentelė. Specialieji gabumai ir mokymo dalykai (pagal L. Jovaišą, 1981)

Specialiojo gabumo pavadinimas	Mokymo dalykų ir kitokios veiklos pavadinimas
Pažintiniai (teoriniai) gabumai	Kalbos, literatūra, matematika, fizika, biologija, chemija, istorija, geografija
Techniniai gabumai	Darbai dirbtuvėse, mašinų technikos pagrindai, elektrotechnika
Meniniai gabumai	Piešimas, muzika, choreografija
Somatiniai gabumai	Kūno kultūra
Organizaciniai gabumai	Veikla organizacijose

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

158.1. Platesnių gabumų;

158.2. Siauresnių gabumų;

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

158.4. Kūrybinis lygis.

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

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

160.1. Mokiniai, turintys ryškių teorinių gabumų;

160.2. Mokiniai, turintys ryškių teorinių ir techninių gabumų;

160.3. Mokiniai, turintys ryškių techninių ir teorinių gabumų;

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

160.5. Mokiniai, turintys ryškių meninių ir teorinių gabumų;

160.6. Mokiniai, turintys siaurų meninių gabumų;

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

160.8. Mokiniai, turintys ryškių somatinių ir kitokių gabumų;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

170.1. Stebėjimas;

170.2. Psichologiniai pasikalbėjimai bei klinikinis metodas;

170.3. Anketos;

170.4. Statistika, koreliacijos metodas;

170.5. Antropometriniai matavimai;

170.6. Mokinių darbai, dienoraščiai ir pan.;

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

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

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

173. *Bendrieji gabumai gali būti tiriami*:

173.1. Stebėjimu;

173.2. Eksperimentu;

173.3. Testais.

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

175. Nuo specialiųjų gabumų inteligencija skiriasi keliais atžvilgiais:

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

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

175.3. *Specialieji gabumai* nuo inteligencijos skiriasi kūrybingumu. Specialieji gabumai dažniausiai pasireiškia kūrybiniu veiksmu, siekimu sukurti ką nors nauja.



Inteligencija pasireiškia tik tinkamiausiu naujų situacijų įvertinimu ir tiksliausiu nusi-  
statymu jų atžvilgiu. Dažniausiai ji nėra sugebėjimas, o tik bendrasis veikimo būdas.

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

### 4.3. PROFESINIS KONSULTAVIMAS PROFESINIO RENGIMO SISTEMOJE: PROFESINĖSE MOKYKLOSE, KOLEGIJOSE IR UNIVERSITETUOSE

177. Pagrindinis profesinio konsultavimo tikslas profesinio rengimo sistemo-  
je – visapusiškai ugdyti profesinių mokyklų moksleivių ir kolegijų bei universitetų  
studentų karjeros projektavimo gebėjimus integruojant savęs pažinimo ir prisista-  
tymo (asmeninių savybių tobulinimo gebėjimai), saviugdos (mokymosi gebėjimai),  
santykių su aplinkiniais (socialiniai gebėjimai) ir profesinės veiklos (profesiniai ge-  
bėjimai) kompetencijas.

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

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

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

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



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

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

184. Profesinis konsultavimas universitetuose, profesinėse mokyklose ir kolegijose\* dažniausiai vykdomas keliomis kryptimis.

184.1. *Profesinis konsultavimas mokymosi ar studijų klausimais:*

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

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

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

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

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

184.2.2. Pateikiama informacijos apie situaciją darbo rinkoje;

184.2.3. Supažindinama su darbo biržos teikiamomis paslaugomis.

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

184.3.1. Savęs pažinimo testai;

184.3.2. Prisistatymo būdai (gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško būsimam

\* Profesinėse mokyklose ir kolegijose didesnis dėmesys skiriamas specifinių profesijų gebėjimams ugdyti praktinių mokymų ar studijų metu.

darbdaviui rašymas, pokalbis, supažindinimas su darbuotojų atrankos priemonėmis);

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

184.3.4. Karjeros plano sudarymas;

184.3.5. Bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimų ugdymas dirbant komandoje ir kt.

184.4. *Profesinio informavimo priemonių rengimas*: lankstinukai, bukletai, informaciniai stendai, skelbimai.

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

184.6. *Universiteto absolventų karjeros raidos kontrolė*.

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

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

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

185.1. Profesinio konsultavimo specialistai;

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

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

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

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

#### 4.4. PROFESINIS KONSULTAVIMAS DARBO RINKOS SISTEMOJE

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

189. Nedarbo ir naujų gamybos, verslo bei paslaugų sektorių struktūrų formavi-

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

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

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

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

192.1. Detalus ieškančiojo darbo profesinių poreikių įvertinimas;

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

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

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

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

#### 4 lentelė. Bedarbių konsultavimo darbo paieškos klausimais etapai

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

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

196.1. *Pirminis pokalbis* (interviu su darbo ieškančiu asmeniu). Gali būti naudojami psichometriniai testai (jų rezultatai aptariami kartu) siekiant atskleisti darbo ieškančio asmens socialinį ir profesinį profilį, poreikius, dalyvavimą profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programose. Tuo pagrindu sudaromas individualus veiklos planas, kuriuo konsultantas ir klientas suderina planuojamos veiklos gaires (konsultantas paaiškina siūlomus veiksmus, jų tikslingumą ir naudą). Gairės pateikiamos rašytu atskiru dokumentu, kuris įtraukiamas į darbo ieškančio asmens bylą (tam gali būti skiriama iki 4 val.);

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

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

196.4. *Informavimas ir motyvavimas verstis privačia veikla*. Tai veikla, skirta informuoti, motyvuoti ir suteikti visas būtinas priemones tiems darbo paieškoje dalyvaujantiems asmenims, kurie nori tapti verslininkais ir verstis privačia veikla. Tikslas – suteikti informacijos apie individualios veiklos vykdymą, įmonės strateginio plano parengimą, įmonei įkurti skiriamos paramos gavimo tvarką. Per užsiėmimus

mokoma kurti įmonės strateginį planą, nukreipiama į atitinkamas institucijas, tarpininkaujama dėl konsultacijų jose. Tai dažniausiai individualiai vykdomos priemonės. Maksimali jų trukmė – apie 4 val., tačiau gali būti skiriama ir papildomai laiko. Palaikomas nuolatinis grįžtamasis ryšys tarp konsultanto ir kliento;

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

197. Vykdoma veikla yra skirstoma į kelis etapus:

197.1. Vertimosi privačia praktika arba veiklos savo įmonėje vykdymas;

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

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

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

#### 4.5. SUBJEKTYVIEJI IR OBJEKTYVIEJI PSICHODIAGNOSTINIAI TYRIMO METODAI

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

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

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

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

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

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

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

205. *Intensyvusis tyrimas* – tai vienkartinis asmenybės bruožų matavimas. Dažniausiai taikomas mokyklinės ar profesinės atrankos metu naudojant tam tikras išsilavinimo, išsiauklėjimo, sugebėjimų patikrinimo programas. Pvz., valstybiniai egzaminai yra intensyvusis abiturientų žinių tikrinimas (raštu arba žodžiu kalbų egzaminų metu). Intensyvusis tyrimas padeda nustatyti tam tikras psichologinių savybių kombinacijas, jų derinius, pasireiškimo lygį, ir tada sudaromas vadinamasis asmenybės profilis.

206. *Ekstensyvusis tyrimas* atliekamas tada, kai norima nustatyti psichinės ar as-

menybės savybės kitimą tam tikru laikotarpiu ir, remiantis kitimo ypatumais, priimti atitinkamą prognostinį sprendimą. Šis tyrimas turi didelės reikšmės asmenybės raišdai pažinti ir įvertinti. Ekstensyvusis informacijos rinkimas gali trukti kelerius metus. Pavyzdžiui, mokiniai gali būti tiriami mokymo(si) metu stebint, kalbantis su jais ir panaudojant standartines metodikas, kurios nereikalauja ilgalaikio tyrimo.

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

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

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

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

211. *Objektyviaisiais metodais* laikomi tokie tyrimo būdai, kuriais tiksliai aprašomas ir matuojamas veiklos ir elgesio procesas arba rezultatai. Jie interpretuojami vienaprasmiškai, nepriklauso nuo interpretatoriaus nuotaikos, nuostatų ir kitų veiksnių. Objektyviai veiklą galima matuoti *stebint*, atliekant *eksperimentus*, *psichometrinis*, *praktinius testus*. Elgesio būdas ir rezultatai matuojami *situaciniais projekciniais testais*. Objektyvių testų duomenys nepriklauso nuo subjekto norų, valios, nuotaikų ir t. t., tačiau labai daug priklauso nuo tiriamojo informuotumo, patirties, išsilavinimo lygio, asmenybės tipo, klausimų ir užduočių interpretavimo ir pan. Todėl ir testų rezultatų jokiū būdu negalima absoliutinti.



**212. Klausimai savikontrolei**

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

212.2. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio kryptingumo elementus.

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

212.4. Apibūdinkite H. Gardnerio išskirtas septynias intelekto formas.

212.5. Kuo reikšmingi fenomenalizmo filosofijos teiginiai karjeros projektavimo metodologijai?

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

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

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

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

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

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

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

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

212.14. Kokia konsultavimo plano struktūra?

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

212.16. Apibūdinkite jūsų naudojamų konsultavimo planų privalumus ir trūkumus.

212.17. Koks pagrindinis profesinio konsultavimo tikslas profesinio rengimo sistemoje?

212.18. Išvardykite, kokie gebėjimai sudaro karjeros projektavimo kompetencijas.

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

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

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



## 5. PROFESINIO KONSULTAVIMO PROCESAS

### 5.1. PROFESINIO KONSULTAVIMO ETAPAI

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

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

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

216. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme (2005) profesinis konsultavimas apibrėžiamas kaip *veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus bei mokymosi, studijų ir darbo galimybes*. Konsultacija – bendravimo forma, kurios metu tariamasi, o *konsultavimas* – patarimų davimas bendraujant. Svarbus sėkmingos konsultacijos ir konsultavimo parametras – *sąveika* tarp konsultanto ir konsultuojamojo. Sąveika tarp konsultanto ir konsultuojamojo atsiranda susidarius abipusiam intelektualiniam ir emociniam pasitikėjimui, pasireiškiančiam asmenims atsiskleidžiant vienas kitam tam tikru laipsniu, kurio reikalauja sėkmingas konsultavimo problemų sprendimas. Už sąveikos atsiradimą atsakingas konsultantas. Sąveikai atsirasti didelės įtakos turi empatijos jausmas. Vadinasi, konsultantas privalo turėti gerai išugdytą *empatijos* jausmą. Empatija – tai konsultanto sugebėjimas įsijausti į savo ir kito žmogaus mintis bei jausmus siekiant kontroliuoti savo elgesio adekvatumą ir suprasti kliento norus, troškimus, siekius, lūkesčius, interesus, poreikius, motyvus, idealus, vertybes ir pan.

217. *Konsultantas:*

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

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

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

218. *Konsultuojamasis* kreipiasi į konsultantus tikėdamasis sulaukti patarimų,

padėsiančių išspręsti problemas, supratimo, globos, mokymo, diskusijų, argumentų, žinių, informacijos ir pan.

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

220. *Profesinio konsultavimo etapai:*

220.1. Pasirengimas;

220.2. Kontaktas su klientu;

220.3. Kontrakto (susitarimo) su klientu sudarymas;

220.4. Konsultavimas.

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

222. *Antrasis profesinio konsultavimo etapas yra kontaktas su klientu.* Konsultavimo sėkmė labai priklauso nuo *tinkamo bendravimo ryšio* su konsultuojamuoju nustatymo, kur daug ką lemia pirmasis kontaktas su klientu. Tinkamo ryšio nustatymą sąlygoja keli faktoriai.

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

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

225. *Konsultanto elgesys.* Konsultantas turi kontroliuoti savo elgesį, rūpintis, kad pirmuosius susitikimo įspūdžius lydėtų teigiama emocinė atmosfera, stengtis įsiminti intereso žodžius, elgesį, mintis, emocijas ir kitus elgesio reiškinius (pvz., kūno kalbą). Konsultuojamasis turi jausti, kad jis aktyviai dalyvaus konsultacijoje, kad jo vaidmuo bus ir yra svarbus sprendžiant jo problemas. Netinkamas konsultanto elgesys (neatsargūs žodžiai, žvilgsniai, judesiai, replikos, subjektyvus intereso minčių, jausmų interpretavimas) gali padidinti įtampą, susidariusią konsultacijos pradžioje. Tai net gali sužlugdyti konsultaciją.

226. *Pokalbio pradžios aiškumas.* Konsultacijos sėkmei didelę įtaką daro aiškūs

konsultacijos tikslai, atitinkantys kliento poreikius, susitikimo laiko apibrėžtumas ir kiti veiksniai. Kai kalbama nerišliai, mintys painiojamos su jausmais, tikėtina, kad interesantas nesugebės aiškiai paklausti, apibūdinti savo problemų. Be to, kiekvieno asmens problemos skirtingos, nors ir išreiškiamos tais pačiais žodžiais (pvz.: nesi-seka mokytis – ką daryti?).

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

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

227.2. Įsiklausymu į problemą;

227.3. Asmeninių pažiūrų pripažinimu;

227.4. Atjauta;

227.5. Neabejingumu vienai ar kitai interesanto problemai.

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

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

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

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

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

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

229.1. *Įsigilinti*. Svarbu išsiaiškinti, kuri iš *aptariamų problemų yra svarbiausia*. Klientui ne visada aišku, kokia yra problema, kelianti jam nerimą, įkyrias mintis, abejonės. Aplinkybių, priežasčių, padarinių sąsaja atsispindi asmeniui samprotaujant,

veikiant, reaguojat į tam tikras situacijas. Kančios, išgyvenimai padeda aptikti problemos šaknis. Adekvatus problemos vertinimas įmanomas tik įsijautus į žmogų;

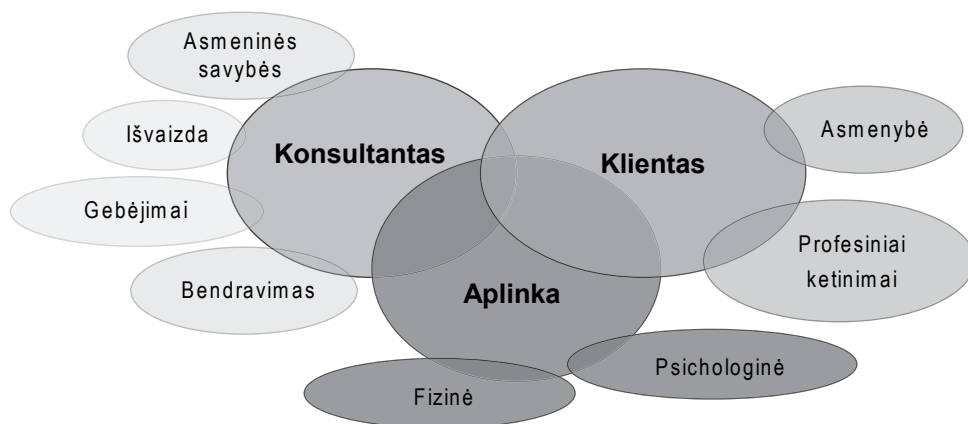
229.2. *Įsijausti*. Tai empatinis gebėjimas, leidžiantis konsultantui geriau suprasti klientą: mąstyti jo sąvokomis, jausti jo emocijomis, vertinti įvykius jo patirtimi. Įsijautimas leidžia glaudžiau ir atviriau bendrauti, objektyviau vertinti klientą. Įsijautimas neturi virsti familiarumu, pataikavimu,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

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

230. Sėkmingam konsultavimui svarbios ir *konsultacijos aplinkybės*.

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

232. Konsultacijos sėkmę lemiantys veiksniai pateikti 5 pav.



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

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

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

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

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

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

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

237.2. Kaip galima nustatyti, ar interesantas kalba tiesą?

237.3. Kaip šią informaciją galima patikrinti?

237.4. Kiek gauta žodinė informacija apie tiriamąjį yra patikima?

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

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

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

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

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

## 5.2. PROFESINIO KONSULTAVIMO FORMOS

### 5.2.1. PROFESINIS INFORMAVIMAS

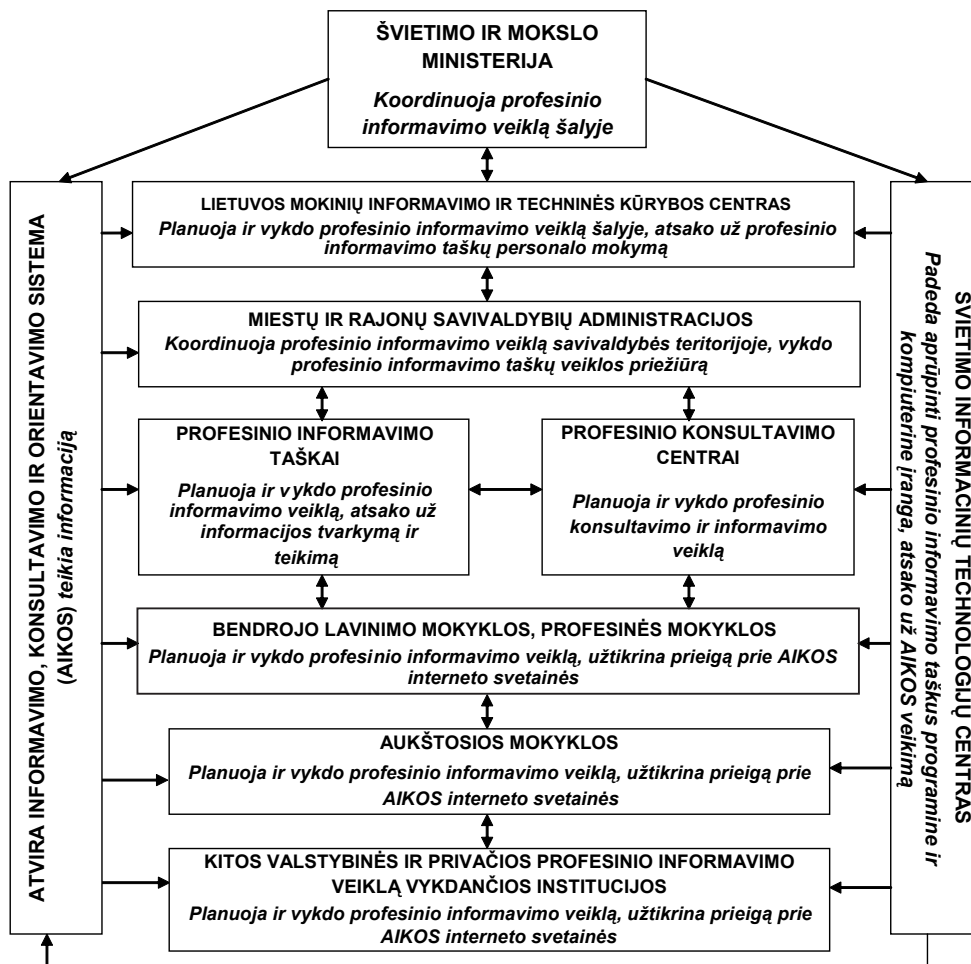
242. Vienas svarbiausių ugdymo uždavinių – parengti jaunimą racionaliai pasirinkti profesiją. Todėl labai svarbu jaunam žmogui padėti pažinti save, savęs pažinimo procesą padaryti gilesnį, kokybiškesnį. Svarbiausia savęs pažinimo sąlyga – veikla (žaidimai, mokymasis, darbas). Prieš pradėdamas dirbti pagal pasirinktą profesiją vaikas arba mergina dažniausiai renka informaciją apie jį (ją) dominančią profesiją. *Profesinio informavimo* paskirtis – augančiai kartai suteikti informacijos apie profesijas. Profesinį informavimą paprastai atlieka *profesinio informavimo konsultantai*. Profesinis informavimas apima informacijos apie profesijas *rinkimą, tvarkymą ir teikimą*. Profesiniam informavimui svarbus reikalavimas – visapusiškai ir kuo išsamiau atskleisti kiekvienos profesijos turinį. Todėl labai svarbu numatyti ir įveikti vadinamuosius *informavimo trikdžius*, neleidžiančius klientui gauti objektyvios informacijos apie save ir profesiją. Vadinasi, svarbu atskleisti medicininius, psichologinius, fiziologinius reikalavimus konkrečios profesijos atstovams, socialines ir ekonomines darbo sąlygas bei rezultatus (atlyginimą, statusą, pobūdį ir pan.). Profesinio informavimo metu žmogaus sąmonėje pradeda bręsti profesiniai ketinimai. *Profesinis ketinimas* – pirmasis žingsnis apsisprendžiant dėl profesijos. Profesinis ketinimas nuo profesinio apsisprendimo skiriasi informuotumu apie save, profesiją ir šių dviejų žinojimų suderinamumo lygiu. Todėl profesiniai ketinimai būna įvairaus sąmoningumo lygio. Jį lemia *teorinis* ir *praktinis* informuotumas. *Teorinis* informuotumas priklauso nuo apsiskaitymo, bendravimo su dominančios profesijos atstovais, profesinės veiklos stebėjimų patirties ir pan. *Praktinį* informuotumą lemia veiklos, susijusios su dominančia ar jai artima profesija, patirtis, t. y. profesinio veikimo skatinimas. Profesinis informavimas iš esmės yra tam tikra profesinio konsultavimo forma, kurio metu konsultantas tik pateikia informaciją klientui, bet nekonsultuoja ir nepatarinėja jam.

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

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

245. Atsakingos ir profesinį informavimą vykdančios institucijos:

245.1. Švietimo ir mokslo ministerija;



6 pav. Lietuvos profesinio informavimo sistema

- 245.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
- 245.3. Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras;
- 245.4. Miestų ir rajonų savivaldybės;
- 245.5. Lietuvos darbo birža;
- 245.6. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba;
- 245.7. Švietimo informacinių technologijų centras;
- 245.8. Profesinio informavimo taškai;
- 245.9. Profesinio konsultavimo centrai;
- 245.10. Bendrojo lavinimo mokyklos;
- 245.11. Profesinės mokyklos;
- 245.12. Aukštosios mokyklos;



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

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

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

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

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

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

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

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



torinių darbo biržų profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrų personalo mokymą; aprūpina teritorines darbo biržas profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrus technine įranga; koordinuoja teritorinių darbo biržų profesinio konsultavimo, darbo, jaunimo darbo bei informacijų ir konsultacijų centrų veiklą.

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

254. Bendrojo lavinimo, profesinės ir aukštosios mokyklos atsako už profesinio informavimo taško veiklą (vartotojų aptarnavimą, profesinio informavimo leidinių kaupimą, saugojimą ir pateikimą, patalpas bei interneto ryšį), rūpinasi profesinio informavimo taško akreditavimu, planuoja mokyklos profesinio informavimo veiklą, pagal švietimo ir mokslo ministro patvirtintas ugdymo karjerai programos gaires rengia ugdymo karjerai programas ir jas integruoja į ugdymo turinį; atsako už priegios prie AIKOS interneto svetainės užtikrinimą.

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

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

256.1. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ir klasių auklėtojai;

256.2. Profesijos mokytojai;

256.3. Socialiniai pedagogai;

256.4. Mokyklų psichologai;

256.5. Profesinio informavimo konsultantai;

256.6. Profesijos konsultantai;

256.7. Profesinio informavimo taškų patarėjai;

256.8. Profesinio informavimo taškų veiklos vertintojai;

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

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

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

258. Profesijos mokytojai profesinių mokyklų mokiniams teikia informacijos apie AIKOS svetainę ir kitus profesinio informavimo šaltinius, profesinio informavimo

taško teikiamas paslaugas, darbo rinką, profesijas, kvalifikacijas, tolesnio mokymosi galimybes, priėmimo sąlygas; informuoja, kur galima rasti profesinio informavimo ir konsultavimo institucijas; darbdaviams teikia informacijos apie profesinėje mokykloje siūlomas kvalifikacijas, vykdomas mokymo programas, kvalifikacijos tobulinimo galimybes.

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

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

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

261.1. Jaunesniojo mokyklinio amžiaus (1–4, 5–8 klasių) mokiniai;

261.2. Asmenys, „iškritę“ iš bendrojo švietimo sistemos;

261.3. Jaunuoliai, neturintys profesinio pasirengimo;

261.4. Vyresniojo mokyklinio amžiaus (9–12 klasių) mokiniai;

261.5. Stojantys į Lietuvos profesines mokyklas asmenys;

261.6. Profesinių mokyklų mokiniai;

261.7. Stojantys į Lietuvos aukštąsias mokyklas asmenys;

261.8. Kolegijų ir universitetų studentai;

261.9. Mokinių tėvai;

261.10. Mokytojai;

261.11. Profesijos mokytojai;

261.12. Dėstytojai;

261.13. Profesinio informavimo konsultantai;

- 261.14. Profesijos konsultantai;
- 261.15. Dirbantys asmenys;
- 261.16. Bedarbiai;
- 261.17. Persikvalifikuojantys asmenys;
- 261.18. Tobulinantys kvalifikaciją asmenys;
- 261.19. Darbdaviai;
- 261.20. Politikai;
- 261.21. Neįgalieji;
- 261.22. Kaliniai;
- 261.23. Imigrantai;
- 261.24. Kiti asmenys.

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

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

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

262.3. Padėti įmonių darbuotojams pasirinkti tolesnį profesinio tobulėjimo kelią;

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

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

262.6. Mažinti socialinę atskirtį ir didinti darbo rinkos veiksmingumą.

263. Profesinio informavimo uždaviniai yra teikti informaciją apie:

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

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

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

263.4. Įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes;

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

263.6. Bendradarbiavimo su profesinio informavimo ir konsultavimo partneriais galimybes.

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

264.1. Pagarba asmeniui, jo profesiniam ketinimui ar apsisprendimui;

264.2. Laisvas ir savarankiškas asmens apsisprendimas, renkantis informacijos teikėjus ir šaltinius;

264.3. Informacijos teikimo objektyvumas, nešališkumas ir konfidencialumas;

264.4. Profesinio informavimo prieinamumas ir lygių galimybių laikymasis teikiant informaciją;

264.5. Profesinio informavimo sistemiškumas ir nuoseklumas;

264.6. Informavimo metodų ir priemonių kompleksiskumas, korektiškumas ir tęstinumas įvertinant asmenines, mokymosi / studijų, ekonomines, geografines, socialines, įsidarbinimo ir kitas galimybes;

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

264.8. Teorinio ir praktinio profesijos pažinimo vienovės principas;

264.9. Profesinio informavimo paslaugų kokybės užtikrinimas ir tobulinimas.

265. Skiriami tokie profesinio informavimo turinio sudarymo principai:

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

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

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

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

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

265.6. *Savirealizacijos ir profesijos rinkimosi vertingumas.* Žmogus privalo save

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

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

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

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

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

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

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

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

267. Kalbant apie profesijas, būtina skirti profesijos ir specialybės sąvokas. *Profesijos* sąvoka atspindi veiklos pobūdį ir atsako į klausimą – ką žmogus veikia? Pvz., jei jis gydo, jo profesija – gydytojas, jei stato – statybininkas, jei moko – mokytojas ir t. t. *Specialybės* sąvoka atspindi „įrankį“, kuriuo praktiškai realizuojama profesinė veikla. Vadinasi, profesija yra platesnė, specialybė – siauresnė sąvoka. Pavyzdžiui, gydyti žmogų galima gydant dantis (profesija – gydytojas, specialybė – stomatologas), širdį (specialybė – kardiologas) ir t. t. Statyti namus gali mūrininkas, tinkuotojas, elektrikas, santechnikas ir t. t. Visų jų profesija – statybininkas, tačiau specialybės skirtingos. Ugdymas – pedagogo profesija. Tačiau ugdo ir ikimokyklinių įstaigų darbuotojai, ir mokytojai, ir treneriai, ir t. t., vadinasi, visų šių darbuotojų profesija – pedagogas, tačiau specialybė skirsis priklausomai nuo ugdymo tikslų kiekvie-

noje minėtų įstaigų (darželyje, mokykloje, sporto mokykloje ir t. t.). Kiekviena minėta specialybė potencialiai yra ir profesija. Pavyzdžiui, mokytojo veikla yra ugdymas. Kadangi žmogus turi keturias ugdyti tinkamas sferas (kūną, jausmus, proto, sąžinę), todėl mokytojo veiklą galime traktuoti kaip profesiją, o pedagoginės specialybės būtų tokios:

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

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

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

267.4. Sąžinės ugdymas, arba visa apimančios mokymo disciplinos (etikos ir tikybos mokymo disciplinos).

268. Vadinasi, mokytojo profesija sieja keturias pedagogines specialybes – kūno, jausmų, proto ir sąžinės. Be abejo, toks išskyrimas yra santykinis, nes ugdymas, kaip ir žmogus, yra vieningas, integralus procesas. Pavyzdžiui, kūno kultūros mokytojas ugdydamas kūną neišvengiamai susiduria ir su jausmų, proto bei sąžinės ugdymu, nes ugdymas, anot S. Šalkauskio, yra pats gyvenimas. Kita vertus, ugdyti kūną galima įvairiais *įrankiais*: gimnastika, žaidimais, plaukimu, lengvąja atletika ir t. t. Tačiau nevalia pamiršti, kad kiekviena specialybė turi paklusti bendriausiems reikalavimams. Kiekvieną *įrankį* reikia naudoti apgalvotai, įvertinus visą būsimo *paveiklo* – žmogaus – turinį. Kitaip tariant, mokykloje dirbantys mokytojai turi elgtis panašiai kaip choro dainininkai, paklusti ne savo įgeidžiams ir norams, bet kūrinio idėjai, jos reikalavimams. Ir proto, ir jausmų, ir kūno lavinimas bei auklėjimas turi ugdyti asmenybę. Detaliau aptardami mokytojo profesiją, jo specialybes, mes tik norime atskleisti, iliustruoti profesijos ir specialybės skirtumus. Parodyti, kad mokytojo profesija yra sudėtinga, vadinasi, sudėtingas ir jo rengimas. Taip pat, kad tai nėra lengvas ir paprastas informacijos apie mokytojo profesiją pateikimas, juo labiau pats darbas.

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

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

271. Paprasčiausia ir pagrindinė forma bendrojo lavinimo mokykloje – *pamoka*. Profesinis informavimas mokykloje gali būti vykdomas ir užklasinėje, užmokyklinėje

ir visuomeninėje veikloje. Efektyvų poveikį duoda skirtingų formų derinimas. Pavyzdžiui, po ekskursijos rekomenduojama dar pasikalbėti su mokiniais.

272. Populiariausios praktikoje paplitusios profesinio informavimo formos:

272.1. Profesinis informavimas per pamokas;

272.2. Ekskursijos į įmones ir profesines mokyklas;

272.3. Susitikimai su atitinkamos profesijos atstovais;

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

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

272.6. Parodos, paskaitos;

272.7. Profesinio informavimo savaitės;

272.8. Teminiai vakarai, konkursai, olimpiados.

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

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

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

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

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

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

276. *Susitikimai su atitinkamos profesijos atstovais*. Tokio tipo susitikimai ne tik



pateikia žinių apie įvairias profesijas, bet ir atlieka auklėjamąjį vaidmenį. Mokiniai turi galimybę tiesiogiai bendrauti, sužinoti faktus apie vienos ar kitos profesijos atstovų darbą. Gauta informacija įtaigesnė nei mokytojų teikiami pavyzdžiai.

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

278. *Speciali literatūra, internetinių duomenų bazių, elektroninių laikmenų ir vaizdinės medžiagos peržiūra bei jos aptarimas.* Profesiniam informavimui skirtą literatūrą sudaro grožinės literatūros kūriniai, mokslinė ir techninė literatūra, žurnalai ir laikraščiai. Mokyklose grožinė literatūra naudojama kaip priemonė gyvenimo keliui išsirinkti. Profesinio informavimo tikslais prasminga naudoti profesinius žurnalus ir laikraščius. Sparčiai plintant informacinėms ir komunikacinėms technologijoms, spausdintus leidinius keičia interneto duomenų bazės, informacija elektroninėse laikmenose ar vaizdo medžiaga, kurioje fiksuota informacija apie profesijas, joms keliamus reikalavimus. Pavyzdžiui, Lietuvoje jau funkcionuoja Atvira informavimo ir konsultavimo sistema (AIKOS).

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

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

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



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

283. Galimi tokie *profesinio informavimo metodai*:

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

283.2. Praktinė-profesinė veikla;

283.3. Vaizdinės medžiagos demonstravimas;

283.4. Specialiosios literatūros skaitymas (skirta profesinės karjeros vadovams);

283.5. Žodiniai metodai (pokalbis);

283.6. Internetinių duomenų bazių lankymas.

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

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

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

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

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

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

290. Informacija apie profesiją paprastai kaupiama *profesiogramose*. Profesiogramose aprašomi pagrindiniai medicininiai, psichofiziologiniai, psichologiniai ir moraliniai reikalavimai kandidato asmenybei, ekonominiai, socialiniai profesijos ypatumai. Remiantis tyrimų duomenimis, sudaromas kompleksinis profesijų apra-

šas ir išspausdinamas profesiografinėje literatūroje. Ji naudojama profesiniam informavimui ir konsultavimui, profesinei atrankai realizuoti. Profesiograma taip pat naudinga asmenims, besirenkantiems profesiją, siekiantiems savianalizės ar kvalifikacijos tinkamumui įvertinti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5.2.2. PROFESINIO VEIKIMO SKATINIMAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

309.2. *Praktinė* (įgyjami kai kurie darbo įgūdžiai);

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

309.4. *Atrankos* (įvertinamas pasirinkimas).

310. *Informacinės funkcijos vykdymo metu formuojasi mokinio profesinė sąmonė, darbo interesai, susidaro tvirtos pažiūros ir įsitikinimai. Praktinės funkcijos atlikimo metu atsiskleidžia žinių įsisavinimo ir įgūdžių lavėjimo dinamika, apibūdinanti mokinio gabumus bei individualumą. Adaptacinės funkcijos įgyvendinimo metu stengiamasi*

*prisitaikyti prie aplinkos. Pagal prisitaikymo dinamiką galima spręsti apie žmogaus moralines, charakterio, aukštosios nervinės veiklos tipologines savybes.*

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

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

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

313.1. Praktiniai ir laboratoriniai darbai per bendrojo lavinimo pamokas;

313.2. Darbinis mokymas dirbtuvėse, įstaigose, įmonėse;

313.3. Diferencijuotas ir sustiprintas atskirų dalykų mokymas;

313.4. Fakultatyvinis mokymas;

313.5. Užklasinė veikla;

313.6. Darbas mokyklinėse ir užmokyklinėse grupėse, klubuose.

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

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

316. *Profesinio veikimo skatinimui keliami pedagoginiai reikalavimai:*

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

316.2. Užtikrinti darbų saugumą;

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

316.4. Profesinio veikimo skatinimo savanoriškumas;

316.5. Skatinimas įsitraukti į profesinę veiklą;

316.6. Tinkamų profesinės veiklos įstaigų parinkimas.

317. Profesinės patirties turtinimas ir profesinio kryptingumo ugdymas bendrojo lavinimo mokykloje turi vykti visada. Čia mokiniui atskleidžiamas veiklos pasaulis, formuojami tam tikros darbo srities rinkimosi motyvai, ugdomi ir tikrinami suge-

bėjimai dirbti. Juk ugdymo paskirtis – parengti mokinį prasmingai gyventi ir veikti sudėtingame šiandieniniame darbo pasaulyje.

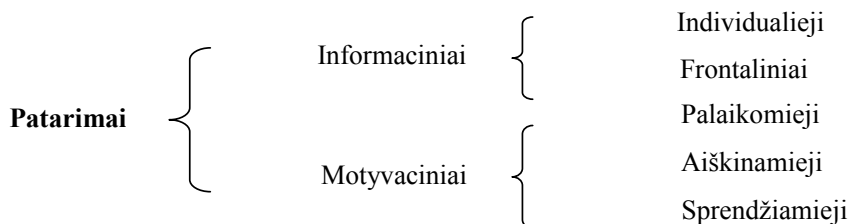
318. Profesijos rinkimasis – tai nuolat vykstantis, ilgalaikis procesas. Kol priimamas galutinis profesijos rinkimosi sprendimas, pereinama per daug dalinių sprendimų. Labai svarbūs yra bendrieji psichologiniai profesijos rinkimosi ir profesinio tinkamumo klausimai. Lemiamas ir pagrindinis profesijos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

### 5.2.3. PATARIMAI IR KONSULTACIJOS

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

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

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



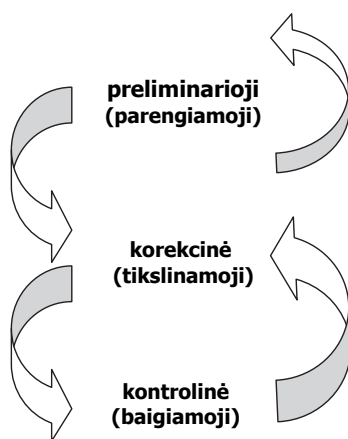
7 pav. Konsultacijų tipai (pagal L. Jovaišą, 1981)

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

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

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

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



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

326. *Preliminariosi konsultacija.* Bendrojo lavinimo mokyklose dažniausiai ją atlieka mokyklos mokytojai, klasių vadovai, gerai pažįstantys savo auklėtinius. Preliminariosios konsultacijos gali būti atliekamos ir profesinio konsultavimo centruose profesionalių konsultantų. Susipažinus su pirmaisiais mokinių profesiniais ketinimais svarstoma, kiek tie ketinimai yra racionalūs, kiek atitinka mokinių fizines, psichines galimybes. Svarstymų išvados mokiniams pateikiamos pokalbio individualiai metu. Konsultantas pritaria mokinio pasirinkimui arba rekomenduoja papildomai pasidomėti profesiniam konsultavimui skirta medžiaga. Tai žvalgomasis, *informa-*



*vimui* skirtas laikotarpis. Tačiau jo metu konsultantas atsakingai renka medžiagą korekcinei konsultacijai.

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

327.1. Stebėjimų, pokalbių ir kitų tyrimų;

327.2. Mokyklos darbuotojų, kurie konsultuojamąjį auklėja, moko, gydo;

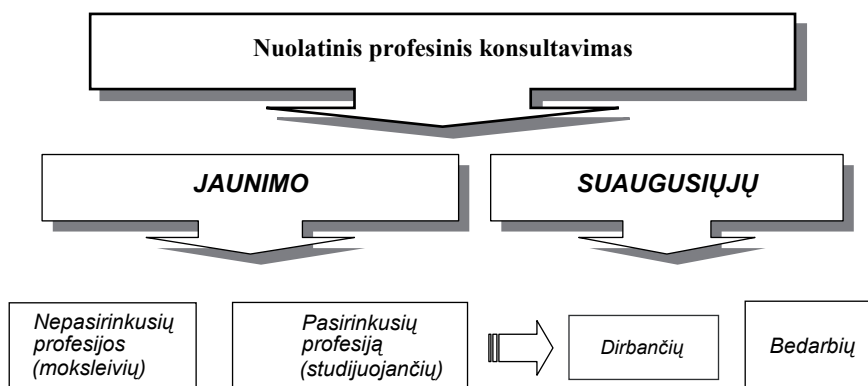
327.3. Konsultuojamojo tėvų;

327.4. Konsultuojamojo draugų.

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

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

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



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



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

- 331.1. Puikūs charakterio bruožai;
- 331.2. Sugebėjimas greitai suvokti ir spręsti;
- 331.3. Aukštasis išsilavinimas;
- 331.4. Mokymo darbo patirtis;
- 331.5. Socialinio darbo patirtis;
- 331.6. Ne mažiau kaip 25 metai;
- 331.7. Domėjimasis visuomeniniais mokslais;
- 331.8. Sugebėjimas priimti sprendimus, remiantis gautais duomenimis.

*5 lentelė. Pagalbos konsultuojamajam formos profesinio konsultavimo metu*

Pagalbos formos	Veiklos sritys
Informavimas	Pradinės ir išsamesnės informacijos teikimas
Patarimas	Informacijos paaiškinimas ir interpretavimas
Konsultavimas	Pastangos suprasti mintis, jausmus, poreikius
Vertinimas	Gebėjimų, interesų, gabumų ir pan. vertinimas
Sąlygų sudarymas / perdavimas	Praktinės pagalbos teikimas bendradarbiaujant, surandant daugiau specializuotų agentūrų
Palaikymas	Tiesioginės, kliento vardu vykdomos, derybos su agentūromis
Grįžtamojo ryšio teikimas	Informacijos rinkimas ir profesionalūs patarimai apie problemas, situaciją
Veiklos planavimas	Tikslų nustatymas
Patariamasis konsultavimas (mentorystė, angl. mentoring)	Motyvacijos, pasitikėjimo savimi skatinimas
Mokymas	Grupių mokymosi patirties tobulinimas: sprendimų priėmimas, reprezentaciniai gebėjimai, karjeros planavimo bei darbo paieškos gebėjimai

332. *Konsultavimo paslaugos:*

- 332.1. Vienas ar keli pokalbiai;
- 332.2. Atsitiktinės konsultacijos;
- 332.3. Informacijos teiravimasis tiesiogiai / telefonu;
- 332.4. Patarimų teiravimasis tiesiogiai / telefonu;
- 332.5. Atviras priėjimas prie informacijos šaltinių;
- 332.6. Kompiuteriniai konsultavimo paketai;
- 332.7. Sesijos grupėms, darbo paieškos seminarai;
- 332.8. Gyvenimo aprašymo (CV) rengimo paslauga;
- 332.9. Psichometrinis vertinimas;
- 332.10. Įdarbinimo paslauga;
- 332.11. Laisvų darbo vietų paieškos paslauga;
- 332.12. Patariamasis konsultavimas.

### 5.3. PROFESINIO KONSULTAVIMO BŪDAI

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

333.1. Tiesioginis (vadovavimo);

333.2. Netiesioginis (konsultavimo, geštalto, reflektavimo);

333.3. Mišrusis.

334. *Tiesioginis konsultavimas vyksta tada*, kai konsultantas prisiima atsakomybę už teikiamų patarimų padarinius (vadovavimo strategija). Čia konsultantas yra aktyvioji pokalbio pusė. Jis pateikia interesantui klausimą po klausimo, rinkdamas apie jį informaciją, o iš gautų atsakymų daro išvadas, priima sprendimus dėl konsultuojamojo veiksmų, teikia patarimus ir stebi bei kontroliuoja, kaip jo patarimai yra realizuojami.

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

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

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

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

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

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

341. Konsultavimo metu taikant vadovavimo strategiją, konsultantas dažniausiai tampa autoritetu, kadangi jis geriausiai išmano kliento poreikių tenkinimo ir konsultacinės paramos teikimo būdus. Formuluodamas tikslus aiškiu ir suprantamu klientui būdu, konsultantas siekia, kad ir šių tikslų realizavimas būtų nesunkiai įvertinamas. Pagrindiniai vadovaujamojo konsultavimo bruožai:

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

341.2. Konsultantas parenka pokalbio temą ir vertina kliento pažangą;

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

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

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

342. *Patariamasis konsultavimas* (mentorstė, angl. *mentoring*) – tai kliento motyvavimo, pasitikėjimo savimi skatinimo būdas. Šią strategiją galėtumėme palyginti su socialinio darbuotojo darbu, kuris stengiasi nustatyti kliento poreikius bei padėti šiuos poreikius suprasti, paskatindamas klientą prisiimti atsakomybę už savo veiklą. Konsultanto tikslas – ne vadovauti, bet padėti klientui tobulėti taip, kaip jis pats to nori. Santykiai tarp konsultanto ir konsultuojamojo privalo būti pagrįsti bendradarbiavimu – jie neturi priminti eksperto ir naujoko bendravimo. Čia svarbiausia ne rezultatai, bet prasmingas mokymasis. Tokio mokymosi pasekmė – klientui leidžiama patirti savo pasirinkimų pasekmes. Pagrindiniai patariamojo konsultavimo bruožai yra tokie:

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

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

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

342.4. Patarimai yra pateikiami kaip alternatyvos;

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

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

342.7. Konsultavimo metu sukuriama jauki atmosfera;

342.8. Konsultantas savo veiklą grindžia abipuse pagarba ir supratingumu.

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

344. Pagrindiniai geštalo konsultavimo bruožai yra šie:

344.1. Konsultanto dėmesys yra sutelktas į stebėjimą, siekiant atskleisti klientui savąją patirtį, tačiau jokių būdu nenurodant klientui, kaip jis turi elgtis spręsdamas problemą;

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

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

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

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

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

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

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

## 5.4. SĖKMINGO KONSULTAVIMO SĄLYGOS IR TRIKDŽIAI

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

348. *Pirmas* ir vienas pagrindinių konsultacijos trikdžių yra konsultanto nesugebėjimas suprasti kliento problemos ir konsultavimo poreikių. Iš kliento pusės trikdžiai taip pat susiję su jį kamuojančiomis problemomis ir nesugebėjimu, bijojimu atsiskleisti, išsikalbėti. Svarbu išsiaiškinti ir pačias problemų *priežastis*, nes be to neįmanoma pagrįstai ir patikimai konsultuoti.

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

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

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

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

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

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

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

356. *Devintasis* sėkmingo konsultavimo trikdys – *teigiamos patirties trūkumas*. Jis

pasireiškia vienišumo, savigraužos jausmu, artimųjų kaltinimu. Žmogus nebeturi galimybių bendraudamas su žmonėmis gauti naujų teigiamų emocijų. Todėl asmuo jaučiasi izoliuotas ir vienišas.

357. Neretai nustatomas *dešimtas* galimas sėkmingo konsultavimo trikdys – *blogos žinios*. Šis trikdys dažnai atsiranda konsultavimo metu, kai patariant įvairiais klientą dominančiais klausimais staiga paaiškėja, kad konsultuojamasis adekvačiai neįvertino savo sveikatos būklės norimos įgyti profesijos atžvilgiu arba mokėsi ne tų mokomųjų dalykų, reikalingų stojant į profesinio mokymosi ar studijų instituciją, kurioje galėtų įgyti norimą specialybę. Prie *blogų žinių* priskirtinos ir nesėkmės, kai nepavyksta iš karto padėti žmogui išspręsti jam rūpimų studijų, darbo, tarpasmeninių santykių klausimų (ne visada konsultantas gali garantuoti, kad interesantas įstos į universitetą, kad jį vienaip ar kitaip traktuos kiti žmonės ir t. t.). Tada tenka padėti rasti išeitį, net galbūt formuluoti naujus profesinio gyvenimo tikslus, kaip susitaikyti su neišsprendžiamu klausimu, su beviltiška situacija, kaip numatyti mažiausią riziką ateityje.

### 358. **Klausimai savikontrolei**

358.1. Kokie yra profesinio konsultavimo etapai? Trumpai apibūdinkite kiekvieną.

358.2. Kokius žinote konsultacijos sėkmę lemiančius veiksnius? Išvardykite juos.

358.3. Apibūdinkite Lietuvos profesinio informavimo sistemą.

358.4. Išvardykite profesinio informavimo tikslines grupes, profesinio informavimo vykdytojus.

358.5. Kokie yra profesinio informavimo tikslai?

358.6. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio informavimo teikimo ir profesinio informavimo turinio sudarymo principus.

358.7. Trumpai apibūdinkite profesinio informavimo turinį. Kokią informaciją asmuo turėtų gauti apie kiekvieną profesiją?

358.8. Kuo skiriasi profesijos ir specialybės sąvokos?

358.9. Kokias keturias pedagogines specialybes galima išskirti mokytojo profesijoje?

358.10. Kokios yra populiariausios profesinio informavimo formos? Trumpai apibūdinkite kiekvieną jų.

358.11. Išvardykite ir apibūdinkite profesinio informavimo metodus.

358.12. Kokie parametrai aprašomi profesiogramose?

358.13. Kuo skiriasi profesiograma nuo psichogramos?

358.14. Kokie pedagoginiai reikalavimai keliami profesinio veikimo skatinimui? Kokia jo reikšmė renkantis profesiją?

358.15. Kaip gali būti apibūdinama motyvacinė konsultacija?

358.16. Kokie yra profesijos konsultantui keliami reikalavimai pagal F. Parsoną?

358.17. Kokias žinote konsultacijų rūšis, tipus ir konsultavimo strategijas? Apibūdinkite korekcinės konsultacijos paskirtį. Kaip vykdoma netiesioginio konsultavimo strategija?

358.18. Apibūdinkite pagrindinius sėkmingo konsultavimo trikdžius.

## LITERATŪRA

1. Beresnevičienė D. (1996). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje (psichologiniai pagrindai). Monografija. Vilnius: Pedagogikos institutas.
2. Binet A. (1905). The Experimental Psychology Of Alfred Binet: Selected Papers. Edited by Pollack Robert H., Brenner Margaret W., translated by Frances K. Zetland and Claire Ellis. New York: Springer, 1969.
3. Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.
4. Europos Komisija. (2000). Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. <http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>.
5. Fiorsteris Fr. (1923). Seksualinė etika ir seksualinė pedagogija. Šiauliai: Vilties draugijos leidinys.
6. Fukuyama Sh. (1984). F-test for appraising the ability to choose methodically among occupations. Ashiya, Hyogo, Japan: Ashiya College Press.
7. Fukuyama Sh. (1989). Теоретические основы профессиональной ориентации (под ред. Жилцова Е. Н. Москва)
8. Gardner H. (1993). Multiple Intelligences: the Theory in Practice. New York: Harpercollins.
9. Gardner H. (1993). Frames of Mind: the Theory Multiple Intelligences. New York: Basic Books.
10. Guilford J. P. (1956). The structure of intellect // Psychological Bulletin, 53 (4), p. 267–293. New York: McGraw-Hill.
11. Guilford J. P. (1967). The Nature of Human intelligence. New York: McGraw-Hill.
12. Guilford J. P., Hoepfner R. (1971). The Analysis of Intelligence. New York: McGraw-Hill.
13. Holland J. L. (1973). Making Vocational Choices. Theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
14. Jatautaitė B. (1993). Vyresniųjų moksleivių darbinio apsisprendimo sunkumai ir trūkumai // Acta Paedagogica Vilnensia. Vilnius.
15. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa.
16. Jovaiša L. (1978). Profesinio orientavimo pedagogika. Kaunas: Šviesa.
17. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: agora.
18. Justickis V. (1984). Nepilnamečių teisės pažeidėjų charakterio nukrypimai. Kaunas: Šviesa.
19. Kantas I. (1996). Grynojo proto kritika (2-asis leidimas). Vilnius: Mintis.
20. Karjeros projektavimo vadovas. (2005). Kaunas: VDU leidykla.
21. Koivumaki K. (2006). Socialinis-dinaminis konsultavimas. Teorija ir praktika. (Tarpt. konf. „Euroguidance: gidas į Europą“ medž.). 2006-06-06. Vilnius: Euroguidance.



22. Komenskis J. A. (1975). *Pedagoginiai raštai*. Kaunas: Šviesa.
23. Komenskis J. A. (1986). *Pedagoginiai raštai*. Kaunas: Šviesa.
24. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
25. Laužikas J. (1937). Kuo aš būsiu? // *Mokslo dienos*. Nr. 6/7.
26. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. ISAK-739/A1-116. (2005). Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas. [http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739\\_A1-116\(2\).Doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116(2).Doc).
27. Long K. L. (2002). *The relationship of educational choice to self-efficacy, outcome expectations, vocational identity, and career goals among high school students*. The Florida State University. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3042025>.
28. Lukšaitė I. (1991). *Biržų mokyklos rektoriaus A. Rasijaus švietimo projektai. Lietuvos pedagoginės minties raida XVI–XVII a. kultūros veikėjų raštuose: straipsnių rinkinys*. Kaunas: Šviesa.
29. Maceina A. (1990). *Raštai 3*. Vilnius: Mintis.
30. Maldeikis P. (1939). *Inteligencija ir jos tyrimas*. Kaunas.
31. Martynaitis J. (1972). *Testų teorija ir praktika buržuazinėje Lietuvoje. Psichodiagnostikos problemos*. Vilnius.
32. Parson F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
33. Paulavičius K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU.
34. Platonas (1981). *Valstybė*. I d. Vilnius: Mintis.
35. Platonas (1981). *Valstybė*. II d. Vilnius: Mintis.
36. Pukelis K. (2003). *Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 6. Kaunas: VDU leidykla, p. 66–75.
37. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). *Vocational Counselling For The Career Designing: Change of Paradigms // Vocational Education: Research and Reality*. No. 5.
38. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
39. Sternbergas R. (1998). *In Search of the Human Mind*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
40. Super D. E. (1961). *Consistency and Wisdom of Vocational Preference as Indices of Vocational Maturity in the Ninth Grade // Journal of Educational Psychology* 62. No 1.
41. Super D. E. (1990). *Archway of Career Determinant*. San-Francisco: Jossey-Bass.
42. *Švietimo programų mainų fondas*. (2007). *Profesinės karjeros vadovas*. [www.euroguidance.lt](http://www.euroguidance.lt).



43. Vabalas-Gudaitis J. (1938). Pedagoginio pašaukimo sąvoka // Mokykla ir gyvenimas. Nr. 6/7.
44. Želvys R. (1995). Bendravimo psichologija. Vilnius: Valstybinis leidybos centras.
45. Ковалёв А. Г. (1970). Психология личности. Москва: Просвещение.

## 4.6. PROFESINIO KONSULTAVIMO SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMA

### TURINYS

1. PROGRAMOS PAGRINDIMAS IR TRUMPAS APIBŪDINIMAS . . . . .	139
2. PROGRAMOS TIKSLAS, UŽDAVINIAI IR ĮGYVENDINIMAS . . . . .	142
3. PROGRAMOS KŪRIMO PARAMETRAI . . . . .	143
3.1. Mokymo ir mokymosi filosofija. . . . .	143
3.2. Vertinimo būdai ir metodai . . . . .	143
3.3. Pagalba programos dalyviams . . . . .	143
4. MOKYMO STRUKTŪRA, TURINYS IR ORGANIZAVIMAS. . . . .	144
4.1. Mokymo programos struktūra ir turinys. . . . .	144
4.2. Programos organizavimas. . . . .	144
4.3. Sertifikavimas . . . . .	145
5. PROGRAMOS VADYBA. . . . .	145
5.1. Modulo dėstytojo atsakomybė . . . . .	145
5.2. Modulo dalyvių atsakomybė. . . . .	145
5.3. Grįžtamasis ryšys ir peržiūra. . . . .	145
5.4. Programos įvertinimas ir tobulinimas . . . . .	146
6. REIKALAVIMAI PROGRAMAI APRŪPINTI. . . . .	146
7. PROFESINIO KONSULTAVIMO SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS MODULIŲ APRAŠAI . . . . .	146
7.1. Modulo Nr. 1 „Profesinės karjeros tyrimai“ aprašas . . . . .	146
7.2. Modulo Nr. 2 „Darbo rinkos vadyba ir tyrimai“ aprašas . . . . .	149
7.3. Modulo Nr. 3 „Gebėjimų įvertinimas ir darbo paieška“ aprašas . . . . .	150
7.4. Modulo Nr. 4 „Individualus ir grupinis konsultavimas“ aprašas . . . . .	152

## 1. PROGRAMOS PAGRINDIMAS IR TRUMPAS APIBŪDINIMAS

Vykstant Lietuvos ekonomikos restruktūrizacijai ir jos integracijai į Europos Sąjungos ekonomines struktūras, ypač svarbiu uždaviniu tampa tikslingas ir efektyvus žmogiškųjų išteklių naudojimas, kurį lemia profesinio mokymo pasiūlos ir darbo rinkos paklausos sąveika. Vienu iš pagrindinių veiksnių galima įvardyti karjeros projektavimą – nuolatinės žmogaus pastangas įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasinti savo gyvenimą. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos, kaip sėkmingo, nuolatinio karjeros projektavimo prielaida, pripažįstamos vienu aktualiausių mokymosi visą gyvenimą strategijos elementų. Europos komisijos mokymosi visą gyvenimą memorandume pabrėžiama, kad profesinio informavimo ir konsultavimo bei karjeros planavimo paslaugų plėtotės uždavinys – užtikrinti, kad kiekvienas asmuo galėtų lengvai gauti kokybiškos informacijos bei patarimų, susijusių su mokymosi ir profesinės veiklos galimybėmis visą gyvenimą.

Profesinio orientavimo strategijoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymu Nr. ISAK -1635/A1-180, keliami šie profesinio informavimo ir konsultavimo tikslai: Lietuvos žmonėms teikti kokybišką informaciją apie mokymosi ir įsidarbinimo galimybes; teikti kokybiškas karjeros konsultavimo paslaugas visiems gyventojams, neatsižvelgiant į jų amžių, lytį, tautybę ar gyvenamąją vietą bei socialinę padėtį, pagal individualius ir visuomenės poreikius; gerinti jaunų žmonių ir suaugusiųjų įsidarbinimo gebėjimus, skatinti jų verslumą ir nuolatinį žinių siekimą; ugdyti žmonių socialinį aktyvumą ir atsakomybę už savo profesinę veiklą siekiant išvengti nedarbo. Akivaizdžia sėkmingo išvardytų tikslų įgyvendinimo kliūtimi tampa kvalifikuotų specialistų, dirbančių profesinio informavimo ir konsultavimo srityje, nebuvimas, kadangi šalies aukštojo mokslo įstaigos jų nerengia, o šių specialistų kvalifikacijai tobulinti skiriama nepakankamai dėmesio. Atsižvelgiant į Lietuvos ekonominės, socialinės plėtros perspektyvą, šaliai tapus Europos Sąjungos nare, didėjanti profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų paklausa lemia poreikį parengti profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programą (toliau – Programa). Programa, skirta profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijai tobulinti, padės gerinti profesinio konsultavimo paslaugų kokybę.

Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos būtinumą pagrindžia ir profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo plano (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro bei socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. ISAK-415/ Aa1-71, punktas 3.1.5.) gairės: „universitetuose ir kolegijose rengti profesijos konsultantus, įtraukti į pedagogų, socialinių

pedagogų mokymo programą profesinio orientavimo kursą“.

Pagrindiniai programos turinio ir realizavimo tikslai atitinka Lietuvos Respublikos švietimo ir profesinio rengimo teisinių dokumentų nuostatas:

1. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853);
2. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo (Žin., 1997, Nr. 98-2478);
3. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymo (Žin., 2007, Nr. 43-1627);
4. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo (Žin., 2000, Nr. 27-715);
5. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo, mokslo ir studijų įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo (Žin., 2006, Nr. 87-3395);
6. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymo (Žin., 1998, Nr. 66-1909);
7. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metams (Žin., 2003, Nr. 71-3216);
8. Profesinio orientavimo strategijos (Žin., 2004, Nr. 56-1957).

Rengiant programą buvo atsižvelgta į kitų Europos šalių patirtį ir tarptautinių ES programų (Leonardo da Vinči, PHARE ir kitų) projektų, skirtų profesiniam informavimui ir konsultavimui, rezultatus.

Rengiant Programą remtasi „Profesijos konsultanto rengimo standarte“ (2007) apibrėžtais pagrindiniais profesijos konsultantų rengimo parametrais: intelektualiniais, materialiniais ir finansiniais ištekliais, studijų tikslais bei turiniu, pasiekimų vertinimo kriterijais ir kt.

Rengiant Programą, parenkant modulių temas, remtasi „Profesijos konsultantų kvalifikacijos poreikių nustatymo metodika“ ir joje pateiktais tyrimų duomenimis.

Apibendrinat profesijos konsultantų kvalifikacijos poreikių nustatymo tyrimo rezultatus, remiantis ekspertų vertinimais, labiausiai profesijos konsultantams trūksta ir reikia tobulinti šiuos gebėjimus:

1. Planuoti ir atlikti profesinės karjeros tyrimus;
2. Parinkti ir taikyti tyrimo metodus;
3. Apdoroti tyrimo duomenis;
4. Atlikti profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus;
5. Konsultuoti dėl darbo rinkos kaitos perspektyvų;
6. Konsultuoti dėl darbo ir karjeros galimybių, įgijus kvalifikaciją;
7. Sudaryti profesinio tobulėjimo planą.

Ekspertų nuomone, patys silpniausi profesijos konsultantų gebėjimai yra profesinio konsultavimo kokybės vertinimo srityje.

Apibendrinus profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikių tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad profesijos konsultantams labiausiai reikia tobulinti šiuos gebėjimus:

1. Konfliktų valdymas;
2. Konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymas;
3. Klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimas;

4. Profesinio konsultavimo tyrimų atlikimas;  
 5. Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais bei tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais;

6. Profesinio konsultavimo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių analizė.

Palyginus pateiktus profesijos konsultantų tobulintinus gebėjimus su ekspertų išskirtais profesijos konsultantų trūkstamų gebėjimų tobulinimui būtinų suteikti žinių prioritetais, planuojant profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo programą, išskiriami šie svarbiausi trūkstami gebėjimai, kurių tobulinimą reikėtų laikyti prioritetiniu:

1. Asmenybės pažinimo tyrimai;
2. Profesijų, kvalifikacijos, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimai;
3. Konfliktų valdymas;
4. Konsultavimo teorijų, strategijų ir principų taikymas;
5. Konsultavimo paslaugų efektyvumo vertinimas.

Remiantis atliktų eksperimentu ir profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo tyrimų rezultatais, galima sukurti profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programą, sudarytą iš keturių modulių: „Profesinės karjeros tyrimai“, „Darbo rinkos vadyba ir tyrimai“, „Gebėjimų įvertinimas ir darbo paieška“, „Individualus ir grupinis konsultavimas“.

Nuoseklus mokymosi profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa yra:

1. Modulinė (trukmė – 480 akad. val.);
2. Skirta profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijai tobulinti;
3. Besiremianti programos dalyvio patirtimi;
4. Lanksti, sudaranti galimybę ją tobulinti;
5. Įtraukianti vertinimą už mokymąsi;
6. Suteikianti sertifikatą.

Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa rengiama Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijai vykdant projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“. Šio projekto tikslas yra sukurti Lietuvos profesinio orientavimo sistemą, kurią sudarytų profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo posistemės, leidžiančios plėtoti profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas atsižvelgiant į šalies ekonominės bei socialinės raidos perspektyvas ir individualius kiekvieno visuomenės nario poreikius. Siekiant šio tikslo, projekto metu suplanuotos tokios pagrindinės veiklos grupės: profesinio informavimo ir konsultavimo normatyvinių dokumentų bei mokymo programų sukūrimas ir specialistų mokymas.

Projektas „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ yra remiamas Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis, įgyvendinant Lietuvos 2004–2006 m. Bendrojo programavimo dokumento (BPD) 2 prioriteto „Žmogiškųjų išteklių plėtra“ 2.4 priemonę „Mokymosi visą gyvenimą sąlygų plėtojimas“.

## 2. PROGRAMOS TIKSLAS, UŽDAVINIAI IR ĮGYVENDINIMAS

Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos tikslas yra sudaryti galimybes profesinio konsultavimo specialistams įgyti pagrindinių profesiniam konsultavimui reikalingų kompetencijų, suteikti žinių apie profesinės karjeros tyrimus, darbo rinkos vadybą, gebėjimų įvertinimą ir darbo paiešką, individualų ir grupinį konsultavimą bei paskatinti Programos dalyvius pritaikyti naujai įgytas teorines žinias ir praktinius gebėjimus profesinio konsultavimo paslaugų kokybei gerinti.

Siekiant užsibrėžto Programos tikslo, būtina įgyvendinti šiuos uždavinius:

1. Suteikti profesinio konsultavimo specialistams žinių apie profesinės karjeros tyrimų, pašaukimo sampratą, asmens pažinimo ir profesijų tyrimus, profesiogramų bei psichogramų struktūrą ir kt.;

2. Suteikti profesinio konsultavimo specialistams žinių apie darbo rinkos sampratą, struktūrą, kaitą, vadybą, politiką ir tyrimus, darbo rinkos tyrimų naudojimo galimybes vykdant profesinį konsultavimą ir kt.;

3. Suteikti profesinio konsultavimo specialistams žinių apie kvalifikacijos, kompetencijos ir gebėjimo sampratą, gabumų pažinimo, gebėjimų nustatymo ir atrankos tyrimus, darbo paieškos strategijas ir įsidarbinimo technikas, įsidarbinimo galimybes, įgijus konkrečią kvalifikaciją ir kt.;

4. Suteikti profesinio konsultavimo specialistams žinių apie profesinio individualaus ir grupinio konsultavimo metodologines koncepcijas, formas, metodus, trikdžius, etiką, naudojimo ypatumus ir kt.;

5. Įsisavinę Programą, dalyviai įgytas žinias galės panaudoti vykdydami profesinę veiklą.

Programos įgyvendinimo metu kvalifikaciją tobulins profesinio konsultavimo specialistai.

Minimalus kvalifikacinis reikalavimas Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos vykdytojams – ne žemesnis kaip socialinių mokslų daktaro laipsnis.

### 3. PROGRAMOS KŪRIMO PARAMETRAI

#### 3.1. MOKYMO IR MOKYMOSI FILOSOFIJA

Programos filosofiją grindžia vertybės:

1. Kolegialumas ir bendradarbiavimas;
2. Kompetencija, lygybė ir įtraukimas į mokymosi veiklą;
3. Dalyvio autonomija ir mokymosi veiklos akcentavimas;
4. Programos dalyvio, kaip reflektuojančio praktiko, suvokimas.

Nuosekliojo mokymosi modulinę programą apibūdinantys parametrai:

1. Dalyviai – profesinio konsultavimo specialistai;
2. Programa, sudaryta iš atskirų modulių;
3. Žinių ir įgūdžių ugdymas, grindžiamas juos atitinkančiomis teorijomis;
4. Programos turinys ir metodai, atspindintys interaktyvius mokymo ir mokymosi modelius;
5. Patirtinio mokymosi principas: dalyvių turimų profesinių žinių ir patirties naudojimas mokantis;
6. Reflektavimas ir savianalizė, skatinantys profesinį tobulėjimą;
7. Dalyvių mokymosi poreikių įvertinimas ir lankstumas koreguojant Programą.

#### 3.2. VERTINIMO BŪDAI IR METODAI

Programos dalyvių mokymosi rezultatai įvertinami po kiekvieno modulio, remiantis modulio metu sudarytais individualiais pasiekimų aplankais, t. y. atliktomis praktinėmis užduotimis. Vertinimo kriterijai bei formos aprašyti atskirai kiekviename modulyje. Ši informacija pateikiama visiems programos dalyviams modulio dėstyto pradžioje. Mokymąsi vertina modulio dėstytojas.

#### 3.3. PAGALBA PROGRAMOS DALYVIAMS

Programos vadovas yra atsakingas už visapusišką Programos įgyvendinimą. Modulio dėstytojas teikia metodinę pagalbą besimokantiejiems ir yra atsakingas už kiekvieno modulio įgyvendinimą. Programos dalyviams teikiama visapusiška mokymosi pagalba. Už tai atsakingas programos vadovas ir modulio dėstytojas.

## 4. MOKYMO STRUKTŪRA, TURINYS IR ORGANIZAVIMAS

### 4.1. MOKYMO PROGRAMOS STRUKTŪRA IR TURINYS

Modulinę profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programą sudaro 4 moduliai. Programos trukmė – 480 akademinį valandų. (Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos struktūra ir turinys pateikiami 1 lentelėje).

*1 lentelė. Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos struktūra ir turinys*

Nr.	Modulio pavadinimas	Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo modulių apimtis, akad. val.				
		Teorinis mokymas	Praktinis mokymas	Savarankiškas darbas	Pasirengimas atsiskaityti	Iš viso
1.	Profesinės karjeros tyrimai	16	8	60	36	120
2.	Darbo rinkos vadyba ir tyrimai	16	8	60	36	120
3.	Gebėjimų įvertinimas ir darbo paieška	16	8	60	36	120
4.	Individualus ir grupinis konsultavimas	16	8	60	36	120
Iš viso:		64	32	240	144	480

### 4.2. PROGRAMOS ORGANIZAVIMAS

Programos įgyvendinimo metu suteikiama ne tik teorinių žinių, bet ir tobulinami specialistų praktiniai gebėjimai.

Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo mokymo programą išbandys 50 profesijos konsultantų. Vėliau Programa dar bus tobulinama. Išbandant Programą profesinio konsultavimo specialistai bus mokomi dviem etapais. Pirmajame etape profesinio konsultavimo specialistai lankys teorinius užsiėmimus (kiekviename modulyje po 16 akad. val.), po kurių jie gaus užduotis savarankiškam darbui. Antrajame etape profesinio konsultavimo specialistai turės praktinių užsi-



ėmimų (kiekviename modulyje po 8 akad. val.), po kurių modulio dėstytojui jie pateiks mokymosi pasiekimų aplanką.

### 4.3. SERTIFIKAVIMAS

Sėkmingai baigus programą, remiantis pasiekimų aplanke sukauptais mokymosi rezultatų duomenimis, Programos dalyviams įteikiami Vytauto Didžiojo universiteto sertifikatai, nurodantys Programos įgyvendinimo metu įgytą kompetenciją.

## 5. PROGRAMOS VADYBA

### 5.1. MODULIO DĖSTYTOJO ATSAKOMYBĖ

1. Visapusiškas vadovavimas moduliui užtikrinant efektyvų bendravimą tarp modulio dalyvių;
2. Strateginis modulio turinio ir įgyvendinimo planavimas;
3. Modulio išteklių planavimas;
4. Sąveika su administraciniais darbuotojais, kad būtų galima administruoti ir nustatyti modulio vertinimo tvarką;
5. Modulio dokumentų tvarkymas;
6. Modulio dalyvių interesų palaikymas;
7. Kokybės užtikrinimo grįžtamoju ryšiu palaikymas.

### 5.2. MODULIO DALYVIŲ ATSAKOMYBĖ

Modulio dalyviai, būdami atsakingi už savo mokymosi rezultatus, įsipareigoja laikytis bendrų modulio įgyvendinimo taisyklių (taisyklės yra aptariamose prieš kiekvieną modulį su jo vadovu ar dėstytoju), aktyviai dalyvauti įgyvendinant modulį.

### 5.3. GRĮŽTAMASIS RYŠYS IR PERŽIŪRA

Besimokančiųjų grįžtamojo ryšio gavimo mechanizmai: modulio dėstytojo ataskaitos ir grįžtamasis ryšys gaunamas Programos dalyviams užpildžius pateiktas anketas.

## 5.4. PROGRAMOS ĮVERTINIMAS IR TOBULINIMAS

Programa yra nuolat vertinama grįžtamuju ryšiu ir ekspertiniu vertinimu. Turi būti skiriami vidiniai (modulių dėstytojai) ir išoriniai (darbdavių atstovai ir kiti) vertintojai. Remiantis vertinimo rezultatais, yra atnaujinamas mokymo ir mokymosi turinys modulio ir visos Programos lygmenyse. Ypatingas dėmesys yra skiriamas individualiems modulio dalyvių mokymosi poreikiams tenkinti.

## 6. REIKALAVIMAI PROGRAMAI APRŪPINTI

1. Programos įgyvendintojams rekomenduojama parengti dalomąją medžiagą modulių dalyviams, kurią sudarytų: modulio aprašas; dalomoji medžiaga (skaidrės), kurią dėstytojas naudoja įgyvendindamas modulį; praktinės užduotys ir literatūros sąrašas.

2. Programos įgyvendintojams taip pat rekomenduojama numatyti auditorijas, tinkančias naudotis internetu ir aktyviems mokymosi metodams (pvz., darbo grupėmis ir kt.) taikyti.

## 7. PROFESINIO KONSULTAVIMO SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS MODULIŲ APRAŠAI

### 7.1. MODULIO NR. 1 „PROFESINĖS KARJEROS TYRIMAI“ APRAŠAS

**1. MODULIO APIMTIS** – 120 akad. val.

**2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE**

Tai pirmasis Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos modulis, skirtas profesinio konsultavimo specialistams pagilinti žinias ir patobulinti gebėjimus profesinės karjeros tyrimų srityje.

Modulį sudaro 120 akad. valandų. Iš jų 16 akad. val. skirta teoriniams užsiėmimams, 8 akad. val. – praktiniams užsiėmimams, 60 akad. val. – savarankiškam darbui ir 36 akad. val. – rengimuisi atsiskaityti.

**Modulio tikslas** – plėtoti profesinio konsultavimo specialistų kompetenciją profesinės karjeros tyrimų ir jų praktinio taikymo srityje.

**3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS** (*remiantis „Profesijos konsultanto rengimo standartu“*)

B3.1. Išmokti projektuoti ir atlikti nesudėtingus profesinio konsultavimo tyrimus.

B7.2. Išmokti konsultuoti savęs pažinimo srityje.

B7.4. Išmokti konsultuoti profesijų turinio ir profesijos rinkimosi klausimais.

**4. NUMATOMI STUDIJŲ REZULTATAI**

Išklausę modulį, dalyviai gebės:

1. Atlikti pasirinkto karjeros kelio ir profesinio pašaukimo analizę konkrečiu aprašytu atveju.
2. Atlikti asmens charakteristikų atitikties profesijos keliamiems reikalavimams analizę konkrečiu aprašytu atveju.
3. Atlikti individualios karjeros plėtros galimybių prognozę konkrečiu aprašytu atveju ir pritaikyti ją profesijos konsultanto veikloje.
4. Apibūdinti konkrečios profesijos keliamus reikalavimus ir uždavinius žmogaus gebėjimams, sveikatai, galimas kontraindikacijas.
5. Įvardyti pagrindinius skirtumus tarp profesijos, specialybės ir specializacijos.
6. Išvardyti ir apibūdinti ekonominius-socialinius profesijos ypatumus.
7. Išvardyti informacijos šaltinius apie profesijas ir įvairių profesijų paklausą bei sudaryti jų tvarkymo matricą.

**5. MODULIO TURINYS**

1. Profesinės karjeros tyrimų samprata (apimtis – 4 akad. val.).
2. Asmens pažinimo tyrimai (apimtis – 12 akad. val.).
3. Asmuo ir jį apibūdinančios charakteristikos (apimtis – 8 akad. val.).
4. Asmenybės pažinimas ir struktūra (apimtis – 8 akad. val.).
5. Pašaukimo samprata (apimtis – 12 akad. val.).
6. Asmenybės intelekto formos pažinimo metodai (apimtis – 4 akad. val.).
7. Asmenybės pažinimo tyrimų metodai (apimtis – 6 akad. val.).
8. Žmogaus charakterio savybių tyrimo metodai (apimtis – 6 akad. val.).
9. Kontraindikacijos ir profesijos rinkimasis (apimtis – 6 akad. val.).
10. Profesinio veikimo skatinimas (apimtis – 10 akad. val.).
11. Profesijos samprata (apimtis – 10 akad. val.).
12. Profesijų klasifikavimo sistemos (apimtis – 8 akad. val.).
13. Profesijų tyrimų tikslai, tipai ir metodai (apimtis – 8 akad. val.).
14. Profesijų tyrimų informacijos šaltiniai (apimtis – 8 akad. val.).
15. Profesiograma ir psihograma (apimtis – 10 akad. val.).

**6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOŠI METODAI**

Mokymosi metodai grindžiami besimokančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu: partnerystės principais grįstu darbu, darbu grupėmis, atvejų analize, diskusijomis.

**7. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ STUDIJŲ REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI**

1. Apibrėžti asmenybės pasirengimo rinktis profesiją kriterijai.
2. Apibrėžti pagrindiniai asmenybės pažinimo tyrimų metodai ir numatytos jų taikymo galimybės konsultuojant.
3. Sudarytas tikslinės grupės profesinių planų žemėlapis.
4. Sudaryta konkrečios profesijos psihograma arba profesiograma.
5. Įvertintos individualios galimybės įgyti kvalifikaciją ir nustatyti konsultavimo poreikiai

konkrečiu aprašytu atveju.

6. Paaiškinta profesijos samprata.

7. Išvardyti ir paaiškinti profesijos tyrimų tikslai, tipai ir metodai.

8. Pristatyti ir apibūdinti pagrindiniai profesijų tyrimų informacijos šaltiniai.

### **8. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS**

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

### **9. LITERATŪRA**

Aukštikalnytė D. (1999). Talentingas vaikas šeimoje // Tavo vaikas. Nr. 3.

Bolles R. N. (2005). Kokios spalvos tavasis parašius? Kaunas: Mijalba.

Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.

Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: KPI.

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

Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU leidykla.

Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: KU.

Mayers D. G. (2000). Psichologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika.

Pukelis K. (1995). Mokytojų rengimas ir tautos kultūra. Kaunas: Versmė.

Pukelis K. (1998). Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos. Kaunas: VDU leidykla.

Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 6. Kaunas: VDU leidykla.

Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5. Kaunas: VDU leidykla.

### **10. INTERNETO ADRESAI**

AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?Mlval=/DizPirmas.html>)

*Euroguidance* (<http://euroguidance.lt>)

Gebėjimų klausimynas (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)

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

Interesų klausimynas (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)

Lietuvos profesijų klasifikatoriaus taikymo apžvalga ([http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=4\\_1&strid=7](http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=4_1&strid=7))

Lietuvos profesijų klasifikatorius (<http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/>)

Profesijos rinkimosi klaidos (<http://www.tpu.ru/html/mistakes.htm>)

Profesijų klasifikatorius (<http://www.ldrmt.lt/mod/klasifikatorius/>)

Profesijų pasaulis (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)

Savęs vertinimas (<http://www.cdm.uwaterloo.ca/step1.asp>)

## 7.2. MODULIO NR. 2 „DARBO RINKOS VADYBA IR TYRIMAI“ APRAŠAS

<p><b>1. MODULIO APIMTIS</b> – 120 akad. val.</p>
<p><b>2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE</b></p> <p>Tai antrasis Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos modulis, skirtas profesinio konsultavimo specialistams pagilinti žinias ir patobulinti gebėjimus darbo rinkos vadybos ir tyrimų srityje.</p> <p>Modulį sudaro 120 akad. valandų. Iš jų 16 akad. val. skirta teoriniams užsiėmimams, 8 akad. val. – praktiniams užsiėmimams, 60 akad. val. – savarankiškam darbui ir 36 akad. val. – rengimuisi atsiskaityti.</p> <p><b>Modulio tikslas</b> – plėtoti profesinio konsultavimo specialistų kompetenciją darbo rinkos vadybos, tyrimų ir jų praktinio taikymo srityse.</p>
<p><b>3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS</b> (<i>remiantis „Profesijos konsultanto rengimo standartu“</i>)</p> <p>B5.1. Išmokti atlikti nesudėtingus profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus.</p> <p>B7.3. Išmokti konsultuoti darbo rinkos struktūros ir kaitos klausimais.</p>
<p><b>4. NUMATOMI STUDIJŲ REZULTATAI</b></p> <p>Išklausę modulį, dalyviai gebės:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apibrėžti profesinio rengimo ir darbo rinkos vadybos sąsajas.</li> <li>2. Analizuoti darbo rinkos politiką, vertinti jos efektyvumą, apibrėžti profesinio konsultavimo vaidmenį aktyvioje darbo rinkos politikoje.</li> <li>3. Kritiškai analizuoti ir taikyti darbo rinkos vadybos teorijas.</li> <li>4. Apibrėžti pagrindinius darbo rinkos tyrimo metodus, jų tikslus ir uždavinius.</li> <li>5. Atlikti veiklos sektoriaus, profesijų tyrimus, veiklos funkcinę analizę ir interpretuoti jų rezultatus kuriant bei tobulinant profesinio mokymo modulius ir programas.</li> </ol>
<p><b>5. MODULIO TURINYS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Darbo rinkos samprata (apimtis – 6 akad. val.).</li> <li>2. Darbo rinkos struktūra (apimtis – 6 akad. val.).</li> <li>3. Darbo rinkos tyrimų tikslai, tipai ir metodai (apimtis – 14 akad. val.).</li> <li>4. Darbo rinkos tyrimų informacijos šaltiniai (apimtis – 10 akad. val.).</li> <li>5. Darbo rinkos kaita ir jos parametrai (apimtis – 10 akad. val.).</li> <li>6. Darbo rinkos sistemos pagrindai (apimtis – 10 akad. val.).</li> <li>7. Darbo rinkos kaita ir profesinis rengimas (apimtis – 14 akad. val.).</li> <li>8. Darbo rinkos vadybos pagrindai (apimtis – 10 akad. val.).</li> <li>9. Pasyvioji ir aktyvioji darbo rinkos politika (apimtis – 6 akad. val.).</li> <li>10. Darbo rinkos tyrimai (apimtis – 12 akad. val.).</li> <li>11. Darbo rinka ir profesinė socializacija (apimtis – 8 akad. val.).</li> <li>12. Darbo rinkos tyrimai ir profesinis konsultavimas (apimtis – 14 akad. val.).</li> </ol>
<p><b>6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOŠI METODAI</b></p> <p>Mokymosi metodai grindžiami bendradarbiavimo principu: paskaita, grupės darbu, atvejų analize, grupine diskusija.</p>
<p><b>7. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ STUDIJŲ PASIEKIMŲ VERTINIMO KRITERIJAI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paaiškinta darbo rinkos samprata ir pristatyti jos struktūrų tipai.</li> <li>2. Apibūdinta darbo rinkos situacija pagal aprašytą atvejį.</li> </ol>

3. Apibūdinti darbo rinkos kaitos požymiai.
4. Sumodeliuota konsultavimo eiga naudojant atliktą nesudėtingą darbo rinkos tyrimą.
5. Sumodeliuota ir pademonstruota konsultavimo eiga naudojant kitų tyrimų rezultatus apie darbo rinkos poreikius ir karjeros perspektyvas atskirose darbo pasaulio srityse.
6. Įvertintos darbo rinkos tyrimo duomenų panaudojimo galimybės atliekant darbo rinkos profesinį ir karjeros konsultavimą.

#### **8. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS**

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

#### **9. LITERATŪRA**

Darbo ir socialinių tyrimų institutas. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora.  
 Development of vocational education and training standards – the impact of labour market information. (2001). European Training Foundation. [www.etf.eu.int](http://www.etf.eu.int)  
 Kinderis R. (2004). Lietuvos darbo išteklių tyrimas: mokomoji knyga. Vilnius: Ciklonas.  
 Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU leidykla.  
 Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. (2003). Kvalifikacijų analizės vadovas. Vilnius: Agora.  
 Navickas V., Paulavičius K. (1999). Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. Vilnius: VPU.  
 Paulavičius B. (1998). Darbo rinka. Vilnius: VPU.

#### **10. INTERNETO ADRESAI**

AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?Mlval=/DizPirmas.html>)  
 EURES Lietuva ([www.ldb.lt/eures](http://www.ldb.lt/eures))  
 Lietuvos darbo birža ([www.ldb.lt](http://www.ldb.lt))  
 PLOTEUS (<http://europa.eu.int/ploteus/portal/>)

### 7.3. MODULIO NR. 3 „GEBĖJIMŲ ĮVERTINIMAS IR DARBO PAIEŠKA“ APRAŠAS

**1. MODULIO APIMTIS** – 120 akad. val.

#### **2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE**

Tai trečiasis Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos modulis, skirtas profesinio konsultavimo specialistams pagilinti savo žinias klientų gebėjimų įvertinimo ir darbo paieškos srityse.

Modulį sudaro 120 akad. valandų. Iš jų 16 akad. val. skirta teoriniams užsiėmimams, 8 akad. val. – praktiniams užsiėmimams, 60 akad. val. savarankiškam darbui ir 36 akad. val. – rengimuisi atsiskaityti.

**Modulio tikslas** – plėtoti profesinio konsultavimo specialistų kompetenciją klientų gebėjimų įvertinimo ir darbo paieškos srityse.

#### **3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS** (*remiantis „Profesijos konsultanto rengimo standartu“*)

B4.1. Išmokti atlikti asmens pažinimo tyrimus.

B6.1. Išmokti naudoti tyrimų rezultatus profesinio konsultavimo tikslams ir jų sklaidai užtikrinti.

#### **4. NUMATOMI STUDIJŲ REZULTATAI**

Išklausę modulį, dalyviai gebės:

1. Taikyti įvairius asmenybės pažinimo (gabumų ir gebėjimų, intelekto, polinkių veiklai) tyrimų metodus.
2. Identifikuoti profesijos keliamus reikalavimus ir uždavinius darbuotojų gebėjimams.
3. Identifikuoti kliento asmeninius ir socialinius gebėjimus, jų tobulinimo galimybes.
4. Krišškai reflektuoti ir vertinti kliento asmeninę patirtį.
5. Naudoti darbo paieškos strategijas ir taikyti įsidarbinimo technikas.
6. Pristatyti kvalifikacijų poreikio darbo rinkoje prognozes.
7. Konsultuoti bedarbius jų profesinės veiklos ir įsidarbinimo galimybių klausimais.
8. Integruoti asmens gebėjimų ir darbo rinkos tyrimų rezultatus į profesinio konsultavimo praktiką.

#### **5. MODULIO TURINYS**

1. Kompetentingumo, kvalifikacijos, kompetencijos ir gebėjimo sampratos (apimtis – 10 akad. val.).
2. Kvalifikacijos turinys ir jį sudarančios kompetencijos (apimtis – 10 akad. val.).
3. Kompetentingumo, kvalifikacijos ir kompetencijos santykis (apimtis – 8 akad. val.).
4. Patirties ir gabumų tyrimas (apimtis – 8 akad. val.).
5. Bendrieji ir specialieji gebėjimai (apimtis – 10 akad. val.).
6. Neformalioju ar savaiminiu būdu įgytos kvalifikacijos ir kompetencijos (apimtis – 10 akad. val.).
7. Gebėjimų nustatymo ir atrankos tyrimai (apimtis – 12 akad. val.).
8. Pagrindinės bedarbių įsidarbinimo problemos (apimtis – 12 akad. val.).
9. Darbo paieška, strategijos ir įsidarbinimo technikos (apimtis – 10 akad. val.).
10. Rekomendacijos pokalbiui su darbdaviu ir CV parengti (apimtis – 10 akad. val.).
11. Darbo rinkos kaitos prognozavimo metodai (apimtis – 10 akad. val.).
12. Įsidarbinimo galimybės, įgijus konkrečią kvalifikaciją (apimtis – 10 akad. val.).

#### **6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOŠI METODAI**

Modulyje numatoma taikyti aktyvaus mokymosi metodus: savarankišką darbą individualiai ir grupėmis; diskusijas; atvejų analizę; tyrimo pratimus; demonstravimą; pristatymą.

#### **7. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ STUDIJŲ PASIEKIMŲ VERTINIMO KRITERIJAI**

1. Paaiškintos kompetencijos, kvalifikacijos, gebėjimo sąvokos.
2. Išvardytos kvalifikacijos turinį sudarančios kompetencijos konkrečiu aprašytu atveju.
3. Nustatyti gabumai ir gebėjimai konkrečiu aprašytu atveju.
4. Pristatytos darbo paieškos strategijos ir įsidarbinimo technikos.
5. Sumodeliuota ir pademonstruota informacijos paieškos konsultavimo eiga siekiant įsidarbinti.
6. Naudojant regioninės Darbo biržos duomenis ir pasirinkus konkrečią kvalifikaciją bei regioną, sumodeliuota pasirinktos kvalifikacijos poreikio regione prognozė.
7. Pademonstruotas bedarbio konsultavimas įsidarbinimo galimybių klausimais konkrečiai aprašytoje situacijoje.
8. Sumodeliuota ir pademonstruota konsultavimo eiga gyvenimo aprašymui parengti.
9. Sumodeliuota ir pademonstruota konsultavimo eiga rengiantis pokalbiui su potencialiu darbdaviu.
10. Pateiktos žinios apie įsidarbinimo galimybes, įgijus konkrečią kvalifikaciją.

#### **8. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS**

Modulio klausytojų pasiekimai vertinami: stebint grupės veiklą; vertinant praktinių užduočių atlikimo kokybę, klausytojų dalyvavimą diskusijose.

**9. LITERATŪRA**

- Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. (2003). Kvalifikacijų analizės vadovas. Vilnius: Agora.
- Linking vocational education and training standards and employment requirements. (2001). European Training Foundation. [www.etf.eu.int](http://www.etf.eu.int).
- Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU leidykla.
- Bajorūnienė I. S., Bagdonienė L. (2005). Šiandien tapau bedarbe. Kas rytoj? Anketinių tyrimų apžvalga. Kaunas: (s. n.).
- Gruževskis B. (2002). Žmogaus socialinė raida: užimtumas. Vilnius: Justitia.
- Jovaiša L., Orenienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 7. Kaunas: VDU leidykla.
- Laužackas R., Pukelis K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos pedagogo veiklos kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 3., p. 10–18. Kaunas: VDU leidykla.
- Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU leidykla.
- Profesinės karjeros vadovas (1998). Vilnius.
- Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6. Kaunas: VDU leidykla.

**10. INTERNETO ADRESAI**

- AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?Mlval=/DizPirmas.html>)
- EURES Lietuva ([www.ldb.lt/eures](http://www.ldb.lt/eures))
- Gebėjimų klausimynas (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)
- Ilgūdžių profilis (<http://www.acinet.org/acinet/skills/default.aspx?nodeid=20>)
- Interesų klausimynas (<http://www.profesijupasaulis.lt/>)
- Lietuvos darbo birža ([www.ldb.lt](http://www.ldb.lt))
- PLOTEUS (<http://europa.eu.int/ploteus/portal/http://www.cvonline.lt>)

#### 7.4. MODULIO NR. 4 „INDIVIDUALUS IR GRUPINIS KONSULTAVIMAS“ APRAŠAS

**1. MODULIO APIMTIS** – 120 akad. val.

**2. MODULIO PASKIRTIS, TIKSLAS IR VIETA METODIKOJE**

Tai ketvirtasis Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos modulis, skirtas profesinio konsultavimo specialistams pagilinti žinias ir patobulinti individualaus ir grupinio konsultavimo gebėjimus.

Modulį sudaro 120 akad. valandų. Iš jų 16 akad. val. skirta teoriniams užsiėmimams, 8 akad. val. – praktiniams užsiėmimams, 60 akad. val. – savarankiškam darbui ir 36 akad. val. – rengimuisi atsiskaityti.

**Modulio tikslas** – plėtoti profesinio konsultavimo specialistų kompetenciją individualaus ir grupinio konsultavimo srityje.

**3. SIEKIAMOS KOMPETENCIJOS** (*remiantis „Profesijos konsultanto rengimo standartu“*)

B1.1. Išmokti pasirengti pokalbiui ir suprasti svarbiausius veiksnius, sukuriančius teigiamą emocinę konsultavimo aplinką.



B1.2. Išmokti modeliuoti ir valdyti pokalbio eigą.

B1.3. Atpažinti konstruktyvaus bendravimo trukdžius ir efektyviai taikyti konfliktų prevencijos bei jų sprendimo metodus.

B2.1. Įvertinti preliminaras pirmojo susitikimo aplinkybes, sukurti teigiamą emocinę pokalbio atmosferą ir užmegzti konstruktyvų ryšį su konsultuojamuoju.

B2.2. Nuosekliai ir sistemingai planuoti bei organizuoti profesinį konsultavimą.

B2.3. Atpažinti konsultavimo trikdžius, išmanyti klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimo ypatumus ir efektyviai taikyti konsultavimo trikdžių prevenciją bei jų pasekmių mažinimo būdus.

D1.1. Išmokti suplanuoti ir realizuoti nuoseklų, sistemingą bei kokybišką profesinio konsultavimo vertinimą.

D2.1. Išmokti tobulinti profesinio konsultavimo veiklą ir gerinti teikiamų paslaugų kokybę.

#### **4. NUMATOMI STUDIJŲ REZULTATAI**

Išklausę modulį, dalyviai gebės:

1. Modeliuoti ir valdyti pokalbio eigą individualaus ir grupinio konsultavimo metu.
2. Derinti įvairius bendravimo metodus ir priemones individualaus ir grupinio konsultavimo metu.
3. Identifikuoti individualaus ir grupinio konsultavimo trikdžius.
4. Įvertinti ir analizuoti teikiamų konsultavimo paslaugų efektyvumą.
5. Taikyti profesinės elgsenos ir praktinės veiklos etines normas bei principus.
6. Vertinti profesinio individualaus ir grupinio konsultavimo kokybę bei ją gerinti.

#### **5. MODULIO TURINYS**

1. Individualaus konsultavimo samprata (apimtis – 4 akad. val.).
2. Individualaus konsultavimo metodologinės koncepcijos (apimtis – 10 akad. val.).
3. Individualaus konsultavimo organizavimo formos ir metodai (apimtis – 10 akad. val.).
4. Distancinio būdo naudojimo individualiam konsultavimui ypatumai (apimtis – 8 akad. val.).
5. Individualaus profesinio konsultavimo trikdžiai (apimtis – 8 akad. val.).
6. Profesinio individualaus konsultavimo etikos ypatumai (apimtis – 4 akad. val.).
7. Profesinio grupinio konsultavimo samprata (apimtis – 4 akad. val.).
8. Profesinio grupinio konsultavimo metodologinės koncepcijos (apimtis – 10 akad. val.).
9. Profesinio grupinio konsultavimo organizavimo formos ir metodai (apimtis – 10 akad. val.).
10. Profesinio grupinio konsultavimo trikdžiai (apimtis – 8 akad. val.).
11. Klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimas (apimtis – 8 akad. val.).
12. Konfliktų valdymas (apimtis – 10 akad. val.).
13. Profesinio grupinio konsultavimo etikos ypatumai (apimtis – 4 akad. val.).
14. Profesinio individualaus ir grupinio konsultavimo kokybės vertinimas (apimtis – 12 akad. val.).
15. Profesinio konsultavimo kokybės tobulinimas (apimtis – 10 akad. val.).

#### **6. MODULYJE NUMATOMI TAIKYTI MOKYMOŠI METODAI**

Mokymosi metodai grindžiami besimokančiųjų aktyvaus dalyvavimo principu: partnerystės principais grįstu darbu, darbu grupėmis, atvejų analize, diskusijomis.

#### **7. NUMATOMI MODULIO DALYVIŲ STUDIJŲ PASIEKIMŲ VERTINIMO KRITERIJAI**

1. Apibūdintos ir paaiškintos individualaus ir grupinio konsultavimo metodologinės koncepcijos.

2. Išvardyti ir paaiškinti konsultanto pasirengimo individualaus ir grupinio konsultavimo etapai.
3. Išvardyti ir paaiškinti individualaus ir grupinio konsultavimo skirtumai.
4. Pademonstruoti pokalbio valdymo įgūdžiai konsultuojant individualiai ar grupėmis.
5. Įvardyti trikdžiai, paaiškintos jų priežastys bei pasiūlyti eliminavimo būdai pademonstruoto pokalbio atveju.
6. Išvardytos ir paaiškintos profesinės elgsenos, praktinės veiklos etinės normos bei principai.
7. Atlikta konsultanto individualaus ir grupinio konsultavimo savianalizė pagal konkretų aprašytą konsultavimo atvejį.

### **8. PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI IR PRIEMONĖS**

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

### **10. LITERATŪRA**

- Brown S. D., Lent R. W. (2005). Career development and counseling: putting theory and research to work. Hoboken (N. J.): Wiley.
- Cohen E. (1994). Designing Groupwork: Strategies for Heterogeneous Classroom. NY: Teacher College Press.
- Dustin D., Rickey L. G. (1988). Group Counseling: Theory and Practice. Englewood Cliffs (N. Y.) London: Prentice.
- Inglar T., Bjerkes E. ir kt. (2002). Mokymasis ir konsultavimas. Kaunas: VDU leidykla.
- Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
- Kočiūnas R. (1995). Psichologinis konsultavimas. Vilnius: Lumen.
- Navickienė L., Navickienė Ž. (2005). Profesinio konsultavimo paslaugų efektyvinimas. Problemos ir sprendimo būdai // Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje. Klaipėda: KU.
- Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (2005). Vilnius: ŠMM.
- Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 6. Kaunas: VDU leidykla.
- Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5. Kaunas: VDU leidykla.
- Teresevičienė M., Gedvilienė G. (1999). Mokymasis bendradarbiaujant. Vilnius: Garnelis.
- Teresevičienė M., Gedvilienė G. (2003). Mokymasis grupėse ir asmenybės kaita: monografija. Kaunas: VDU leidykla.

### **10. INTERNETO ADRESAI**

- AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?Mlval=/DizPirmas.html>)
- Konsultavimas internetu (<http://www.darborinka.lt/?pid=350>)
- Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (<http://www.darborinka.lt/>)
- Karjeros projektavimo sąvokų žodynas (<http://glossary.ambernet.lt>)

## 4.7. PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ NUSTATYMO METODIKA

### TURINYS

PRATARMĖ . . . . .	156
1. PROFESINIO KONSULTAVIMO TEORINĖS PRIELAIDOS . . . . .	157
2. STRATEGINĖS PROFESINIO KONSULTAVIMO KOMPETENCIJOS . . . . .	160
3. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMO METODIKA IR METODAI . . . . .	162
4. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMO PRIEMONĖS . . . . .	163
5. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO KRITERIJAI . . . . .	164
6. EKSPERTINIO PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMO REZULTATAI . . . . .	165
7. PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMO REZULTATAI . . . . .	170
8. PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS METMENYS . . . . .	177
LITERATŪRA . . . . .	178
PRIEDAI . . . . .	179

## PRATARMĖ

1. Siekiant padėti žmogui efektyviau prisitaikyti prie esamų sąlygų ir nuolatinio išlikimo darbo rinkoje, labai aktualus tampa profesinis konsultavimas, tenkinantis įvairių amžiaus grupių bei socialinių sluoksnių žmonių poreikius. Profesiniam konsultavimui keliami nauji uždaviniai, turintys atitikti naujus rinkos ekonomikos poreikius, nes profesijos pasirinkimas tampa ne vienkartinis, bet nuolatinis procesas gyvenime. Siekiant spęsti šiuos uždavinius, svarbu turėti kvalifikuotų profesinio konsultavimo specialistų. Lietuvoje profesinio konsultavimo paslaugas teikiantis personalas dar nėra įgijęs formalios profesinės kvalifikacijos, todėl svarbu jau dirbančiam profesijos konsultavimo personalui sudaryti tinkamas sąlygas įgyti jų darbui reikalingų kompetencijų organizuojant profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo programas.

2. Profesinis konsultavimas yra sudėtingas procesas, kurio unikalumą lemia tai, kad nėra dviejų vienodų klientų, taip pat ir konsultacijų nei turinio, nei proceso atžvilgiu. Tačiau visuomet svarbu laikytis kliento gerbimo ir aktyvumo principų akcentuojant, kad kiekvienas asmuo yra individualus ir nepakartojamas, todėl tik pats gali planuoti savo ateitį. Konsultantas neturi nei moralinio, nei profesinio pagrindo konsultuojamajam primesti savo patarimų ar sprendimų. Tiesioginio-vadovaujamojo konsultavimo kryptis, kai konsultantas laikomas autoritetu ir prisiima visą atsakomybę už patarimų padarinius (nes geriausiai išmano kliento poreikių tenkinimo ir konsultacinės paramos teikimo būdus), laisvos ir savarankiškos asmenybės idėjos kontekste yra nepriimtina. Labiau akcentuotina ir skatinama netiesioginio konsultavimo kryptis, kurios filosofinis ir psichologinis pagrindas paremtas humanistine, patirties, bihevioristine, psichodinamine ir kt. teorijomis, kuriose vyrauja požiūris, kad kiekvienas žmogus gimsta laisvas ir aktyvus. Pagrindinė šio aktyvumo kryptis – saviraiškos siekimas visomis galimomis priemonėmis ir būdais. Tokios konsultacijos esmę sudaro reikalavimas asmens saviraišką pakreipti taip, kad jis geriau suvoktų save, savo elgesio prasmę, sugebėtų ją palyginti su veiklos ir santykių reikalavimais bei galėtų ją kontroliuoti.

3. Šiuo laikmečiu vis labiau akcentuojama laisvai besirenkančio ir atsakingo už savo gyvenimą ir ateitį žmogaus idėja. Ši idėja svarbi ir vykdant profesinį konsultavimą. Filosofiniu profesinio konsultavimo pagrindu ir pagrindiniu profesinio konsultavimo principu laikomas laisvas profesijos pasirinkimas, apsisprendimas dėl tam tikros veiklos ir atsakomybė už priimtą sprendimą.

## 1. PROFESINIO KONSULTAVIMO TEORINĖS PRIELAIIDOS

4. Konsultantui svarbu remtis viena ar kita teorinių pažiūrų sistema, padedančia geriau suprasti kliento problemas ir nurodančia efektyviausius būdus joms spręsti. Kas yra žmogus? Ar žmogus laisvas rinktis gyvenimo kryptį ir konkrečius sprendimus bet kokiomis aplinkybėmis, ar jo pasirinkimą lemia prigimtis ir praeitieji įvykiai? Ar žmogus motyvuotas keistis, ir kaip jis gali tai padaryti? Nuo atsakymų į šiuos klausimus priklauso, kaip konsultantas supranta asmenybės struktūrą, elgesį lemiančius veiksnius, problemų priežastis ir pan. Todėl atliekant profesinį konsultavimą turėtų vyrauti netiesioginio konsultavimo kryptis, apimanti pažangias konsultavimo teorijas ir strategijas, akcentuojančias žmogaus unikalumą, savarankiškumą, gebėjimą laisvai rinktis ir priimti atsakomybę už priimtus sprendimus.

5. Profesinio konsultavimo esmė – kliento ir konsultanto sąveika, grįsta humanistinės-egzistencinės teorijos pagrindu susiformavusia į klientą orientuoto konsultavimo filosofija (ryškiausias atstovas – C. Rogersas). Ši filosofija grindžiama trimis prielaidomis (ar konsultanto nuostatomis):

5.1. Kiekvienas asmuo yra besąlygiškai vertingas ir todėl gerbiamas bei vertinamas toks, koks yra;

5.2. Kiekvienas asmuo gali atsakyti už savo veiksmus;

5.3. Kiekvienas asmuo turi teisę pasirinkti vertybes ir tikslus bei priimti savarankiškus sprendimus (Kočiūnas, 1995).

6. Į klientą orientuoto konsultavimo teorija apima ir bazines konsultanto nuostatas apskritai, ir konkretaus kliento atžvilgiu. Konsultantas priima klientą kaip nepakartojamą, unikalų, autonomišką asmenį, turintį teisę laisvai rinktis. Bet kokia įtaiga ar spaudimas pripažįstamas kaip kliuvinys klientui tinkamai spręsti iškilusias problemas. Remiamasi asmens, sugebančio suvokti savo likimą pasikliaujant jausmais ir intuicija, užuot vadovaujantis kitų patarimais, elgsena. Į klientą orientuoti konsultavimo tikslai pabrėžia savivokos svarbą, dėmesį klientui, empatiją ir besąlygišką konsultanto pozityvumą kliento atžvilgiu. Profesinio konsultavimo tikslas – kurti saugią konsultavimo aplinką, skatinančią kliento savivoką, atvirumą patirčiai, didesnę pasitikėjimą savimi, spontaniškumą.

7. Individualios kliento savivokos skatinimas yra ir pagrindinis geštalto konsultavimo strategijos tikslas (Inglar, 2003, 2005). Ši strategija remiasi patyrimo teorijomis, kuriose akcentuojamas kliento skatinimas mokytis atrandant. Konsultanto dėmesys sutelktas į stebėjimą, siekiant atskleisti savąją patirtį klientui, tačiau nenurodant, kaip jis turi elgtis norėdamas išspręsti problemą. Sprendimo teisė paliekama klientui. Konsultanto uždavinys – klientui sudaryti visas sąlygas pačiam atrasti tai, kas jam priimtinausia, kam jis teikia pirmenybę.

8. Patariamasis konsultavimas – kliento motyvavimo, pasitikėjimo savimi skatini-

mo strategija (Inglar, 2003, 2005). Ją taikantis konsultantas stengiasi nustatyti kliento poreikius ir padėti juos suprasti, paskatindamas klientą priimti atsakomybę už savo veiklą. Klientas traktuojamas kaip tyrėjas, besimokantis iš bandymų ir klaidų. Tikimasi, jog žmogus patirs savo sprendimų pasekmes ir jas apmąstys. Konsultanto tikslas – ne vadovauti, bet atsižvelgiant į kliento norus ir poreikius padėti jam tobulėti. Santykiai tarp konsultanto ir kliento grindžiami bendradarbiavimu. Siekiama sukurti saugią aplinką, skatinančią tarpusavio supratimą ir pasitikėjimą.

9. Daug bendrų bruožų su aptartomis strategijomis turi reflektyvusis konsultavimas (Inglar, 2003, 2005). Taikant šią strategiją, klientas raginamas mąstyti ir ieškoti problemos sprendimo alternatyvų, apsvarstyti galimas jų pasekmes. Konsultantas klausia ir užduoda klausimus, padedančius klientui rasti optimalų atsakymą.

10. Asmens savybėmis (bruožais) ir darbo ypatumais (veiksniais) paremtas konsultavimas akcentuoja asmens saviraišką, socialinę atsakomybę priimant sprendimus, asmeninį tobulėjimą. Šis konsultavimas grindžiamas savybių teorija, teigiančia, kad žmones galima suprasti pagal jiems būdingus bruožus. Tai yra stabilios charakteristikos, kuriomis remdamasis žmogus reaguoja į tam tikrą situaciją. Savybės gali būti atskleidžiamos ir lyginamos stebint elgesį.

11. Viena moderniausių pripažįstama psichodinaminė konsultavimo teorija (Kočiūnas, 1995, 2005). Ji grindžiama prielaidomis, jog sunkumai klientui kyla dėl vaikystėje patirtų išgyvenimų, todėl jis gali sąmoningai nesuvokti tikrųjų savo veiklos motyvų ar impulsų. Konsultavimo tikslas – tai, kas slypi pasąmonėje, iškelti į sąmonę, nesąmoningą suvokimą paversti sąmoningu. Siekiama padėti klientui prisiminti ankstyvuosius potyrius ir analizuoti praeityje patirtus sunkumus bei senųjų konfliktų pagrindu vystyti naują sintezę.

12. Adlerinė konsultavimo teorija (Kočiūnas, 1995) yra panaši į psichodinaminę. Ji akcentuoja pozityvią žmogaus prigimtį ir unikalų gyvenimo stilių, formuojamą dar vaikystėje. Vadovaujamas nuostata, kad kurdamas savo gyvenimo stilių žmogus kuria savo likimą. Žmogaus elgesį motyvuoja socialinis interesas, tikslų siekimas ir gyvenimo uždavinių sprendimas. Problemų atsiradimą dažnai lemia netinkamas gyvenimo stilius. Pagrindiniai adlerinio konsultavimo tikslai – padėti klientui formuoti socialiai vertingus tikslus, keisti klaidingą motyvaciją ir padėti jaustis lygiam su kitais.

13. Bihevioristinį konsultavimą (Kočiūnas, 1995, 2005) taikantis konsultantas žmogų suvokia kaip aplinkos produktą ir kaip šios aplinkos kūrėją. Bet koks kliento elgesys laikomas išmoktu. Problemos atsiranda dėl išmokto neadaptivaus elgesio formų. Įsisavinti teigiamus elgesio modelius galima gaunant pastiprinimą. Konsultanto tikslas – pašalinti neadaptyvų elgesį ir mokyti elgtis priešingai.

14. Į sprendimų priėmimą orientuotas konsultavimas remiasi hipoteze, kad kiekvieno žmogaus gyvenime esama kritinių periodų, kai priimti sprendimai lemia asmeninę karjerą. Kritiški sprendimų priėmimo periodai susiję su atitinkamo išsilavinimo pasirinkimu, įsidarbinimu, darbo pakeitimu ir kt. Galima išskirti septynis sprendimų priėmimo stilius: racionalųjį (logiškas; nešališkas; grindžiamas informacija; ieškoma

geriausių sprendimų); grindžiamą jausmais (intuityvus); akyląjį (susirūpinimas; detali informacijos bei tinkamiausio sprendimo paieška); vengiamąjį (situacijos ignoravimas; informacijos nerinkimas); impulsyvųjį (staigus atsakymas; veikla vykdoma remiantis pirminiais pojūčiais); nuolaidųjį (priklausantis nuo kitų patarimų, požiūrių; pasyvus); etinį (pasirinkimas grindžiamas etikos kodu, įsitikinimais, principais; priimami sprendimai atspindi tiek socialinius, tiek asmeninius interesus) (Kočiūnas, 2005).

15. Racionalumas yra svarbiausia sprendimo kokybinė charakteristika, todėl profesinio konsultavimo efektyvumas remiasi racionalių profesinių sprendimų. Sudėtingėjantis šiuolaikinis gyvenimas reikalauja vis didesnio racionalumo siekiant sėkmingai veikti. Racionalaus profesinio sprendimo poreikis grindžiamas stabilumo ir garantijų trūkumu nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje, nedarbo grėsme, didėjančia rizika aplinkoje ir neapibrėžtumu.

16. Priimant profesinius sprendimus, svarbu juos derinti su tuo, kas įmanoma, tikėtina ir pageidautina. Įmanomas sprendimas orientuotas į saugumą, stabilumą ir patikimumą. Tikėtinas sprendimas nukreipia individą į sunkiau pasiekiamą, tačiau didesnes jo raiškos galimybes teikiantį sprendimą. Pageidautinas sprendimas akcentuoja ne tai, kas galėtų, bet tai, kas, sutelkus visas asmens pastangas, turėtų būti pasiekta. Toks sprendimas nukreiptas į asmens potencialo plėtojimą (Kučinskienė, 2003).

17. Priimant sprendimus yra svarbus pasirinkimo alternatyvų egzistavimas. Siekiant racionalaus profesinio sprendimo, būtina gebėti prognozuoti tikėtinus kiekvienos pasirinkimo alternatyvos rezultatus.

18. Sprendimų priėmimo procesas apima tokius žingsnius:

18.1. Tikslų, kuriuos asmuo nori pasiekti, iškėlimas;

18.2. Galimų pasirinkimo alternatyvų radimas;

18.3. Kiekvienos alternatyvos rezultatų numatymas;

18.4. Rezultatų vertinimo (pagal jų ir asmens tikslų atitikimą) numatymas.

19. Priimant sprendimus egzistuoja rizika suklysti. Rizikos laipsnis priklauso nuo turimos informacijos išsamumo ir adekvatumo. Kuo adekvatesne ir išsamesne informacija remiamasi, tuo rizikos laipsnis mažesnis (Herr, Cramer, 1997).

20. Priimant profesinius sprendimus svarbu atsižvelgti į tai, kaip klientas vertina sprendimo alternatyvas ir jų įgyvendinimo galimybes. Asmenys priima informaciją ir ją apdoroja remdamiesi asmenine patirtimi, vertybėmis, įsitikinimais, stereotipais, todėl, siekiant efektyvaus profesinio konsultavimo, būtina surinkti kuo objektyvesnės informacijos, o jos naudojimas turi būti kuo racionalesnis.

21. Racionalaus profesinio sprendimo paiešką komplikuoja įvairūs vidiniai-subjektyvieji (asmens tikslai, motyvacija, vertybės ir pan.) ir išoriniai-objektyvieji (kintantys darbo rinkos poreikiai, technologijų ir pan. pokyčiai) veiksniai. Dėl to priimant sprendimus kyla šių problemų:

21.1. Padėties neapibrėžtumas, kai aplinka yra nenusipėjama;

21.2. Pasekmės neapibrėžtumas, kai sunku nuspėti specifinių aplinkos pokyčių ar įvykių poveikį asmeniui;

21.3. Atsako neapibrėžtumas, kai žmogus negali nuspėti tam tikro sprendimo pasekmių (Kučinskienė, 2003: 124).

22. Minėtos sprendimų priėmimo problemos lemia ribotą racionalumą. Sprendimai turi būti priimami, suvokus informacijos ir asmens, priimančio profesinį sprendimą, sugebėjimų ribotumą.

23. Svarbu akcentuoti, kad šiandieninio konsultavimo praktikoje vis labiau įsivertina eklektinis konsultavimas (Kočiūnas, 1995), apimantis geriausias įvairių konsultavimo teorijų puses. Šis konsultavimas remiasi kelių teorinių požiūrių sisteminė integracija siekiant atrasti tai, kas vienija šiuos požiūrius.

24. Profesinio konsultavimo praktikoje rekomenduojama remtis įvairiomis konsultavimo teorijomis ir strategijomis, pabrėžiančiomis netiesioginio konsultavimo kryptį. Kiekvienas konsultantas, atsižvelgdamas į asmenines ypatybes, pasaulėžiūrą, teorines nuostatas, taip pat teorijos taikymo rezultatus ar tobulėjimo perspektyvas, gali pasirinkti vieną ar kitą teoriją ir strategiją kaip savo praktikos pagrindą. Visos aptartos profesinio konsultavimo teorijos ir strategijos skiriasi, tačiau jas sieja dėmesys žmogaus gebėjimui pažinti save, galimybė laisvai pasirinkti, jausti atsakomybę už priimtus sprendimus. Asmenybės raida grindžiama unikalumu ir išskirtinumu.

## 2. STRATEGINĖS PROFESINIO KONSULTAVIMO KOMPETENCIJOS

25. Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai yra kintantys ir įvairūs. Siekiant juos nustatyti, pirmiausia keliamas uždavinys apibrėžti profesinio konsultavimo strategines kompetencijas.

26. Remiantis R. Laužacku (2006), galima suformuluoti strateginės kompetencijos apibrėžimą. *Strateginė kompetencija* – tai profesiniam prisitaikymui, veiklai ir tobulėjimui profesijos konsultantui būtini dalykiniai gebėjimai, lemiantys jo veiklos kokybę ir naujovių diegimą.

27. R. Laužackas (2006) teigia, kad mokymo turinio kūrimo kontekste kvalifikacijos tobulinimą naudinga sieti su profesiniu prisitaikymu ar profesiniu augimu. Tokiu atveju kvalifikacijos tobulinimo motyvus galima suskirstyti į tris grupes, o kvalifikacijos tobulinimo struktūrą pagrįsti trimis veiksniais:

27.1. Strategišku (profesiniu prisitaikymu);

27.2. Profesiniu augimu;

27.3. Individualiais poreikiais.

28. Pagal šiuos veiksnius siekiamos kompetencijos skirstomos į tris tipus:

28.1. Strategines (profesinio prisitaikymo) kompetencijas. Jas sudaro dalykiniai darbuotojo (šiuo atveju profesijos konsultanto) gebėjimai, lemiantys jo veiklos kokybę ir naujovių diegimą;

28.2. Kompetencijas, susijusias su profesiniu augimu, t. y. aukštesnių kvalifikaci-

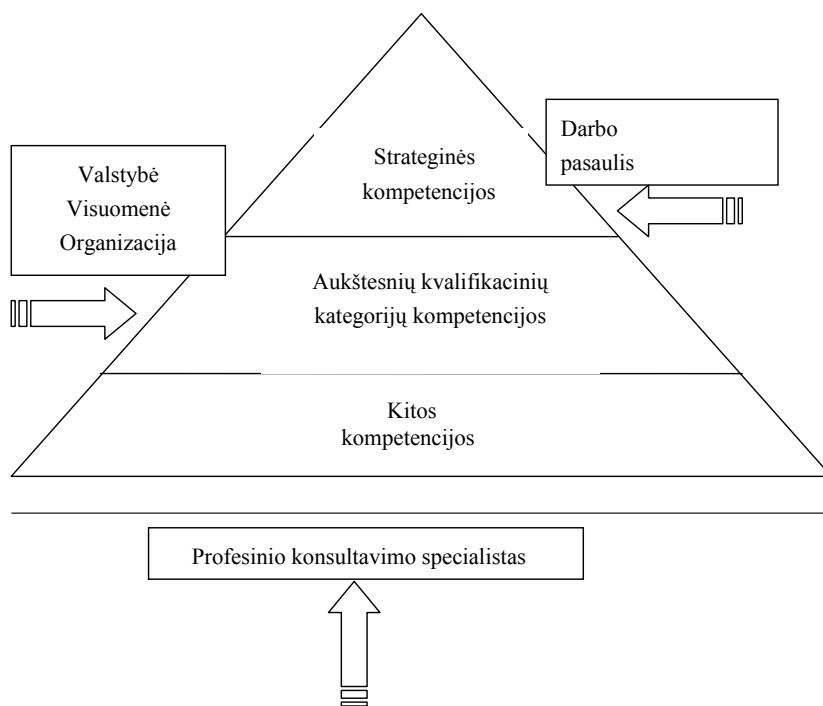


nių kategorijų arba pareigų užėmimu;

28.3. Individualiųjų kompetencijas, kurių reikalingumą nulemia patys profesinio konsultavimo specialistai.

29. Strateginės kompetencijos yra susijusios su naujomis veiklos sritimis. Tokiu atveju kvalifikacijos tobulinimas reikalingas tam, kad mažėtų prieštaravimas tarp pasikeitusios veiklos reikalavimų ir darbuotojų pasirengimo (Laužackas, 2006).

30. Strateginių kompetencijų įgijimą lemia du veiksniai – darbo pasaulis ir mokymo procesas. Palyginus darbo pasaulio reikalavimus su tuo, kas įgyjama besimokant, galima išsiaiškinti, kokių kompetencijų reikia įgyti tobulinant kvalifikaciją (žr. 1 pav.).



1 pav. Profesinio konsultavimo specialisto kvalifikacijos tobulinimo turinio struktūra (Laužackas, 2005)

31. Strateginių kompetencijų tobulinimo turinys turi atitikti strategines mokslo ir praktikos inovacijas, lemsiančias profesinio konsultavimo turinį, formas bei konsultavimo strategijų kaitą netolimoje ateityje ir užtikrinančias nuolatinę profesinio konsultavimo teikiamų paslaugų plėtrą. Strateginių kompetencijų tobulinimo turinys susijęs su profesinio konsultavimo specialistų žiniomis ir gebėjimais, pripažintais kaip ypač aktualiais ir lemiančiais pokyčius profesinio informavimo ir konsultavimo sistemoje. Strateginių kompetencijų įgijimas priklauso nuolatinio profesijos konsultantų profesinio prisitaikymo kvalifikacijos tobulinimo sričiai.

### 3. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMO METODIKA IR METODAI

32. Tyrimas – tai esamos situacijos įvertinimas, problemų nustatymas ir naujų žinių kūrimas. Strateginėms kompetencijoms tirti keliami reikalavimai: objektyvumas, tikslumas ir validumas. Strateginių kompetencijų tyrimo rezultatai materializuojami aprašant realybę, prognozuojant procesų plėtrą ir nustatant problemų priežastis bei pasekmes. Dėl to naudojami žodiniai tekstai, lentelės, paveikslai ir kiti rezultatų pateikimo būdai. Gauti apibendrinimai ir išvados patikrinami praktiškai: stebėjimo, eksperimento ar kitais metodais. Svarbus strateginių kompetencijų tyrimo etapas yra tyrimo metodų parinkimas. Jie naudojami kaip instrumentas renkant faktinę medžiagą.

33. Strateginių kompetencijų tyrimo metodai skirstomi į tris grupes:

33.1. Teoriniai tyrimo metodai (konkretinimas ir kt.);

33.2. Empiriniai tyrimo metodai (stebėjimas, lyginimas ir kt.);

33.3. Metodai, naudojami atliekant ir empirinius, ir teorinius tyrimus (abstrahavimas, analizė, sintezė ir kt.).

34. Stebėjimas – tai vienas empirinio strateginių kompetencijų tyrimo metodu, aktyvus pažintinis procesas, turintis duoti rezultatų, nepriklausančių nuo subjekto valios, jausmų ir norų.

35. Stebėjimas gali tapti vaisingu pažinimo metodu tik tuo atveju, jei tenkina svarbiausius reikalavimus:

35.1. Planingumą;

35.2. Tikslą siekimą;

35.3. Aktyvumą;

35.4. Sistemingumą.

36. Stebėjimas turi informuoti apie objektyvias, realiai egzistuojančias strateginių kompetencijų savybes.

37. Palyginimas leidžia nustatyti, koku lygmeniu turimos kompetencijos atitinka teoriškai nustatytą standartą. Tinkamai panaudotas palyginimas turi atitikti du pagrindinius reikalavimus:

37.1. Turi būti lyginamos tik tokios strateginės kompetencijos, tarp kurių yra tam tikras objektyvus bendrumas;

37.2. Objektams pažinti jų lyginimas turi būti atliekamas pagal pagrindinius strateginių kompetencijų požymius.

38. Toliau pristatomi metodai, naudojami atliekant ir empirinius, ir teorinius strateginių kompetencijų tyrimus.

39. Atliekant strateginių kompetencijų tyrimus, taip pat gali būti naudojami ir kiti metodai: anketinė apklausa, kiekybinis tyrimas, kokybinis diagnostinis tyrimas, fenomenologinė analizė.

## 4. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMO PRIEMONĖS

40. Profesinio konsultavimo strateginės kompetencijos priklauso politikos sričiai, todėl jų nustatymas ir vertinimas yra Lietuvos profesinio orientavimo tarybos išimtinė teisė. *Lietuvos profesinio orientavimo taryba* – tai aukščiausia kolegiali Švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministerijų patariamoji institucija, vienijanti profesinio orientavimo praktikus, įvairias švietimo įstaigas, socialinius partnerius, darbo rinkos institucijas, visuomenines jaunimo ir suaugusiųjų organizacijas.

41. Strateginių kompetencijų ir tikslinių grupių poreikiui nustatyti sukuriama profesinio konsultavimo strateginių kompetencijų tobulinimo poreikių ekspertų grupė, sudarytos iš:

- 41.1. Atitinkamų mokslo sričių ir krypčių mokslininkų;
- 41.2. Kvalifikacijų, profesinio konsultavimo specialistų rengimo įstaigų atstovų;
- 41.3. Atitinkamų sričių ir krypčių įmonių ir organizacijų specialistų;
- 41.4. Atitinkamų sričių ir krypčių profesinio mokymo įstaigų pedagogų;
- 41.5. Profesinio konsultavimo paslaugų teikimo įstaigų atstovų.

42. Profesinio konsultavimo strateginių kompetencijų tobulinimo poreikių ekspertų grupės funkcijos:

42.1. Įvertinti svarbiausius kvalifikacinius pokyčius kiekvienoje profesinėje grupėje arba profesiniame pogrupyje;

42.2. Nustatyti svarbiausias profesinio konsultavimo specialistų strategines kompetencijas ir tikslines grupes bei kompetencijoms įgyti reikalingo kvalifikacijos tobulinimo turinio bruožus;

42.3. Tirti profesinio konsultavimo specialistų dalykinės kvalifikacijos atitikimą nustatytoms ir prognozuojamoms strateginėms kompetencijoms.

43. Profesinio konsultavimo strateginių kompetencijų tobulinimo poreikių ekspertų grupės ne tik nustato ir vertina strategines kompetencijas, bet ir vykdo aukštesnėms kvalifikacinėms kategorijoms pasiekti reikalingų kompetencijų įgijimo planavimą, organizavimą, pripažinimą bei vertinimą. Pavyzdžiui, pedagoginių-vadybinių strateginių kompetencijų ekspertų grupė apibrėžia kompetencijas, kurias įgijus pagerėtų profesinio mokymo kokybė pedagoginėje, psichologinėje, vadybinėje, tyrimo ir kitose srityse.

44. Profesinio konsultavimo strateginių kompetencijų tobulinimo poreikių ekspertų grupių išvados svarstomos Lietuvos profesinio orientavimo taryboje, kurioje tikslinama jų tematika, tikslinės grupės bei tvirtinami svarbiausi konkrečios tematikos turinio parametrai, taip pat finansiniai planai.

## 5. STRATEGINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO KRITERIJAI

45. N. L. Gage, D. C. Berliner (1994) apibrėžia, kad „vertinimas – tai informacijos rinkimas, interpretavimas ir apibendrinimas tam, kad galima būtų nuspręsti.“ (Gage, Berliner, 1994: 456).

46. R. Laužackas ir kt. (2005) apibūdina vertinimo kriterijus: „Vertinimo kriterijai yra kildinami iš kompetencijų (tikrinant funkcinių kompetencijų pasiekimą) arba mokymo tikslų (tikrinant kognityvinių kompetencijų pasiekimą). Dažnai vertinimo kriterijų yra tiek, kiek ir funkcinių kompetencijų bei mokymo tikslų. Tačiau neretai galima sujungti giminingus mokymo tikslus ir formuluoti vieną vertinimo kriterijų keliems mokymo tikslams. Vertinimo kriterijus apibūdina besimokančio asmens elgsenos lygmenį (žinojimo, supratimo, tam tikros užduoties atlikimo ir pan.), kurį kaip elgsenos minimumą numato kvalifikacijų ar profesinio rengimo standartai bei mokymo programos.“ (Laužackas ir kt., 2005: 24–25).

47. Profesinio konsultavimo specialisto strateginių kompetencijų vertinimo kriterijų pavyzdžiai: apibūdintos ir paaiškintos IKT naudojimo galimybės vykdant profesinį konsultavimą, pademonstruoti multikultūrinio komunikavimo su klientu įgūdžiai ir pan.

48. Vertinimo kriterijų formulavimas siekiant patikrinti besimokančiųjų mokymo / studijų turinio įsisavinimo lygmenį taip pat yra naudingas ir besimokančiajam, kad žinotų, kokių lygiu reikia įsisavinti žinias ir gebėjimus.

49. R. Laužackas, E. Stasiūnaitienė, M. Teresevičienė (2005) pabrėžia, kad „kriterijai priklauso nuo vertinimo tikslo, vertinamojo asmenybės, vertinimo srities ir metodo. Todėl objektyviam vertinimui būtina turėti kriterijų sąrašą. Tikslūs kriterijai padidina tikimybę, kad skirtingi vertintojai gaus tą patį rezultatą.“ (Laužackas ir kt., 2005: 68).

50. Šis autorių kolektyvas pateikia „vertinimo taisykles, kurios padėtų siekti efektyvesnio vertinimo. Gero vertinimo taisyklės yra šios:

50.1. Nuspręsti pagrindinį kriterijų;

50.2. Sudaryti kriterijų ar tikrinimo sąrašą, paprastą naudoti;

50.3. Suteikti galimybę vertinamajam sureaguoti;

50.4. Pateikti kriterijų prieš pradėdant vertinti.“ (Laužackas ir kt., 2005: 68).

## 6. EKSPERTINIO PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMO REZULTATAI

51. **Tyrimo tikslas** – nustatyti profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikius.

52. **Tyrimo metodologija.** Konsultanto veiklos turinį charakterizuoja tam tikros veiklos funkcijos, kurioms realizuoti reikalinga atitinkama kompetencija. Kompetencijų visuma garantuoja didesnę ar mažesnę profesijos konsultanto veiklos kokybę. Profesijos konsultanto kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimo metodologija grindžiama profesijos konsultanto kvalifikacijos modeliu – profesijos konsultanto profesijos standartu ir profesijos konsultanto rengimo standartu, apibrėžiančiu pagrindinius profesijos konsultantų studijų programos parametrus: studijų rezultatus (siekiamas kompetencijas), tikslus, turinį ir pasiekimo vertinimo kriterijus. Siekiant nustatyti profesijos konsultanto profesinio tobulėjimo poreikius, svarbu išsiaiškinti, kokių iš profesijos konsultanto profesijos ir profesijos konsultanto rengimo standartuose nurodytų kompetencijų profesijos konsultantui trūksta siekiant užtikrinti jo veiklos kokybę.

53. Profesijos konsultantų kvalifikacijos kėlimo poreikiams nustatyti 2007 m. gegužės–birželio mėn. buvo atlikti du tyrimai. Pirmojo tyrimo metu apklausti profesinio konsultavimo ekspertai, antrojo – konsultantai-praktikai, teikiantys profesinio konsultavimo paslaugas. Tyrimo duomenys rinkti taikant anketinės apklausos metodą. Ekspertinio ir profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimų rezultatų analizei taikytas lyginamasis metodas. Ekspertai ir konsultantai, atsakydami į klausimus, rėmėsi savo darbo patirtimi, pastebėjimais ir apibendrinimais, tad buvo naudoti stebėjimo metodo elementai. Anoniminė anketinė apklausa buvo atlikta naudojant du skirtingus klausimynus. Apibendrinant tyrimo rezultatus, buvo naudoti kiekybinio ir kokybinio diagnostinio tyrimų metodiniai elementai.

54. Profesinio konsultavimo ekspertams skirtą klausimyną (žr. 1 priedą) sudaro 16 klausimų. Pirmuosiuose dviejuose klausimuose respondentai prašomi pateikti objektyvių duomenų apie save, t. y. kaip jie susiję su profesiniu konsultavimu ir kiek laiko domisi profesinio konsultavimo bei profesijos konsultantų rengimo problemomis. Ekspertinio tyrimo dalyvių atranka grįsta tikslinės ir teorinės tiriamųjų atrankos metodo nuostatomis. Šio metodo esmė ta, kad tyrėjas tiriamiesiems atrinkti gali panaudoti turimas žinias apie jų populiaciją (Kardelis, 1997). Tyrime profesinio konsultavimo ekspertais laikyti asmenys, priklausantys bent vienai iš išvardytų grupių:

54.1. Rengia profesijos konsultantus;

54.2. Dalyvauja kuriant profesinių konsultantų kvalifikacijos tobulinimo programas ir veda mokymus;

54.3. Atlieka mokslinius profesinio konsultavimo tyrimus;

54.4. Politiniame lygmenyje inicijuoja profesinio konsultavimo problemų sprendimą;

54.5. Yra profesijos konsultantų darbdavys (pvz., karjeros centro vadovas ar pan.).

55. Tyrime dalyvavo 20 ekspertų. Anketos respondentams buvo išplatintos elektroniniu paštu arba apklausiant tiesiogiai. Dešimt ekspertų turi 6–10 metų patirties profesinio konsultavimo srityje, septyni – 11–15 m. ir trys – daugiau nei 15 metų patirties. 40% apklaustųjų dirba karjeros centruose ir darbo biržose. Dalis jų užima vadovaujančias pareigas, kiti turi didelės patirties profesinio konsultavimo srityje, domisi profesinio konsultavimo problemomis ir yra įgiję mokslinius laipsnius. 55% ekspertų dirba universitetuose, o 1 ekspertas šiuo metu dirba kitoje šalyje ir yra atsakingas už profesinio konsultavimo sistemos toje šalyje kūrimą.

56. Ekspertinio tyrimo metu siekta nustatyti profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo prioritetus ir išsiaiškinti profesinio konsultavimo ekspertų nuomonę apie:

56.1. Profesijos konsultantams privalomą išsilavinimą (3–6 klausimai);

56.2. Profesijos konsultantų turimų gebėjimų lygį (7–14 klausimai);

56.3. Žinių, kurių labiausiai trūksta profesijos konsultantams, prioritetines sritis (15 klausimas);

56.4. Kitus respondentams svarbius klausimus, susijusius su profesijos konsultantų rengimo bei profesinio tobulėjimo problemomis (16 klausimas).

57. Tyrime daugiausia naudoti laipsniuojamojo tipo klausimai, skirti nustatyti respondentų nuomonę apie profesijos konsultantų turimų kompetencijų lygį ir surūšiuoti profesijos konsultantų trūkstamų žinių sritis pagal prioritetus. Šių klausimų turinys, kaip jau buvo minėta, paremtas profesijos konsultanto profesijos bei profesijos konsultanto rengimo standartuose išskirtomis kompetencijomis.

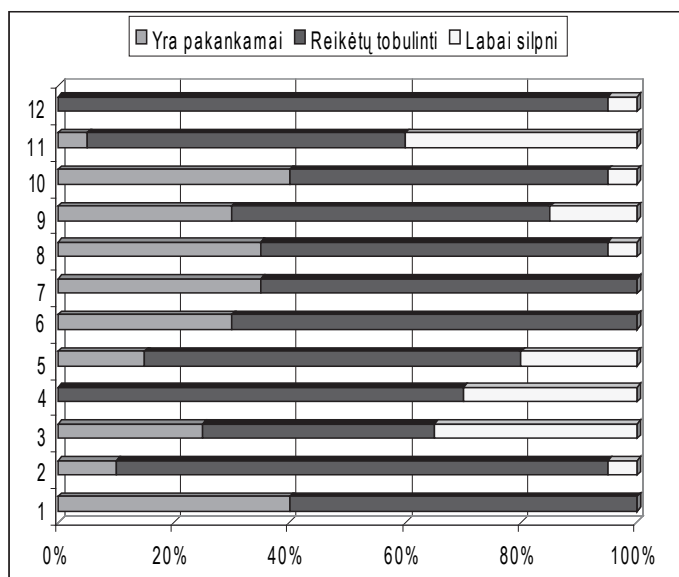
58. Toliau pateikiama *ekspertinio tyrimo rezultatų analizė*.

59. Ekspertų nuomonė apie tai, kokį išsilavinimą privalo turėti profesijos konsultantas, labai aiški – profesijos konsultantais dirbantys asmenys privalo turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Trečdalis ekspertų teigimu, profesijos konsultantui pakanka bakalauro diplomo, likę du trečdaliai ekspertų nurodė, kad profesijos konsultantui būtinas magistro laipsnis. Būsimieji profesijos konsultantai turėtų būti baigę edukologijos (taip mano daugiau nei pusė ekspertų) ar psichologijos (trečdalis ekspertų) mokslų krypties bakalauro studijas. Keli ekspertai nurodė, kad į magistro studijas gali pretenduoti tik asmenys, turintys sociologijos (taip mano 9,38% ekspertų), vadybos ar administravimo (6,25% ekspertų) krypties diplomus. Dauguma ekspertų nurodo, kad psichologijos (51,85% ekspertų) ir edukologijos (37,04% ekspertų) mokslų kryptys yra palankiausios studijuoti profesijos konsultanto specialybę.

60. 85% ekspertų mano, kad šiandien Lietuvoje profesijos konsultantais dirbantys asmenys neturi šiam darbui tinkamo pasirengimo. Jų nuomone, profesijos konsultantais dirba labai įvairų bazinį išsilavinimą, kvalifikaciją ir darbo patirtį turintys bei persikvalifikavę, baigę įvairius kursus ar išklaušę seminarus nenuosekliose studijose ir įgiję formaliai nepripažintas profesijos konsultanto kompetencijas žmonės. Profesinio konsultavimo paslaugas teikiantiems specialistams

nėra užtikrintas nuoseklus ir sistemingas profesinis tobulėjimas.

61. Kalbant apie profesijos konsultantų gebėjimų lygį atlikti įvairias užduotis, ekspertai mano, kad daugumą gebėjimų, reikalingų sėkmingai profesijos konsultanto veiklai užtikrinti, reikia tobulinti (žr. 2 pav.). Prasčiausi profesijos konsultantų gebėjimai yra profesinio konsultavimo kokybės vertinimo, profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo, asmens pažinimo tyrimų, profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų, konsultavimo darbo rinkos struktūros ir kaitos klausimais bei konsultavimo karjeros projektavimo paslaugų teikimo klausimais srityse.



1.	Bendravimo su klientu organizavimas
2.	Konsultavimo organizavimas ir planavimas
3.	Asmens pažinimo tyrimų atlikimas
4.	Profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas
5.	Konsultavimas darbo rinkos struktūros ir kaitos klausimais
6.	Konsultavimas profesijų turinio ir profesijos rinkimosi klausimais
7.	Konsultavimas profesinio rengimo ir kvalifikacijos įgijimo, perkvalifikavimo ar kvalifikacijos tobulinimo galimybių klausimais
8.	Konsultavimas mokymosi galimybių ir mokymosi / studijų programų pasirinkimo klausimais
9.	Konsultavimas karjeros projektavimo paslaugų teikimo klausimais
10.	Bendradarbiavimas su kolegomis ir socialiniais dalininkais
11.	Profesinio konsultavimo kokybės vertinimas
12.	Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimas

2 pav. Ekspertų nuomonė apie profesijos konsultantų turimus gebėjimus

62. Detalizuojant profesijos konsultantų gebėjimus minėtose veiklos srityse, profesijos konsultantams, remiantis ekspertų vertinimais, labiausiai trūksta ir reikia tobulinti gebėjimus:

62.1. Planuoti ir atlikti profesinės karjeros tyrimus (taip mano 90% ekspertų);

62.2. Parinkti ir taikyti tyrimo metodus (90% ekspertų);

62.3. Apdoroti tyrimo duomenis (70% ekspertų);

62.4. Atlikti profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus (95% ekspertų);

62.5. Konsultuoti apie darbo rinkos kaitos perspektyvas (95% ekspertų);

62.6. Konsultuoti apie darbo ir karjeros galimybes įgijus kvalifikaciją (85% ekspertų);

62.7. Sudaryti profesinio tobulėjimo planą (85% ekspertų);

62.8. Išmanyti įstatymus ir darbo kodeksą (85% ekspertų);

62.9. Planuoti laiką (75% ekspertų);

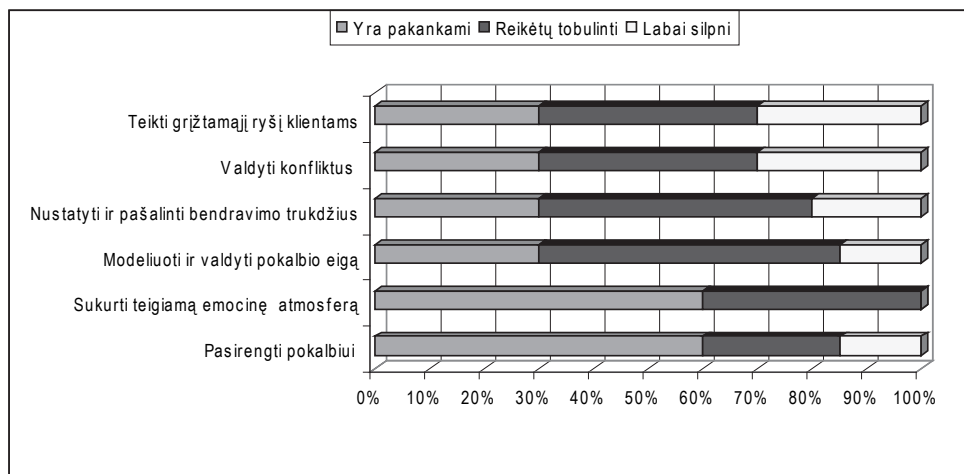
62.10. Spręsti problemas (70% ekspertų);

62.11. Reflektuoti ir vertinti asmeninę patirtį (75% ekspertų);

62.12. Dalyvauti projektuose, bendradarbiauti tinkluose (75% ekspertų).

63. Ekspertų nuomone, labiausiai profesijos konsultantams trūksta profesinio konsultavimo kokybės vertinimo gebėjimų.

64. Profesijos konsultantams bendraujant su klientais, ekspertų nuomone, labiausiai trūksta gebėjimo modeliuoti ir valdyti pokalbį, nustatyti ir pašalinti bendravimo trukdžius, valdyti konfliktus bei teikti klientams grįžtamąjį ryšį (žr. 3 pav.). Daugiau nei pusė (60%) ekspertų nurodo, kad profesijos konsultantai geba pasirengti pokalbiui ir sukurti teigiamą emocinę konsultavimo atmosferą.



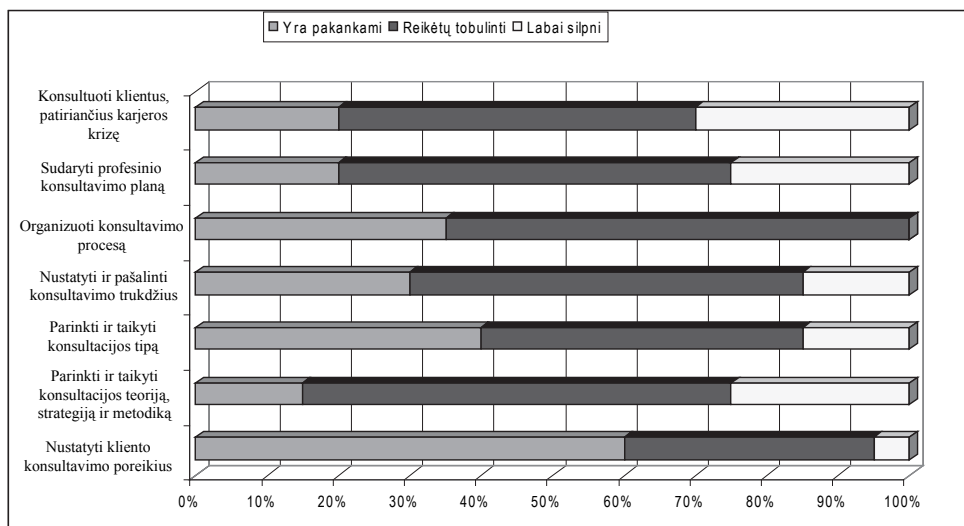
3 pav. Ekspertų nuomone apie profesijos konsultantų gebėjimus bendrauti su klientais



65. Dauguma ekspertų (60%) mano, kad, vykdant profesinio konsultavimo planavimo ir organizavimo veiklas, pakankamai gebėjimų profesijos konsultantai turi tik nustatydami kliento konsultavimosi poreikius (žr. 4 pav.). Visi kiti šios srities gebėjimai yra silpni ir juos reikėtų tobulinti. Labiausiai, ekspertų nuomone, profesijos konsultantams trūksta gebėjimų parinkti ir taikyti konsultavimo teoriją, strategiją ir metodus, sudaryti profesinio konsultavimo planą bei konsultuoti klientus, patiriančius karjeros krizę.

66. Bendradarbiaujant su kolegomis ir socialiniais partneriais, profesijos konsultantams, ekspertų nuomone, labiausiai trūksta bendradarbiavimo etikos (taip mano 90% ekspertų) ir komandinio darbo gebėjimų (80% ekspertų).

67. Profesinio konsultavimo ekspertų nuomone, siekiant gerinti profesijos konsultantų gebėjimus, pirmiausia reikėtų suteikti jiems žinių apie karjerą, profesinį pašaukimą, profesinius ketinimus, profesijos rinkimosi sambrandą, profesinio konsultavimo teorijas, principus ir strategijas, asmenį ir jį apibūdinančias charakteristikas, asmenybės pažinimo tyrimus. Antra pagal svarbą žinių sritis, kurią reikėtų įtraukti į profesijos konsultanto profesinio tobulėjimo programas, ekspertų nuomone, yra žinios apie bendravimą ir konfliktų valdymą, asmens informavimo ir konsultavimo poreikių identifikavimą. Trečiojoje pagal svarbą vietoje profesijos konsultantams reikėtų gilinti žinias apie karjeros projektavimo ir konsultavimo sistemas, jų tikslus, struktūrą bei funkcijas.



4 pav. Ekspertų nuomonė apie profesijos konsultantų gebėjimus vykdant profesinio konsultavimo planavimą ir organizavimą

68. Profesijos konsultantams taip pat reikia suteikti žinių apie konsultavimo planavimą ir organizavimą, profesinio konsultavimo tyrimų parametrus, metodus, duomenų apdorojimą ir analizę, profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus, profesijos turinį, ekonominius ir socialinius profesijos ypatumus, po-

reikius ir perspektyvas, profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo priemonės. Tobulinant profesijos konsultantų gebėjimus, kaip mažiausiai prioritetinės išryškėjo šios žinių sritys: profesinio konsultavimo tyrimų rezultatų panaudojimo galimybės, profesinio konsultavimo teisinė bazė, profesinio konsultavimo įstaigų tinklas ir jų teikiamos paslaugos bei bendradarbiavimo teorijos ir etika, bendravimo ir bendradarbiavimo problemos bei jų sprendimas.

## 7. PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMO REZULTATAI

69. Profesijos konsultantams skirtos klausimų anketos ir jų blokų sudarymo metodika yra grįstos profesijos konsultanto profesijos bei profesijos konsultanto rengimo standartuose išskirtomis kompetencijomis bei joms pasiekti numatytu studijų turiniu ir vertinimo kriterijais. Profesijos konsultantų klausimynas sudarytas iš dviejų dalių (žr. 2 priedą). Pirmojoje dalyje pateikti demografiniai klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti respondentų amžių, darbo stažą, išsilavinimą, tikslines grupes. Taip pat pirmojoje klausimyno dalyje tiriama respondentų nuomonė apie žinias ir gebėjimus, svarbius ir reikalingus, norint gerai atlikti savo funkcijas, bei prašoma respondentų įvertinti, kokių, jų nuomone, žinių ir gebėjimų jiems trūksta siekiant kokybiškos profesinio konsultavimo veiklos.

70. Antrąją klausimyno dalį sudaro klausimai, skirti profesijos konsultantų turimoms kompetencijoms ir žinioms identifikuoti, t. y. atsakymai į pateiktus klausimus leidžia įvertinti, ar respondentai tikrai turi tiriamą kompetenciją. Šioje dalyje klausimai suskirstyti į septynis blokus. Kiekviename bloke pateikti klausimai skirti tam tikrai „Profesijos konsultanto rengimo standarte“ išskirtai profesinei kompetencijai įvertinti (žr. 1 lentelę). Pvz., 6–12 klausimai skirti profesijos konsultanto rengimo standarte išskirtai kompetencijai *B1 Gebėjimas bendrauti* vertinti.

1 lentelė. Profesijos konsultantams skirto klausimyno antrosios dalies struktūra

Kompetencija	Klausimų numeriai
B1. Gebėjimas bendrauti	6–12
B2. Gebėjimas planuoti ir organizuoti profesinį konsultavimą	13–20
B3. Gebėjimas vykdyti profesinio konsultavimo tyrimus	21–26
B4. Gebėjimas atlikti asmens pažinimo tyrimus	27–44
B5. Profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų gebėjimai	45–50
B7.1. Išmokti taikyti profesinio konsultavimo metodikas	51–54
A1. Gebėjimas darbe taikyti Profesijos konsultanto etikos kodekso nuostatas	55–56

71. Antrąją klausimyno dalį sudaro įvairaus tipo klausimai. Dauguma jų yra uždari, reikalaujantys pažymėti, respondentų nuomone, teisingus atsakymus ar priskirti teiginiams tam tikras reikšmes. Kai kurie klausimai yra pusiau atviri, kuriuose, pasirinkus atsakymą *taip*, prašoma išvardyti tam tikras reikšmes. Respondentui neišvardijus ar išvardijus tik kelias reikšmes, daroma išvada, kad jam trūksta šios srities žinių ir jas reikėtų gilinti.

72. Iš viso buvo apklausti 152 profesijos konsultantai. Profesijos konsultantais dirbančių asmenų amžiaus vidurkis – 42,1 m. (žr. 2 lentelę), vidutinis darbo stažas – 7,42 m. (žr. 3 lentelę). 81% apklaustųjų dirba konsultantais darbo biržose, 4% – darbo rinkos mokymo tarnybose, 15% – švietimo sektoriuje (bendrojo lavinimo mokyklose ar karjeros centruose).

2 lentelė. Profesijos konsultantų pasiskirstymas pagal amžių

20–25	26–30	31–35	36–40	41–45	46–50	>51	Iš viso
2	12	10	34	46	24	24	152

3 lentelė. Profesijos konsultantų pasiskirstymas pagal darbo stažą

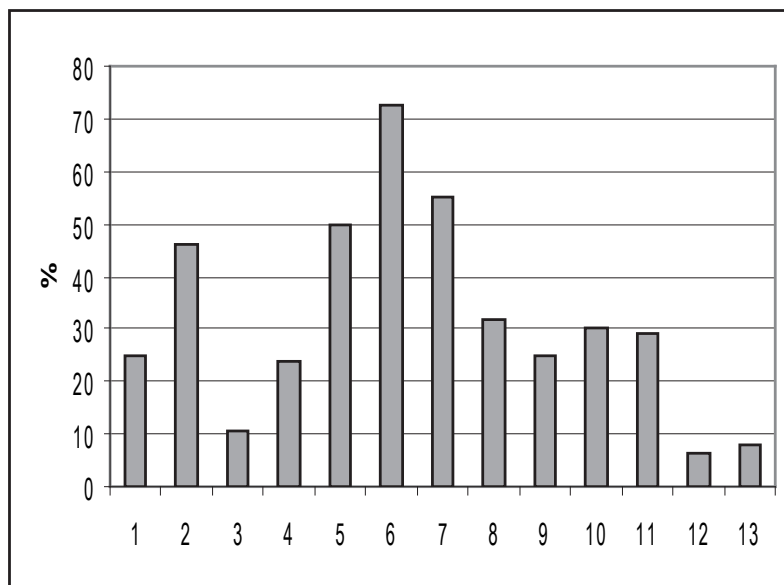
1–6 mėn.	7–12 mėn.	1–5 m.	6–10 m.	11–15 m.	>15	Iš viso
16	12	40	38	38	8	152

73. 45,95% apklaustųjų profesijos konsultantų yra įgiję I pakopos aukštąjį išsilavinimą (bakalaura diplomą), 54,05% – II pakopos aukštąjį išsilavinimą (magistro diplomą). Daugiausia profesijos konsultantais dirbančių žmonių yra baigę socialinių mokslų srities ekonomikos bei technologinių mokslų srities mechanikos studijas (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Profesijos konsultantų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Socialinių mokslų sritis	42,3% (ekonomika – 33,33%, edukologija – 21,2%, vadyba ir administravimas – 18,18%, sociologija – 12,12%, psichologija – 9,09%, kt. – 6,06%)
Technologinių mokslų sritis	35,90% (mechanika – 32,14%, statyba – 21,43%, kt. – 46,43%)
Humanitarinių mokslų sritis	10,26% (filologija – 62,5%, kt. – 37,5%)
Fizinių mokslų sritis	7,69% (fizika – 50%, matematika – 33,33%, geografija – 16,67%)
Biomedicinos mokslų sritis	3,85%

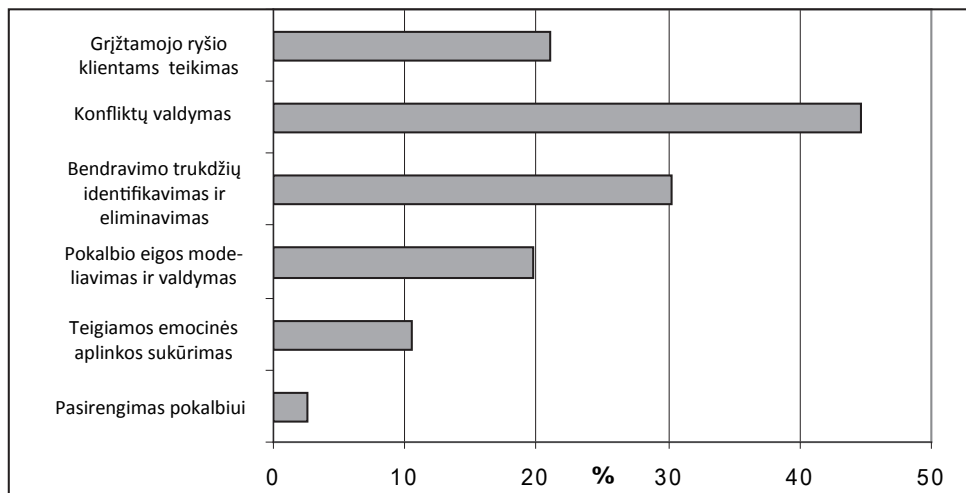
74. Daugiausia apklausoje dalyvavusių profesijos konsultantų dirba su ilgalaisiais bedarbiais, suaugusiaisiais ir jaunimu, bei jaunimu ir suaugusiaisiais, neturinčiais profesinio pasirengimo (žr. 5 pav.).



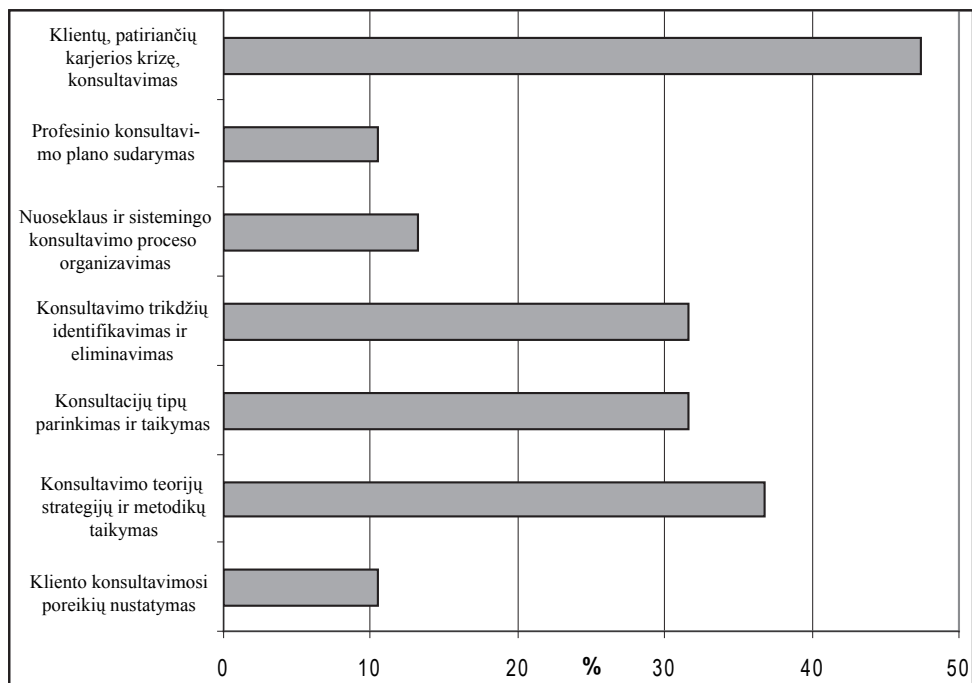
1.	Mokiniai, nepasirinkę profesijos
2.	Jaunimas ir suaugusieji, neturintys profesinio pasirengimo
3.	Besimokantieji profesinio rengimo institucijose
4.	Dirbantys asmenys
5.	Jaunimas – bedarbiai
6.	Suaugusieji – bedarbiai
7.	Ilgalaikiai bedarbiai
8.	Persikvalifikuojantys ar tobulinantys kvalifikaciją asmenys
9.	Darbdaviai
10.	Neįgalieji
11.	Kaliniai
12.	Imigrantai
13.	Kitos tikslinės grupės

5 pav. Profesijos konsultantų pasiskirstymas pagal darbą su tikslinėmis grupėmis

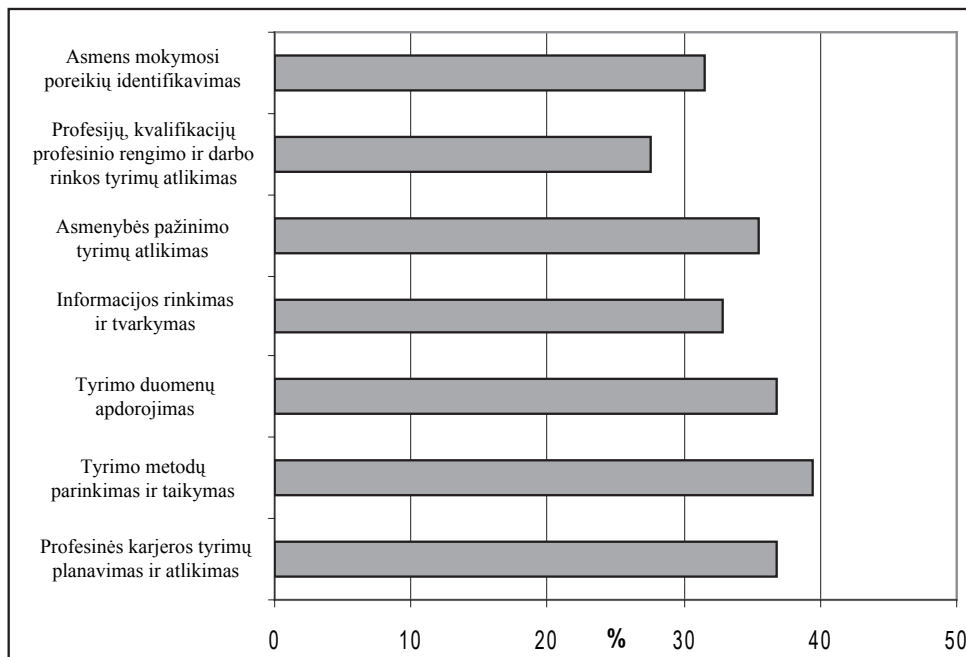
75. Vertindami turimus gebėjimus profesijos konsultantai nurodė, kad bendraujant su klientais jiems labiausiai trūksta konfliktų valdymo ir bendravimo trukdžių identifikavimo bei eliminavimo gebėjimų (žr. 6 pav.), vykdant profesinio konsultavimo ir organizavimo veiklas – klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimo, konsultacijų tipų parinkimo ir taikymo, konsultavimo teorijų bei strategijų ir metodų taikymo gebėjimų (žr. 7 pav.). Daugiau nei 27% konsultantų mano, kad jiems trūksta profesinės karjeros tyrimų gebėjimų (žr. 8 pav.).



6 pav. Profesijos konsultantų nuomonė apie jiems trūkstamus gebėjimus bendraujant su klientais



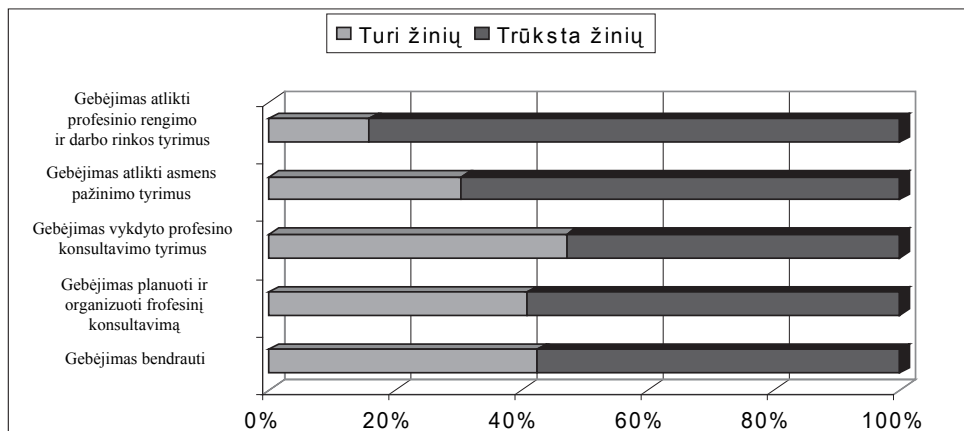
7 pav. Profesijos konsultantų nuomonė apie jiems trūkstamus gebėjimus vykdant profesinio konsultavimo planavimą ir organizavimą



8 pav. Profesijos konsultantų nuomonė apie jiems trūkstamus gebėjimus vykdant profesinės karjeros tyrimus

76. Siekdami sėkmingai bendradarbiauti su kolegomis ir socialiniais dalininkais partneriais, daugiau nei 40% profesijos konsultantų norėtų pagilinti bendradarbiavimo su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais gebėjimus. Vertinant profesinio konsultavimo kokybę, apie 45% profesijos konsultantų prisipažįsta neturintys gebėjimų profesinio konsultavimo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių analizei atlikti, daugiau nei trečdalis jų neturi konsultavimo paslaugų efektyvumui įvertinti reikalingų gebėjimų. Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo srityje daugiau nei 30% profesijos konsultantų trūksta gebėjimų mokymosi, profesinio tobulinimosi, naudojimosi naujausia profesine informacija, dalyvavimo projektuose, bendradarbiavimo tinkluose, konferencijose ir panašiose srityse. Taip pat trūksta įstatymų ir darbo kodekso žinių.

77. Analizuojant rezultatus antrosios klausimyno dalies, skirtos profesijos konsultantų tam tikrai turimai kompetencijai ir realioms žinioms identifikuoti, galima daryti išvadą, kad dauguma konsultantų stokoja kompetencijos ir žinių visose tirtose gebėjimų srityse (žr. 9 pav.), tačiau labiausiai jų trūksta atliekant profesinio rengimo, darbo rinkos ir asmens pažinimo gebėjimų tyrimus.



9 pav. Kai kurių profesijos konsultantų gebėjimų identifikavimo rezultatai

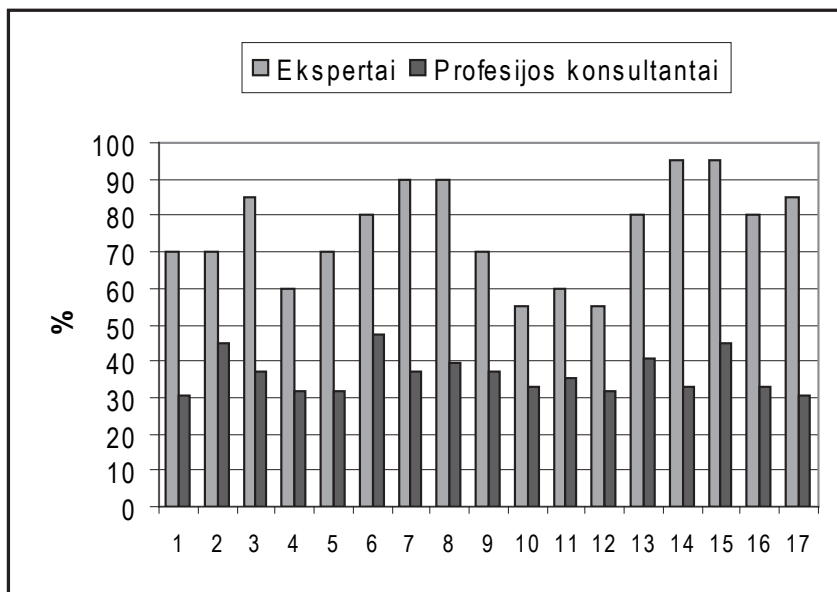
78. Lyginant profesijos konsultantų nuomonę apie jiems trūkstamus gebėjimus su rezultatais, gautais pritaikius profesijos konsultantų mokymosi poreikių nustatymo metodiką (antroji klausimyno dalis), pastebima, kad identifikuotas tam tikrų žinių ir gebėjimų lygis yra kur kas žemesnis nei pripažįsta patys konsultantai. Pvz., remiantis profesijos konsultantų nuomone, 35,53% konsultantų trūksta gebėjimų atlikti asmenybės pažinimo tyrimus. Išanalizavus profesijos konsultantų atsakymus į šių gebėjimų ir žinių lygį nustatančius klausimus gauta, kad pakankamai žinių šioje srityje turi tik 30,4% profesijos konsultantų, vadinasi, beveik 70% konsultantų šių žinių stokoja. Panaši padėtis yra ir vertinant gebėjimą bendrauti. Nors tik 21,49% profesijos konsultantų nurodė šių gebėjimų trūkumą, iš tikrųjų jų trūksta daugiau nei pusei (57,42%). Dauguma jų neišmano sėkmingo konsultavimo veiksnių, bendravimo trukdžių, neskiria įvairių klausimosi tipų.

79. Apibendrinant profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikių tyrimo rezultatus galima daryti išvadą, kad jiems labiausiai reikia tobulinti gebėjimus:

- 79.1. Konfliktų valdymo;
  - 79.2. Konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymo;
  - 79.3. Klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimo;
  - 79.4. Profesinio konsultavimo tyrimų atlikimo;
  - 79.5. Bendradarbiavimo su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais;
  - 79.6. Profesinio konsultavimo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių analizės.
80. Išanalizavus duomenis, pateikiami ekspertinio ir profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikių tyrimų rezultatų palyginimas ir išvados.

81. Išanalizavus ekspertinio ir profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikių tyrimų rezultatus, galima daryti išvadą, jog ekspertai profesijos konsultantų turimų gebėjimų bendrą lygį vertina kur kas žemiau ir griežčiau nei patys profesijos konsultantai-praktikai. Palyginus rezultatus, galima išskirti gebėjimus,

kurių labiausiai trūksta profesijos konsultantams (žr. 10 pav.).



1.	Bendravimo trukdžių identifikavimas ir eliminavimas
2.	Konfliktų valdymas
3.	Konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymas
4.	Konsultacijų tipų parinkimas ir taikymas
5.	Konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas
6.	Klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimas
7.	Profesinės karjeros tyrimų planavimas ir atlikimas
8.	Tyrimo metodų parinkimas ir taikymas
9.	Tyrimo duomenų apdorojimas
10.	Informacijos rinkimas ir tvarkymas
11.	Asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas
12.	Asmens mokymosi poreikių identifikavimas
13.	Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais
14.	Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas
15.	Profesinio konsultavimo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių analizė
16.	Mokymasis, profesinis tobulinimasis, naudojimasis naujausia profesine informacija
17.	Įstatymų ir Darbo kodekso išmanymas

10 pav. Ekspertų ir profesijos konsultantų nuomonių pasiskirstymas dėl labiausiai konsultantams trūkstamų gebėjimų



82. Palyginus profesijos konsultantų-praktikų ir ekspertų apklausos rezultatus apie profesijos konsultantų tobulintinus gebėjimus, galima išskirti svarbiausius trūkstamus gebėjimus, kurių tobulinimą reikėtų laikyti prioritetiniu rengiant profesijos konsultantų profesijos tobulėjimo programas:

- 82.1. Asmenybės pažinimo tyrimai;
- 82.2. Profesijų, kvalifikacijos, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimai;
- 82.3. Konfliktų valdymas;
- 82.4. Konsultavimo teorijų, strategijų ir principų taikymas;
- 82.5. Konsultavimo paslaugų efektyvumo vertinimas.

## 8. PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS METMENYS

83. Kvalifikacijos tobulinimui dažniausiai taikomas modulinis mokymo principas.

84. Modulių mokymo programų turinys grindžiamas kompetencijų ugdymu. Kompetencijomis grindžiamos programos tinka kvalifikacijai tobulinti, nes pirmiausia apibrėžiamos tam tikros kompetencijos, po to kuriamas mokymo turinys, priešingai nei tada, kai mokymo turinio struktūra yra dalykinė, o mokymo turinys yra suskirstytas į mokymo dalykus, priklausančius tam tikriems mokslams (Laužackas, 2006).

85. Kuriant kvalifikacijos tobulinimo programos turinį reikia atsižvelgti į tai, kad kvalifikacijos tobulinimas skirtas suaugusiųjų mokymuisi ir ne tam tikrai kvalifikacijai įgyti, o konkrečiai kompetencijai pasiekti. Kvalifikacijos tobulinimo turinys:

- 85.1. Skirtas darbo pasaulyje atskleistoms profesinėms žinioms ir gebėjimams įgyti;
- 85.2. Maksimaliai pritaikytas savarankiškam mokymuisi;
- 85.3. Gerai žinomas visiems kvalifikacijos tobulinimo grupės nariams;
- 85.4. Užbaigiamas įvertinant konkrečią pasiektą kompetenciją;
- 85.5. Suskirstytas dalimis ir turi apibrėžtą mokymosi medžiagos apimtį (Laužackas, 2006).

86. Vadinasi, profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programos turinys taip pat kuriamas atsižvelgiant į anksčiau nurodytus orientyrus ir aprašomas kvalifikacijos tobulinimo programoje, nes „programa yra trumpas, nuoseklus ir struktūruotas mokymo(si) turinio aprašymas“ (Laužackas, 2006).

87. Autorius siūlo principinę mokymo(si) programos struktūrą:

87.1. Bendroji dalis (kompetencijų aprašymas, trumpas apibūdinimas, bendros pastabos);

87.2. Pagrindinė dalis (mokymo dalykų / modulių sąrašas, mokymuisi reikalingas laikas, mokymo(si) turinys, jo pobūdis, rekomendacijos mokymui organizuoti ir metodams);

87.3. Papildoma dalis (svarbiausi mokymo(si) modeliai, naudojamos mokymo priemonės, mokymo metodai, rekomenduojama literatūra).

88. Programų rengėjams ir vertintojams svarbu išmanyti tiek reikalavimų profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijai tobulinti turinį, tiek konkrečios programos rengimo struktūrinės dalis, tačiau ne mažiau svarbu laiku pastebėti pasikeitimus ar naujus reiškinius švietimo sistemoje. Dažnai tam tikri pokyčiai, atsiradę rengiant ir vertinant aukštojo mokslo programas, tik po tam tikro laiko pasiekia kvalifikacijos tobulinimo sritį, todėl, rengiant ir vertinant kvalifikacijos tobulinimo programas, naudingas aukštųjų mokyklų ir švietimo centrų bendradarbiavimas.

89. Remiantis atliktų ekspertiniu ir profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo tyrimų rezultatais, galima sukurti Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programą, sudarytą iš keturių modulių. Preliminarūs šių modulių pavadinimai galėtų būti tokie: „Profesinės karjeros tyrimai“, „Darbo rinkos vadyba ir tyrimai“, „Gebėjimų įvertinimas ir darbo paieška“, „Konsultavimas individualiai ir grupėmis“.

## LITERATŪRA

1. Gage N. L., Berliner D. C. (1994). Pedagoginė psichologija. Vilnius: Alma littera.
2. Herr E. L., Cramer S. H. (1997). Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collin.
3. Inglar T., Bjerknas E., Lappen R., Tobiassen T. (2003). Mokymasis ir konsultavimas. Kaunas: VDU leidykla.
4. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa.
5. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex.
6. Karjeros projektavimo vadovas. (2005). VDU leidykla.
7. Kočiūnas R. (1995). Psichologinis konsultavimas. Vilnius: Lumen.
8. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėdos universitetas.
9. Laužackas R., Stasiūnaitienė E., Teresevičienė M. (2005). Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. Kaunas: VDU leidykla.
10. Laužackas R., Teresevičienė M., Gedvilienė G., Kepalaitė A., Stasiūnaitienė E.. (2006). Mokomoji medžiaga vertintojams. Vertintojo standartas. Kaunas> VDU Profesinio rengimo studijų centras.
11. Profesijos konsultanto profesijos standartas. Vadovas K. Pukelis. (2006). VDU, ŠMM. [http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesijos%20konsultanto%20profesijos%20standartas\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesijos%20konsultanto%20profesijos%20standartas_VDU.pdf)
12. Profesijos konsultanto rengimo standartas. Projektas (2006).

## 1 PRIEDAS

Profesijos konsultantų kvalifikacijos  
tobulinimo poreikių nustatymo  
metodika

PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS  
TOBULINIMO POREIKIAI  
(Anketa ekspertams)

Gerb. Kolegos,

Spartūs darbo rinkos pokyčiai kelia naujus reikalavimus profesiniam konsultavimui. Nuolatinis ir visapusiškas profesinis konsultavimas tampa labai aktualus siekiant padėti žmogui prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančių rinkos sąlygų ir nuolatos išlikti darbo rinkoje. Šiems tikslams įgyvendinti labai svarbus profesijos konsultantų profesinis pasirengimas.

Vytauto Didžiojo universitetas atlieka tyrimą, kurio tikslas – nustatyti profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikius. Tyrimas atliekamas vykdant nacionalinį projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“. Tyrimo rezultatai bus naudojami rengiant profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo programas. Jūsų, kaip profesinio konsultavimo ekspertų, nuomonė, siekiant tyrimo tikslo, labai svarbi, todėl maloniai prašome užpildyti klausimyną.

Klausimyną užpildyti nesudėtinga. Tiesiog atsakykite į žemiau pateiktus klausimus, pažymėdami X, Jūsų nuomone, labiausiai tinkantį atsakymą ar atsakymus. Klausimuose, į kuriuos atsakymai nepateikti, įrašykite savo nuomonę.

**1. Kaip Jūs susijęs(-usi) su profesiniu konsultavimu?**

Esate profesijos konsultantų rengėjas / dalyvaujate rengiant profesijos konsultantų mokymo programas	
Esate profesijos konsultantų darbdavys (karjeros centro vadovas(-ė))	
Politiniame lygmenyje inicijuojate profesinio konsultavimo problemų sprendimą	
Kita (įrašykite)	

**2. Profesinio konsultavimo bei profesijos konsultantų rengimo problemomis domitės**

6–10 m.	
11–15 m.	
Daugiau nei 15 m.	

### 3. Kokį išsilavinimą, Jūsų nuomone, privalo turėti profesijos konsultantas, kad galėtų sėkmingai dirbti?

Profesinį (jei pasirinkote šį variantą, praleiskite 4 klausimą)	
Aukštąjį neuniversitetinį (jei pasirinkote šį variantą, praleiskite 4 klausimą)	
Aukštąjį universitetinį I pakopos (bakalauro studijos) (jei pasirinkote šį variantą, praleiskite 4 klausimą)	
Aukštąjį universitetinį II pakopos (magistro studijos)	

### 4. Kokią ar kokias mokslo krypties bakalauro studijas, Jūsų nuomone, turėtų būti baigęs asmuo, pretenduojantis tapti profesijos konsultantu?

Filosofijos	
Filologijos	
Istorijos	
Teisės	
Vadybos ir administravimo	
Ekonomikos	
Sociologijos	
Psichologijos	
Edukologijos	
Kita (įrašykite)	

### 5. Kokia mokslo kryptis, Jūsų nuomone, yra palankiausia studijuoti profesijos konsultanto specialybę?

Filosofijos	
Filologijos	
Istorijos	
Teisės	
Vadybos ir administravimo	
Ekonomikos	
Sociologijos	
Psichologijos	
Edukologijos	
Kita (įrašykite)	

**6. Kaip manote, ar Lietuvoje profesijos konsultantai yra tinkamai pasirengę? (Atsakymą trumpai pakomentuokite)**

Taip.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ne .....

.....

.....

.....

.....

.....

**7. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai žemiau išvardytoms veikloms atlikti**

Veiklos	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Bendravimo su klientu organizavimas			
Konsultavimo organizavimas ir planavimas			
Asmens pažinimo tyrimų atlikimas			
Profesijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas			
Konsultavimas darbo rinkos struktūros ir kaitos klausimais			
Konsultavimas profesijų turinio ir profesijos rinkimosi klausimais			
Konsultavimas profesinio rengimo ir kvalifikacijos įgijimo, perkvalifikavimo ar kvalifikacijos tobulinimo galimybių klausimais			
Konsultavimas mokymosi galimybių ir mokymosi / studijų programų pasirinkimo klausimais			
Konsultavimas karjeros projektavimo paslaugų teikimo klausimais			
Bendradarbiavimas su kolegomis ir socialiniais dalininkais			
Profesinio konsultavimo kokybės vertinimas			
Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimas			

### 8. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai bendraujant su klientais

Bendravimo su klientu gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Pasirengti pokalbiui			
Sukurti teigiamą emocinę atmosferą			
Modeliuoti ir valdyti pokalbio eigą			
Nustatyti ir pašalinti bendravimo trukdžius			
Valdyti konfliktus			
Teikti grįžtamąjį ryšį klientams			
Kita ( <i>įrašykite</i> )			

### 9. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai vykdant profesinio konsultavimo planavimą ir organizavimą

Profesinio konsultavimo planavimo ir organizavimo gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Nustatyti kliento konsultavimosi poreikius			
Parinkti ir taikyti konsultavimo teoriją, strategiją ir metodus			
Parinkti ir taikyti konsultacijos tipą			
Nustatyti ir pašalinti konsultavimo trukdžius			
Organizuoti konsultavimo procesą			
Sudaryti profesinio konsultavimo planą			
Konsultuoti klientus, patiriančius karjeros krizę			
Kita ( <i>įrašykite</i> )			

### 10. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai vykdant konsultavimą apie:

Profesinio konsultavimo gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Profesijų ir kvalifikacijų poreikius darbo rinkoje			
Įsidarbinimo galimybes			
Darbo rinkos poreikių kaitos perspektyvas			
Profesijos pasirinkimo racionalumą			
Profesijų turinio keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai			
Mokymosi galimybes ir mokymosi / studijų programų parinkimą			

Perkvalifikavimą ar kvalifikacijos tobulinimo galimybes			
Darbo ir karjeros galimybes įgijus kvalifikaciją			
Kita ( <i>įrašykite</i> )			

### 11. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai atliekant profesinės karjeros tyrimus

Profesinės karjeros tyrimų gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Planuoti ir atlikti profesinės karjeros tyrimus			
Parinkti ir taikyti tyrimo metodus			
Apdoroti tyrimo duomenis			
Rinkti ir tvarkyti informaciją			
Atlikti asmenybės pažinimo tyrimus			
Atlikti profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimus			
Nustatyti asmens mokymosi poreikius			
Kita ( <i>įrašykite</i> )			

### 12. Pateikite nuomonę apie profesijos konsultantų gebėjimus bendradarbiaujant su kolegomis ir socialiniais dalininkais

Bendradarbiavimo su kolegomis ir socialiniais dalininkais gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Bendradarbiavimo etika			
Darbas komandoje			
Bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir pan.			
Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais			
Kita ( <i>įrašykite</i> )			

**13. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai vertinant profesinio konsultavimo kokybę**

Profesinio konsultavimo kokybės vertinimo gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Vertinant profesijos konsultanto veiklos metodų parinkimą ir taikymą			
Įvertinant konsultavimo paslaugų efektyvumą			
Analizuojant profesinio konsultavimo privalumus, trūkumus, galimybes ir grėsmes			
Kita (įrašykite)			

**14. Pažymėkite, kokie yra profesijos konsultantų gebėjimai tobulinant profesinio konsultavimo paslaugas**

Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo gebėjimai	Pakankami	Reikėtų tobulinti	Labai silpni
Profesinio tobulėjimo plano sudarymas			
Mokymasis, profesinis tobulinimasis, naudojimas naujausia profesine informacija			
Informacinių technologijų, interneto ir kt. informacinių priemonių naudojimas			
Įstatymų ir Darbo kodekso mokėjimas			
Profesinės etikos principų demonstravimas			
Laiko planavimas			
Problemų sprendimas			
Asmeninės patirties refleksavimas ir vertinimas			
Dalyvavimas projektuose, bendradarbiavimo tinkluose, konferencijose, mugėse ir pan.			
Kita (įrašykite)			

**15. Perskaitykite visus žemiau surašytus profesijos konsultantų rengimo turinį sudarančius elementus. Pasvarstę pažymėkite 5, Jūsų nuomone, svarbiausius punktus, kuriuos pirmiausia reikėtų įtraukti į profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo programas. (Išrinkite ir pažymėkite 5 punktus skaičiais nuo 1 iki 5, kai 1 reiškia patį svarbiausią)**

Konsultavimo aplinka, kontakto užmezgimas, bendravimas, konfliktų valdymas	
Profesinio konsultavimo teorijos, principai ir strategijos	
Konsultavimo planavimas ir organizavimas	
Asmens informavimo ir konsultavimo poreikių identifikavimas	



Profesinio konsultavimo tyrimai: parametrai, metodai, duomenų apdorojimas ir analizė	
Asmuo ir jį apibūdinančios charakteristikos. Asmenybės pažinimo tyrimai	
Profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimai	
Profesinio konsultavimo tyrimų rezultatų panaudojimo galimybės	
Karjera ir profesinis pašaukimas, profesiniai ketinimai, profesijos rinkimosi sambranda	
Darbo rinkos kaita ir jos parametrai, darbo paieška	
Profesijos turinys, ekonominiai ir socialiniai profesijos ypatumai, poreikis ir perspektyvos	
Kvalifikacijos turinys, kvalifikacijos kėlimas ir tobulinimas, kvalifikacija ir įsidarbinimas	
Nacionalinės ir europinės profesinio rengimo sistemos, mokymasis ir studijos užsienyje	
Tęstinis mokymasis. Formalusis, neformalusis ir savaiminis mokymasis	
Lietuvos ir Europos karjeros projektavimo ir konsultavimo sistemos, jų tikslai, struktūra ir funkcijos	
Profesinio konsultavimo teisinė bazė	
Profesinio konsultavimo įstaigų tinklas ir jų teikiamos paslaugos	
Bendradarbiavimo teorijos ir etika. Interesų skirtumų derinimas. Bendravimo ir bendradarbiavimo problemos ir jų sprendimas	
Profesinio konsultavimo vertinimo metodologija ir metodikos	
Profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo priemonės	
Kita ( <i>įrašykite</i> )	

**16. Gal turite kokių nors pasiūlymų, komentarų ar pamąstymų apie profesijos konsultantų rengimo ir (ar) profesinio tobulėjimo poreikius, problemas ir pan. Mielai prašome pasidalyti savo mintimis.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Dėkojame už atsakymus*

## 2 PRIEDAS

Profesijos konsultantų kvalifikacijos  
tobulinimo poreikių nustatymo  
metodika

PROFESIJOS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS  
TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMO ANKETA  
(Konsultantams)

Gerb. Kolegos,

Spartūs darbo rinkos pokyčiai kelia naujus reikalavimus vykdant profesinį konsultavimą. Nuolatinis ir visapusiškas profesinis konsultavimas tampa labai aktualus siekiant padėti žmogui prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančių rinkos sąlygų ir nuolatos išlikti darbo rinkoje. Šiems tikslams įgyvendinti labai svarbu nustatyti profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikius.

Maloniai prašome užpildyti šį klausimyną. Klausimyno tikslas – išsiaiškinti profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikius. Šis tyrimas atliekamas vykdant nacionalinį projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“. Tyrimo rezultatai bus naudojami rengiant profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo programas. Anketa anoniminė. Tyrimo rezultatai bus analizuojami ir pristatomi apibendrintai.

Klausimyną užpildyti nesudėtinga. Tiesiog atsakykite į žemiau pateiktus klausimus, pažymėdami X, Jūsų nuomone, labiausiai tinkantį atsakymą ar atsakymus. Klausimuose, į kuriuos atsakymai nepateikti, įrašykite savo nuomonę.

**1. Koks Jūsų amžius?**

- 20–25 m.
- 26–30 m.
- 31–35 m.
- 36–40 m.
- 41–45 m.
- 45–50 m.
- Daugiau nei 51 m.

## 2. Koks Jūsų profesinio konsultavimo darbo stažas?

- 1–6 mėn.  
 6–12 mėn.  
 1–5 m.  
 6–10 m.  
 11–15 m.  
 Daugiau nei 15 m.

**3. Kokį išsilavinimą esate įgiję?** (Pažymėkite X mokslo sritį (pavadinimas pajuodintas) ir X mokslo kryptį (po pajuodintu pavadinimu ties bakalauro ir magistro laipsnio stulpeliais). Iki 1990 m. įgytas 5 metų studijų trukmės aukštasis išsilavinimas prilygsta magistro laipsniui)

### Bakalauro laipsnis

<input type="checkbox"/>	Humanitariniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Filosofija
<input type="checkbox"/>	Teologija
<input type="checkbox"/>	Menotyra
<input type="checkbox"/>	Filologija
<input type="checkbox"/>	Istorija
<input type="checkbox"/>	Komunikacija ir informacija
<input type="checkbox"/>	Etnologija
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite) .....
<input type="checkbox"/>	Socialiniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Teisė
<input type="checkbox"/>	Politikos mokslai
<input type="checkbox"/>	Vadyba ir administravimas
<input type="checkbox"/>	Ekonomika
<input type="checkbox"/>	Sociologija
<input type="checkbox"/>	Psichologija
<input type="checkbox"/>	Edukologija
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite) .....
<input type="checkbox"/>	Fiziniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Matematika
<input type="checkbox"/>	Fizika
<input type="checkbox"/>	Chemija
<input type="checkbox"/>	Biochemija
<input type="checkbox"/>	Geografija
<input type="checkbox"/>	Astronomija
<input type="checkbox"/>	Informatika

### Magistro laipsnis

<input type="checkbox"/>	Humanitariniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Filosofija
<input type="checkbox"/>	Teologija
<input type="checkbox"/>	Menotyra
<input type="checkbox"/>	Filologija
<input type="checkbox"/>	Istorija
<input type="checkbox"/>	Komunikacija ir informacija
<input type="checkbox"/>	Etnologija
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite) .....
<input type="checkbox"/>	Socialiniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Teisė
<input type="checkbox"/>	Politikos mokslai
<input type="checkbox"/>	Vadyba ir administravimas
<input type="checkbox"/>	Ekonomika
<input type="checkbox"/>	Sociologija
<input type="checkbox"/>	Psichologija
<input type="checkbox"/>	Edukologija
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite) .....
<input type="checkbox"/>	Fiziniai mokslai
<input type="checkbox"/>	Matematika
<input type="checkbox"/>	Fizika
<input type="checkbox"/>	Chemija
<input type="checkbox"/>	Biochemija
<input type="checkbox"/>	Geografija
<input type="checkbox"/>	Astronomija
<input type="checkbox"/>	Informatika

Kita ( <i>įrašykite</i> ) .....
<b>Biomedicinos mokslai</b>
Biologija
Biofizika
Ekologija ir aplinkotyra
Botanika
Zoologija
Agronomija
Medicina
Odontologija
Farmacija
Visuomenės sveikata
Slauga
Veterinarinė medicina
Zootechnika
Miškotyra
<b>Technologiniai mokslai</b>
Elektros ir elektronikos inžinerija
Statyba
Transporto technologija
Aplinkos inžinerija ir kraštotvarka
Chemijos inžinerija
Informatikos inžinerija
Valdymas ir informatikos technologija
Medžiagotyra
Mechanika
Kita ( <i>įrašykite</i> ) .....

Kita ( <i>įrašykite</i> ) .....
<b>Biomedicinos mokslai</b>
Biologija
Biofizika
Ekologija ir aplinkotyra
Botanika
Zoologija
Agronomija
Medicina
Odontologija
Farmacija
Visuomenės sveikata
Slauga
Veterinarinė medicina
Zootechnika
Miškotyra
<b>Technologiniai mokslai</b>
Elektros ir elektronikos inžinerija
Statyba
Transporto technologija
Aplinkos inžinerija ir kraštotvarka
Chemijos inžinerija
Informatikos inžinerija
Valdymas ir informatikos technologija
Medžiagotyra
Mechanika
Kita ( <i>įrašykite</i> ) .....

#### 4. Jūs dirbate

- darbo biržoje  
 darbo rinkos mokymo tarnyboje  
 mokykloje  
 karjeros centre  
 kita (*įrašykite*).....

su

- mokiniais, nepasirinkusiais profesijos
- jaunu, suaugusiais, neturinčiais profesinio pasirengimo
- besimokančiais profesinio rengimo institucijose
- dirbančiais asmenimis
- jaunu – bedarbiais
- suaugusiais – bedarbiais
- ilgalaikiais bedarbiais
- persikvalifikuojančiais ar tobulinančiais kvalifikaciją asmenimis
- darbdaviais
- neįgaliais
- kalniais
- imigrantais
- kitomis tikslinėmis grupėmis (*įrašykite*).....

**5. Kaip manote, kokios profesinio konsultavimo žinios ir gebėjimai jums reikalingi norint gerai atlikti savo funkcijas ir kokių žinių bei gebėjimų jums trūksta?** (2 stulpelyje x pažymėkite Jūsų funkcijoms atlikti reikalingas kompetencijas; 3 stulpelyje X pažymėkite tas funkcijas ir žinias, kurias norėtumėte gilinti).

Žinios, gebėjimai	Reikalinga funkcijoms vykdyti	Trūksta žinių ir gebėjimų
1	2	3
<b>Bendraujant su klientais</b>		
Pasirengimas pokalbiui		
Teigiamos emocinės aplinkos sukūrimas		
Pokalbio eigos modeliavimas ir valdymas		
Bendravimo trukdžių identifikavimas ir eliminavimas		
Konfliktų valdymas		
Grįžtamojo ryšio klientams teikimas		
Kita ( <i>įrašykite</i> ).....		
<b>Vykdamas profesinio konsultavimo planavimą ir organizavimą</b>		
Kliento konsultavimosi poreikių nustatymas		
Konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymas		
Konsultacijų tipų parinkimas ir taikymas		
Konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas		
Nuoseklus ir sistemingas konsultavimo proceso organizavimas		
Profesinio konsultavimo plano sudarymas		

Žinios, gebėjimai	Reikalinga funkcijoms vykdyti	Trūksta žinių ir gebėjimų
Klientų, patiriančių karjeros krizę, konsultavimas		
Kita ( <i>įrašykite</i> ).....		
<b>Konsultuojant</b>		
Profesijų ir kvalifikacijų poreikiai darbo rinkoje		
Įsidarbinimo galimybės		
Darbo rinkos prognozė		
Profesijos pasirinkimas		
Profesijų turinio keliami reikalavimai asmenybės savybėms ir kvalifikacijai		
Mokymosi galimybės ir mokymosi / studijų programų parinkimas		
Perkvalifikavimas ar kvalifikacijos tobulinimo galimybės		
Darbo ir karjeros galimybės įgijus kvalifikaciją		
Kita ( <i>įrašykite</i> ).....		
<b>Vykdamas profesinės karjeros tyrimus</b>		
Profesinės karjeros tyrimų planavimas ir atlikimas		
Tyrimo metodų parinkimas ir taikymas		
Tyrimo duomenų apdorojimas		
Informacijos rinkimas ir tvarkymas		
Asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas		
Profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas		
Asmens mokymosi poreikių identifikavimas		
Kita ( <i>įrašykite</i> ).....		
<b>Bendradarbiaujant su kolegomis ir socialiniais dalininkais</b>		
Bendradarbiavimo etika		
Darbas komandomis		
Bendradarbiavimas su organizacijomis (aukštesiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir pan.)		
Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais		
<b>Vertinant profesinio konsultavimo kokybę</b>		
Profesijos konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas		
Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas		
Profesinio konsultavimo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių analizė		
<b>Tobulinant profesinio konsultavimo paslaugas</b>		
Profesinio tobulėjimo plano sudarymas		

Žinios, gebėjimai	Reikalinga funkcijoms vykdyti	Trūksta žinių ir gebėjimų
Mokymasis, profesinis tobulinimasis, naudojimasis naujausia profesine informacija		
Informacinių technologijų, interneto ir kt. informacinių priemonių naudojimas		
Įstatymų ir Darbo kodekso išmanymas		
Profesinės etikos principų demonstravimas		
Laiko planavimas		
Problemų sprendimas		
Asmeninės patirties refleksavimas ir vertinimas		
Dalyvavimas projektuose, bendradarbiavimo tinkluose, konferencijose, mugėse ir pan.		
Kita ( <i>įrašykite</i> ).....		

### 6. Ar žinote konsultavimo sėkmę lemiančius veiksnius?

- Taip (*parašykite bent tris*).....
- Ne

### 7. Empatija – tai (*atsakymą pažymėkite X*):

- nepakantumas kitoms nuomonėms, požiūriams ar gyvenimo būdui
- pernelyg didelis savo asmenybės vertinimas
- teorija, teigianti, jog žmonės pirmiausia turi paisyti savo interesų
- gebėjimas įsijausti į kito žmogaus emocinę būseną, padėti, suprasti jo jausmus
- žmogaus emocinis sutrikimas, kuriam būdinga slogi, bloga nuotaika
- nežinau

**8. Kokios informacijos gali teikti įvairios neverbalinės išraiškos?**

(Horizontaliai pateiktoms neverbalinėms išraiškoms priskirkite vertikaliai pateiktus aprašymus. Pasirinkimą pažymėkite X)

Neverbalinė informacija \ Išraiška	Suraukti pašnekovo antakiai	Atsilošimas	Linkčiojimas	Žvilgsnio nusukimas	Palinkimas į pašnekovo pusę
Būdas pranešti, kad domimasi pašnekovu					
Būdas parodyti, kad pašnekovo klausomasi ir suprantama, ką jis sako					
Būdas parodyti, kad tema nuobodi ir nenorima į ją gilintis					
Būdas parodyti, kad pašnekovo gėdijamasi, kad pašnekovas išsigandęs arba jaučiamas diskomfortas					
Būdas pranešti, kad mintis nėra visiškai aiški ir reikia ją patikslinti					
Nežinau					

**9. Kas būdinga skirtingiems klausymosi tipams?** (Vertikaliam pateiktus aprašymus priskirkite horizontaliam pateiktiems klausymosi tipams. Pasirinkimą pažymėkite X)

Aprašymas \ Klausymosi tipas	Pseudo-klausymasis	Selektyvus klausymasis	Nejautrus klausymasis	Gynybiškas klausymasis
Aiščiau nesuvokiamas kito žmogaus pranešimas. Žmonės ne visada atvirai išreiškia savo jausmus, dažnai praneša apie juos nesąmoningai parinkdami žodžius ar neverbaline kalba. Klausytojas nesugeba įžvelgti, kas slypi už žodžių, užuominas suvokia pažodžiui.				
Nekalti komentarai suvokiami kaip puolimas, pvz., bet koks kliento klausimas ar abejojimas tuo, ką sako konsultantas, suvokiamas kaip pasikėsinimas į konsultanto autoritetą.				
Klausymasis tikrai demonstruojamas. Klausytojas žiūri į akis, linksi, reikiamu momentu šypsosi, tačiau iš tikrųjų jis galvoja apie ką nors kita.				
Klausytojai atsiliepia tik į tas pastabas, kurios juos domina, ir atmeta visas kitas.				
Nežinau				



**10. Ar žinote efektyvaus klausymosi trukdžius?**

- Taip (*parašykite bent tris*) .....
- Ne

**11. Neverbalinė komunikacija gali būti išreiškiama kūno judesiais**

.....  
*(Irašykite, kaip dar gali būti išreiškiama neverbalinė komunikacija)*

**12. Ką reiškia perkėlimas konsultavimo metu?**

- kliento jausmų ir nuostatų, turėtų praeityje reikšmingų žmonių atžvilgiu, pasikartojimas bendraujant su konsultantu
- konsultanto emocinės reakcijos į klientą
- nežinau

**13. Kliento aktyvumas konsultavimo metu reiškia, kad:**

- konsultuojant reikia atsižvelgti į kliento asmenybę, gebėjimus, polinkius
- konsultacijos metu užmezgamas unikalus ryšys su kiekvienu klientu
- konsultantas turi prisiimti atsakomybę už konsultavimo eigą ir metodų taikymą
- klientas turi gebėti savarankiškai priimti sprendimus dėl karjeros problemų sprendimo
- nežinau

**14. Ar žinote sėkmingo konsultavimo trukdžius?**

- Taip (*parašykite bent tris*).....
- Ne

**15. Profesijos konsultanto tikslai yra:**

- teikti informaciją apie profesijas ir darbo rinkos kaitos tendencijas
- padėti klientui pažinti savo asmenybės fizinius ir dvasinius ypatumus
- priimti galutinį sprendimą dėl profesijos pasirinkimo
- padėti organizuoti profesijos skatinimą
- teikti patarimus dėl profesinių ketinimų
- nežinau

**16. Palaikančioji konsultacija naudojama tada, kai:**

- konsultantas atskleidžia klientui profesijos rinkimosi perspektyvas ir priežastis, teikia patarimus, lemiančius konkretų profesinį pasirinkimą
- asmeniui pateikiamos išvados apie jo asmenybę, profesiją bei darbo rinkos situaciją
- konsultantas neprieštaruoja dėl asmens profesinio apsisprendimo ir padeda jam rasti naujų motyvų, stiprinančių jo pasirinkimą
- nežinau

**17. Kontrolinės konsultacijos metu**

- susipažįstama su kliento profesiniais ketinimais, svarstoma, kiek tie ketinimai racionalūs
- siekiama įsitikinti, kiek teisingas kliento profesinis ketinimas ar profesijos rinkimosi sprendimas
- siekiama sudrausminti klientą, norint parodyti, kokie vidiniai, psichiniai dariniai trukdo jam būti drausmingam
- siekiama slopinti emocinę įtampą, mažinti kliento jautrumą nepalankiems išorės veiksniams
- nežinau

**18. Vienas profesinio konsultavimo principų teigia, kad konsultacijos metu klientas ir jo problemos turi būti dėmesio centre, taip pat reikalauja atsižvelgti į kliento siekius, rūpesčius, nuoširdžiai jam padėti bei gerbti jo pasirinkimą. Koks tai principas?**

- Savarankiškumo
- Permanentiškumo
- Respektabilumo
- Sistemingumo
- Visybiškumo
- Nežinau

**19. Kas būdinga vienai ar kitai neadaptvyviai profesijos rinkimosi būsenai?** (*Horizontaliai išvardytoms neadaptvyvioms būsenoms priskirkite vertikalčiai pateiktus aprašymus. Pasirinkimą pažymėkite X*).

Aprašymas \ Neadaptvyvi būseną	Abejingumas	Rigidiškumas	Įtaigumas	Negatyvus elgesys
Klientas nesugeba objektyviai vertinti savo gebėjimų, pasikeitusių aplinkybių, elgiasi ir mąsto stereotipiškai, nors pasikeitusi situacija reikalauja keisti elgseną ir mąstyseną				
Klientas nesidomi profesijos rinkimosi problemomis				
Klientas atmeta siūlomą patarimą ir elgiasi priešingai, nors toks elgesys yra visiškai nemotyvuotas ir kenkia ateičiai				
Priimdamas profesijos rinkimosi sprendimus klientas klauso nekompetentingų žmonių patarimų, draugų raginimų				
Nežinau				

## 20. Kaip suprantate netiesioginio konsultavimo strategiją?

- Klientas konsultuojamas telefonu, internetu ir pan.  
 Konsultuojamas ne vienas asmuo, bet asmenų grupė  
 Problemas konsultantas sprendžia kartu su klientu; klientas pats randa atsakymus į nerimą keliančius klausimus  
 Nežinau

## 21. Ar žinote tyrimų metodus, naudojamus profesinio konsultavimo metu?

- Taip (*parašykite bent tris*).....  
 Ne

## 22. Tyrimo instrumento pagrįstumas reiškia, kad :

- ir kitą kartą pasitelkus to paties tyrimo įrankį, bus gauti panašūs rezultatai  
 pasitelkus įrankį, matuojamas būtent tas požymis, kurį norima matuoti  
 nežinau

**23. Ar žinote pagrindinius tyrimo parametrus?**

- Taip (*parašykite bent keturis*).....
- Ne

**24. Jei asmens prašoma apibūdinti patirtas situacijas, nusakyti, ką tose situacijose jautė, darė, mąstė, ką tokia patirtis pakeitė tiriamojo gyvenime, tai tokiam tyrimui naudojami:**

- kiekybiniai tyrimo metodai
- kokybiniai tyrimo metodai
- nežinau

**25. Tyrimo instrumento patikimumas reiškia, kad**

- Ir kitą kartą pasitelkus to paties tyrimo įrankį, bus gauti panašūs rezultatai
- Pasitelkus įrankį, matuojama būtent tas požymis, kurį norima matuoti
- Nežinau

**26. Kokiam tyrimo tipui priskiriamas aprašomasis tyrimas, kuriam būdinga maža imtis, subjektyvus, interpretuojamasis analizės tipas?**

- Kiekybinis tyrimas
- Kokybinis tyrimas
- Nežinau

**27. Frustracija – tai:**

- nemaloni, įtempta, į nusivylimą ir neviltį pereinanti emocinė būseną, kylanti dėl negalėjimo patenkinti kokį nors poreikį, realizuoti tikslą ar įveikti sunkumą
- asmenybės gebėjimas sąmoningai pasirinkti atitinkamą darbo pobūdį ir būdą specialybei įgyti
- sugebėjimas prisitaikyti prie kintančių aplinkybių (mokantis, bendraujant, kuriant ir kt.)
- nežinau

**28. Kas yra psichograma?**

- Psichologijos mokslo šaka, nagrinėjanti žmogaus psichiką
- Psichikos liga, pažeidžianti jausmų, mąstymo, valios bei suvokimo sferas
- Profesijos paveikslas, atspindintis tai profesijai būtinas psichines savybes, kuriomis turi pasižymėti būsimas kandidatas
- Nežinau

**29. Intensyvus (skersinis) psichodiagnostinis tyrimas – tai:**

ilgai trunkantis tyrimas, atliekamas, kai norima nustatyti psichinės ar asmenybės savybės kitimą tam tikru laikotarpiu ir, remiantis kitimo ypatumais, padaryti atitinkamą prognozinį sprendimą

vienkartinis asmenybės bruožų matavimas, padedantis aptikti tam tikrų psichologinių savybių derinius, jų pasireiškimo lygį

nežinau

**30. Pažymėkite objektyvius psichodiagnostinius tyrimo metodus**

Stebėjimas

Žmonių, pažįstančių tiriamąjį, liudijimai

Psichometriniai testai

Tiriamojo nuomonė apie save

Eksperimentas

Nežinau

**31. Ar žinote gabumų rūšis (intelektu formas)?**

Taip (*parašykite bent tris*).....

Ne

**32. Intelektas – tai:**

įgimtas dvasinis mąstymo ir pažinimo gabumas

gabumas, išbulintinas ugdymo metu

nežinau

**33. Žmogus gimsta „su protu“ ar „be proto“?**

Taip, „su protu“

Ne, „be proto“

**34. Profesinis ketinimas – tai:**

aktyvus ir ilgalaikis polinkis tam tikrai veiklai, kurioje asmenybė išvelgia galimybes išreikšti bei realizuoti savo kūrybines galias ir tokiu būdu įprasminti savo gyvenimą

asmens gebėjimas įvykdyti konkrečiai profesijai keliamus reikalavimus

nestruktūruotas, nepakankamai argumentuotas ir motyvuotas norimos įgyti profesijos pasirinkimas

hierarchinė motyvų kaita, lemianti kryptingą apsisprendimą ir elgesio strategiją, siekiant galutinio tikslo

nežinau

**35. Ar žinote, kokie asmenybės tipai yra išskiriami pagal J. Hollando teoriją?**

- Taip (*parašykite bent tris*).....
- Ne

**36. Kurie iš žemiau išvardytų bruožų priskiriami charakterio nukrypimams?**

- Beribis pasitikėjimas savimi
- Polinkis rizikuoti
- Neurozė
- Egoizmas, despotizmas
- Apatija
- Savęs gailėjimas
- Haliucinacijos
- Nežinau

**37. Kuriam tipui priskirtumėte asmenybę, mielai dirbančią raštinėse ir kontorose, mėgstančią skaičiuoti, pirmumą teikiančią tarnautojo, buhalterio profesijoms, kuriai būdingi stereotipiški, neoriginalūs problemų sprendimai?**

- Realistiniam
- Versliniam
- Konvencionaliajam
- Nežinau

**38. Kuriam iš žemiau išvardytų charakterių nukrypimų būdingas egocentrizmas, savęs gailėjimas, pagarbos siekimas, kritikos nepaisymas, nesirūpinimas ateitimi?**

- Hipertimiam
- Epileptoidiniam
- Isteroidiniam
- Silpnavališkam
- Nežinau

**39. Ar sutinkate, kad charakteris – tai *įgimta* ir *santykinai pastovi* asmens psichinė savybė, lemianti jo emocijas bei jų raišką, elgseną, veiklos būdą?**

- Taip, sutinku
- Ne, nesutinku
- Nežinau

**40. Kuriems temperamento tipams būdinga greita reakcija?**

- Cholerikui
- Sangvinikui
- Melancholikui
- Flegmatikui
- Nežinau

**41. Asmens pažinimo tyrimai skirti:**

- asmens gabumų, temperamento, charakterio ypatumams nustatyti
- profesijos reikalavimų asmenybės somatologinėms, psichologinėms ir charakterio savybėms nustatyti
- profesinių ketinimų sambrandai identifikuoti
- konsultavimo poreikiams nustatyti
- nežinau

**42. Kas yra sociometrija?**

- Charakterio savybių tyrimo būdas
- Mokslas, tiriantis ir aprašantis visuomenės struktūrines ir funkcines sąsajas
- Profesijos turinio tyrimo būdas
- Socializacija
- Nežinau

**43. Kuris iš išvardytų psichinių darinių, lemiančių asmens profesinį apsisprendimą, yra pastoviausias ir patvariausias?**

- Poreikiai
- Vertybės
- Interesai
- Nežinau

**44. Profesinis kryptingumas – tai:**

- ilgalaikis ir sudėtingas motyvacinis procesas, lemiantis asmens pasitenkinimą gyvenimu
- asmenybės polinkis tam tikrai veiklos sričiai, aktyvus domėjimasis ja
- asmenybės gebėjimas sąmoningai pasirinkti darbo pobūdį ir kelią specialybei įgyti
- asmenybės įtraukimas į ją dominančią veiklą
- nežinau

**45. Pažymėkite, koks profesinio rengimo modelis šiuo metu dominuoja Lietuvoje**

- Rinkos
- Mokyklinis
- Dualistinis
- Mišrusis
- Nežinau

**46. Ar galite nurodyti požymius, charakterizuojančius bet kurią profesiją (charakteristikas, sudarančias profesijos *paveikslą*)?**

- Taip (*parašykite bent tris*).....
- Ne

**47. Darbo rinkos ir profesijų tyrimai skirti:**

- paklausioms ir nykstančioms darbo rinkoje profesijoms identifikuoti
- mokymosi poreikiams nustatyti
- asmens praktinės veiklos patirčiai nustatyti
- profesijų turiniui ir ypatumams atskleisti
- nežinau

**48. Kuris iš žemiau išvardytų pavadinimų yra specialybė?**

- Medikas
- Stomatologas
- Dantų technikas
- Nežinau



**49. Išvardytus teiginius priskirkite atitinkamiems profesinio rengimo kaitos principams. (Pasirinkimą žymėkite X)**

Principas Teiginys	Profesinio rengimo prieinamumo principas	Profesinio rengimo nepertraukiamumo principas	Socialinių dalininkų bendradarbiavimo principas	Profesinio rengimo lankstumo principas	Profesinio ir karjeros konsultavimo principas
Profesinio rengimo atsiuaujinimas atsižvelgiant į vykstančius darbo rinkos bei ekonominius ir socialinius pokyčius					
Atžvalga į regioninius ypatumus bei socialinių grupių galimybes					
Aukštesnės kvalifikacijos įgijimo skatinimas.					
Skirtingų interesų įvertinimas ir derinimas					
Asmens gebėjimų ir interesų atitikties esamoms mokymosi ir užimtumo galimybėms užtikrinimas					
Nežinau					

**50. Ar galite nurodyti profesijos tyrimams reikšmingų informacijos šaltinių?**

- Taip (parašykite bent du).....
- Ne

**51. Kurią profesijos rinkimosi teoriją apibūdina teiginys, kad žmogus turi pašaukimą tam tikrai profesijai ir dėl to jam būtina surasti tą pašaukimą atitinkančią profesiją?**

- Klasikinę profesijos rinkimosi teoriją
- Psichoanalitinę profesijos rinkimosi teoriją
- Diferencinės psichologijos teoriją
- Sociologinę ir socioekonominę profesijos rinkimosi teoriją
- Nežinau

**52. Konfrontacija kaip vienas konsultavimo būdų skirta**

- atkreipti kliento dėmesį į prieštaravimus, išryškėjančius jo elgesyje, mintyse, jausmuose arba tarp jausmų ir minčių, ketinimų ir elgesio ir t. t.
- konsultanto poreikiams tenkinti, jo saviraiškai, išminčiai, jėgai demonstruoti
- naudoti kaip bausmę klientui už nepriimtina jo elgesį
- padėti pamatyti situaciją tokią, kokia ji yra iš tikrųjų, o ne kokia atrodo klientui pagal jo poreikius
- nežinau

**53. Nurodykite, kuris iš išvardytų konsultavimo būdų naudojamas siekiant tam tikrų tikslų** (*horizontaliai išvardytiems konsultavimo būdams priskirkite vertikalčiai nurodytus tikslus*)

Tikslas \ Konsultavimo būdai	Turinio atspindėjimas: perfravimas ir apibendrinimas	Klausimų uždavimas	Informacijos teikimas	Interpretavimas	Tylos pauzės
Sužinoti apie klientą kuo daugiau ir skatinti jį analizuoti, tyrinėti save					
Parodyti, kad kliento aktyviai klausomasi ir kad jis suprastas: padėti jam geriau suprasti save					
Leisti klientui „pasinerti“ į save ir tyrinėti savo jausmus, nuostatas, vertybes, elgesį					
Suteikti klientui žinių apie vieną ar kitą aptariamų problemų aspektą					
Atskleisti klientui „gilesnį“ turinį, slypintį už jo žodžių					
Nežinau					

**54. Profesijos pasirinkimas laikomas tinkamu, jei jis grįstas:**

- profesijos populiarumu kaip svarbiausiu profesijos rinkimosi kriterijumi
- teisingu savo psichinių ir fizinių jėgų įvertinimu
- noru kuo greičiau pradėti darbą
- žiniomis apie profesiją, jos reikšmę ir poreikį darbo rinkoje
- nežinau

**55. Kuri iš pateiktų keturių nuostatų yra tinkamiausia konsultanto profesinei veiklai?**

- Aš esu geras, ir kiti žmonės yra geri
- Aš esu geras, o kiti žmonės yra blogi
- Aš esu blogas, o kiti žmonės yra geri
- Aš esu blogas, ir kiti žmonės yra blogi
- Nežinau

**56. Ar galima, negavus kliento sutikimo, nukreipti jį pas kitą specialistą?**

- Taip
- Ne
- Nežinau
- Kita.....

*Dėkojame už atsakymus*

Pr-122 Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas. II tomas. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2008. – 204 p.

ISBN 978-9955-12-315-6

ISBN 978-9955-12-317-0

„Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovą“ sudaro trys tomai. Leidinyje pateikta profesinio informavimo ir konsultavimo vykdytojų – profesijos patarėjų ir konsultantų, mokyklų psichologų ir socialinių pedagogų, mokytojų ir profesijos mokytojų – gebėjimų tobulinimo mokymo programos, metodikos, rekomendacijos, standartai, studijos, pareiginės instrukcijos. Medžiaga skirta teikti profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas įvairioms tikslinėms grupėms.

Šiame darbo vadove sudėta medžiaga skirta profesinio informavimo taškams, karjeros ir profesinio konsultavimo taškams, visoms institucijoms, kurios teikia profesinio informavimo, konsultavimo ir karjeros planavimo paslaugas.

UDK 331.5(03)

## PROFESINIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO DARBO VADOVAS

II tomas

Redaktoriai Robertas Keturakis, Simona Grušaitė  
Viršelio autorė Rasa Švobaitė  
Maketuotoja Irena Sabaliauskaitė

Pasirašyta spaudai 2008 03 27  
Tiražas 1000 egz. Užsakymo Nr.  
Išleido Vytauto Didžiojo universitetas, S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas