



S2C

 Spoleczna Akademia Nauk,
www.spoleczna.pl
Lenkija

 Associació Catalana de Formació
Polivalent Aplicada. BAOBAB,
www.abaobab.org
Ispanija

 İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü,
http://istanbul.meb.gov.tr
Turkija

 Bahçeşehir Üniversitesi,
www.bahcesehir.edu.tr
Turkija

 Abif – analysis, consulting and
interdisciplinary research,
www.abif.at
Austrija

 Jaunimo karjeros centras,
www.karjeroscentras.eu
Lietuva



Šis projektas (Leonardo da Vinci- Naujovių perkėlimas Nr 2011-1-PL1-LEO05-19873) yra įgyvendinamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį ir Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.



KARJERA PRASIDEDA
MOKYKLOJE

www.s2cpt.eu

UGDYMAS KARJERAI.
METODINĖ PRIEMONĖ MOKINIAMS,
MOKYTOJAMS IR TĖVAMS.



KARJERA PRASIDEDA MOKYKLOJE (KARJERA PRASIDEDA MOKYKLOJE: MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI METODOLOGIJA, NAUDOJANT PROFESINIŲ INTERESŲ NUSTATYMO TESTĄ (CPT)).

MOKYMOŠI VISĄ GYVENIMĄ PROGRAMA, DAUGIAŠALIAI PROJEKTAI/LEONARDO DA VINCI, NAUJOVIŲ PERKĖLIMAS

PROJEKTO NUMERIS: 2011-PL1-LEO05-19873

Šis projektas buvo įgyvendintas remiant Europos Komisijai. Šis projekto leidinys atspindi tik projekto partnerių požiūrį ir Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.

VISOS TEISĖS SAUGOMOS © 2013 • S2CPT (WWW.S2CPT.EU)

ŠIS LEIDINYS VISAS AR DALIMIS NEGALI BŪTI KOPIJUOJAMAS AR VERČIAMAS BE RAŠYBINIO AUTORIŲ TEISIŲ SAVININKŲ SUTIKIMO. NORĖDAMI GAUTI IŠSAMENSĖS INFORMACIJOS, RAŠYKITE EL. PAŠTU:

info@s2cpt.eu

IŠLEIDO BAHCESEHIR UNIVERSITETAS (WWW.BAHCESEHIR.EDU.TR).

PROJEKTO PARTNERIAI



Lenkija

- Społeczna Akademia Nauk (koordinatorius)



Turkija

- Bahçeşehir University
- Local Authority of Education of Istanbul



Austrija

- Analysis Consulting and Interdisciplinary Research, abif



Lietuva

- Jaunimo karjeros centras, JKC



Ispanija

- International Development Consultancy, baobab

ĮVADAS

Dinamiški XXI a. ekonomikos pokyčiai ir rinkų globalizacija kelia vis didesnius iššūkius ne tik jauniems žmonėms, kurie pradeda savo karjeros kelią, bet ir jų tėvams, mokytojams, karjeros konsultantams. Ekonomikos dinamiškumas ir stabilumo stoka skatina būtinybę organizacijas ir įmones taikyti naujas strategijas, kurios nesuteikia individui institucionalizuotos paramos planuojant karjerą. „Likvidžios visuomenės“ (Z. Baumanas) su savo nuolat kintančiais poreikiais reikalauja lankstumo, išradingumo, pasirengimo taikyti ir plėtoti kompetencijas, kurios suteiks individui galimybę sėkmingai dirbti, veikti nuolat kintančiame darbo pasaulyje. Nesaugumas ir dažna darbų kaita yra būdingi mūsų gyvenimo ypatumai, kurie prisidėjo ir prie naujų karjeros sąvokų atsiradimo. Standartinius darbo modelius keičia kur kas lankstesni. Karjera be sienų, kintanti, kaleidoskopiška karjera ne tik atspindi naują darbo pobūdį, bet ir perkelia atsakomybę asmeniui. Įsivyrąja įvairiapusė karjera, kurią valdo, planuoja pats asmuo, bet ne institucija ar organizacija.

Daugelis mokslininkų ir praktikų, atsižvelgdami į naujų paradigmu XXI a. karjeros konsultavime atsiradimą, kūrė naujus metodus ir konceptualius modelius. Karjeros projektavimas, propaguojamas M. L. Savicko, pabrėžia būtinybę kurti gyvenimą kartu su karjera sutelkiant dėmesį į save ir savo tapatybę. Pozityvioji psichologija pabrėžia asmenines pozityvias savybes, vertybes ir charakterio stiprybes (M. Seligmanas), kurios asmeniui gali būti kaip tvirtas sėkmingos karjeros pagrindas, tuo tarpu „strateginio požiūrio“ koncepcija, pristatyta J. Guichardo, leidžia žmonėms greitai rasti darbą ir pasinaudoti įsidarbinimo galimybėmis.

Dėl šiuolaikinės darbinės veiklos ypatybių, karjeros valdymas yra paties asmens, bet ne institucijų atsakomybė. Jaunimas turėtų pats nuspręsti ir numatyti savo ateities karjeros kelius. Kadangi asmens savybės, vertybės ir nuostatos lemia karjeros sprendimus, mokiniai turi stengtis geriau pažinti save, iširti darbo pasaulį, gerinti sprendimų priėmimo įgūdžius ir įgyti naujų karjeros valdymo įgūdžių. Savęs pažinimas – savo vertybių, įgūdžių ir lūkesčių nustatymas – gali būti laikomas pirmu žingsniu šiame sprendimų priėmimo procese. Asmeniniai vidiniai resursai gali padėti jauniems žmonėms jų karjeros krypties nustatymui, ateities lūkesčių formavimui ir karjeros sprendimų priėmimui. Individualus karjeros planavimas yra sudėtingas procesas,

kuriame asmuo turi apibrėžti savo karjeros lūkesčius, įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses siekiant karjeros tikslų ir nuspręsti, kokių veiksmų imtis siekiant įgyvendinti šiuos tikslus. Jauniems žmonėms būtų sunku priimti svarbius karjeros sprendimus be paramos atskleidžiant jų asmenines savybes, įgūdžius, kompetencijas ir gebėjimus. Kiti svarbūs žingsniai, kuriuos jaunas žmogus žengia karjeros link, yra susiję su darbo pasaulio tyrinėjimu bei socialinio tinklo kūrimu, kurio atstovai padėtų priimti tinkamus sprendimus, siekiant susirasti darbą, tenkinantį asmens poreikius ir ambicijas.

Nauji požiūriai ir paradigmos parodo poreikį geriau parengti jaunimą būsimam darbui ir parodyti visą gyvenimą trunkančios karjeros paieškos būtinumą. S2CPT projektas „Karjera prasideda mokykloje: mokinių ugdymo karjerai metodologija, naudojant profesinių interesų nustatymo testą“ (angl. „From School to Career: A Methodology for a Student-Centric Career Guidance by using Career Path Test-CPT“) yra skirtas trims pagrindinėms karjeros planavimo sritims: ugdyti savęs pažinimo gebėjimus, tyrinėti darbo pasaulį ir stiprinti sprendimų priėmimo įgūdžius, kurie padės priimti teisingus ateities karjeros sprendimus.

S2CPT remiasi Dž. Holando profesinio kryptingumo nustatymo modeliu, pritaikytu šiandieninio jaunimo lūkesčiams. Šis modelis yra vienas plačiausiai pasaulyje taikomų modelių karjeros planavime. Jis leidžia suvokti asmenybės tipų ir profesijų pasaulio sąveiką, padeda pažinti save šiuolaikinės darbo aplinkos kontekste bei suteikia galimybę mokytojams, konsultantams ir tėvams padėti jauniems žmonėms jų karjeros planavimo procese.

Šioje knygoje jūs rasite mokymų programas mokiniams, konsultantams, mokytojams ir tėvams. Programa mokiniams yra pagrįsta veikla ir remiasi patirtiniu mokymusi „mokymusi darant“. Programa konsultantams, mokytojams yra informatyvus asmeninio profesinio tobulėjimo vadovas. Programos tėvams, globėjams tikslas yra suteikti žinių apie šeimos vaidmenį vaikų karjeros planavimo procese. Šios mokymo programos yra efektyvesnės, kai jos yra naudojamos kartu su kitais projekto sukurtais įrankiais: CPT internetine sistema, CPT testu. Išsamią informaciją apie visus S2CPT projekto produktus, rezultatus jūs rasite mūsų interneto svetainėje: www.s2cpt.eu

Grażyna Budzińska ir Didem Arslanbaş Yıldız

TURINYS

PROGRAMA KONSULTANTAMS, MOKYTOJAMS.....	6
PROGRAMA MOKINIAMS	Error! Bookmark not defined.
PROGRAMA TĖVAMS	Error! Bookmark not defined.
VARTOTOJŲ NUOMONĖS APIE S2CPT	Error! Bookmark not defined.

**KVALIFIKACIJOS
TOBULINIMO
PROGRAMA
KARJEROS
KONSULTANTAMS IR
MOKYTOJAMS**

KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMA KONSULTANTAMS IR MOKYTOJAMS

PROGRAMOS TEMOS

1. S2CPT PROJEKTAS
2. KARJEROS PLANAVIMAS IR MOKYMOSI STILIAI
3. CPT TESTAS IR KONSULTAVIMO PROCESAS ATLIKUS TESTĄ
4. S2CPT PROGRAMA MOKINIAMS
5. SAVARANKIŠKI KARJEROS PLANAVIMO ŽINGSNIAI
6. INFORMACIJA APIE KONSULTAVIMO ĮGŪDŽIUS NE KARJEROS KONSULTANTAMS
7. INFORMACIJA APIE KONSULTAVIMO ETIKĄ NE KARJEROS KONSULTANTAMS
8. DARBINĖS VEIKLOS/UŽIMTUMO TENDENCIJOS
9. BENDRADARBIAVIMAS SU TĖVAIS. S2CPT PROGRAMA TĖVAMS

TIKSLAI:

1. Pristatyti S2CPT projektą konsultantams, mokytojams;
2. Pateikti informaciją mokytojams apie karjeros planavimo procesą;
3. Suteikti konsultantams, mokytojams žinių apie mokymosi stilius;
4. Pristatyti Dž.Holando RIASEC modelį konsultantams, mokytojams;
5. Pristatyti Dunn & Dunn mokymosi stilių modelį konsultantams, mokytojams;
6. Pristatyti CPT testavimo įrankį konsultantams, mokytojams;
7. Pristatyti konsultantams, mokytojams S2CPT programą, skirtą mokiniams;
8. Pristatyti konsultantams, mokytojams S2CPT programą, skirtą tėvams;
9. Supažindinti konsultantus, mokytojus su pagrindinėmis darbo rinkos tendencijomis ir veiksniais;
10. Suteikti mokytojams žinių apie konsultavimo metodus bei techniką;
11. Supažindinti mokytojus su pagrindiniais konsultavimo etikos principais.

KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS MOKYMŲ PLANAS

PIRMA DIENA

Tema: S2CPT projektas

Trukmė: 1 val.

Turinys: pristatoma bendra informacija apie S2CPT projektą. Galima naudoti priedą Nr. 1.

Pagrindinės pristatymo temos:

- projekto tikslai ir uždaviniai;
- ankstesnis CPT projektas;
- projekto partneriai;
- projekto veiklos ir eiga;
- CPT testavimo įrankis;
- mokymų programos;
- projekto veiklų pilotiniai bandymai ir konsultantų, mokytojų lūkesčiai.

Tema: Karjeros valdymas ir planavimas

Trukmė: 2–3 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pristatoma bendra informacija apie karjeros valdymą ir planavimą. Galima naudoti priedą Nr. 2.

Pagrindinės pristatymo temos:

- Karjeros ir su karjera susijusių sąvokų (karjeros planavimas, karjeros valdymas, ugdymas karjerai, darbo rinka, užimtumas ir kt.) apibrėžimai;
- Karjeros planavimo procesas;
- Naujas požiūris į karjeros valdymą (kintanti karjera, karjera be sienų);
- Mokinių karjeros poreikiai.

Tema: Dž.Holando RIASEC modelis

Trukmė: 2–3 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pristatoma bendra informacija apie RIASEC modelį. Galima naudoti priedą Nr. 3. Pagrindinės pristatymo temos:

- RIASEC kodų charakteristikos;
- Ryšys tarp asmenybės savybių ir profesijų, profesinis kryptingumas.

ANTRA DIENA

Tema: Mokymosi stiliai ir *Dunn & Dunn* mokymosi stilių modelis.

Trukmė: 2–3 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pateikiama bendra informacija apie mokymosi stilius ir *Dunn & Dunn* mokymosi stilių modelį. Galima naudoti priedus Nr. 4.1 ir 4.2.

Pagrindinės pristatymo temos:

- Mokymosi stilių apibrėžimas ir apžvalga;
- Mokymosi stilių įtaka akademiniam pasiekimams mokykloje ir profesinei veiklai;
- Dunn & Dunn mokymosi stilių modelis.

Tema: CPT testavimo įrankis

Trukmė: 3–4 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pristatoma bendra informacija apie CPT testą. Galima naudoti priedą Nr. 5. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie CPT testą;
- Informacija apie tai, kaip administruoti CPT testą;
- Prieiga prie CPT testo ir jo rezultatų;
- CPT testo rezultatų ataskaitos;
- Konsultavimas po atlikto CPT testo. Ar reikalinga tėvų pagalba?

TREČIA DIENA

Tema: S2CPT programa mokiniams

Trukmė: 3–4 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pateikiama bendra informacija apie S2CPT programą mokiniams. Galima naudoti priedą Nr. 6. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie S2CPT programą mokiniams;
- Programos taikymas;
- Informacija apie savarankiškus karjeros planavimo žingsnius;
- Kelių programos veiklų atlikimas.

Tema: S2CPT programa tėvams

Trukmė: 2–3 val. (Susitikimo trukmė gali kisti priklausomai nuo dalyvių pasirengimo. Karjeros konsultantams galima skirti mažiau laiko.)

Turinys: pateikiama bendra informacija apie S2CPT programą tėvams. Galima naudoti priedą Nr. 7. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie S2CPT programą tėvams;
- Programos taikymas;
- Bendradarbiavimas su tėvais mokinių karjeros planavimo procese.

KETVIRTA DIENA – PASIRINKTINAI (Konsultantams gali užtekti trijų dienų. Jiems būtina dalyvauti aštuoniuose susitikimuose. Mokytojams ketvirtą dieną galima suteikti žinių apie konsultavimo procesą).

Tema: Šiuolaikinės darbinės veiklos tendencijos

Trukmė: 2 val.

Turinys: pateikiama informacija apie šiuolaikinės darbinės veiklos tendencijas. Galima naudoti priedą Nr. 8. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie kintantį darbinės veiklos pobūdį;
- Naujos darbuotojų charakteristikos: ko reikalauja darbdaviai iš būsimų darbuotojų?
- Globalizacijos ir naujų technologijų poveikis;
- Ateities profesijos.

Tema: Konsultavimo įgūdžiai (tik mokytojams)

Trukmė: 3 val.

Turinys: pateikiama informacija apie konsultavimo procesą. Galima naudoti priedus Nr. 9 ir 10. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie konsultavimo įgūdžius;
- Vaidmenų/simuliaciniai žaidimai.

Tema: Konsultavimo etika (tik mokytojams)

Trukmė: 1 val.

Turinys: pateikiama informacija apie konsultavimo etiką. Galima naudoti priedą Nr. 11. Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie etiką;
- Informacija apie konsultavimo etiką.

PRIEDAS 1: APIE S2CPT PROJEKTĄ

S2CPT – Karjera prasideda mokykloje: mokinių ugdymo karjerai metodologija, naudojant profesinių interesų nustatymo testą (CPT). (S2CPT –angl. From School to Career: A Methodology for a Student Centric Career Guidance by using Career Path Test (CPT))

Daugelis Europos Sąjungos jaunų piliečių neturi galimybių įgyti tinkamą išsilavinimą ir gauti reikiamas profesinio konsultavimo paslaugas. Vienas iš Lisabonos strategijos tikslų – sudaryti sąlygas naujų galimybių atsiradimui kuriant naujas ir geresnes darbo vietas bei mažinant socialinę atskirtį. Siekiant šių tikslų būtina sukurti veiksmingas ugdymo karjerai metodikas, orientuotas į jaunimo, kaip būsimos darbo jėgos, užimtumo užtikrinimą. Kopenhagos deklaracija (2002) taip pat atkreipia dėmesį į profesinio informavimo ir konsultavimo svarbą visuose švietimo lygmenyse Europos Sąjungos šalyse.

S2CPT projekto tikslas yra sukurti ugdymo karjerai įrankį, kuris galėtų būti naudojamas kaip atskira ar papildoma priemonė teikiant profesinio konsultavimo paslaugas mokykloje. Projekto požiūris, orientuotas į mokinį, ir internete patalpinta medžiaga suteiks mokiniams galimybę įgyti daugiau žinių apie save ir savo profesinį kryptingumą.

S2CPT remiasi anksčiau sukurtu įrankiu – CPT (angl. *Career Path Test*, liet. *Karjeros kelio testas*). Naujame projekte yra suteikta galimybė kur kas didesniai mokinių skaičiui iš atokesnių šalies regionų naudotis šiuo įrankiu, o konsultantams ir mokytojams – galimybė padėti jaunimui karjeros planavimo procese.

S2CPT – tai globali testavimo sistema, skirta bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams. Jauniems žmonėms siūloma savarankiškai nusistatyti savo asmenybės tipą, profesinį kryptingumą, mokymosi stilių ir t. t. Tačiau pagrindinis projekto privalumas – galimybė sukurti įrankį, internetinėmis priemonėmis paremtą ugdymo karjerai sistemą, kuri suteiks galimybę mokiniams pradėti kurti savo profesinio kelio paveikslą jau mokykloje.

S2CPT projektas atitinka Lisabonos rezoliucijos nuostatas, susijusias su visą gyvenimą trunkančiu karjeros konsultavimu, kuris apima: informacijos teikimą, pagalbą nustatant kompetencijas, interesus, mentorystę, sprendimų priėmimo įgūdžių ugdymą, karjeros valdymą.

Šis projektas yra skirtas pagelbėti mokiniams nusistatyti savo profesinį kryptingumą ir mokymosi stilių, naudojant CPT testą, inovatyvų konsultavimo įrankį, patiems ar su konsultantų pagalba. Didžiausias CPT testo privalumas yra tas, kad juo gali naudotis plati auditorija. Šiuo įrankiu galima naudotis internete, tad jauni žmonės, gyvenantys atokesnėse vietovėse ir negalintys susisiekti su karjeros konsultantais, galės savarankiškai nusistatyti savo gebėjimus, įgūdžius, asmenybės tipą ir daugelį kitų elementų. Prie projekto vientisumo ir išsamumo prisideda mokymų programos, sukurtos ne tik jauniems žmonėms, bet ir jų tėvams, karjeros konsultantams, mokytojams.

Ko tikimasi iš šio projekto?

- Mokiniai gebės pasirinkti profesiją ir reikalingą studijų programą, atsižvelgdami į savo asmenines savybes, gebėjimus, interesus;
- Jie taip pat bus mokomi, kaip planuoti savo darbinę veiklą po mokyklos baigimo ir būti aktyviems darbo rinkoje;
- Tėvai, mokyklos konsultantai, mokytojai, įgiję žinių apie karjeros planavimą, galės efektyviau padėti mokiniams šiame procese.

Ką S2CPT siūlo?

S2CPT siūlo ugdymo karjerai priemones, kuriomis gali naudotis mokiniai, konsultantai, mokytojai, mokyklos ir tėvai bei globėjai.



MOKINIAMS

Planuojate profesinę karjerą?

Savęs vertinimo rezultatus, kurie suteiks galimybę patiems valdyti savo karjerą, holistiškai suvokti karjeros planavimo procesą bei imtis veiksmų, padėsiančių jums priimti tinkamus sprendimus karjeros planavimo procese.



KONSULTANTAMS / MOKYTOJAMS / MOKYKLOMS

Ugdote mokinius profesinei karjerai?

Metodinę medžiagą, kuri sukurta naudojant aktyvius ugdymo karjerai mokymo metodus ir mokymų vadovą kaip naudoti/taikyti projekto sukurtus produktus. Metodinė medžiaga gali būti naudojama kaip papildoma priemonė teikiant profesinio orientavimo paslaugas mokiniams.



TĖVAMS/GLOBĖJAMS

Padedate savo vaikui karjeros planavimo procese?

Mokymų programą, kuri suteiks žinių kaip padėti vaikams jų karjeros planavimo procese ir kaip su jais bendrauti jų paauglystės laikotarpiu.

PARTNERIŲ ORGANIZACIJOS

Lenkija

- Spoleczna Akademia Nauk (University of Management)

Turkija

- Bahcesehir University
- Local Authority of Education of Istanbul

Ispanija

- Associació Catalana De Formació Polivalent Aplicada (BAOBAB)

Austrija

➤ **Analyse, Beratung, interdisziplinäre Forschung (ABIF)**

Lietuva

➤ **Jaunimo karjeros centras (JKC)**

ANKSTESNIS CPT PROJEKTAS

S2CPT – tai naujovių perkėlimo projektas, kuris buvo vykdomas pritaikant ir integruojant CPT (angl. *Career Path Test*) projekto medžiagą. CPT projekto tikslas buvo sukurti veiksmingą ugdymo karjerai įrankį bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams, kuris padėtų užkirsti kelią nedarbui ar klaidingam profesijos pasirinkimui. Projektas vykdytas nuo 2008 m. iki 2010 m. Šio projekto partneriai buvo:

Turkija:

- Bahcesehir University;
- Local Authority of Education of Istanbul;
- Governorship of Education of Istanbul.

Graikija:

- Institute of Training & Vocational Guidance – IEKEP.

Slovėnija:

- KADIS.

Vengrija:

- Kossuth Lajos Gimnázium;
- Szakközépiskola;
- Kollégium és Alapfokú Művészetoktatási Intézmény;

Jungtinė Karalystė:

- Canterbury Christ Church University,

Projekto metu buvo sukurtas įrankis, padedantis įvertinti mokinių profesinį kryptingumą ir mokymosi stilius. Taip pat buvo parengtos mokymų programos tėvams ir mokiniams. Daugiau informacijos apie projektą rasite www.cpteu.com

CPT TESTAS

- CPT remiasi Dž. Holando RIASEC modeliu ir Dunn & Dunn mokymosi stilių modeliu.
- CPT nustato dominuojančių profesinių interesų tipą (trijų raidžių sumarinį kodą) ir jam tinkančias profesijas, kurios dera su mokinio interesais, polinkiais, asmeninėmis savybėmis.
- CPT taip pat atskleidžia mokiniui tinkamiausius mokymosi būdus ir padeda mokiniams bei jų tėvams planuoti mokymosi aplinką, atsižvelgiant į mokinio teikiamą pirmenybę vienam ar kitam mokymosi stiliui.

- Atlikę CPT testą, mokiniai sužinos savo profesinį kryptingumą, įgūdžius, savo stipriąsias bei silpnąsias puses, tinkamiausią darbo aplinką, mokymosi stilius ir profesijas, kurios dera su jų asmeninėmis savybėmis.
- Naujai S2CPT testo versijai parengti buvo išanalizuotas ankstesnio CPT testo patikimumas ir pagrįstumas. Po analizės klausimų skaičius sumažėjo iki 96 (42 profesinio kryptingumo ir 54 mokymosi stilių).
- Naujam testui yra sukurta programinė įranga, kuri vertina mokinių testo rezultatus. Sistemoje patalpinta:
 - CPT testas;
 - Vadovas konsultantams apie CPT testo administravimą;
 - Mokinių testų rezultatai.
- **CPT testas gali būti pristatomas konsultantams/mokytojams susitikimų pradžioje.**

MOKYMŲ PROGRAMOS

- Karjeros planavimo mokymų programa mokiniams padės jiems apsispręsti priimant ateities karjerai reikalingus sprendimus ir įgyti visą gyvenimą trunkančio karjeros valdymo gebėjimus ir įgūdžius.
- Mokymų programa tėvams suteiks pagrindinių žinių apie karjeros planavimą ir pagalbą vaikams profesijos pasirinkimo procese.

SAVARANKIŠKI KARJEROS PLANAVIMO ŽINGSNIAI

- S2CPT projekte savarankiškam karjeros planavimui skiriamas didelis dėmesys. Kai kurias veiklas mokiniai gali savarankiškai atlikti namuose. Šias veiklas, atsižvelgiant į poreikį, galima aptarti atskirai arba susitikimų metu.
- Atlikdami veiklas savarankiškai mokiniai gali save geriau pažinti. Dėl šios priežasties savarankiškas veiklų atlikimas labiau tinkamas dvejojantiems, neapsiprendusiems mokiniams.
- Mokiniai, atlikę savarankiškas veiklas, gali jas aptarti su karjeros konsultantais ar mokytojais. Tam gali būti nustatytos priėmimo valandos. Mokiniai, kurie nori aptarti šias veiklas, gali susitikti su konsultantu ar mokytoju paskirtomis priėmimo valandomis.
- Pagrindinis savarankiškų veiklų tikslas yra padėti mokiniams, kuriems reikia daugiau pagalbos. Be to, daugelyje mokyklų trūksta laiko visos programos išdėstymui grupinių susitikimų metu. Dažnai programos vykdymui gana sudėtinga surinkti visus mokinius tuo pačiu metu. Savarankiškų veiklų dėka konsultantai, mokytojai gali padėti mokiniams jų karjeros planavimo procese ne tik susitikimų metu.

PRIEDAS 2: KARJEROS PLANAVIMAS

Karjeros sąvoka neturi visuotinai priimto apibrėžimo. Mokslinėje literatūroje galima rasti įvairių karjeros apibūdinimų. Keletas iš jų:

- Karjera yra daugiau nei profesija ar darbas. Tai gyvenimo būdas, apimantis darbą ir laisvalaikį. (McDaniels, 1978).
- Tai darbas ir kita veikla, kurią žmogus atlieka per visą savo gyvenimą. (Sears, 1982)
- Tai nuosekliai kintanti laike asmens profesinės, darbinės veiklos ir su ja susijusio patyrimo seka, trunkanti visą gyvenimą, apimanti jo elgesį ir nuostatas, susijusias su šia veikla. (Arthur, 1991).
- Tai kartu ir atskiro žmogaus tobulėjimas jo pasirinktoje veikloje, kuri suteikia galimybę pritaikyti jo gebėjimus, žinias, įgūdžius.

Profesinis konsultavimas – pagalbos teikimas asmenims, planuojantiems karjerą, besirenkantiems ar keičiantiems profesiją, sprendžiantiems karjeros trikdžių problemas. Karjeros valdymui svarbu pažinti ir įvertinti individualias savybes, profesijos ypatumus, karjeros galimybes, situaciją darbo rinkoje ir kt. Profesinis konsultavimas gali vykti individualiai arba grupėje. Profesiniame konsultavime neretai naudojami įvairūs klausimynai, testai, užduotys, skirti padėti pažinti individualias savybes, interesus, jų sąsajas su profesine karjera ir kitus karjeros planavimui, įgyvendinimui ir vertinimui svarbius dalykus

Karjeros konsultavimas – tai procesas, kryptingas dviejų žmonių bendravimas, kai abiejų dalyvių, t.y. konsultanto ir konsultuojamojo, elgesys lemia pokalbio ir bendravimo eigą. Konsultantas visada turi jausti atsakomybę už pokalbio eigą ir jo rezultatyvumą, padėti jaunam žmogui priimti ir įvertinti baigiamąjį sprendimą dėl būsimos profesijos. Sėkmingo pokalbio rezultatas yra mokinio suvokimas, kad jis/ji yra atsakingas/a už sprendimų priėmimą, savęs pažinimą. Konsultantas per visą konsultavimo laiką turėtų vengti spaudimo, instruktavimo, skubavimo.

Dauguma tyrimų rodo, kad karjeros konsultavimo paslaugos reikalingos įvairių išsilavinimo lygį turintiems asmenims:

- Pradinio mokymosi laikotarpiu: supažindinimas su profesiniais vaidmenimis ir darbo vaidmeniu visuomenėje;
- Vidurinio/pagrindinio mokymosi laikotarpiu: pagrindinių įgūdžių įgyjimas, sprendimų priėmimo įgūdžių lavinimas, supažindinimas su darbo pasauliu, profesinių tikslų išskėlimas.
- Universitetinio mokymosi laikotarpiu: turimų įgūdžių tobulinimas, specifinių įgūdžių, susijusių su būsimu darbu, įgijimas, pirmieji žingsniai darbo pasaulio link.
- Suaugusiame amžiuje: karjeros keitimas, naujų tikslų išskėlimas.

Karjeros/profesinė branda. Karjeros branda yra psichologinis konstruktas, susijęs su pažinimu ir emocijomis. Profesinės brandos konstruktas yra sąlygojamas įvairių kintamųjų: lyties, socialinio-ekonominio statuso, amžiaus, išsilavinimo, tėvų išsilavinimo, intelekto koeficiento, profesinių aspiracijų ir pan.

Dažniausiai mokslininkų karjeros brandos apibrėžimuose akcentuojamas individo pasirengimas padaryti realų, atitinkantį jo amžių, profesinį pasirinkimą, gebėjimas detalai apibūdinti savo karjerą atsižvelgiant į egzistuojančias toje visuomenėje galimybes.

Įsidarbinamumas. Organizacijos, įmomės nebegali pasiūlyti stabilios darbo vietos ir ilgalaikio įdarbinimo. Todėl siūlomas alternatyvus pažadas – žmonių įgyjama „įsidarbinamumo kompetencija“. Kaip naują sandorį organizacija pateikia pažadą: „Mes investuosime į jus, kad taptumėte patrauklūs kitiems darbdaviams, ir jei jums teks palikti mus (t. y. kai mes jus atleisime), lengvai susirasite kitą darbą“. Trumpai tariant, tai ir yra įsidarbinamumo esmė. Tai padeda darbuotojams lengviau susirasti naują darbą ir išlikti paklausiais darbo rinkoje.

Kajeros valdymas – tai darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, įgyvendinimo ir kontrolės procesas.

Karjeros planavimas – tai nuolatinis procesas, kuris prasideda jau mokykloje ir trunka visą gyvenimą. Tai sąmoningas procesas, kuris leidžia mokiniams priimti ir įgyvendinti faktine informacija paremtus realius sprendimus dėl savo karjeros pasirinktoje profesijoje ir valdyti pokyčius ateityje. Karjeros planavimas susideda iš tam tikrų etapų.

KARJEROS PLANAVIMO ETAPAI

1. Savęs pažinimas;
2. Karjeros ir mokymosi galimybių tyrimas;
3. Sprendimų priėmimas;
4. Pasirinkimų realizavimas;
5. Darbo patirtis;
6. Pasiekimų įvertinimas ir naujų planų formulavimas.

Vidurinėje mokykloje ypač svarbūs pirmieji trys etapai. Pagrindinis karjeros planavimo uždavinys – padėti jaunimui pažinti save ir įvardinti savo:

- Įgūdžius ir gebėjimus;
- Interesus;
- Asmeninius prioritetus;
- Mokymosi galimybes;
- Gyvenimo patirtį.

1. Savęs vertinimas ir pažinimas

Savęs vertinimas ir pažinimas prasideda nuo asmeninių vertybių, interesų, gabumų, bruožų, sugebėjimų ir netgi sveikatos tyrinėjimo. Tai pirmas žingsnis, kurį žengia mokinys, mokydamasis planuoti savo karjerą. Sąžiningas savęs įvertinimas yra vienas iš pačių sudėtingiausių dalykų gyvenime. Tai viena iš sunkiausių ir svarbiausių profesinio konsultavimo dalių.

Nors mes manome, kad pažįstame save gerai, bet taip iš tikrųjų nėra. Dažnai, kuomet užduodami klausimai apie mus pačius, atsakymai į juos būna labai trumpi. Taip

nutinka ne dėl to, kad mes nenorime girtis ir esame kuklūs, bet dėl to, kad gerai savęs nepažįstame ir negalime išsamiai savęs apibūdinti. Tai būdinga ir mokiniams. Todėl būtina jiems sistemingai ugdyti karjeros planavimui reikalingas savęs pažinimo kompetencijas.

Bandydami atsakyti į žemiau pateiktus klausimus jauni žmonės gali nustatyti savo prioritetus, vertybes, įgūdžius, interesus ir lūkesčius:

- Kokie mano ateities lūkesčiai?
- Kokios yra mano interesus ir gebėjimus atitinkančios profesijos?
- Kokioje aplinkoje aš noriu dirbti?
- Ar turiu pakankamai žinių apie profesijas?
- Ką aš mėgstu veikti?
- Kokie akademiniai dalykai man patinka ir gerai sekasi?
- Kurias asmenines savybes aš dar turiu tobulinti?
- Kokios mano savybės mane tenkina?
- Ką aš darau gerai?
- Kokį mane pažįsta kiti?
- Ar aš pažįstu save? Kaip aš save apibūdinčiau?

Tėvai bei draugai gali padėti atsakyti mokiniams į šiuos klausimus.

Kitas būdas geriau pažinti save yra patikimų, profesionalų pateikiamų asmenybės klausimynų pildymas. Psichologiniai asmenybės bruožų tyrimo klausimynai padeda nustatyti žmogaus interesus ir gebėjimus, apie kuriuos jis galbūt nežinojo. Tačiau vien jais pasikliauti nereikėtų, nes kartais atsakinėdami į klausimus mes daugiau sužinome apie tokius, kokiais norėtume būti, bet ne tokius, kokiais esame. Dažnas esame linkę nepastebėti tų savo bruožų, kurie prieštarauja mūsų susiformavusiam įvaizdžiui.

Pagrindinės savęs pažinimo tyrimų sritys

A. Vertybės

Vertybės yra pagrindiniai ir svarbiausi principai, kuriais vadovaujamės ar privalome vadovautis savo gyvenime. Jos nusako tai, kas žmogui svarbu, kas suteikia jo pasirinkimams tam tikrą kryptį. Apibrėžti vertybes nėra lengva. Vertybės nėra įgimtos. Žmogaus turimas vertybes nulemia aplinka, kurioje jis auga, gyvena. Jis perima vertybes iš šeimos, mokyklos, draugų.

Vertybės turi didelės reikšmės ir renkantis profesiją. Pasirinkus vertybes atitinkančią karjerą, didėja tikimybė, kad ji bus sėkminga. Asmens vertybės turėtų derėti su darbo pobūdžiu. Pavyzdžiui, jei žmogus laiko svarbia vertybe ramų ir pastovų gyvenimą, tai darbas, kuriame daug konkurencijos, jam netinka. Tačiau nė viena profesija ar darbas negali realizuoti visų asmens vertybių. Pagrindinis tikslas, darant karjeros pasirinkimą, yra atsižvelgti į savo vertybes ir siekti, kad pasirinkimas derėtų su pačiomis svarbiausiomis vertybėmis.

B. Įgūdžiai

Įgūdžiai – tai gerai išmokti veiksmai, kurių elementų nebereikia sąmoningai reguliuoti ir kontroliuoti. Jie susiję su gabumais (talentais) ir asmens vidiniu potencialu. Talentas yra įgimtas, kai tuo tarpu įgūdį galima įgyti. Pavyzdžiui, kūrybiškumas yra

talentas. Tačiau teptuko valdymas jau yra įgūdis. Įgūdžiui susidaryti reikia pratybų. Kuo daugiau įgūdžių turime vienam ar kitam darbui atlikti, tuo mažiau laiko tą darbą dirbame. Pavyzdžiui, kai naudojamės kompiuteriu pirmą kartą, užtrunkame ilgai rašydami tekstą, bet patobulinus naudojimosi kompiuteriu įgūdžius, tą patį darbą atliekame daug greičiau.

Įgūdžiai daug ką pasako apie žmogų. Kai paprašome išvardinti jo svarbiausius įgūdžius, daugelis sako, kad neturi specialių įgūdžių ar gebėjimų. Tačiau kiekvienas žmogus turi daug įvairių įgūdžių. Nėra lengva juos atpažinti ir išvardinti. Kai yra išvardinami įgūdžiai, tada galima susitelkti ties svarbiausiais iš jų. Svarbu, ne tik ką darome, bet ir kaip tai darome. Įgūdžiai padeda veikti tiksliai, greitai ir lengvai, naudojant mažiausiai energijos.

Galima išskirti tris pagrindinius įgūdžių tipus:

1. **Socialiniai įgūdžiai.** Tai socialinio elgesio formos, kuriomis siekiama geresnių tarpusavio santykių, efektyvesnės socialinės sąveikos. Šie įgūdžiai dažnai lemia, koku darbuotoju jūs tapsite ateityje. Šiems įgūdžiams taip pat priklauso jūsų santykiai su kitais, institucijomis, laiko valdymas, savikontrolės pojūtis, požiūris į savo išvaizdą.

Pavyzdžiai: ateiti laiku į susitikimą, gerai atlikti užduotis, būti rūpestingu, lanksčiu, ambicingu, bendradarbiaujančiu ir smalsiu.

2. **Perkeliamieji įgūdžiai.** Tai įgūdžiai, kurie gali būti naudojami daugelyje sričių. Jie gali būti išmokstami vienoje srityje, bet panaudojami ir kitose srityse. Kuo daugiau tokių įgūdžių turime, tuo geriau, laisviau galime jaustis mokykloje ar darbinėje veikloje. Šie įgūdžiai daro mus universalesnius. Juos galima suskirstyti:

- Susiję su daiktais: gebėjimas taisyti, valdyti transporto priemonę, dirbti kompiuteriu;
- Susiję su žmonėmis: gebėjimas padėti kitiems, vadovauti, patarti, bendrauti;
- Susiję su žiniomis, bendru suvokimu: gebėjimas analizuoti, studijuoti, sisteminti, skaičiuoti, ieškoti informacijos;

3. **Profesiniai įgūdžiai.** Tai įgūdžiai, kurie reikalingi atlikti tam tikrą darbą ir yra būdingi tik tam darbui.

Pavyzdžiai: širdies monitoriaus parodymų analizė, pamokos plano rengimas, darbas frezavimo staklėmis.

C. Tikslai

Tikslai turi derėti su vertybėmis. Žmogus neturės pakankamai motyvacijos siekti tų tikslų, kurie nėra susiję su jo vertybėmis. Tikslai žmogui turi būti reikšmingi ir pasiekiami. Kai asmuo nusistato, kas jam/jai yra svarbu, tada jis/ji gali siekti savo tikslų, kurie realizuoti ir toliau plėtoti jo/jos vertybes. Keliami tikslai turi būti konkretūs ir išmatuojami, gerai apgalvoti, lankstūs, realistiški, emociškai patrauklūs.

Prasmingų tikslų iškelimas padeda siekti sėkmės visose asmeninio gyvenimo srityse. Karjeros tikslo įvardijimas padeda geriau išnagrinėti įvairias karjeros galimybes, apie kurias šiaip gal net nepagalvotumėte. Žemiau pateikti keli tikslų pavyzdžiai, susiję su gyvenimu ir darbu:

- Aš būsiu geresnis klausytojas;

- Praleisiu daugiau laiko su šeima.

Prieš pradėdant įgyvendinti šiuos ar kitus tikslus, reikia numatyti, kokių veiksmų imtis, kiek laiko tam skirti, kas galėtų padėti, nes labai svarbi ir aplinkinių parama. Taip pat svarbu įsitikinti, ar tie tikslai sutampa su vertybėmis.

Pagrįstų ir motyvuojančių tikslų nustatymas yra vienas svarbiausių efektyvaus karjeros planavimo elementų, tačiau savaime tai dar negarantuoja sėkmingo jų įgyvendinimo. Tikslai yra tarsi orientyrai, nurodantys, ką jis/ji nori pasiekti, kokius priimti sprendimus, kad jaustų pasitenkinimą savo ateities karjera.

2. Profesijų pažinimo tyrimai

Profesijų tyrimas yra antras karjeros planavimo etapas, kurio svarba diena iš dienos didėja. Kasmet atsiranda vis naujų profesijų, o senosios išnyksta. Taip pat dažnai keičiasi profesijų pobūdis ir turinys. Vadinasi, pažintis su profesijų pasauliu yra būtina, kad būtų praplėstos pasirinkimo galimybės ir pasirinkta tai, kas geriausia, iš kelių tūkstančių.

Yra daug būdų, kaip galima atlikti išsamų tyrimą ir teisingai priimti sprendimą dėl būsimos profesijos. Tai profesijų aprašų leidiniai, kuriuos galima rasti bibliotekose ar karjeros centruose. Dauguma jų jau yra laisvai prieinami ir internete. Be leidinių ir interneto, šiame etape daug gali padėti ir aplinkiniai žmonės: karjeros konsultantai, mokytojai, šeimos nariai, draugai, kaimynai, turintys patirties tam tikrame darbe. Tik kalbant su žmonėmis galima gauti naujausią informaciją iš „įvykių vietos“ – tai padės geriau suvokti darbo bei mokymosi pasaulį.

Tyrinėjant profesijas reikėtų susipažinti su tų profesijų darbo specifika. Tyrinėti reikia ne tik žinomas ir populiarias profesijas ar darbus. Pirmame tyrimų etape mokiniai turėtų susipažinti su kuo daugiau profesijų, kad pasirinkimas būtų tikslesnis ir tinkamesnis.

Tyrinėjant profesijas, darbus būtina sužinoti:

- Išsilavinimas, reikalingas profesijai įgyti;
- Reikiamos kvalifikacijos;
- Darbo sritys;
- Darbo pobūdis;
- Darbo sąlygos;
- Įsidarbinimo galimybės.

Išsami, iš įvairių šaltinių surinkta informacija yra svarbi, kai norima priimti gerą sprendimą, kuris padėtų įgyvendinti karjeros viziją.

Karjeros galimybių tyrimo būdai

A. Informacinis pokalbis

Mokiniam yra rekomenduojama surengti informacinius pokalbius su juos dominančioje srityje dirbančiais žmonėmis, kadangi jie geriausiai žino apie darbo sąlygas, karjeros galimybes, reikalingus gebėjimus ir įgūdžius. Šie pokalbiai padeda praplėsti jų tiriamos karjeros žinias ir supratimą.

Informacinio pokalbio klausimų pavyzdžiai

- Kokie pagrindiniai darbai yra eilinę jūsų darbo dieną?
- Kokio išsilavinimo reikia norint dirbti šį darbą?
- Kaip jūs gavote šį darbą?
- Ar naujos technologijos ir rinkos sąlygos turėjo įtakos jūsų darbo pobūdžiui?
- Kokie jūsų darbo privalumai ir trūkumai?
- Koks yra jūsų darbo grafikas?
- Kokios jūsų prognozės ar nuomonė apie šio darbo ateitį?
- Koks buvo vidutinis darbo užmokestis, kai jūs pradėjote dirbti?
- Kokių žinių, gebėjimų, įgūdžių reikia norint dirbti šį darbą?
- Su kokiais sunkumais susiduriate savo darbe?
- Kokios asmeninės savybės yra svarbiausios dirbant šį darbą?

B. Darbo stebėjimas

Pokalbiai suteikia daug informacijos apie darbus. Tačiau darbo stebėjimas suteikia galimybę realiai susipažinti su darbo pasauliu, kasdiene profesijų darbine veikla, darbo aplinka, darbui reikalingais įgūdžiais, atsakomybe. Tokiam stebėjimui reikia pasirengti iš anksto – surinkti informaciją apie organizaciją, apie profesiją, apgalvoti klausimus, kuriuos norės užduoti stebėjimo metu ar po jo.

Stebėdami kvalifikuoto darbuotojo darbo dieną mokiniai gali užduoti jam klausimus, pamatyti įvairius darbo aspektus ir atsakyti sau, ką darbuotojas daro, kodėl ir kaip. Jie taip pat gali padėti atlikti kai kuriuos darbus. Darbuotojas gali suteikti mokiniams verslo žinių, informacijos apie darbo vietų pobūdį, karjeros galimybes.

C. Praktika, savanoriškas darbas ir darbas vasarą

Kitas būdas pažinti darbo pasaulį yra darbas laisvu nuo pamokų metu. Praktikos, savanoriška veikla, darbas vasarą yra puiki galimybė įgyti patirties, išbandyti ir patirti, kiek asmeniui yra priimtina tam tikros veikla, susitikti su įvairių profesijų žmonėmis, ugdyti bendravimo, komandinio darbo gebėjimus. Šios profesinio veiklinimo formos gali būti savotiška paraiška būsimai profesijai. Taigi norėdami priimti gerus karjeros sprendimus, mokiniai turėtų realiai išbandyti įvairius darbus ir veiklas, darbinę aplinką, iširti, ar tam tikra karjeros sritis asmeniškai jiems tinka.

3. Sprendimų priėmimas

Sprendimų priėmimas yra varianto pasirinkimas iš kelių turimų alternatyvų. Karjeros sprendimai dažnai yra patys svarbiausi gyvenime, nuo jų vėliau priklauso visi kiti konkretesni sprendimai, susiję su įvairiomis mūsų gyvenimo sritimis. Prieš priimant karjeros sprendimus ir bandant identifikuoti norimą darbą pirmiausia reikia įvertinti tikruosius savo norus, gebėjimus, vertybes bei asmeninius bruožus ir jų atitikimą norimai profesijai ar darbui. Tada galima nustatyti karjeros tikslus. Mokiniai turėtų sau užduoti tokius klausimus: ką man reikėtų studijuoti, kokiose srityse turėčiau tobulintis, kokiuose mokymuose turėčiau dalyvauti? Kad būtų priimtas efektyvus sprendimas dėl profesijos pasirinkimo, vien informacijos apie save ir karjeros galimybes nepakanka. Taip pat reikia žinių, kaip priimti sprendimus.

Sprendimų priėmimo procesas

- Sprendimų priėmimas – tai galimybė sąmoningai rinktis iš keleto alternatyvų.

- Sprendimus darome nuolat, tačiau kuo svarbesnis sprendimas, tuo sunkiau jį priimti. Tarp tokių sprendimų yra ir karjeros sprendimai.
- Karjeros sprendimai – tai karjeros planų kūrimas, siekiant pasirinktų karjeros tikslų.

Kas trukdo priimti sprendimus?

- Informacijos trūkumas;
- Informacijos perteklius;
- Laiko stoka;
- Patirties stoka;
- Nepasitikėjimas savimi, nerimas;
- Savo gebėjimų, interesų nuvertinimas;
- Artimųjų spaudimas;
- Savo fizinių ir psichinių galių pervertinimas ar sumenkinimas;
- Interesų ir polinkių gausumas, nepakankamas jų pastovumas.

Tradicinis sprendimų priėmimo modelis

1. Problemos identifikavimas ir formulavimas: „Aš turiu priimti sprendimą šioje situacijoje“.
 - Situacijos nustatymas;
 - Kodėl reikia priimti sprendimą?
 - Koks mano tikslas? Ko aš siekiu?
2. Galimų sprendimų paieška: kokios yra alternatyvos?
 - Pasinaudojimas ankstesne patirtimi;
 - Galimų variantų kūrimas.
3. Geriausio sprendimo pasirinkimas
 - Alternatyvų analizė;
 - Kiekvienos alternatyvos svarbos nustatymas.
4. Pasirinkto sprendimo įgyvendinimas
 - Veiksmų planas;
 - Reikalingas pasiruošimas sprendimo įgyvendinimui.
5. Rezultatų įvertinimas.
 - Ar tikslas pasiektas?

Naujos karjeros tendencijos

Dėl globalizacijos ir informacinių technologijų naujovių kinta darbo samprata ir darbo formos, o tai turi lemiamą įtaką karjeros planavimui bei valdymui. Formuojasi naujas požiūris į darbą ir darbo vietą, atsiranda naujos karjeros sąvokos. Standartinius darbo modelius keičia kur kas lankstesni. Jiems būdingas turimos darbo vietos nestabilumas, darbas namuose, taikant informacines technologijas, darbo pasidalijimas, trumpalaikiai projektai, lankstus darbo laikas, didesnės galimybės derinti šeimos ir darbinį gyvenimą.

Įsivyrąja įvairiapusė karjera, kurią valdo, planuoja pats asmuo, bet ne organizacija. Ji apima visas asmens įgytas mokslo, mokymo, darbo keliose organizacijose, pokyčių profesinėje srityje ir t. t. patirtis. Tokie visapusiško asmens

karjeros pasirinkimai ir savęs realizavimo paieškos yra jo/jos gyvenimo jungiantys, sudėtiniai veiksniai (Hall, 1976). Karjerą ir gyvenimo sėkmę formuoja pats asmuo. Todėl karjeros planavimas ir valdymas glaudžiai siejasi ir su gyvenimo stiliaus samprata.

Tarp tikėtinų įvairių profesijų darbuotojų paklausos ir pasiūlos pokyčių tendencijos Lietuvoje galima paminėti biurų ir prekybos darbuotojų, šiuolaikinius darbo metodus išmanančių meistrų, mašinų operatorių paklausos didėjimas, ūkio darbininkų ir vadybininkų paklausos mažėjimas, technikų profesijų paklausos didėjimas.

PRIEDAS 3: DŽ. HOLANDO RIASEC MODELIS

RAISEC modelis, kurį sukūrė amerikiečių psichologas Džonas Holandas (*John Holland*) yra vienas plačiausiai pasaulyje taikomų modelių karjeros planavimo procese. RAISEC¹ modelis leidžia suvokti asmenybės tipų ir profesijų pasaulio sąveiką bei atitinkamai išskiria **šešis profesinių interesų tipus** – šeši darbo aplinkos tipai atitinka šešis asmenybės interesų tipus.

- **R** – Realistinis
- **I** – Tyrinėtojas
- **A** – Meninis
- **S** – Bendrautojas/Socialinis
- **E** – Iniciatyvusis
- **C** – Normatyvinis

Pagrindinės modelio charakteristikos:

- Žmogaus saviraiška – tai jo interesai, pomėgiai, profesinė veikla.
- Dž. Holando teigimu, žmogus, pasirinkdamas profesiją, taip atspindi savo asmenybę. Profesinė sėkmė priklauso nuo to, kaip žmogaus asmenybė dera su darbo aplinka.
 - Kaip kad yra skirtingi žmonių profesiniai interesai, taip ir darbo aplinkos yra skirtingos. Pavyzdžiui, meninė darbo aplinka yra lanksti, be iš anksto apibrėžtų taisyklių, kai tuo tarpu normatyvinė darbo aplinka yra mažiau lanksti, kurioje vyrauja tvarka ir sistemingumas. Asmenybės su panašiais interesais gali sukurti panašią darbo aplinką.
 - Profesijos turi skirtingas charakteristikas ir gali būti apibūdintos pagal tai, ar jose vyrauja vieni ar kiti darbo aplinkos bruožai.
 - Kiekvienas asmuo pagal tai, koks jo interesų tipas dominuoja, gali būti apibūdinamas pirmosiomis interesų tipus žyminčiomis raidėmis, iš kurių sudaromas asmens sumarinis trijų raidžių kombinacijos kodas. Nė vienas asmuo ar darbo aplinka negali būti apibūdinami tik vienu RIASEC tipu. Kiekvienas asmuo dažnai turi savybių, kurios būdingos visiems šešioms profesinių interesų tipams. Todėl yra pateikiamos ne viena, o trys asmens karjeros interesus ir darbo aplinką apibūdinančios raidės (tipai). Pavyzdžiui, psichologų dirbančių tyrimų srityje, sumarinis kodas yra STN.
 - Asmens profesinio kryptingumo ir darbo aplinkos suderinamumas su jo karjeros kodu didins pasitenkinimą darbu ir sėkmę.

¹ Verčiant į lietuvių kalbą, RIASEC modelio raidės keičiasi – aut. past.

PROFESINIŲ INTERESŲ TIPAI

R – REALISTINIS

Asmeninė charakteristika

Šio tipo asmenys turi gerus sportinius ir mechaninius gebėjimus. Jiems patinka veikla, kurioje vyrauja motoriniai įgūdžiai, daiktai ir struktūros. Jie pirmenybę teikia darbui ir veiklai, kuriuose naudojami įvairūs įrankiai, mechanizmai, elektros prietaisai. Jiems patinka sodinti, prižiūrėti gyvūnus, vertina darbą lauke, o ne kabinete. Pirmenybę teikia žemės ūkio, techniškomis, inžinerinėms profesijoms. Jiems patinka sportuoti, nes jų ypač išreikšti sportiniai gebėjimai. Tokio tipo asmenys vengia lyderio, vadovo vaidmenų, socialinių situacijų, kuriose būtų dėmesio centre, o taip pat intelektualinių, verbalinių užduočių, kurios reikalauja abstraktaus mąstymo. Jiems patinka individuali veikla, jie nėra linkę bendrauti. Tokie žmonės yra savimi pasitikintys, jiems neturi įtakos kitų nuomonė ar kritika.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Realistinio“ tipo asmenį:

Draugiškas	Praktiškas
Logiškas	Racionalus
Ryžtingas	Stiprus
Materialistas	Savarankiškas
Paprastas	Energingas

Vertybės

Sąžiningumas, dora
Laisva valia
Materialūs rezultatai
Konkreti sėkmė

Darbo aplinka

„Realistiniam“ tipui būdingoje darbo aplinkoje valdomi įvairūs objektai: technika, įrankiai, mašinos, augalai ir gyvūnai. Šioje aplinkoje dirbantys žmonės yra praktiški ir ūkiški, vertinami už savo tradicinį mąstymą.

Pomėgiai

- Daiktų taisymas
- Augalų auginimas
- Sportas
- Žvejyba
- Medžio apdaila
- Sodininkystė
- Lėktuvų ir mašinų modelių konstravimas
- Naminių gyvūnų priežiūra

- Medžioklė
- Turizmas ir alpinizmas

Profesijų pavyzdžiai: civilinės statybos inžinierius, elektrikas, mechanikos inžinierius, kompiuterių inžinierius, dailidė, miškininkas, vairuotojas, žemės ūkio specialistas

I – TYRINĖTOJAS

Asmeninė charakteristika

Šio tipo asmenims būdingas kritinis mąstymas, jie yra atviri naujoms idėjoms ir sprendimams. Jiems patinka sudėtingos situacijos, jie vengia nusistovėjusios tvarkos bei pasikartojančio darbo. Tokio tipo žmonėms patinka stebėti, analizuoti, tyrinėti, spręsti problemas. Tai jų gyvenimo filosofija. Jie yra intravertai ir pirmenybę teikia savarankiškam darbui. Jie svarbiau funkcionalumas, bet ne estetika. Jie yra intelektualūs, ambicingi ir logiški. Jiems patinka plėtoti įvairias teorijas ir atlikti mokslinius tyrimus. Jų interesų ratas labai platus.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Tyrinėtojo“ tipo asmenį:

Analitiškas	Reiklus
Atidus	Radikalus
Sudėtingas	Bandytojas
Kritiškas	Racionalus
Smalsus	Kuklus
Nepriklausomas	Drovus
Intelektualus	

Vertybės

Žinios
Erudicija
Laisvamaniškumas

Darbo aplinka

„Tyrinėtojo“ darbo aplinkoje dominuoja analitinis, tiriamasis požiūris į išorinio pasaulio objektus. Jie linkę daryti mokslinius tyrimus ir kurti teorijas. Jų darbo aplinkoje vyrauja žinios, problemų sprendimas, kritinis mąstymas, o pasaulį tokio tipo žmonės suvokia kaip sudėtingą ir abstraktų.

Pomėgiai

- Protiniai žaidimai
- Kolekcionavimas
- Vyno gamyba
- Darbas kompiuteriu
- Muziejų lankymas
- Astronomija
- Kryžiažodžių sprendimas

Profesijų pavyzdžiai: archeologas, geografas, matematinė inžinerija, fizikas, chemikas, gydytojas, molekulinės biologijos specialistas, chemijos inžinierius

A – MENINIS

Asmeninė charakteristika

Tai žmonės, kurių saviraiška susijusi su muzika, daile, projektavimu, kūrybiniu rašymu ir kt. Jie daug dėmesio skiria saviraiškai. Meninio tipo žmonėms patinka būti originaliems, opozicijoje, nepriklausomiems ir demonstruoti tokius savo meninius gebėjimus: vaidybą, rašymą ar tapybą. Jie yra novatoriški ir atviri naujoms patirtims, pažangai. Pasižymi lakia vaizduote, vertina kūrybinę raišką. Jiems nepatinka laikytis taisyklių. Dažnai jiems trūksta susikaupimo, koncentracijos. Jausmai užima svarbią vietą santykiuose su aplinkiniu pasauliu. Jiems patinka dirbti individualiai.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Meninio“ tipo asmenį:

Jautrus	Nepriklausomas
Netvarkingas	Intravertiškas
Emocionalus	Intuityvus
Mokantis save išreikšti	Maištaujantis
Idealistas	Atviras
Kūrybingas	Originalus
Drąsus	

Vertybės

Kūrybiškas mąstymas
Saviraiška
Išvaizda/estetika

Darbo aplinka

Meninė darbo aplinka yra ideali saviraiškai, joje žmonės elgiasi laisvai, nesilaiko taisyklių kurdami meno kūrinius. Šioje aplinkoje vyrauja meno, muzikos, teatro, literatūros kūriniai. Tarpusavyje bendraujama išraiškingai ir emocionaliai.

Pomėgiai

- Fotografavimas
- Eilėraščių, prozos kūrinių kūrimas
- Mezgimas
- Šokimas
- Keliavimas
- Kalbų mokymasis
- Grojimas muzikos instrumentu
- Kino filmų žiūrėjimas
- Teatro, koncertų lankymas
- Muzikos klausymas
- Piešimas, tapyba

Profesijų pavyzdžiai: dailininkas, interjero dizaineris, rašytojas, aktorius, fotografas, madų dizaineris, šokėjas, muzikas, floristas, grafikos dizaineris.

S – SOCIALINIS/BENDRAUTOJO

Asmeninė charakteristika

Tai harmoningi, draugiški, paslaugūs žmonės. Be to, jie yra supratingi ir linkę į bendradarbiavimą. Jie mėgsta bendrauti, informuoti, spręsti kitų problemas, patarti ir jiems padėti. Jie yra kantrūs, užjaučiantys ir pasiaukojantys. Jie glaudžiai bendrauja su aplinkiniais. Didelę reikšmę teikia kitų išklausymui ir save laiko suprantančiais kitus. Jie aktyviai dalyvauja savanoriškoje veikloje. Pirmenybę teikia darbui grupėse. Jie nėra metodiški. Jiems svarbu harmonija ir bendradarbiavimas. Jų požiūris į gyvenimą yra idealistinis ir humanistinis.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Bendrautojo“ tipo asmenį:

Linkęs bendradarbiauti	Užjaučiantis
Empatiškas	Kantrus
Draugiškas	Atsakingas
Dosnus	Socialus
Paslaugus	Supratingas
Idealistas	Nuoširdus
Socialiai aktyvus	

Vertybės

Supratingumas
Lygybė
Buvimas naudingu

Darbo aplinka

Tai lanksti darbo aplinka, kurioje yra svarbūs žmonių bendravimo santykiai, tarpusavio supratimas. Šioje aplinkoje dominuoja socialinės interakcijos, poreikis jaustis patogiai, saugiai, vertinamas nuoširdumas bei atsakingumas. Žmonės jaučiasi laisvai, yra kitų nevaržomi, vengia konfliktinių situacijų.

Pomėgiai

- Komandinis sportas
- Veikla visuomeninėse organizacijose
- Savanoriška veikla
- Sporto varžybų stebėjimas
- Joga, meditacija
- Dalyvavimas skautų veikloje
- Biliardo žaidimas
- Iškylos su draugais

Profesijų pavyzdžiai: mokytojas, psichologas, konsultantas, fiziooterapeutas, slaugytojas, kirpėjas, padavėjas, socialinis darbuotojas.

E – INICIATYVUSIS

Asmeninė charakteristika

Jiems svarbi ekonominė ir politinė sėkmė. Jie yra visuomeniški, pasitikintys savimi, energingi, drąsūs, linkę vadovauti ir dominuoti. Jie turi gerus retorinius, kalbėjimo įgūdžius ir jiems patinka kalbėti prieš auditoriją. Šio tipo žmonėms yra svarbus jų statusas ir įvaizdis. Jie linkę prisiimti atsakomybę ir rizikuoti, būti priekyje. Jie nemėgsta atidėliojimų. Jie turi aukštus sėkmės standartus ir jiems patinka motyvuoti aplinkinius.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Iniciatyviojo“ tipo asmenį:

Norintis laimėti	Mėgstantis viešumą
Linkęs rizikuoti	Ispūdžių ieškotojas
Ambicingas	Komunikabilus
Užsispyręs	Įtikinantis
Griežtas	Sumanus
Energingas	Pasitikintis savimi
Entuziastingas	Socialus

Vertybės

Finansinė ir socialinė sėkmė
Lojalumas, ištikimybė
Atsakomybės prisiėmimas

Darbo aplinka

Tai darbo aplinka, kurioje svarbios ekonomikos, finansų temos. Šioje aplinkoje dominuojantys žmonės yra iškalbingi, gabūs, pasižymintys lyderio savybėmis. Daugiausia dėmesio skiriama tikslų ir konkrečių rezultatų siekimui. Jei rezultatų negali taip greitai pasiekti kaip tikisi, rodo nekantrumą. Darbo aplinkoje labai svarbu sėkmė, galia, konkurencijos skatinimas, statusas.

Pomėgiai

- Dalyvavimas konkursuose
- Debatai
- Domėjimasis ekonomika
- Domėjimasis politika

Profesijų pavyzdžiai: teisininkas, pardavimų ir marketingo vadybininkas, finansų ekspertas, kapitonas, politikas, ekskursijų vadovas, viešųjų ryšių ekspertas, žurnalistas.

C – NORMATYVINIS

Asmeninė charakteristika

Šio tipo atstovams patinka suplanuotas, detalus, intensyvus, reikalaujantis atidumo darbas. Jiems sekasi dirbti kanceliarinį, statistinį darbą, tvarkyti skaitmeninę informaciją. Jie teikia pirmenybę detalėms, struktūruotai veiklai ir darbui. Jie yra

disciplinuoti, nuoseklūs, patikimi ir tvarkingi. Jiems nepatinka vadovauti kitiems. Jiems svarbu atlikti darbą tinkamai, todėl jiems patinka, kad jų darbą tikrina. Jie nėra atviri naujoms idėjoms ir projektams.

Būdvardžiai, apibūdinantys „Normatyvinio“ tipo asmenį

Atsargus	Nekonfliktiškas
Tvarkingas	Smulkmeniškias
Stropus	Atkaklus
Atidus	Pedantiškas
Ryžtingas	Taupus
Drovus	Menkos vaizduotės
Metodiškas	

Vertybės

Tvarka
Stabilumas darbo ar socialiniuose santykiuose
Ekonomiškumas

Darbo aplinka

Vyrauja organizuotumas, tvarka, konkretumas ir sistematiškumas. Su aplinkiniais bendraujama mažai, jiems nenuobodu dirbti vieniems.

Pomėgiai

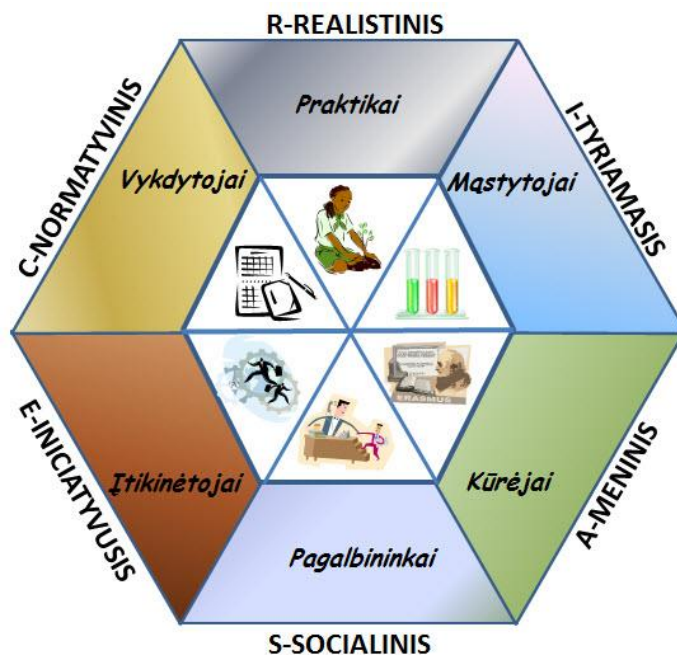
- Kompiuteriniai žaidimai
- Daiktų kolekcionavimas
- Žaidimas kortomis
- Laikraščių skaitymas
- Domėjimasis istorija

Profesijų pavyzdžiai: buhalteris, statistikos ekspertas, bankininkas, draudimo brokeris, sekretorius, kartografas, registratorius, duomenų įvesties operatorius.

RYŠIAI TARP PROFESINIŲ INTERESŲ TIPŲ

Dž. Holando teorijoje šešiakampis pavidalas atspindi šešis profesinių interesų tipus ir santykį tarp šių šešių tipų. Šiame šešiakampyje galime matyti profesinių interesų panašumus ir skirtumus. Labiausiai susiję tipai yra išsidėstę šalia, o mažiausiai susiję yra nutolę vieni nuo kitų.

Erdvinis atstumas tarp tipų nusako jų panašumą. Pavyzdžiui, šalia esantis „Praktinis“ ir „Tyrinėtojo“ tipas turi tarpusavyje daugiau bendro, nei priešingai išsidėsčiusieji „Realistinis“ ir „Socialinis“. Tačiau net ir šalia išsidėstę tipai turi skirtingų savybių. Tai galėtume pasakyti apie „Meninį“ ir „Socialinį“ tipus. Meninio tipo asmenys mėgsta dirbti vieni, savarankiškai, kai tuo tarpu bendrautojai yra labiau linę dirbti kolektyve.



SUDERINAMUMO LAIPSNIAI

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

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

ŽEMAS: RS, IE, AC, SR, EI, CA

Taigi matome, kad arčiausiai esantys tipai turi aukščiausio suderinamumo laipsnį. Pavyzdžiui, asmenys, kurių sumariniame kode dominuoja „Bendrautojo“ tipas, mėgsta dirbti ten, kur gali bendrauti su aplinkiniais, tačiau tie, kurių kode dominuoja „Realistinis“ tipas, linkę dirbti su konkrečiais daiktais. Todėl jie tarpusavyje nedera. „Socialinio“ tipo asmenys turi daugiau bendro su „Meninio“ ir „Iniciatyvaus“ tipų atstovais.

Jei mokinio daugiau nei trys profesinio kryptingumo tipai tarpusavyje nedera, tai konsultuojant jį reikia informuoti, kad jam bus daug sunkiau surasti darbo aplinką, kuri tiktų visiems trimis tipams.

Šiuo atveju reikia labiau susikoncentruoti į ateities tikslus, gerai išnagrinėti profesijų aprašus ir išskirti jų pasirinkimo prioritetus. Pavyzdžiui, tas, kuris pasirinko teisininko profesiją dėl tos priežasties, kad ji gerai apmokama, bet detaliau susipažinęs su šia profesija keliamais reikalavimais, darbo pobūdžiu, priims atsakingesnę sprendimą.

Objektai. Informacija. Idėjos. Žmonės

Šešis profesinių interesų tipus ir profesijas galima grupuoti ir pagal jų ryšį su objektais, informacija, idėjomis ir žmonėmis. Išskiriamos keturios skirtingų interesų grupės. Pavyzdžiui, „Realistinio“ tipo mechanikos inžinieriaus profesiją galima priskirti grupei „Objektai“, kai tuo tarpu socialinio tipo psichologo profesiją – grupei „Žmonės“.

Žemiau pateiktoje lentelėje Dž. Holando tipai priskiriami vienai ar kelioms interesų grupėms.

Dž. Holando tipas	Objektai	Informacija	Idėjos	Žmonės
R – „Realistinis“	*			
I – „Tyrinėtojas“		*	*	
A – „Meninis“			*	*
S – „Socialinis“				*
E – „Iniciatyvusis“		*		*
C – „Normatyvinis“		*		

PRIEDAS 4.1: MOKYMOSI STILIAI

Kas yra mokymasis?

- Mokymasis yra neatsiejama karjeros dalis. Mokymasis yra aktyvus konstravimo procesas, kurio metu naujos žinios sujungiamos su jau turimomis. Tai vizualiai ar balsu priimtos informacijos inkorporavimas į atmintį.
- Mokymasis yra tobulėjimo procesas, kurio rezultatas yra žinios, gebėjimai, vertybės ir įgūdžiai.
- Mokymasis – tai ne tik informacijos kaupimas, tačiau ir suvokimas, patirties įgijimas, aplinkos įvertinimas, naujų dalykų atradimas ar atpažinimas.

Kaip mes mokomės?

Smegenys turi sudėtingą nervų sistemą. Nervų sistemą sudaro nervinis audinys, kurio pagrindinis struktūrinis ir funkcinis vienetas yra neuronas (nervinė ląstelė). Neuronai sudėtingai jungiasi tarpusavyje, sudarydami neuronų grandines ir tinklus. Vieno neurono kontaktas su kitu neuronu yra *synapse*. Kai asmuo gauna naujos informacijos, susidaro milijonai naujų ryšių tarp neuronų dėl šios informacijos ir jų vis daugėja, gilinant žinias. Kitaip tariant, kuo daugiau jungčių susidaro tarp neuronų, tuo labiau didėja gebėjimas suprasti ir suvokti. Didėjant jungčių skaičiui, didėja ir asmens smegenų pajėgumai, o tuo pačiu ir protiniai gebėjimai.

Kai pradeda mokytis naują temą, mokymosi tempas priklauso nuo to, kaip seniai ir kaip dažnai su šia tema vyko susijęs mokymasis. Jei tema, kurią jūs turite išmokti, jums yra visiškai nauja, tai reiškia, kad smegenyse yra labai mažai jungčių, susijusių su šia tema. Dėl šios priežasties mokymasis jums bus sunkesnis.

Mokymasis dažnai apibrėžiamas kaip santykinai ilgai trunkantis elgesio pasikeitimas, kuris yra patirties rezultatas.

Mokymasis mokytis

Kad mokymasis būtų efektyvus, svarbu sugebėti tinkamai valdyti savo mokymosi procesą. Tai reiškia, kad privalu žinoti, kaip mokytis, ką ir kaip būtų galima išmokti geriau, kaip planuoti mokymosi procesą ir nusistatyti asmeninius mokymosi poreikius.

Kokie yra mokymosi barjerai?

1. Vidiniai barjerai:

- Nesėkmės baimė: nepavyks išmokti;
- Motyvacijos stoka: neaiškus mokymosi tikslas, kodėl reikia mokytis;
- Savikritika: nepasitikėjimas savimi, pesimizmas;
- Perfekcionizmas: pasidavimas bet kurioje nepavykusioje situacijoje;
- Nenoras mokytis: neigiamas požiūris į mokymąsi, mokymosi svarbos nesuvokimas;
- Mokymosi įgūdžių stoka: sunku susikaupti, planuoti laiką ir kt.

2. Išoriniai barjerai:

- Aplinkinių vertinimo baimė: sukelia nepasitikėjimą, kaltės, gėdos jausmą;
- Konkurencija: sukelia stresą ir apsunkina mokymąsi;
- Nepalanki mokymosi aplinka: ramios, tvarkingos, patogios aplinkos nebuvimas;
- Sunkios mokymosi programos: per didelis ir sunkus darbo krūvis.

Mokymosi stiliai

Norint mokytis efektyviai, yra reikalingos žinios apie mokymosi stilius. Pateikiame keletą mokymosi stilių apibrėžimų:

- Visi mokosi skirtingai. Svarbu žinoti savo mokymosi stilių ir jo laikytis mokantis;
- Mokymosi stilius yra tai, kaip mokinys mokosi ir kaip jam patinka mokytis (Keefe,1988);
- Mokymosi stilius – tai pamėgtas galvojimo, informacijos apdorojimo ir supratimo būdas;
- Mokymosi stilius – tai būdas, kuriuo mokinys geriausiai sukaupia dėmesį, įsimena, suvokia ir pritaiko naują ir svarbią informaciją (Dunn&Dunn).

Kiekvienas turi savo mokymosi stilių!

Nėra lengva mokytis naujų dalykų. Tai reikalauja daug laiko ir pastangų. Tačiau vieniems mokytis gana lengva, nereikia daug pastangų, kai tuo tarpu kitiems mokymasis yra sudėtingas ir sunkus procesas. Žmonės paprastai tai sieja su intelekto, protinių gabumų skirtumais. Bet iš tiesų mokymosi sunkumų kyla ir iš savo mokymosi stiliaus nežinojimo. Mokymasis teiks daugiau malonumo, jei asmuo naudos mokymosi metodus atitinkančius jo mokymosi stilių. Vieni mokymosi stiliai labiau tinka vieniems besimokantiems, kiti – kitiems. Bet būna, kad asmeniui tinka bent keli mokymosi stiliai.

Tyrimais nustatyta, kad dažnai mokymosi nesėkmių priežastis yra netinkama mokymosi aplinka ir netinkamas mokymosi stilius. Visi mokosi skirtingai. Asmens mokymosi stilius yra unikalus kaip ir jo pirštų antspaudai. Nors dar kartais teigiama, kad yra bendros mokymosi taisyklės. Tačiau dauguma tų taisyklių nėra priimtinos visiems. Pavyzdžiui, „Mokiniai mokosi geriausiai, kai jie sėdi tiesiai prie stalo ar suole“ yra laikoma viena pagrindinių sėkmingo mokymosi taisyklių. Tačiau tyrimai parodė, kad daugelis žmonių geriau mokosi neformalioje aplinkoje. Sėdėjimas suole tiesiai neprisideda prie geresnio mokymosi. Kai kuriais atvejais tai netgi trukdo mokytis ar mažina asmens veiksmingumą. Kai kurie asmenys gali susikaupti klausydamiesi muzikos, kai tuo tarpu kiti gali mokytis tik visiškai tylioje aplinkoje. Tinkamai pasirinkus mokymosi aplinką informacija gali būti perimama net trisdešimt procentų geriau. Todėl labai svarbu nustatyti mokinių mokymosi stilių, kad jiems būtų lengviau valdyti žinias, ugdyti įgūdžius bei siekti geresnių mokymosi rezultatų.

PRIEDAS 4.2: MOKYMO SIILIŲ TEORIJS

Nuo 1940 m. atlikta daug mokymosi stilių tyrimų ir sukurta mokymosi stilių teorijų. Yra įvairių mokymosi stilių klasifikacijų. Viena iš dažnai naudojamų klasifikacijų išskiria tris vyraujančius mokymosi stilius: vizualinį, audialinį ir kinestezinį.

Anot psichologo Dž. Grindario, 22 žmonėms iš 30 (73 proc.) tinka du, o kartais ir visi trys stiliai vienu ar kitu laipsniu, bet dažnai vienas būna daugiau ar mažiau dominuojantis. Galima teigti, kad asmenų, kuriems būdingas tik vienas iš šių stilių (vizualinio, audialinio ir kinestezinio) nėra daug. Todėl klasėje gali būti tik keli mokiniai, kuriems būdingas tik vienas mokymosi stilius.

Mokymosi stilių teorijų ir modelių yra įvairių. Skirtingos teorijos tiria skirtingus aspektus, pažinimo procesus, asmenybės aprašymus, talentą, mokymosi procesus, mąstymo stilius ir kt. Bet jų visų bendras bruožas yra tai, kad jos išskiria individualius mokymosi skirtumus – visi mokosi skirtingai. Mokymosi stilių teorijos teigia, jog mokytis gali visi, tik skirtingais būdais ir skirtingais lygiais.

Profesorė Pat Guild išskiria tris dažniausiai pedagogų naudojamus mokymosi stilių atvejus.

Pirmas – asmeninis suvokimo būdas

Tai būdinga praktiškai visoms mokymosi stilių teorijoms, bet kai kurie pedagogai, kaip kad, pavyzdžiui, Gregorc (Gregorc), jį pabrėžia labiau nei kiti. Anot Gregorco, žmonės skirstomi į dvi grupes pagal jų suvokimo įgūdžius, pagal tai, ar jų suvokimo būdas yra abstraktus ar konkretus.

Antras – tai požiūris į programų kūrimą ir jų įgyvendinimą mokymo procese

Daugiaaspektiniai mokymo modeliai gali būti naudojami tuomet, kai yra žinoma, kad žmonės mokosi skirtingais būdais. Kolb, McCarthy, Butler ir kai kurie kiti mokslininkai taiko šį metodą. Pasak profesoriaus Deivido Kolbo (David Kolb), mokymasis susideda iš dviejų dimensijų, kurios gali būti apibūdinamos kaip žinių ir patirties suvokimas ir apdorojimas. Kai kurie asmenys žinias geriau priima per konkrečius potyrius (lytėjimą, regėjimą, klausymą), kai tuo tarpu kiti geriau jas priima abstrakčia forma (per protinę ar vizualinę konceptualizaciją). Žinios yra įsisavinamos po to, kai jos įgyjamos. Kai kurie žmonės geriau žinias įsisavina per aktyvią veiklą (kažką veikdami), kai tuo tarpu kiti geriau jas įsisavina klausydamiesi ir girdėdami.

Trečias – diagnostinis požiūris

Yra nustatomi pagrindiniai asmens mokymosi stiliaus elementai, kurie yra derinami su mokymu ir mokymo medžiaga, parengta, atsižvelgiant į skirtingus individualius mokymosi stilius. Dunn, Kenneth Dunn, Marie Carbo yra tarp tų, kurie taikė šį požiūrį (Brandt, 1990:10).

DUNN & DUNN MOKYMO SI STILIŲ MODELIS

Profesorė Rita Dunn 1991 m. viename iš interviu švietimo žurnalui teigė, kad mokinys gali išmokyti bet kokią temą, jei jos dėstymo metodai ir būdai atitiks jo mokymosi stilių. Ji pasakė: „Jei mokinys negali mokytis tam tikru metodu, mes turime jį mokyti tuo metodu, kuris yra jam priimtinas“.

Dunn & Dunn mokymosi stilių modelis yra vienas išsamiausių, labiausiai tyrinėtų ir praktikoje dažniausiai naudotų mokymosi stilių modelių. Pasak šio modelio, žmonių mokymosi stiliui įtakos turi aplinkos, emociniai, socialiniai, fiziologiniai ir psichologiniai veiksniai.

Pagrindinės modelio ypatybės

- Mokymosi stilius gali kisti laikui bėgant.
- Kiekvieno šeimos nario mokymosi stilius gali būti skirtingas.
- Nėra blogesnio ar geresnio mokymosi stiliaus – yra tinkamas ar netinkamas.
- Mokiniai dažnai „susikerta“ veikiami streso. Bet stresas ir nerimas sumažėja ir jiems geriau sekasi, kai mokymas atitinka jų mokymosi stilių.
- Mokytojai taip pat turi savo mokymosi stilius.
- Patikimo ir veiksmingo testo naudojimas mokymosi stiliams nustatyti suteiks galimybę geriau įsisavinti žinias.
- Mokymosi motyvacija didėja, kai mokymasis suderinamas su asmens mokymosi stiliumi.

Teorinis modelio pagrindas

- Tinkami mokymo metodai padeda asmenims geriau įsisavinti mokymų medžiagą.
- Skirtingos mokymosi aplinkos, šaltiniai ir metodai tinka skirtingiems mokymosi stiliams.
- Visi turi savo stipriąsias puses, bet visos jos yra skirtingos.
- Žmonių mokymosi ypatumus galima nustatyti.
- Statistiškai įrodyta, kad mokiniams seksis geriau mokytis, jei mokymosi aplinka, žinių pateikimo būdai ir metodai derės su jų individualiais mokymosi stiliais.

MOKYMO SI STILIŲ VEIKSNIAI

Aplinkos veiksniai:

- Garsas: pirmenybė teikiama mokymuisi tylioje ar triukšmingoje aplinkoje;
- Apšvietimas: pirmenybė teikiama mokymuisi ryškiai ar blyškiai apšviestoje aplinkoje;
- Temperatūra: pirmenybė teikiama mokymuisi šiltoje ar vėsioje aplinkoje;
- Patalpos: pirmenybė teikiama mokymuisi tvarkingoje ar netvarkingoje aplinkoje.

Mokymosi aplinkos garso lygis, apšvietimas, tvarka ir temperatūra turi įtakos mokymosi efektyvumui. „Mokymuisi būtina tyli aplinka“ buvo viena iš siūlomų pagrindinių sėkmingo mokymosi taisyklių. Bet iš tikrųjų ji negali būti taikoma visiems. Tyrimais įrodyta, kad daugelis suaugusiųjų išimena geriau, kai mokosi muzikinėje aplinkoje, o 20 proc. pradinių klasių mokinių gaudavo geresnius įvertinimus mokydamiesi gana garsioje aplinkoje. Tai taip pat taikoma mokymosi aplinkos apšvietimui, temperatūrai ir tvarkai.

Emociniai veiksniai:

- Motyvacija: noras mokytis;
- Susikaupimas: sugebėjimas gerai atlikti darbą, užduotį;
- Atsakomybė: daryti savo sprendimus ar vykdyti kitų nurodymus;
- Priklausomumas: pirmenybė teikiama lūkesčių prieš pradėdant darbą sužinojimui arba ne.

Asmens požiūris į mokymąsi turi įtakos jo mokymosi stiliui: tam, kaip jis mokosi. Mokymosi stilius lemia motyvaciją, lankomumą, atsakomybę, taisyklių laikymąsi.

Kai kurie asmenys susikuria savo taisykles ir patys sprendžia, kaip mokytis. Tačiau yra ir tokių, kuriems reikia pagalbos. Jie norėtų, kad jiems būtų sudaryta programa ar planas, kuriais vadovaudamiesi jie mokytųsi. Vieni gali mokytis kelis dalykus vienu kartu, kiti sutelkia dėmesį tik į vieną dalyką.

Socialiniai veiksniai:

- Pats vienas: patinka mokytis vieniems;
- Poroje: patinka mokytis drauge su kitu asmeniu;
- Su bendraamžiais: patinka mokytis su grupe draugų;
- Komandoje: patinka komandinis darbas;
- Su suaugusiuoju: patinka mokytis kartu su suaugusiuoju;
- Įvairovė: mokymosi būdas priklauso nuo veiklos pobūdžio.

Vieni asmenys geriau mokosi grupėje su kitais, kiti pirmenybę teikia mokymuisi poroje, tretieji negali mokytis nei grupėje, nei poroje, nes jiems geriau mokytis vieniems. Įprasta praktika yra mokymasis bendrai klasėje ir individualiai namuose. Kai kuriems mokiniams svarbu aptarti, ką jie išmoko, pasidalinti savo žiniomis su kitais. Vieniems yra sunku sutelkti dėmesį, kai jie mokosi kartu su mokytoju ar kitu suaugusiu, o kitiems – atvirkščiai.

Fiziologiniai veiksniai:

- Pojūčiai: žinių, informacijos priėmimas klausantis, žiūrint, ar lytint;
- Mityba: poreikis užkandžiauti mokymosi metu;
- Laikas: paros laiko mokymuisi pasirinkimas: rytas, popietė ar vakaras;
- Judėjimas: poreikis judėti mokymosi metu.

Mokymosi paros laikas, užkandžiavimas ar poreikis judėti mokantis lemia mokymosi kokybę ir efektyvumą. Jei mokiniai valgo ar geria, juda mokydamiesi, dažnai manoma, kad jie nenori mokytis. Bet iš tikrųjų tai jiems padeda susikaupti. „Pabusk anksti, eik miegoti anksti, būsi visada žvalus“, – tai dar viena taisyklė, primetama

žmonėms. Tačiau natūralu, kad kai kuriems lengviau susikaupti vakare ar naktį, tad ir mokytis lengviau sekasi šiuo vėlyvu paros metu.

Psichologiniai veiksniai:

1. Analitinis-reflektyvus informacijos apdorojimas ir mąstymo stilius: žingsnis po žingsnio asmuo planuoja veiklą, daugiau dėmesio skiria detalėms, sutelkia dėmesį į vieną temą nuo pradžios iki galo;

2. Globalus-impulsyvus: pirmiausiai asmuo nori gauti žinių visumą, o tik toliau mokydamasis sutelkia dėmesį į detales.

Analitinis ar globalus mąstymo būdas yra pagrindinis veiksnys, kuris lemia mokymosi stilių. Analitiškai mąstančių mokinių, kurie daugiausia naudoja savo kairįjį smegenų pusrutulį, mokymosi būdas labai skiriasi nuo mokinių, kurie naudoja dešinįjį smegenų pusrutulį. Analitiško mąstymo mokiniai mokosi žingsnis po žingsnio, skirdami dėmesį detalėms. Jiems priimtinesnė yra tyli, gerai apšviesta, su pastovia sėdėjimo vieta mokymosi aplinka. Jie mokosi iki galo, kol viską išsiaiškina.

Tačiau globalaus mąstymo mokiniai mokosi dalyką kaip visumą. Jie pirmiausia bando suprasti pagrindinę mintį, o tik tada sutelkia dėmesį į detales. Jų mokymosi būdą kai kurie mokytojai įvardintų kaip mokymosi kliūtis: muzika, tarpusavio pokalbiai, neryškus apšvietimas, patogus mokymosi aplinka, užkandžiavimas, bendravimas, judėjimas. Be to, jie nėra nuoseklūs, sutelkti dėmesį tik į vieną dalyką ir jį suprasti iki galo, nėra jų mokymosi metodas. Jie gilinasi į detales tik tuomet, jei kažkas patraukia jų dėmesį. Jiems greitai pasidaro nuobodu, o tada reikalinga pertrauka. Globalaus mąstymo mokiniai dažnai atlieka kelis darbus iš karto – jiems patiktų dirbti savo ritmu bei laiko grafiku.

Žinių suvokimo ir įsisavinimo būdai

Mūsų mokymosi efektyvumui tiesioginės įtakos turi tam tikrų sensorinių žinių priėmimo ir įsisavinimo būdai: vizualinis, audialinis ar kinestetinis. Labai svarbu žinoti, kurį iš šių būdų mes naudojame mokydamiesi naują temą. Vieni žmonės geriau informaciją perima vizualiai, t. y. skaitydami knygas, braižydami grafikus, diagramas. Bet kitiems geriau sekasi įsiminti, kai naudojami įrašai, skaitoma paskaita. Tretiems įsiminimą pagerina fizinė veikla, modeliavimas, mokymasis veikiant, eksperimentinė veikla.

Vizualinis	Audialinis	Kinestetinis
<p>Skaitymas padeda lengviau ir geriau įsiminti.</p> <p>Vaizdžiai pateikta informacija palengvina mokymąsi.</p> <p>Esminių dalykų, žodžių, informacijos išryškinimas spalvomis, simboliais gerina mokymosi kokybę.</p>	<p>Informaciją įsiminti padeda klausymas, diskusijos, paskaitos.</p> <p>Jiems reikia garsiai skaityti ar kalbėti.</p> <p>Sėkmingai sekasi mokytis naudojant garsinius įrašus, aiškinant išmoktą dalyką kitiems.</p>	<p>Galimybė dalyką, kurio mokomasi, išbandyti praktiškai gerina jo įsiminimą.</p> <p>Jiems įdomu mokytis, kai užduotys pateikiamos emociškai, sukelia teigiamus jausmus.</p> <p>Vaidmenų žaidimai, popamokinė veikla, ekskursijos palengvina informacijos, žinių įsiminimą.</p>

Profesijos pasirinkimas ir mokymosi stilius

Mokymosi stilius daro įtaką ne tik asmens akademiniam pasiekimams ir mokymosi galimybėms, bet taip pat vaidina svarbų vaidmenį ir darbinėje veikloje. Darbo aplinka, kuri nesiderina su mokymosi stiliumi, gali stabdyti motyvaciją darbui ar jo efektyvumą.

Renkantis profesiją reikia atsižvelgti į žemiau pateiktas pastabas dėl mokymosi stiliaus svarbos:

- **Darbo aplinka.** Fizinė darbo aplinka tiesiogiai lemia motyvaciją dirbti ir atliekamo darbo sėkmę. Analitikams, kuriems patinka dirbti vieniems, tylioje aplinkoje, bus sunku adaptuotis grupinio darbo reikalaujančiame darbe ir bendroje erdvėje su kitais. Kita vertus, holistams, kuriems yra svarbi patogi darbo aplinka, pastovus sėdėjimas prie darbo stalo gali sumažinti jų darbo efektyvumą.
- **Darbo užduočių atlikimas.** Atsižvelgiant į savo mokymosi stilių, svarbu žinoti, ar atsakomybė už atliktą darbą priklauso jums ar ne, ar yra nustatyti terminai tam tikram darbui atlikti. Analitikams bus sunku prisiderinti prie lanksčių darbo valandų, nereglamentuoto laiko planavimo, o holistams nepatiks, kad taisyklės ir darbai priklauso vien tik nuo jų vadovų, mat jie norėtų daugiau veiksmų laisvės.
- **Asmeninės savybės.** Bedravimas su kolegomis ar vadovais, kurių mokymosi stiliai skiriasi nuo jūsų, gali būti sudėtingas. Tačiau beveik neįmanoma dirbti tik su tais, kurių mokymosi stilius yra toks patys kaip ir jūsų. Todėl yra svarbu pažinti save ir savo mokymosi stilių. Tokiu būdu, kai kils nesutarimų su bendradarbiais, reikėtų išsiaiškinti, kaip būtų galima tolerantiškai panaikinti tuos mokymosi stilių skirtumus ir padaryti kai kuriuos savo darbo stiliaus pakeitimus.

PRIEDAS 5: BENDRA INFORMACIJA APIE CPT TESTĄ

- CPT testą sudaro dvi skirtingos dalys, kuriose yra 96 klausimai.
- Pirmą dalį nustato mokinių profesinį kryptingumą (RIASEC).
- Antrą dalį nustato mokinių mokymosi stilius.
- Atsakymai į klausimus yra TAIP arba NE.
- Mokiniai, atlikę testą, sužinos:
 - ✓ Savo karjeros kryptingumą;
 - ✓ Profesijas, atitinkančias jų karjeros kryptingumo tipą;
 - ✓ Savo mokymosi stilius.

CPT KONSULTAVIMO EIGA

Individualus konsultavimas

1. Mokinio rezultatų ataskaitą gali peržiūrėti konsultantas ar mokytojas.
2. Reikalui esant, mokinys gali būti konsultuojamas dalyvaujant tėvams.
3. Konsultavimo pradžioje rekomenduojamas trumpas pokalbis, kad tolesnis bendravimas vyktų nuoširdžiai ir konstruktyviai, mokinys pasijustų laisviau ir būtų atviresnis.
 - Kokioje mokykloje/klasėje jis/ji mokosi?
 - Kaip jam/jai sekasi bendrauti su draugais/šeimos nariais?
 - Ką jis/ji veikia laisvalaikiu?
4. Pokalbis tęsiamas apie profesijas, parašytas testo rezultatų ataskaitoje ir jo/jos svajonių profesijas.
 - Kodėl jis/ji norėtų įgyti šias profesijas?
 - Kokios yra ateities svajonės, lūkesčiai ir tikslai?
 - Kokį jis/ji save įsivaizduoja po 5, 10, 15 metų?
 - Ar jo/jos svajonės sutampa su norimais darbais/profesijomis?
5. Paaškinama ką CPT testas nustato.
 - Kiekvienas stengiasi, kad gyvenime sėkmingai galėtų panaudoti savo turimus įgūdžius, sugebėjimus, pomėgius.
 - Visus žmones ir jų darbo aplinkas galima suskirstyti į šešias skirtingas grupes. Žmonės yra skirtingi, skirtingi yra ir jų interesai, todėl ir aplinka, kurioje jie jaučiasi gerai, skiriasi. Žmogus visada ieško aplinkos, atitinkančios jo interesus tipą, asmenines savybes. Iš tiesų grynųjų tipų pasitaiko retai, kiekvienas iš mūsų turi tam tikrą visų šešių profesinių interesų tipų dalį. CPT testas parodo, kurie trys iš šių šešių profesinių interesų tipų labiausiai atitinka jo/jos asmenybę.
 - Profesijos taip pat yra grupuojamos pagal tris dominuojančias interesų tipus žyminčias raides. CPT testas siekia informuoti mokinius apie jų turimas asmenines savybes dabartiniame karjeros planavimo procese ir atsakyti, kurios profesijos/darbai labiausiai atitinka tas jų savybes.
 - Tarp mokymosi stilių ir darbinės veiklos yra glaudus ryšys. Mokymosi stilius lemia darbo aplinką ir profesijos pasirinkimą.
6. Trumpai yra paaškinamas Dž. Holando RAISEC modelis, kuriuo remiantis buvo sukurtas testas.

7. Peržiūrėti testo rezultatų ataskaitoje pateikti Dž. Holando kodai.
8. Aptariama, ar yra skirtumų tarp testo pateiktų profesijų ir jo/jos norimų profesijų. Aptariamos savybės, kurių mokinys nemana turintis, bet testas parodė jas kaip dominuojančias.
9. Peržiūrimos testo rezultatų ataskaitoje pateiktos profesijos ir pažymimos tos, kurios mokinius labiausiai domina. Jei yra nesuprantamų profesijų, mokiniui patariama apie jas paieškoti informacijos.
10. Konsultantas/mokytojas turi išsamią ir trumpą testo rezultatų ataskaitas. Trumpa ataskaita atiduodama mokiniui.
11. Pokalbis tęsiamas apie mokymąsi.
 - Ką jis mano apie mokymąsi?
 - Kokie yra jo mėgstami dalykai? Kokie dalykai jam sekasi sunkiau?
 - Kaip jis mokosi?
 - Kaip jis turėtų mokytis, kad pasiektų geresnių rezultatų?
12. Mokinys supažindinamas su mokymosi sąvoka ir mokymosi stiliais.
 - Mokymasis yra žinių ir informacijos, kurių mes nežinojome anksčiau, įgijimas, veiklos, kurios nemokėjome atlikti anksčiau, atlikimas. Mokymosi sėkmę dažnai lemia mokymosi stilius. Asmens mokymosi stilius yra unikalus kaip ir jo pirštų antspaudai. Siekdamas susidaryti efektyvų ir produktyvų mokymosi planą, asmuo turi žinoti dominuojančius savo mokymosi stilius ir tų stilių ypatumus. Pateikiama informacija apie mokymosi stilių ir mokymosi įpročius iš CPT testo rezultatų ataskaitos.
14. Jei konsultacijoje dalyvauja tėvai, jie paklausiami, ką mano apie dukters ar sūnaus testo rezultatus.
15. Jei pastebima, kad tėvai per daug aktyviai reiškia savo nuomonę, ir mokinys/ė varžosi kalbėti pokalbio metu, jam/jai reikia skirti laiko po bendros konsultacijos su tėvais.
16. Pokalbio metu mokiniui reikia leisti kalbėti laisvai, tėvams nesikišant į pokalbį. Tokiu būdu bus išvengta konflikto tarp tėvų ir vaiko. Esant poreikiui, su tėvais galima pasikalbėti atskirai.
17. Pokalbis baigiamas sėkmės mokiniui palinkėjimu ir kvietimu kreiptis kitą kartą, kilus neaiškumams ar klausimams dėl karjeros planavimo.

PRIEDAS 6: MOKYMŲ PROGRAMA MOKINIAMS

Ši programa skirta bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams, kurie dar nėra apsisprendę dėl savo ateities karjeros ir nori įgyti daugiau žinių apie karjeros planavimo procesą, profesijos pasirinkimo galimybes, darbo pasaulio tendencijas.

BENDRA INFORMACIJA APIE PROGRAMĄ MOKINIAMS

- Tai keturių savaitių mokymų mokiniams programa, kurios tikslas suteikti žinių apie karjeros planavimo procesą, darbo pasaulį ir išsiaiškinti atlikto profesinio kryptingumo bei mokymosi stilių nustatymo testo rezultatus. Savęs vertinimo rezultatai suteiks galimybę mokiniams patiems valdyti savo karjerą, holistiškai suvokti karjeros planavimo procesą bei imtis veiksmų, padėsiančių jiems priimti tinkamus sprendimus karjeros planavimo procese.
 - Daugelis programos užduočių buvo sukurta ankstesniame CPT projekte, bet pagrindinis programos turinys – jau naujo S2CPT projekto darbo rezultatas.
 - Visos programos dalys yra papildytos naujomis veiklomis. Konsultantai, mokytojai gali jas laisvai naudoti atsižvelgdami į savo poreikius (laiką, fizinę aplinką, grupės dydį, grupės narių amžių, jų suvokimo lygį ir t. t.).
 - Konsultantai/mokytojai gali susitikimų laiką trumpinti ar ilginti pagal savo ar mokyklos poreikius ir pamokų tvarkaraštį.
 - Kai kurios veiklos gali būti atliekamos savarankiškai, kaip namų darbų užduotys. Jas galima su mokiniais aptarti atskirai ar susitikimų metu. Mokiniai gali pažinti save geriau atlikdami užduotis savarankiškai. Jas patartina skirti tiems mokiniams, kurie dvejoja dėl savo ateities karjeros ir turi skirti daugiau laiko ir pastangų karjeros kelio paieškoms. Savarankiškai atliktas veiklas jie gali aptarti su konsultantais ar mokytojais.

Mokymų programa mokiniams yra išleista atskiru leidiniu. Ji taip pat patalpinta projekto tinklalapyje www.S2CPT.eu

PRIEDAS 7: MOKYMŲ PROGRAMA TĒVAMS

Tai programa, kuri suteiks tėvams ar globėjams žinių, kaip padėti vaikams jų karjeros planavimo procese ir bendrauti su jais paauglystės laikotarpiu.

PROGRAMOS TEMOS:

1. S2CPT PROJEKTO PRISTATYMAS
2. APIE CPT TESTĄ IR PROGRAMĄ MOKINIAMS
3. SAVARANKIŠKI KARJEROS PLANAVIMO ŽINGSNIAI
4. KARJEROS PLANAVIMAS IR MOKYMOSI STILIAI
5. ŠIUOLAIKINĖS DARBINĖS VEIKLOS TENDENCIJOS
6. BENDRAVIMAS SU SAVO VAIKU
7. PAGALBA VAIKAMS KARJEROS PLANAVIMO PROCESĖ

PROGRAMOS TIKSLAI

1. Pristatyti S2CPT projektą tėvams;
2. Pateikti informaciją tėvams apie CPT testą;
3. Supažindinti tėvus su programa mokiniams;
4. Suteikti informacijos tėvams apie karjeros planavimo procesą;
5. Suteikti informacijos tėvams apie mokymosi stilius;
6. Supažindinti tėvus su šiuolaikinėmis darbinės veiklos tendencijomis;
7. Suteikti žinių apie bendravimo su vaikais ypatumus;
8. Patarti tėvams, kaip padėti vaikams planuojant jų karjerą: karjeros planavimo galimybes ir būdai.

Mokymų programa tėvams yra išleista atskiru leidiniu. Ji taip pat patalpinta projekto tinklalapyje www.S2CPT.eu

PRIEDAS 8: ŠIUOLAIKINĖS DARBINĖS VEIKLOS TENDENCIJOS

1. Darbo jėgos senėjimas ir vyresnio amžiaus darbuotojai

Išėjimo į pensiją laikas kinta, nes vyresnio amžiaus darbuotojai tęsia darbinę veiklą ir sulaukė 60-ties, 70-ties ar net 80-ties metų dėl finansinių, asmeninių ar karjeros priežasčių. Kai kurie demografiniai duomenys rodo, kad daugelyje pramonės šakų trūksta jaunų darbuotojų, kurie galėtų pakeisti išeinančius vyresnio amžiaus asmenis. Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei daugelis žmonių fiziškai yra pajėgūs dirbti ilgiau.

2. Skirtingų kartų darbo jėga

Ypatingas dėmesys skiriamas tam, kad būtų suprasta skirtingų kartų darbo jėga ir atkreipiamas dėmesys į tai, kaip darbuotojų lūkesčius atitinka jų darbo stilius – sakoma, kad jaunesnio amžiaus darbuotojai nebenori dirbti taip, kaip dirba vyresnio amžiaus asmenys, nes turi skirtingą tinkamos darbo aplinkos viziją.

3. Pervargęs ar tik iš dalies dirbantis?

Nors kai kurie asmenys neturi pakankamo darbo krūvio, daugelis profesionalių darbuotojų skundžiasi per dideliu darbo krūviu, viršvalandžiais ir laiko stoka sveikai gyvensenai ar pietums su šeima. Tyrimai rodo, kad darbuotojai dažnai vengia nedarbingumo lapelių ligos atveju ir dažnai nepanaudoja viso atostogoms skirto laiko.

4. Talentingų darbuotojų išsaugojimas

Kad gerėtų darbo produktyvumas ir psichologinis darbo klimatas, svarbu samdyti ir išlaikyti talentingus darbuotojus. Novatoriški darbdaviai įgyvendina metinių ar ilgesnių nei įprastai atostogų programas, darbo vietose įrengia kūdikių matinimo kambarius ar net suteikia galimybę į darbą atvykti su kūdikiu.

5. Technologijų įtaka darbinei veiklai

Technologijos, kurios turi įtakos mūsų darbui ir šeimos gyvenimui, lėmė ribos tarp darbo ir namų išnykimą bei 24/7 globalios ekonomikos atsiradimą.

6. Sveikatingumas ir sveikatos priežiūra kainuoja

Didėjančios išlaidos sveikatos apsaugai paskatino darbdavius atkreipti dėmesį į darbuotojų sveikatinimą, nes sveikiems darbuotojams reikia mažesnių sveikatos priežiūros išlaidų. Taip atsirado treniruokliai, jogos užsiėmimai, sveikatos patikrinimai, apmokamos nedarbingumo dienos ir paskata laikytis sveikos gyvensenos principų.

Šaltinis: <http://wfnetwork.bc.edu>

Naujų darbo formų tendencijos

1. *Biurai yra praeities dalykas. Šiuolaikiniame ekonominiame gyvenime vis dažnesnės virtualios įmonės ar biuro sąvokos.* Atsisakant dalies ar net visos fizinės įmonės erdvės, sutaupoma daug pinigų. Darbuotojui nėra priskiriama konkreti darbo vieta. Jis gali dirbti namie ar kitoje darbai patogioje vietoje. Tačiau įmonėms reikia įveikti ir kai kurias kliūtis pereinant į virtualų biurą (pvz., kaip išlaikyti organizacinę įmonės kultūrą, palaikyti kolektyvinę dvasią). Namie dažnai dirbti sunku, jei namuose

yra vaikų ar kitų globotinių. Šis modelis tinka ne visiems darbams ir neatsiejamas nuo informacinių technologijų.

2. *Bendra darbo erdvė yra viena iš galimybių, jei norite įsteigti biurą. Vis didėjant nepriklausomų darbuotojų skaičiui, JAV tai sudaro jau 30 proc. darbo jėgos, bendrų biuro patalpų skaičius plinta visame pasaulyje. Bendra darbo vietos erdvė ypač patraukli tapo moterims verslininkėms, kur jos gali dalintis idėjomis ir kontaktais.*

3. *Trumpesnės darbo valandos gali padėti darbą atlikti produktyviau. Pagal neseniai atliktus tyrimus, paskelbtus leidinyje „Psychologinė apžvalga“ (ang. k. „Psychological Review“), raktas į didelę sėkmę yra sunkesnis darbas per trumpesnę laiką. Tyrėjai nustatė, kad darbo produktyvumas didėja, kai dirbama trumpai, fokusuotai, nesiblaškant, bet ne ilgą laiką. Tai būdinga daugeliui profesijų.*

4. *Stažuotės jau nėra skirtos tik studentams. Neapmokamos stažuotės tampa norma daugeliui darbuotojų. Vis daugiau ir daugiau universitetų, kolegijų absolventų ir net vidutinio amžiaus specialistų noriai dirba nemokamai, tikėdamiesi, kad tai jiems padės gauti gerai mokamą darbą.*

Šaltinis: <http://www.huffingtonpost.com>

KO TIKISI DARBO PASAULIS IŠ JAUNŲ ŽMONIŲ?

Reikalingi įgūdžiai darbui atlikti, techninės kvalifikacijos yra tai, ko iš jaunų žmonių tikisi darbo pasaulis. Tačiau yra ir kitų lūkesčių. Nesvarbu, kaip gerai jaunam žmogui sekasi, jam yra būtinas darbo pasaulio gilesnis pažinimas, asmeninis tobulėjimas, reikalingas tolimesnei karjeros sėkmei.

Ar esate pasiruošę pokalbiui dėl darbo?

Norėdami gauti darbą, turite mokėti save pristatyti, įvertinti savo žinias, gebėjimus. Darbo atrankos pokalbio metu didžiausi darbdavių lūkesčiai yra rasti darbuotojų, kurie gerai pažįsta save, žino savo ateities planus ir tai, ko tikisi iš organizacijos. Darbdaviai nusprendžia, kokios jis gali duoti naudos organizacijai.

Pokalbiai dėl darbo – svarbi darbo paieškos dalis. Jie suteikia galimybę jauniems žmonėms parodyti savo žinias, gabumus ir įgūdžius. Kad pokalbiai būtų sėkmingi ir atlieptų darbdavių lūkesčius, reikia jiems gerai pasirengti. Ruošiantis pokalbiui, svarbu surinkti kuo daugiau informacijos apie organizaciją, ūkio sektorių, būsimą darbą. Ši informacija padės jums atsakyti į darbdavio klausimus apie tai, ko jūs tikėtės iš organizacijos, kuo jai galite būti naudingi.

Jūsų ankstesnė darbo patirtis, savanoriška veikla, pomėgiai darbdaviui taip pat suteikia daug informacijos apie jus – pagal tai jis gali prognozuoti jūsų darbinę veiklą ir ateitį jo vadovaujamoje organizacijoje. Darbdaviui svarbu išgirsti apie jūsų konkrečius darbus, planus ir projektus, nes jis turi surinkti išsamią informaciją, kad padarytų teisingą sprendimą.

Darbo vietos taisyklės

Kai lankotės kokioje nors darbovietėje ir stebite darbuotojus, galite greitai pasakyti, kurie iš jų pradėjo dirbti neseniai. Tai matyti iš to, kaip jie elgiasi darbo vietoje, kaip bendrauja su darbdaviu. Darbdaviai pirmenybę teikia tiems darbuotojams, kurie žino, kaip elgtis darbo vietoje, ir kurie lengvai gali prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje.

Visada būti vienu žingsniu priekyje

Darbdaviai pirmenybę teikia kūrybingiems, rizikuojantiems ir veikliems darbuotojams. Vienas iš svarbiausių darbuotojo bruožų – iniciatyvumas, t. y. kurti naujus projektus nelaukiant, kol bus paprašytas. Visi darbdaviai nori, kad darbuotojai prisidėtų prie įmonės plėtros.

Štai kodėl yra svarbu ne laukti užduočių paskyrimo ir vykdymo, bet generuoti kūrybines idėjas. Rizikavimas ir atsakomybės prisiėmimas, kai tai būtina, vaidina svarbų vaidmenį verslo pasaulyje. Mokykloje geras mokinys yra tas, kuris reguliariai ir tinkamai atlieka namų darbus. Darbe geras darbuotojas yra tas, kuris kuria naujus projektus, pateikia kūrybinių idėjų ir žino savo pareigas bei atsakomybes.

Mokymasis, mokymasis

Mokymasis nesibaigia mokykloje ar universitete – tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Informacinėje visuomenėje ir žinių ekonomikoje žinios darosi labai svarbios. Darbo pobūdis labai sparčiai keičiasi dėl technologinių pokyčių visuose ūkio sektoriuose. Tai galioja net ir tiems darbams, kurie egzistuoja jau šimtmečius. Pavyzdžiui, gydytojas yra sena profesija, tačiau kiekvieną dieną medicina kinta dėl naujų technologijų. Gydytojų vadovai nori, kad gydytojai mokėtų dirbti su naujomis technologijomis, būtų susipažinę su naujausiais gydymo metodais ir technikomis. Todėl karjeros siekiantis asmuo turi nuolat mokytis, tobulinti savo profesines, dalykines kompetencijas ir bendruosius gebėjimus.

Svarbu suprasti mokymosi visą gyvenimą reikšmę, turėti teigiamą požiūrį į mokymąsi. Nuolatinis tobulėjimas yra vienas iš svarbių sėkmingos karjeros veiksnių.

Kompiuterinis raštingumas

Šiandien technologijos tapo visų profesijų dalimi. Vargu ar yra daug žmonių, kurie nesinaudoja kompiuteriu darbe.

Svarbią reikšmę naujosios technologijos atlieka renkant ir apdorojant informaciją. Darbo kompiuteriu įgūdžiai yra vienas iš pagrindinių darbdavio reikalavimų ir motyvų priimant naujus darbuotojus. Štai kodėl jauni žmonės turi mokytis kompiuterinio raštingumo, nesvarbu kokią profesiją jie rinktųsi.

Išsikelkite savo tikslus

Verslo/darbo pasaulis nori, kad jauni žmonės žinotų ir siektų savo tikslų. Svarbu nusistatyti savo tikslus ir žinoti ateities planus. Nes, asmuo, kuris turi savo ateities viziją ir tikslus, stengsis jų siekti, o siekdamas jų, jis ugdys save, tuo pačiu kompaniją, kurioje dirba. Asmuo, kuris turi savo planą, bus organizuotas ir darbe. Jis lengvai prisitaikys prie darbo aplinkos. Iš tiesų jauno žmogaus tikslai parodo, koks jis bus darbuotojas.

ATEITIES PROFESIJOS

Tikslųjų mokslų srityje ateityje paklausios profesijos

- Biotechnologija ir genetika
- Žemdirbystė, miškininkystė, gyvulininkystė, žuvininkystė
- Maisto gamyba
- Sveikatos sektorius
- Gamtos apsauga ir energetika
- Inžinerija

- Kompiuterija
- Elektronika
- Mechatronika
- Aplinkosaugos ir civilinė inžinerija

Socialinių mokslų srityje ateityje paklausios profesijos

- Teisė
- Tarptautiniai santykiai
- Psichologija
- Žmogiškųjų išteklių valdymas
- Sociologija

PRIEDAS 9: PAGRINDINIAI KONSULTAVIMO ĮGŪDŽIAI

Konsultavimas siejasi su bendravimu. Bet jis skiriasi nuo kitų tarpasmeninių santykių. Kad konsultavimas vyktų sėkmingai, nepakanka vien užmegzti tinkamą santykį su mokiniu. Reikalingi tam tikri konsultavimo įgūdžiai, žinios ir gebėjimai, kurie padeda valdyti konsultacinį pokalbį, suteikia mokiniui suvokimą, kad jis buvo suprastas bei padeda įgyti vidinį žinojimą, kaip reikėtų spręsti savo problemas, kokius sprendimus priimti, kaip keisti savo elgesį. Konsultantas daugiausia dėmesingai klauso, pateikia klausimus apie tai, ką mokinys mąsto, jaučia ar daro, kartais informuoja, siūlo, palaiko, paskatina, vertina, padeda suformuluoti, išreikšti mintis.

KONSULTAVIMO ĮGŪDŽIAI

Klausimų pateikimas

Klausimai konsultuojant gali būti pateikiami, tačiau tikslingai, skatinant mokinį analizuoti, tyrinėti save ir aplinką, bet ne tenkinti savo smalsumą. Per dažnas klausinėjimas sukelia tam tikrų problemų ir konsultaciją paverčia ne bendravimu, bet apklausa. Dažnai mokinys ima laukti klausimų ir nustoja kalbėti neklausinėjamas. Dėl to nukenčia konsultacinio pokalbio kokybė bei santykiai tarp konsultanto ir mokinio.

Klausimai paprastai skirstomi į *uždarus* ir *atvirus*.

Uždari klausimai. Atsakymai į uždarus klausimus yra „Taip“, „Ne“ arba „Aš nežinau“. Tokie klausimai skirti konsultantą dominančiai informacijai gauti, bet jie neskatina mokinio kalbėti ar atsiskleisti.

Pavyzdžiai:

Ar jums patinka mokykloje?

Ar gerai sekasi mokslai?

Kokioje esate klasėje?

Ar turite brolių ar seserų?

Atviri klausimai. Atviri klausimai dažniausiai formuluojami juos pradėdant klausiamaisiais žodeliais „kaip“, „kur“, „kada“ ir „kas“. Tokie klausimai skatina mokinį kalbėti, išsakyti savo asmeninį požiūrį, jausmus, plačiau atskleisti savo patyrimą. Jie neapriboja pasisakymo vien tik fakto konstatavimu. Atviri klausimai išplečia ir pagilina kontaktą.

Klausimai „Kodėl?“. Klausimas „Kodėl“ turi būti vartojamas labai atsargiai. Jis gali būti suvoktas kaip priekaištas ir paskatinti gynybinę reakciją. Todėl patartina šiuos klausimus vartoti rečiau ar juos perfrazuoti.

Pavyzdžiai:

Kodėl tu taip jautiesi?

Kodėl tu taip manai?

Bendros klausimų pateikimo taisyklės:

- Stenkitės vartoti atvirus klausimus.

- Venkite uždarų klausimų, kurie reikalauja atsakymo *teisinga ar neteisinga*, jei tie klausimai neskirti tam tikrai specifinei informacijai gauti.
- Tikslas lemia, kokius klausimus galima pateikti: atvirus ar uždarus.
- Atminkite, kad tam tikri klausimai gali sukelti neigiamus jausmus – likti nesuprastam ar būti kritikuojamu.
- Pasitikrinkite, ar klausimas, kurį norite užduodate, pasitarnaus tam tikslui, kurį norite pasiekti.

Klausimų pateikimo tikslai:

- Padėti mokiniui būti konkretesniu ir nukreipti pokalbį tinkama kryptim;
- Gauti reikiamą informaciją;
- Padėti suprasti sunkumus ir išsiaiškinti jų kilimo priežastį;
- Suprasti konsultuojamojo būklę;
- Padėti sutelkti dėmesį į esminius dalykus;
- Siekti gilesnio mokinio atsiskleidimo bei reikiamų pokyčių;
- Skatinti mokinį analizuoti, tyrinėti save, savo jausmus.

Empatija

Empatija – tai gebėjimas emociškai suprasti ir jausti tai, ką jaučia kitas žmogus, jo jausmus, mintis, patirtį. Ji galima tik tada, kai žmonės nuoširdžiai bendrauja tarpusavyje. Empatijos tikslas yra duoti žmogui suprasti, jog rūpi jo išgyvenami jausmai, mintys, tačiau ne todėl, kad joms pritariame, bet todėl, kad gerbiame jį kaip asmenybę, nepriklausomą nuo mūsų. Konsultantas empatiją gali perteikti savo kūno kalba, veido išraiška ir mimika. Empatijos galima išmokti, tereikia norėti užmegzti nuoširdžius santykius su konsultuojamuoju, palikti nuošalyje savo interpretacijas ir pajusti, ką jis jaučia.

Tik nereikėtų painioti empatijos su simpatija. Kai mes kam nors simpatizuojame, jo/jos gailimės, užjaučiame, kartais laikome net auka. Ir tai trukdo tinkamai vykdyti konsultavimo procesą. Mes traktuojame konsultuojamą asmenį kaip reikalingą pagalbos, o ne kaip tokį, kuris yra papankamai stiprus susidoroti su savo sunkumais. Todėl konsultantas turi kontroliuoti savo jausmus per visą konsultavimo eigą.

Kūno kalba

Kūno kalba, neverbalinis elgesys yra svarbus konsultavimo proceso įgūdis. Didelė dalis komunikacijos vyksta neverbaliniu būdu, be žodžių: veido išraiška, balso intonacija, kūno poza, akių kontaktas, galvos linktelėjimas. Konsultantas turi žinoti, kokį poveikį neverbalinis elgesys turės konsultavimo procesui. Konsultantas turi gebėti kontroliuoti savo neverbalinį elgesį ir kurti konsultavimui būtiną atmosferą. Jis turi jautriai reaguoti į konsultuojamojo grįžtamąjį ryšį.

Tokie kūno kalbos nedėmesingumo ženklai kaip žiovulys, nežiūrėjimas ar žiūrėjimas į laikrodį, nosisukimas, rankų, kojų kryžiavimas gali sukelti neigiamą konsultuojamojo reakciją ir mažinti pasitikėjimą konsultantu.

Taikant neverbalines bendravimo priemones, galima išreikšti įvairius jausmus. Bet kokioje situacijoje, kai bendraujate su žmonėmis, jie nori būti išgirsti, jaustis svarbūs ir suprasti. Dėmesingumui palaikyti ypač svarbus yra akių kontaktas. Žvilgsnis turi būti

tiesus, atviras, tačiau neturi kelti nepatogumo jausmo. Palaikyti akių kontaktą gali būti nelengva, tačiau tai labai svarbu bendraujant su kitais.

Balso intonacija taip pat atspindi konsultanto mintis ir ketinimus. Pasirinkdamas tinkamą balso intonaciją, stiprumą, kalbos tempą, jis gali sukurti skirtingas pokalbio nuotaikas. Kalbėdamas pakankamai garsiai, neskubėdamas, pabrėždamas tam tikrus žodžius, jis gali suteikti pokalbiui įtaigumo. O kalbėdamas tyliai, murmėdamas, nedrąsiai ir neužtikrintai reikšdamas mintis, jis neteks pasitikėjimo ir mokinys neišgirs to, ką konsultantas norėjo pasakyti. Balso intonacija turėtų būti naudojama labai atsargiai: nei per aukšta, nei per žema. Žodžiai turi derėti su balso intonacija ir kūno kalba.

Kitas svarbus dalykas yra paties konsultuojamojo kūno kalba. Atidus jo neverbalinio elgesio stebėjimas suteikia daug svarbios informacijos, kurią galima panaudoti konsultavimo proceso metu. Tačiau interpretuoti jo elgesį reikia atsargiai ir remtis juo veikiau kaip prielaida, o ne kaip išvada.

Minčių (pasisakymo turinio) atspindėjimas

Pagrindiniai šių įgūdžių naudojimo tikslai:

- Išgirsti dar kartą, ką mokinys jau buvo pasakęs;
- Parodyti mokiniui, kad konsultantas yra su juo ir mėgina suprasti, ką jis/ji sako;
- Pasitikrinti pačiam konsultantui, ar teisingai suprato mokinio žodžius ir mintis;
- Išgryninti konsultuojamojo mintį ir suformuluoti ją trumpiau.

Pakartojimas (Perfrazavimas)

Perfrazavimas reiškia konsultuojamojo vieno ar kelių teiginių pasakymą „savais žodžiais“. Jis parodo, kad konsultantas ne tik girdi, bet ir supranta pašnekovo pasakytas mintis, išsigilina į jo žodžius. Perfrazavimas padeda pasitikslinti, ar teisingai girdi ir supranta asmens mintis. Ši konsultavimo technika turėtų būti naudojama pagal poreikį, tam tikrais intervalais.

Pavyzdys

Konsultuojamasis: „Aš norėjau tapti inžinieriumi, bet dabar, kai labiau pasigilinau, aš manau, kad ši profesija man netinka. Šiuo metu aš labai abejoju dėl savo ateities. Aš nežinau, ką daryti, kokią profesiją pasirinkti“.

Konsultantas: „Jūs anksčiau norėjote tapti inžinieriumi. Bet dabar jūs manote, kad inžinerija jūsų nebedomina ir dėl šios priežasties jūs nežinote savo ateities planų, kokią profesiją pasirinkti“.

Atspindėjimas

Atspindėjimas reiškia konsultuojamojo kai kurių žodžių pakartojimą. Tačiau tai svarbu atlikti natūraliai. Pakartojimas turi būti naudojamas tinkamai, atsižvelgiant į situaciją. Ši technika naudojama, kad padėtumėte konsultuojamajam pačiam susivokti savo jausmuose ir nustatyti pasitenkinimo ar nepasitenkinimo priežastis.

Pavyzdys

Konsultuojamasis: „Man labai patinka naujoje mokykloje. Man tai kažkas naujo. Man apskritai patinka, kas nauja“.

Konsultantas: „Apskritai...“

Apibendrinimas

Baigiamajame pokalbio etape svarbu apibendrinti tai, ką konsultuojamas asmuo pasakė ir tuo pačiu užmezgti reikiamus tarpusavio santykius. Tai gali būti vos keli sakiniai – nereikia labai išsiplėsti. Apibendrinimas leidžia naujai pažvelgti į problemas ir išsiaiškinti, ar jie gerai suprato vienas kitą. Po apibendrinimo galima užduoti panašius klausimus: „Ar aš supratau jus teisingai? Ar taip jūs jaučiatės?“.

Minimalus paskatinimas

Jo funkcija yra padrąsinti konsultuojamą asmenį kalbėti ir parodyti, kad jo/jos yra klausomasi, ką jis/ji sako. Bet svarbu nedaryti įtakos jo/jos mintims ar jausmams. Tinkamas paskatinimas toliau pasakoti yra tam tikri pasakymai, trumpos frazės, judesiai:

- Hmmm, Aaa...
- Linktelėjimas;
- Trumpos frazės, pvz.: „Tęskite“, „Taip“, „Gerai“ ir kt.
- Keleto pagrindinių konsultuojamo asmens kalbos žodžių pakartojimas;
- Tyla. Tyla suteikia laiko pagalvoti ir sukontroliuoti jausmus. „Kalbėjimas yra sidabras, bet tyla yra auksas“.

Konfrontacija

Konfrontacija yra konsultanto prieštaravimas konsultuojamojo elgesiui, kuris būtinas tuomet, kai reikia atkreipti dėmesį į jo elgesio, minčių, ketinimų prieštaravimus. Konfrontuojama ir tais atvejais, kai konsultuojamasis išsisukinėja, gudrauja, yra nenuoširdus, vengia gilintis į problemas. Tai viena iš sudėtingiausių konsultavimo technikų, reikalaujančių gerų įgūdžių. Ją patartina naudoti tik tada, kai jau susiformavę geri tarpusavio santykiai. Kitu atveju konfrontacija bus suvokiama kaip kritika ar kaltinimas. Ji neturi būti agresyvi ir kategoriška, naudojama konsultanto saviraiškai demonstruoti. Mokinui reikia padėti pamatyti situaciją objektyviau, neiškraipius jos pagal savo poreikius, atkreipti jo dėmesį, kad jis vengia aptarti kai kuriuos klausimus.

Pavyzdys Nr. 1.

Konsultantas: „Jūs sakote, kad pykstate, kai mokytojas šitaip elgiasi, bet jūs juokiatės, kai man apie tai pasakojate“.

Pavyzdys Nr. 2.

Konsultantas: „Aš suprantu, ką tu sakai. Tu susirūpinęs, ar pavyks išlaikyti egzaminą. Jau kurį laiką dėl to nerimauji. Bet man įdomu, ką tu jau padarei, kad tavo nerimas sumažėtų“.

Konsultanto atsiskleidimas

Atsiskleidimas – tai konsultanto patyrimo, jo minčių ir jausmų atskleidimas klientui. Konsultantai kartais mato, kad yra tikslinga pasidalinti savo asmenine patirtimi su konsultuojamuoju. Šis įgūdis padeda gilinti tarpusavio supratimą ir pasitikėjimą, parodo, kiek konsultantas emociškai dalyvauja konsultavime. Atsiskleisdamas pats, konsultantas skatina atsiskleisti ir klientą. Tačiau konsultantui visada turi būti svarbiau suprasti klientą, o ne būti jo suprastam. Konsultavimo pagrindu visada turi išlikti kliento problemos, bet ne konsultanto. Konsultanto atsiskleidimas netinka konsultavimo pradžioje, jis tinkamesnis vėlesniais konsultavimo etapais, kai jau yra užsimezgęs geras psichologinis kontaktas tarp abiejų pusių.

PRIEDAS 10: VAIDYBINIŲ SITUACIJŲ PAVYZDŽIAI

Žaidimas vaidmenimis – tai improvizuotas probleminės situacijos pristatymas, kurios tikslas yra naujų ir netikėtų jos sprendimo būdų paieška. Žaidimai padeda analizuoti situacijas ir praktiškai išbandyti įvairius elgesio būdus saugioje aplinkoje.

Pratimas Nr. 1. Saulė yra gera mokinė. Ji nori būti kompiuterių inžiniere, tačiau nėra tuo visiškai tikra. Kaip jūs konsultuotumėte Saulę? Kaip jūs galėtumėte padėti Saulei? Situacijos suvaidinimas.

Pratimas Nr. 2. Tomas nori būti šokėju. Tačiau jo tėvai pareiškė, kad nerems jo, jei jis sieks šokėjo karjeros. Kaip jūs konsultuotumėte Tomą? Kaip jūs galėtumėte padėti Tomui? Situacijos suvaidinimas.

Pratimas Nr. 3. Lina yra paskutinėje vidurinės mokyklos klasėje. Ji vis dar nėra apsisprędusi dėl universitetinių studijų programos. Kaip jūs konsultuotumėte Liną? Kaip jūs galėtumėte padėti Linai? Situacijos suvaidinimas.

Pratimas Nr. 4. Simas nori būti psichologu. Tačiau jo CPT (Karjeros kelio testas) testo rezultatai rodo, kad jo asmeninės savybės nedera su psichologo profesijos aprašo charakteristikomis. Kaip jūs konsultuotumėte Simą? Kaip jūs galėtumėte padėti Simui? Situacijos suvaidinimas.

PRIEDAS 11: ETIKOS KODEKSAS

PROFESIJOS KONSULTANTO ETIKOS KODEKSAS

(Profesijos konsultanto profesijos standartas, VDU, 2008)

24. Profesijos konsultanto etikos kodekso (toliau Etikos kodekso) pagrindas yra „Asmuo centre“ nuostata 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 yra:

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, telefoninių pokalbių, 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 bešališkumas. 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 situacijose, kuriose tai gali pakenkti teikiamų paslaugų objektivumui 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 yra:

30.1. Pagarba kolegomis ir kitiems dirbantiesiems. Profesijos konsultantas turi gerbti ne tik klientus, bet ir aptarnaujantį 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 aptarnaujantį personalą ir kolegas.

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

32. Etinių problemų sprendimo etapai yra:

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.: neįsijaučia dėl iškilusios sudėtingos situacijos, dėl jo paties ar klientų veiksmų, dėl kliento ar kolegos atsainaus 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 veiksniai 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 pasinaudoti etinių problemų sprendimo modeliu;

32.3. Alternatyvių sprendimų svarstymas. Svarstymas turi apimti trumpalaikių ir ilgalaikių pasekmių kiekvienam probleminės situacijos dalyviui nustatymą ir šių pasekmių mažinimui ir probleminės situacijos sprendimui reikalingos informacijos surinkimą. Esant būtinybei ieškoma papildomos pagalbos tarp kvalifikuotų ir kompetentingų konsultantų ar kolegų. Profesijos konsultantas turi prognozuoti ir apsvaistyti 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 išvadas 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, apsvaistyti kiekvienai probleminei situacijai įtakos turinčią priežastį ir nustatyti, ar gali būti naudojamos prevencinės priemonės, kad nepasikartotų panašūs atvejai. Būtina apsvaistyti, ką profesijos konsultantas išmoko iš spręstos probleminės situacijos ir kaip ši patirtis gali būti panaudota būsimai veiklai.



**S2CPT
PROGRAMA
MOKINIAMS**

PROGRAMOS PAVADINIMAS

S2CPT karjeros programma mokiniams.

TIKSLINĒ GRUPĒ

Ši programma skirta bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams, kurie dar nėra apsisprendę dėl savo ateities karjeros ir nori įgyti daugiau žinių apie karjeros planavimo procesą, profesijos pasirinkimo galimybes, darbo pasaulio tendencijas.

DALYVIŲ SKAIČIUS

Ne daugiau kaip 20 mokinių.

BENDRA INFORMACIJA APIE PROGRAMĄ MOKINIAMS

- Toliau pateikiamas rekomendacinis programos veiklų planas konsultantams ir mokytojams. Kai kurios užduotys buvo sukurtos ankstesniame CPT projekte, bet pagrindinis programos turinys yra naujo S2CPT projekto darbo rezultatas.
- Visos programos dalys yra papildytos naujomis veiklomis. Konsultantai ar mokytojai gali jomis laisvai naudotis, atsižvelgdami į poreikius (laiką, fizinę aplinką, grupės dydį, grupės narių amžių ir suvokimo lygį ir t. t.).
- Veiklų laiką konsultantai ar mokytojai gali trumpinti ar ilginti pagal savo ar mokyklos poreikius bei pamokų tvarkaraštį.
- Kai kurias veiklas mokiniai gali atlikti savarankiškai kaip namų darbų užduotis. Su mokiniais galima jas aptarti atskirai ar veiklų metu – atsižvelgiant į poreikį. Atlikdami tokias užduotis savarankiškai mokiniai gali gilintis į save. Jas patartina skirti tiems mokiniams, kurie dvejoja dėl savo ateities karjeros ir turi skirti daugiau laiko bei pastangų karjeros kelio paieškoms. Savarankiškai atliktas veiklas mokiniai gali aptarti su konsultantais ar mokytojais.

KETURIŲ SAVAIČIŲ PROGRAMOS MOKYMŲ PLANAS

PIRMAS SUSITIKIMAS

Trukmė: 15 min.

Dalyvių skaičius: dalyvių grupė arba individualūs dalyviai.

Tikslas: supažindinti mokinius su S2CPT programa ir jos taikymo galimybėmis.

Turinys:

1. Informacijos apie S2CPT projektą pateikimas;
2. Trumpas karjeros planavimo ir mokymosi stilių sąvokų aptarimas;
3. S2CPT projekto rezultatų ir jų taikymo galimybių pristatymas;
4. CPT testo pristatymas prieš pradėdant mokymus.

MOKYMAI NR. 1

Tikslai

1. Susipažinti grupės dalyviams;
2. Pristatyti programą, veiklas, grupės darbo taisykles;
3. Informuoti mokinius apie karjeros planavimą ir mokymosi stilius;
4. Pristatyti Dž. Holando RIASEC modelį ir *Dunn & Dunn* mokymosi stilių modelį;
5. Aptarti mokinių atlikto CPT testo rezultatus;
6. Išsiaiškinti, kokias profesijas mokiniai rinksis ateityje;
7. Supažindinti mokinius su SSGG analize;
8. Pavieniui atlikti SSGG analizę.

Trukmė: 2 val.

Mokymų eiga

- Pristato mokytojas ar konsultantas ir trumpai supažindina su mokymais ir jų tikslais;
- Konsultantas/mokytojas pristato grupės darbo taisykles, kurios užrašomos lentoje ar padalinamos mokiniams (Priedas Nr. 1). Mokiniai papildo, koreguoja, aptaria ir tvirtina grupės darbo taisykles;
- Mokinių prašoma išsakyti savo lūkesčius dėl programos turinio ir jos vykdymo;
- Žaidžiamas susipažinimo žaidimas „Vardo-būdvardžio grandinėle“ grupės narių artimesniam susipažinimui, bendros grupės atmosferos, pasitikėjimo tarp grupės narių gerinimui. Veiklos Nr. 1, 2, 3, 4 ir 5 taip pat gali būti naudojamos kaip „apšilimo“ pratimai.

Veikla: VARDO-BŪDVARDŽIO GRANDINĖLĖ

Tikslas : Geriau susipažinti vienam su kitu

Trukmė: 15 min.

Veiklos aprašymas: Mokiniai susėda ratu. Kiekvienas iš eilės pasako būdvardį iš tos raidės, kuria prasideda jo/jos vardas, ir savo vardą. Kitas, šalia sėdintis mokinytis, pasako būdvardį iš savo vardo pirmosios raidės bei savo vardą, o paskui pakartoja ir prieš tai sakiusiojo būdvardį ir vardą. Visi mokiniai, esantys rate, pasako būdvardžius iš tos raidės, kuria prasideda jų vardas, savo vardus bei pakartoja visų prieš tai sakiusiųjų būdvardžius ir vardus. Pirmo užsiėmimo metu visi kreipiasi vienas į kitą ne tik vardu, bet ir vartodami būdvardžius.

- Mokiniais pateikiama informacija apie karjeros planavimo svarbą ir mokymosi stilius. Jiems išdalinama medžiaga apie karjeros planavimo procesą ir mokymosi stilius (Priedas Nr. 2).
- Mokiniais pateikiama informacija apie RIASEC profesinio kryptingumo modelį ir *Dunn & Dunn* mokymosi stilių modelį. Galima atlikti veiklas Nr. 6 ir 7, skirtas bendrai informacijai apie karjeros planavimą ir mokymosi stilius pateikti.
- Konsultantas peržvelgia mokinių CPT testo rezultatus. Mokiniai išsako savo nuomonę, pastebėjimus apie testo rezultatus. Atsakoma į jų klausimus.

- Mokiniamis išdalunami užduoties lapai „Mano svajonių profesijos“ (Priedas Nr. 3). Jų paprašoma įrašyti 5 profesijas, kurias jie norėtų rinktis.
- Pateikiama informacija apie SSGG analizę (Priedas Nr. 4. 1) ir išdalunami užduoties lapai „Mano SSGG analizė“ (Priedas Nr. 4. 2). Mokinių prašoma šią analizę atlikti kaip namų darbų užduotį, padedant aplinkiniams (tėvams, draugams, mokytojams ir t. t.). Šia veikla baigiama mokymais.
- Šiuose mokymuose taip pat galima atlikti veiklas Nr. 8 ir 9, kad mokinių lūkesčiai ir jų ateities karjeros planai, karjeros valdymas būtų geriau suprasti.

MOKYMAI NR. 2

Tikslai

1. Peržiūrėti mokinių SSGG analizes, atliktas namuose;
2. Supažindinti mokinius su asmeninių savybių svarba renkantis profesiją;
3. Pateikti informaciją apie vertybes;
4. Pateikti informaciją apie įgūdžius.

Trukmė: 2 val.

Mokymų eiga

- 15–20 min. mokymų pradžioje skiriama mokinių SSGG analizės rezultatams aptarti. Jei tam tikros papildomos veiklos buvo skirtos atlikti namuose, jas taip pat galima aptarti mokymų pradžioje.
- Mokiniamis paaiškinama asmeninių savybių (įgūdžių, vertybių, interesų, pomėgių ir t. t.) įtaka renkantis profesiją bei tai, kas lemia sėkmę darbo pasaulyje.
- Šių mokymų metu taip pat aptariama vertybių įtaka karjeros planavimo procesui. Toliau pateikiama asmeninėms ir darbo vertybėms išsiaiškinti skirta veikla. Tačiau taip pat galima atlikti veiklas Nr. 17 ir 19.
- Konsultantas supažindina su vertybėmis ir išdalina mokiniams vertybių sąrašą. (Priedas Nr. 5. 1). Mokiniai analizuoja vertybių sąrašą.
- Vykdoma veikla „Darbo vertybės“ (Priedas Nr. 5. 2).

Veikla: DARBO VERTYBĖS

Tikslas: Padėti mokiniams atpažinti ir įvardinti vertybes, aptarti savo darbinės veiklos lūkesčius.

Trukmė: 15 min.

Reikalinga medžiaga: Užduoties lapas „Darbo vertybės“

Veiklos aprašymas: Mokinių prašoma iš pateikto vertybių sąrašo apskritime įrašyti tas vertybes, kurios būtų svarbios jų darbinei veiklai. Rašydami jie turi laikytis taisyklės: arčiau rutulio centro įrašyti jiems svarbesnes vertybes. Vėliau mokinių paprašoma tris svarbiausias vertybes įrašyti apskritimo viduryje. Mokiniamis skiriama ir namų darbų užduotis: iki kito susitikimo jie turi aptarti tris svarbiausias vertybes su savo šeimos nariais ir draugais.

DARBO VERTYBĒS



- Mokiniai informuojami apie įgūdžius (Priedas Nr. 6. 1), jiems paaiškinama, kaip veikia mokykloje ir už jos ribų padeda ugdyti įgūdžius bei kompetencijas (Priedas Nr. 6. 2).
- Mokinių prašoma surašyti veiklas, kurias jie atlieka po pamokų, taip pat – savo pasiekimus mokykloje ir už jos ribų. (Priedas Nr. 6. 3).
- Mokiniam išdalinami lapai su įgūdžių sąrašu (Priedas Nr. 6. 4) ir užduoties lapai „Mano įgūdžiai“ (Priedas Nr. 6. 5). Mokiniai užrašo 5 įgūdžius, kuriuos jie įgijo mokykloje, bei 5 įgūdžius, kuriuos įgijo už mokyklos ribų.
- Mokinių prašoma namuose išsiaiškinti, kokio išsilavinimo reikia jų 5 svajonių profesijoms, kurias jie užrašė pirmo susitikimo metu, įgyti. Mokymai baigiami šia veikla.
- Šių mokymų metu taip pat galima atlikti veiklas Nr. 10, 12, 13, 15 ir 20, kad būtų išsiaiškinti mokinių gabumai, įgūdžiai, stiprybės ir t. t. bei jų įtaką karjeros planavimui.
- Naudinga atlikti veiklas Nr. 11 ir 14, kad mokiniams būtų pademonstruota aplinkos veiksnių įtaka karjeros planavimui.
- Veiklos Nr. 16 ir 18 padės mokiniams suprasti, ko galima tikėtis, atsižvelgiant į savo įgūdžius, gabumus ir vertybes, iš karjeros valdymo.
- Kai kurios iš šių veiklų gali būti atliktos savarankiškai kaip namų darbų užduotys.

MOKYMAI NR. 3

Tikslai

1. Išsiaiškinti pagrindines sąvokas: *darbas, ūkio sektorius, pareigos* ir t. t.

2. Aptarti darbo skirstymą atsižvelgiant į tai, su kuo dirbama: daiktais, žmonėmis, informacija, idėjomis.
3. Supažindinti su įvairiomis mokymosi galimybėmis profesijoms įgyti.
4. Išsiaiškinti darbo svarbą kasdieniame gyvenime.
5. Suteikti žinių apie įvairius darbo būdus ir formas.
6. Supažindinti su įvairiais darbo paieškos būdais.
7. Aptarti darbo pasaulio specifiką bei jo keliamus tikslus ir lūkesčius jauniems žmonėms.
8. Ugdyti gebėjimą nustatyti lyčių stereotipus ir jų daromą įtaką profesijos pasirinkimui.

Trukmė: 2 val.

Mokymų eiga

- Konsultantas/mokytojas paaiškina, kokią įtaką žmogui turi darbo pasaulis. Jis pristato mokiniams pagrindines darbo pasaulio sąvokas ir išdalina jiems informacinę medžiagą (Priedas Nr. 7).
- Konsultantas/mokytojas supažindina mokinius su darbo stilių įvairove (Priedas Nr. 8).
- Konsultantas/mokytojas paaiškina, kaip darbai, atsižvelgiant į tai, su kuo dirbama (daiktais, žmonėmis, informacija, idėjomis) skirstomi.
- Konsultantas/mokytojas pristato informaciją apie mokymosi galimybes, mokymosi kryptis ir tipus, leidžiančius siekti karjeros tikslų (Priedas Nr. 9). Aptariami svajonių profesijų tyrimų, kuriuos atliko mokiniai, rezultatai.
- Vyksta diskusija apie socialinių veiksnių, profesinių stereotipų poveikį profesijos pasirinkimui. Toliau pateikiama veikla apie lyčių stereotipus renkantis karjerą. Šio susitikimo metu taip pat galima atlikti šias veiklas: Nr. 21, 22, 23, 24, 25 ir 26.

Veikla: LYČIŲ STEREOTIPAI

Tikslas: Padėti mokiniams suvokti, kaip įvairūs socialiniai veiksniai, tokie kaip lytis, socialiniai vaidmenys lemia jų karjeros sprendimų priėmimo procesą.

Trukmė: 15 min.

Veiklos aprašymas: Konsultantas paprašo mokinių atsisėsti patogiai, atsipalaiduoti ir įsivaizduoti savo gyvenimą po 10 metų:

- Jūs atsibundate ryte. Kaip atrodo jūsų namai? Kur jūs gyvenate? Mieste, kaime, bute ar name? Kas yra namuose? Jūsų šeimos nariai? Kada jūs einate į darbą? Gal jūsų darbo vieta namuose? Kaip jūs vykstate į darbą?
- Jūs atvykstate į darbą. Kokia atmosfera? Ar jūs turite atskirą patalpą darbui? Kokios jūsų pareigos? Su kuo jūs dirbate? Ar jūs esate vadovas? Ką jūs dirbate? Kur jūs pietaujate?
- Dabar užsimerkite ir įsivaizduokite, kad jūs esate priešingos lyties atstovas. Ar jūs grįšite į tą patį darbą po pietų? Ar jūsų pareigos tos pačios? Kokia dabar darbo atmosfera ir jūsų santykiai su kolegomis? Ar dar dirbate? Kada grįžtate namo? Kas dabar yra namuose? Ką jūs veikiate vakarais? Galima atsimerkti.

Mokinių prašoma pasidalyti savo įspūdžiais: kaip jie jautėsi įsivaizduodami save priešingos lyties atstovais? Konsultantas/mokytojas diskutuoja su mokiniais apie profesinius stereotipus, kitus socialinius veiksnius, turinčius įtakos profesijos pasirinkimui.

- Konsultantas/mokytojas aiškinasi, ką mokiniai žino apie darbo pasaulį. Jis pateikia informaciją apie tai, ko tikisi darbo pasaulis iš jaunų žmonių, kokie galimi pokyčiai ateityje šioje srityje (Priedas Nr. 10). Vyksta diskusija.
- Mokiniai dar kartą peržiūri savo SSGG analizes. Mokymai baigiami šia veikla.
- Šio susitikimo metu taip pat galima atlikti veiklas, kurios padeda suprasti bendrųjų ir profesinių kompetencijų įtaką sėkmingai darbinei veiklai. Veiklos Nr. 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 skirtos ugdyti kalbėjimo, laiko valdymo, komandinio darbo įgūdžius.

MOKYMAI NR. 4

Tikslai

1. Supažindinti mokinius su tikslų iškėlimo būdais.
2. Lavinti sprendimų priėmimo įgūdžius.
3. Ugdyti gebėjimą išsikelti tikslus, kurie būtų konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, realūs ir apibrėžti laike.
4. Rengti veiksmų planus, atsižvelgiant į tikslus ir tikslų realizavimo galimybes, kurias mokiniai nustatė patys darydami SSGG analizę ar atlikdami CPT testą.
5. Suteikti mokiniams galimybę išsakyti savo mintis, pastebėjimus apie visų mokymų turinį, eigą, tikslingumą.
6. Suteikti mokiniams grįžtamąjį ryšį apie mokymų naudą, jų rezultatų taikymo galimybes.
7. Atlikti papildomas veiklas, skirtas tikslų iškėlimo ir sprendimų priėmimo ugdymui.

Trukmė: 2 val..

Mokymų eiga

- Konsultantas/mokytojas pristato informaciją apie tikslų nustatymo ir sprendimų priėmimo ypatumus (Priedas Nr. 11).
- Atliekamos veiklos sprendimų priėmimo gebėjimams ugdyti. Toliau pateikiamas tokios veiklos pavyzdys. Tačiau konsultantas/mokytojas gali pasirinkti atlikti ir veiklas, pvz., Nr. 37, 38, 39, susijusias su sprendimų priėmimu.

Veikla: APDOVANOJIMŲ TEIKIMO CEREMONIJA

Tikslas: Padėti grupės dalyviams išsiaiškinti jų pačių sprendimų priėmimo motyvus ir profesinius tikslus bei vertybes, kurie glaudžiai siejasi su jų gyvenimo sėkme.

Trukmė: 15 min.

Veiklos aprašymas: Konsultantas/mokytojas paprašo grupės dalyvių užsimerkti ir įsivaizduoti, kad jie dalyvauja ceremonijoje, kurioje jiems bus teikiami

apdovanojimui už jų specialius nuopelnus ar gabumus. Jis/ji užduoda mokiniams klausimus:

- *Koks jūsų pasiekimas ar talentas? Kas jums teikia apdovanojimą? Ką kalbėtojas sako, kai kviečia jus atsiimti apdovanojimą?*
- *Jūs atsiėmėte apdovanojimą. Kaip jaučiatės?*
- *Ką jūs sakote savo padėkos kalboje?*
- *Ką, jūsų nuomone, kiti žmonės mano apie jus? Ar jūs patenkinti jų nuomone?*
- *Kas yra kartu su jumis? Ar jūs dalinatės su jais savo džiaugsmu?*
- *Galite atsimerkti, kai būsite pasirošę.*

Mokinių prašoma pasidalinti savo įspūdžiais: kaip jie jautėsi, ką įsivaizdavo?

- Konsultantas/mokytojas išdalina mokiniams užduoties lapus „Ką aš noriu pasiekti?“ (Priedas Nr. 12). Jų prašoma užrašyti tikslus, kuriuos planuoja pasiekti per ateinančius penkerius metus. Mokiniai, rašydami tikslus, turi dar kartą peržiūrėti savo SSGG analizę. Tikslų nustatymui taip pat galima atlikti veiklas Nr. 40, 41, 42, 43 ir 44.

- Konsultantas/mokytojas išdalina mokiniams užduoties lapus „Mano pirmas tikslas“ (Priedas Nr. 13) ir paprašo jų užrašyti tikslą, kurį jie planuoja realizuoti per ateinantį mėnesį. Tai gali būti karjeros ar asmeninis tikslas. Tikslų įgyvendinimo rezultatus mokiniai pristatys grįžtamojo ryšio susitikime po mėnesio.

- Mokiniai išsako savo nuomonę apie visų mokymų veiklas, jų pobūdį.
- Atliekama paskutinė veikla, kurios tikslas – pozityviai baigti visų keturių savaičių trukmės programą. Toliau pateikiamas rekomendacinis veiklos pavyzdys, bet gali būti atliekamos ir kitos veiklos.

Veikla: ŽAIDIMAS SU BALIONAIS

Tikslas: *Baigti mokymus teigiamais jausmais, emocijomis.*

Trukmė: 15 min.

Reikalingos priemonės: *balionai, flomasteriai.*

Veiklos aprašymas: *Mokiniai sustoja ratu. Konsultantas kiekvienam grupės dalyviui duoda po balioną ir flomasterį. Mokiniai pripučia balionus ir ant jų užrašo po vieną įgūdį, įgytą mokymų metu. Užrašius įgūdžius, mokiniai balionus permeta vienas kitam. Vėl užrašomi įgūdžiai, dar kartą metami balionai draugams. Veiklos pabaigoje mokiniai turi po balioną su įvairiais savo ir draugų užrašytais įgūdžiais. Šie balionai lieka kaip dalyvavimo programoje prisiminimas.*

GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Tikslai

1. Išsiaiškinti, ar mokiniai pasiekė savo tikslus, kuriuos užrašė per paskutiniuosius mokymus.
2. Išsakyti nuomonę apie S2CPT programą.

Trukmė: 30–45 min.

Dalyviai: *Dalyvių grupė ar individualūs dalyviai.*

Mokymų eiga:

- Vyksta pokalbis apie tai, ar mokiniams pavyko įgyvendinti savo tikslus, kuriuos jie išsikėlė prieš mėnesį.

Mokiniai išsako savo nuomonę apie S2CPT programą.

**PRIEDAS 1: KARJEROS PLANAVIMO PROGRAMA – GRUPĒS DARBO
TAISYKLĒS**

1. Dalyvauti visose programos susitikimuose, kad būtū pasiekti norimi rezultatai.
2. Atlikti grupinių mokymū veiklas.
3. Gerbti vienam kito požiūrius, net jei jie ir skiriasi.
4. Laikytis konfidencialumo principo. Grupėje išsakytos mintys negali būtī persakytos kitiems asmenims be grupēs nariū sutikimo.
5. Atliekant veiklas niekas neturi būtī verčiamas kalbėti, jei jis ar ji to nenori.
6. Visi grupēs nariai yra lygūs.

PRIEDAS 2: KAS YRA KARJEROS PLANAVIMAS?

Karjeros planavimas yra nuoseklus savęs pažinimo ir profesinės veiklos planavimo procesas, kuris padeda mums pasirinkti būsimą profesiją.

Kuo mums gali padėti karjeros planavimas?

- Padėti apsispręsti dėl profesijos pasirinkimo.
- Nustatyti, kokių įgūdžių mums reikia vienai ar kitai profesijai įgyti.
- Sužinoti, kaip tuos reikalingus įgūdžius įgyti.

Kodėl būtina planuoti karjerą?

Šiandienos pasaulis reikalauja lankstumo ir prisitaikymo. Savo gyvenimo ir karjeros kelyje galėsite sėkmingai prisitaikyti, jei sugebėsite valdyti besikeičiančią situaciją, suvoksite, ką mėgstate dirbti, įgysite kompetencijas, reikalingas tam tikriems darbams atlikti. Tam būtina pradėti planuoti karjerą jau mokykloje. Karjeros planavimo tikslas yra padėti jaunimui pasirinkti profesiją, pažinti savo profesinius interesus, įvertinti galimybes ir parengti profesijos įsigijimo planą. Jis padės struktūruoti, atrinkti profesinę informaciją ir, galiausiai, apsispręsti dėl karjeros. Karjeros planavimo įgūdžiais galima naudotis visą gyvenimą.

Karjeros planavimą pradėkite nuo savęs pažinimo!

Pagalvokite apie savo vertybes. Kuri iš darbo vertybių jums yra svarbiausia? Keli pavyzdžiai:

- Saugumas;
- Prestižas ir pagarba;
- Pajamos;
- Asmeninė sėkmė;
- Pagalba kitiems;

Pagalvokite apie idealią savo darbo aplinką. Kurios profesijos ypatybės, bruožai jums labiausiai priimtini? Kurie nepriimtini? Keli pavyzdžiai:

- Kūrybingumas;
- Darbas komandoje;
- Sprendimų priėmimas;
- Įvairių užduočių vykdymas, darbas įvairiose pareigose;
- Visuomeninis darbas;
- Darbas lauke.

Visi turi tam tikrų asmeninių savybių, kurios turi įtakos asmens karjeros pasirinkimui. Būkite sąžiningi ir nuoširdūs pažindami save.

Pagalvokite apie savo įgūdžius ir įgytas patirtis:

- Ankstesnė darbo patirtis;
- Savanoriška veikla;
- Pomėgiai;
- Popamokinė veikla mokykloje.

Išskirkite įgūdžius, kuriuos įgijote, o ne darbus, kuriuos atlikote. Pavyzdžiui, jei jums gerai sekasi organizuoti keliones mokykloje, jūsų išugdyti įgūdžiai yra koordinavimas ir organizavimas. Jūsų interesus ir įgūdžius taip pat gali padėti nustatyti psichologiniai testai.

Įsivertinkite patys save. Sudarykite sąrašą savo vertybių, įgūdžių, interesų, pageidaujamos darbo aplinkos, stiprybių ir silpnybių.

Nusistatykite savo prioritetus. Kas jums svarbiausia renkantis profesiją ar darbą? Asmeninė sėkmė? Įgūdžių panaudojimas? Geras atlyginimas?

Susipažinkite su profesijomis!

Ieškant informacijos apie jus dominančias profesijas svarbu pasinaudoti įvairiais informacijos šaltiniais ir paieškos būdais.

Šeimos nariai, mokytojai, karjeros konsultantai, įvairių profesijų atstovai yra svarbūs informacijos apie profesijas šaltiniai. Pokalbiai su jais suteiks jums žinių apie profesijas, jų įvairovę, kvalifikacinius reikalavimus, įsidarbinimo galimybes.

Kitas informacijos apie profesijas paieškos būdas – naudojimasis rašytiniais ir internetiniais šaltiniais. Skaitykite knygas apie profesijas, mokymosi galimybes, naršykite internetinius puslapius, pristatančius įvairias karjeros galimybes.

Neapsiribokite viena profesija. Atkreipkite dėmesį į savo turimus įgūdžius, kurie gali būti pritaikomi ne viename darbe. Išskirkite kelias profesijas, kurias norėtumėte įgyti, jas detaliau išnagrinėkite. Rastą informaciją analizuokite, sisteminkite, kritiškai vertinkite ir nuolat ją atnaujinkite.

KELETAS PATARIMŲ SĖKMINGAM KARJEROS

PLANAVIMUI

Priimkite pagalbą. Jūs negalite patys rasti visą reikalingą informaciją. Leiskite kitiems jums padėti.

Nepasiduokite. Karjeros planavimas reikalauja pastangų ir laiko. Tik tiems sekasi, kurie tam skiria reikiamą dėmesį.

Susitelkite ties bendraisiais, perkeliamaisiais įgūdžiais. Plėtokite įgūdžius, kurie gali būti panaudojami įvairiose darbo srityse. Pavyzdžiui: kalbėjimas, rašymas, darbas kompiuteriu, laiko planavimas.

Troškimai turi būti aiškūs ir pamatuoti. Stenkitės išanalizuoti savo svajonių profesijas kiek įmanoma detaliau. Bet

KARJEROS PLANAVIMĄ PRADĒKITE JAU ŠIANDIEN!

- Įvertinkite savo asmenines savybes, interesus, įgūdžius;
- Suderinkite savo įgūdžius ir norus su reikalavimais svajonių profesijai;
- Apibrėžkite savo profesinius tikslus.

SIEKITE SAVO SVAJONIŲ KARJEROS TIKSLŲ!

KAS YRA MOKYMASIS?

Svarbiausias mokymosi bruožas – nuolatinis savęs ugdymas. Tai, ką jau išmokome, galime pakeisti nauju mokymusi. Mokymasis – tai bandymų ir klydimų procesas, kuris veda asmens tobulėjimo, jo žinių gilinimo, informacijos įsisavinimo link. Mokymasis praturtina ir veda į priekį kiekvieną žmogų, jį keičia ir tobulina.

KODĒL MES MOKOMĒS?

- Kad patenkintume savo poreikius;
- Kad įgyvendintume savo tikslus;
- Kad įveiktume abejones ir darytume atradimus;
- Kad sugebėtume konkuruoti;
- Kad išnaudotume savo potencialą.

KOKIE YRA MOKYMOŠI STILIAI?

Visi mokosi skirtingai!

Mokymasis mokytis yra vienas iš svarbiausių raktų į sėkmę. Kad mokymasis būtų efektyvus, svarbu sugebėti tinkamai valdyti mokymosi procesą. Privalu žinoti, kaip mokytis, kad būtų galima išmokti geriau. Dažnai mokymosi sunkumų atsiranda dėl to, kad nežinoma, koks yra žmogaus mokymosi stilius.

„Mokymosi stilius yra būdas, kuriuo asmuo geriausiai sukaupia dėmesį, apdoroja, įsimena ir pritaiko naują ir svarbią informaciją“. (Dunn&Dunn)

- Mokymosi stilius gali kisti laikui bėgant.
- Kiekvieno šeimos nario mokymosi stilius gali būti skirtingas.
- Nėra blogesnio ar geresnio mokymosi stiliaus – yra tinkamas ar netinkamas.
- Mokiniai dažnai „susikerta“ veikiami streso. Bet stresas ir nerimas sumažėja ir jiems geriau sekasi, kai mokymas atitinka jų mokymosi stilių.
- Mokytojai taip pat turi savo mokymosi stilius.
- Patikimo ir veiksmingo testo naudojimas mokymosi stiliams nustatyti suteiks galimybę geriau įsisavinti žinias.
- Mokymosi motyvacija didėja, kai mokymasis suderinamas su asmens mokymosi stiliumi.

- Skirtingos mokymosi aplinkos, būdai ir metodai tinka skirtingiems mokymosi stiliams.
- Visi turi savo stipriąsias puses, bet visų jos yra skirtingos.
- Žmonių mokymosi ypatumus galima nustatyti.
- Statistiškai įrodyta, kad mokiniams sekasi geriau mokytis, jei mokymosi aplinka, žinių pateikimo būdai ir metodai dera su jų individualiu mokymosi stiliumi.

Profesijos pasirinkimas ir mokymosi stilius

Mokymosi stilius daro įtaką ne tik asmens akademiniam pasiekimams ir mokymosi galimybėms, bet taip pat vaidina ir svarbų vaidmenį darbinėje veikloje. Darbo aplinka, kuri nesiderina su mokymosi stiliumi, gali mažinti motyvaciją darbui ar jo efektyvumą.

Renkantis profesiją reikia atsižvelgti į toliau pateiktas pastabas dėl mokymosi stiliaus svarbos:

- **Darbo aplinka.** Fizinė darbo aplinka turi įtakos motyvacijai dirbti ir atliekamo darbo kokybei bei sėkmei. Tiems, kuriems patinka dirbti vieniems, tylioje aplinkoje, bus sunku adaptuotis grupinio darbo reikalaujančiame darbe ir bendroje erdvėje su kitais. Kita vertus, tiems, kuriems yra svarbi patogi darbo aplinka, pastovus sėdėjimas prie darbo stalo gali sumažinti jų darbo efektyvumą.
- **Darbo užduočių atlikimas.** Atsižvelgiant į kiekvieno asmens mokymosi stilių, svarbu žinoti, ar atsakomybė už atliktą darbą priklauso jums, ar ne, ar yra nustatyti terminai tam tikram darbui atlikti. Vieniems bus sunku prisiderinti prie lanksčių darbo valandų, nereglamentuoto laiko planavimo, o kitiems nepatiks, kai taisyklės ir darbai bus nustatomi vien tik jų vadovų, jiems norėsis daugiau veiksmų laisvės.
- **Asmeninės savybės.** Bendravimas su kolegomis ar vadovais, kurių mokymosi stiliai skiriasi nuo jūsų, gali būti sudėtingas. Tačiau beveik neįmanoma bus dirbti tik su tais, kurių mokymosi stiliai yra tokie patys kaip ir jūsų. Todėl yra svarbu pažinti save ir savo mokymosi stilių. Tokiu būdu, kai iškils nesutarimų su bendradarbiais, reikėtų išsiaiškinti, kaip būtų galima tolerantiškai panaikinti tuos mokymosi stilių skirtumus ir atlikti kai kuriuos savo darbo stiliaus pakeitimus.

PRIEDAS 3: MANO SVAJONIŲ PROFESIJOS

Dalyvio vardas, pavardė:

Profesijos pavadinimas:

Kodėl aš rinkčiausi šią profesiją?

Reikalingas išsilavinimas:

Profesijos pavadinimas:

Kodėl aš rinkčiausi šią profesiją?

Reikalingas išsilavinimas:

Profesijos pavadinimas:

Kodėl aš rinkčiausi šią profesiją?

Reikalingas išsilavinimas:

Profesijos pavadinimas:

Kodėl aš rinkčiausi šią profesiją?

Reikalingas išsilavinimas:

Profesijos pavadinimas:

Kodėl aš rinkčiausi šią profesiją?

Reikalingas išsilavinimas:

PRIEDAS 4. 1: KAS YRA SSGG ANALIZĖ?

SSGG (angl. *SWOT*) analizė yra modelis, sukurtas verslo pasauliui. Tai organizacijos analizės būdas. Ji naudojama įmonės strateginiam planavimui, reorganizavimui, problemų identifikavimui ir sprendimui, naujų produktų kūrimui ir pan.

SSGG trumpiniai:

S – Stiprybės

S – Silpnybės

G – Galimybės

G – Grėsmės

Tačiau šiandien SSGG analizė dažnai atliekama ir karjeros planavimo, realizavimo procese. Daugelyje darbo interviu prašoma pristatyti save naudojantis SSGG analizę. Žemiau pateikti klausimai, kurie gali būti užduoti pokalbio dėl darbo metu:

- Gal galėtumėte pasakyti, kokios yra jūsų stipriosios pusės?
- Kokiose srityse jums sunkiausiai sekasi?
- Kodėl jūs manote, kad jums seksis šiame darbe?

SSGG analizė taikoma ir vertinant asmeninę situaciją. SSGG naudojama savęs vertinimui, analizavimui. Ji ypač padeda nustatyti asmeninius įgūdžius ir gebėjimus. Be to, ji išskiria tuos asmens bruožus, kuriuos žmogus turėtų tobulinti. Šeimos narių, draugų ir mokytojų pagalba, atliekant SSGG analizę, jos rezultatus sukonkretina, padaro juos objektyvesnius. Pirmos dvi analizės dalys (stiprybės ir silpnybės) yra atidus žvilgsnis į save, savo vidinius resursus, o galimybės ir grėsmės yra siejamos su aplinkos įtaka siekiant savo tikslų.

Siekiant karjeros tikslų svarbu įvertinti savo stiprybes ir silpnybes bei aplinkos teikiamas galimybes ir potencialias grėsmes. Atlikti savo SSGG analizę jums padės žemiau pateikti klausimai:

S – Stipriosios pusės

- Kurios iš mano asmeninių savybių yra geros?
- Ką aš darau geriau už kitus ?
- Ką aš mėgstu daryti?
- Kurie mokymosi dalykai man geriau sekasi?
- Koks mano mokymosi stilius?
- Kuriais savo pasiekimais aš didžiuojuosi?

S – Silpnosios pusės

- Kuriose srityse man reikia tobulėti?

- Kurie dalykai man sekasi sunkiau?
- Kurios mano savybės nepatinka aplinkiniams?
- Kokie yra mano blogi įpročiai?

G – Galimybės

- Kas man galėtų padėti siekti mano tikslų?
- Kokios yra galimybės įgyti mano svajonių profesiją?
- Kokios yra mano tobulėjimo galimybės mokykloje?

G – Grėsmės

- Kokios kliūtys yra mano tobulėjimo kelyje?
- Su kokiomis kliūtimis aš galiu susidurti siekdamas/a savo tikslų?
- Kas man gali sutrukdyti įgyti norimą profesiją?
- Kurios mano silpnybės gali man pakenkti?

PRIEDAS 4. 2: MANO SSGG ANALIZĖ

MANO SSGG ANALIZĖ

Stiprybės

Silpnybės

Galimybės

Grėsmės

PRIEDAS 5. 1: ASMENINIŲ IR DARBO VERTYBIŲ SĄRAŠAS

Teisingumas	Dvasingumas
Šeima	Smalsumas
Stabilumas	Reiklumas sau ir kitiems
Supratimas	Mandagumas
Tyrimų galimybė	Pripažinimas
Draugystė	Tobulėjimas
Meilė	Nuoširdumas
Nepriklausomybė	Pagalba kitiems
Priklausymas	Problemų sprendimas
Sėkmė	Profesionalumas
Pagalba kitiems	Psichologinių ir emocinių poreikių patenkinimas
Kitų kontrolė	Gerovė
Įtikinėjimas	Konkurencija
Išmintingumas	Rizika
Individualizmas	Sveikata
Įvairovė	Meninė raiška
Aplinkos apsauga	Turtas
Karjera	Galimybė dažnai keliauti
Globalių problemų sprendimas	Atsakomybė
Ištvermė	Darbas komandoje
Solidarumas	Savarankiškas darbas
Tikslumo reikalaujantis darbas	Paaukštinimas
Sąžiningumas	Viešas kalbėjimas
Pramogos	Aiškios taisyklės
Ekonomika	Kūrybingumas
Estetika	Protinis darbas
Ištikimybė	Novatoriškumas
Finansinė nepriklausomybė	Valdymas
Fizinis darbas	Socialinis statusas
Verslumas	Lankstus darbo grafikas

Pareigingumas

Gamtos ir meno grožis

Pusiausvyra tarp darbo ir laisvalaikio

Laisvalaikis su draugais

Aktyvi veikla

Taika

Bendravimas

Prabangus gyvenimas

Saugumas

Visuomeninis darbas

Asmeninė iniciatyva

Fizinis darbas

Asmeninis tobulėjimas

Įvertinimas

Galimybė daryti įtaką kitų veiklai

Lyderystė

PRIEDAS 5. 2: DARBO VERTYBĖS

1. _____
2. _____
3. _____

PRIEDAS 6. 1: ĮGŪDŽIAI

ĮGŪDŽIAI

Įgūdžiai – tai gerai išmokti veiksmai, kurių elementų nebereikia sąmoningai reguliuoti ir kontroliuoti. Talentas yra įgimtas, kai tuo tarpu įgūdį galima įgyti. Pavyzdžiui, kūrybiškumas yra talentas. Tačiau teptuko valdymas jau yra įgūdis.

Įgūdžiui atsirasti reikia pratybų. Kuo daugiau įgūdžių turime vienam ar kitam darbui atlikti, tuo mažiau laiko tą darbą dirbame. Pavyzdžiui, kai naudojames kompiuteriu pirmą kartą, užtrunkame ilgai rašydami tekstą, bet patobulinus naudojimosi kompiuteriu įgūdžius, tą patį darbą atliekame daug greičiau.

Įgūdžiai daug ką pasako apie žmogų. Kai paprašome išvardinti savo svarbiausius įgūdžius, daugelis sako, kad neturi specialių įgūdžių ar gebėjimų. Tačiau kiekvienas žmogus turi daug įvairių įgūdžių. Nėra lengva juos atpažinti ir išvardinti. Kai yra išvardinami turimi įgūdžiai, tada galima susitelkti ties svarbiausiais iš jų. Svarbu yra ne tik ką darome, bet ir kaip tai darome. Įgūdžiai padeda veikti tiksliai, greitai ir lengvai, naudojant mažiausiai energijos.

Įgūdžius galima išskirti į tam tikras grupes:

Bendrieji, perkeliemieji įgūdžiai

- Skaitymas, rašymas, matematinių uždavinių sprendimas, informacinių technologijų naudojimas ir t. t.

Mąstymo, intelektualūs įgūdžiai

- Problemų sprendimas, sprendimų priėmimas, kritinis mąstymas ir kt.

Asmeninio valdymo įgūdžiai

- Streso valdymas, asmeninė motyvacija ir kt.

Bendravimo įgūdžiai

- Komandinis darbas, bendradarbiavimas ir kt.

Reikia nemažai laiko įgūdžiams lavinti. Teigti, kad mes juos turime, galima tik tada, kai sėkmingai savo įgūdžius pritaikome gyvenime.

Iūs turite išsiaiškinti, kokie įgūdžiai jums bus reikalingi

Kaip mes galime ugdyti savo įgūdžius?

Bendrieji, perkeliemieji įgūdžiai:

- Laisvalaikiu skaitykite laikraščius, žurnalus ir knygas;

- Kiekvieną savaitę išbandykite naują maisto gaminimo receptą. Šitaip įgysite instrukcijų vykdymo ir jų laikymosi įgūdžių;
- Rašykite dienoraštį. Tai padės ugdyti jūsų rašymo įgūdžius;
- Tobulinkite savo matematinius įgūdžius pasinaudodami skaičiuokle ir kompiuteriu.

Mąstymo, intelektualūs įgūdžiai:

- Kartu su draugais dalyvaukite „protų mūšių“ žaidimuose, diskutuokite įvairiomis temomis;
- Skaitykite detektyvus ir stenkitės atspėti istorijos baigtį;
- Žaiskite žaidimus, kurie reikalauja kūrybiškumo, loginio mąstymo.

Asmeninio valdymo įgūdžiai:

- Skaitykite knygas ir straipsnius apie streso, laiko valdymą ir t. t.
- Pagirkite save, kai ką nors gerai padarote;
- Praleiskite daugiau laiko su sėkmingai dirbančiais, organizuotais ir savidisciplinuotais žmonėmis. Stebėkite, ką jie daro, kaip mąsto;
- Sudarykite sąrašą darbų, kuriuos reikia atlikti per dieną. Tai padės jums būti organizuotiems ir išvengti streso.

Bendravimo įgūdžiai:

- Lavinkite savo kūno kalbą žiūrėdami į veidrodį.
- Sakykite kalbas įvairiomis temomis ir jas įrašykite.
- Stenkitės patekti į tokias aplinkas, kuriose būtų galimybė pasisakyti įvairiomis temomis.
- Dalyvaukite savanoriškoje visuomeninėje veikloje.
- Domėkitės kitų požiūriais ir nuomonėmis.

JŪSŲ ĮGŪDŽIŲ ĮVAIROVĖ YRA RAKTAS Į SĖKMINGĄ DARBINĘ

PRIEDAS 6. 2: VEIKLA MOKYKLOJE IR UŽ MOKYKLOS RIBŲ

Didžiausias nepamokinės veiklos privalumas yra tas, kad mokiniai patys gali rinktis jiems patinkančią veiklą. Ji suteikia galimybę gilinti ir praktiškai panaudoti žinias, įgytas pamokų metu, padeda atsiskleisti gabumams, stiprina savarankiškumą, kūrybiškumą. Prisiminkite ir išvardinkite visas savo popamokines veiklas mokykloje ir už jos ribų. Taip pat užrašykite visus pasiekimus ir patirtis, kurias įgijote atlikdami tas veiklas.

VEIKLA MOKYKLOJE

Išvardinkite visus būrelius, kuriuos jūs lankote dabar ar lankėte praeityje. Taip pat sudarykite sąrašą visų varžybų, projektų, olimpiadų, mokyklos švenčių, konkursų, kuriuose jums teko dalyvauti mokykloje. Šalia užrašykite, kokios buvo jūsų pareigos ar vaidmuo vykdant atitinkamas veiklas. Paminėkite draugus, kurie dalyvavo kartu su jumis, ir mokytojus, kurie padėjo toms veikloms pasiruošti ir vykdyti. Šie žmonės gali pasakyti, ką ir kaip jūs darėte, suteikti papildomos informacijos ar parašyti jums rekomendaciją esant poreikiui.

VEIKLA UŽ MOKYKLOS RIBŲ

Išvardinkite kursus, vasaros stovyklas, kuriose jums teko dalyvauti, meno, sporto mokyklas, kurias lankote laisvalaikiu ar savanorišką veiklą, atliekamą visuomenės labui. Šios veiklos suteiks jums įgūdžių, kurie yra reikalingi ne tik mokykloje, bet ir darbinėje veikloje ateityje. Šie įgūdžiai vadinami *perkeliamaisiais* ir gali būti naudojami daugelyje sričių. Jie gali būti įgyjami vienoje srityje, bet panaudojami ir kitose srityse. Šiuos įgūdžius galima suskirstyti:

- Susiję su daiktais: gebėjimas taisyti, valdyti transporto priemonę, dirbti kompiuteriu.
- Susiję su žmonėmis: gebėjimas padėti kitiems, vadovauti, patarti, bendrauti.
- Susiję su žiniomis, bendru suvokimu: gebėjimas analizuoti, studijuoti, sisteminti, skaičiuoti, ieškoti informacijos.

Kuo daugiau perkeliamųjų įgūdžių jūs turėsite, tuo būsite universalesni. Šie įgūdžiai padės jums atlikti užduotis gerai ir jums tinkamiausiu būdu.

PASIEKIMAI

Jūsų pasiekimų mokykloje ir už mokyklos ribų apžvalga padės jums nusistatyti turimus įgūdžius. Įgūdžiai, kuriuos jūs naudojote, kai pasiekėte aukščiausių rezultatų, yra jūsų stipriausi įgūdžiai. Planuodami savo karjerą, sutelkite dėmesį į savo pasiekimus, kuriais jūs didžiujatės, o ne į nesėkmes. Tai padidins jūsų pasitikėjimą savimi ir padės jums identifikuoti turimus gebėjimus ir įgūdžius.

Nenuvertinkite savo pasiekimų. Jie parodo, ką jums pavyko padaryti gerai. Jūsų pasiekimai daugiau pasako apie jus nei jūsų nesėkmės. Jei norite, kad ir kiti žinotų apie jūsų stipriąsias puses, svarbu savo pasiekimus surašyti į karjeros pasiekimų aplanką.

PRIEDAS 6. 3: MANO VEIKLA UŽ MOKYKLOS RIBŲ (PO PAMOKŲ)

MANO VEIKLA UŽ MOKYKLOS RIBŲ (PO PAMOKŲ)

Mano veikla namuose (tai, ką aš darau namuose):

Mano laisvalaikio veikla:

Mano visuomeninė veikla:

PASIEKIMAI

Trys veiklos mokykloje, kuriomis aš didžiuojuosi:

- 1.
- 2.
- 3.

Trys veiklos už mokyklos ribų, kurių rezultatais aš didžiuojuosi:

- 1.
- 2.
- 3.

PRIEDAS 6. 4: ĮGŪDŽIŲ SĄRAŠAS

Bendravimas
Darbas kompiuteriu
Sprendimų priėmimas
Savarankiškumas
Verslumas
Sąžiningumas
Kūrybiškumas
Bendradarbiavimas
Vadovavimas
Analizavimas
Biudžeto valdymas
Klausymas
Problemų sprendimas
Skaitymas
Atsakingumas
Matematinių uždavinių sprendimas
Komandinis darbas
Automobilio vairavimas
Kalbėjimas
Pasitikėjimas savimi
Tolerantiškumas
Kritinis mąstymas
Įtikinėjimas
Laiko planavimas ir valdymas
Organizuotumas
Piešimas
Darbo planavimas
Kiti įgūdžiai ...

PRIEDAS 6. 5: MANO ĮGŪDŽIAI

ĮGŪDŽIAI, ĮGYTI MOKYKLOJE

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ĮGŪDŽIAI, ĮGYTI UŽ MOKYKLOS RIBŲ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

PRIEDAS 7: PAGRINDINĖS DARBO PASAULIO SĄVOKOS

KARJERA: Tai visą gyvenimą trunkanti asmens mokymosi ir darbo patirčių seka.

DARBAS: Tai žmogaus fizinių ir protinių sugebėjimų, specifinių įgūdžių naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti ar paslaugoms teikti. Tai pirmoji žmogaus egzistavimo ir jo tobulėjimo sąlyga.

Darbų pavyzdžiai:

Prekių pardavimas
Ligonių gydymas
Drabužių siuvimas
Straipsnių rašymas
Bandymų atlikimas
Pastatų statymas
Lėktuvų pilotavimas

PROFESIJA: Tai įvairių veiklos rūšių deriniai, sukuriantys prielaidas kurti materialines ir dvasines vertybes siekiant patenkinti materialinio apsirūpinimo bei dvasinės saviraiškos poreikius ir lūkesčius. Profesija – tai tokia veikla, kuriai atlikti reikalingas tam tikras žinių ir įgūdžių lygis, atitinkamas profesinis pasirengimas ir darbo patirtis. Tai specialaus pasirengimo ir/arba praktinės patirties būdu įgytų žinių, mokėjimų ir įgūdžių reikalaujanti darbo veikla.

Profesijų pavyzdžiai:

Gydytojas
Mokytojas
Inžinierius
Stalius
Aktorius
Bankininkas

SEKTORIUS: Tai darbo sritis, apimanti panašaus gamintojo tipo, pagrindinės veiklos ir paskirties institucijas, kurios gamina tam tikrus produktus ar teikia paslaugas.

Ūkio sektorių pavyzdžiai:

Žemdirbystė
Transportas
Statyba
Sveikatos apsauga
Lengvoji pramonė
Turizmas
Nekilnojamasis turtas
Finansai

UŽDUOTIS: Tai darbuotojui pavestas atlikti darbas pagal jo pareigybinius aprašus.

Užduočių pavyzdžiai

Kai kurių mokytojo pareigybinių užduočių aprašymas:

- Pasirengti pamokoms ir jas vesti, suteikiant mokiniams žinių ir įgūdžių.
- Vertinti mokinių pažangą ir pasiekimus.
- Individualizuoti ir diferencijuoti ugdomąją veiklą, padėti mokiniams spręsti jų problemas.

PAREIGOS: Tai užduočių grupė, atliekama vieno asmens organizacijoje.

Pareigybių pavyzdžiai:

Mokyklos direktorius
Vyriausiasis buhalteris
Personalo direktorius
Transporto skyriaus vadovas

KOMPANIJA/ĮMONĖ: Gaminantis prekes ir (arba) teikiantis paslaugas organizacinis juridinis vienetas, užsiimantis viena ar daugiau ekonominės veiklos rūšių vienoje ar keliose vietose ir turintis sprendimų priėmimo teisę.

Įmonių pavyzdžiai:

„Achema“
„Minijos nafta“
„Lautra Motors“
„Sanitas“
„Biovela“
„Microsoft Lietuva“
„British Airways“

PRIEDAS 8: DARBO BŪDŪ IR FORMŪ ĮVAIROVĖ – DARBINĖS VEIKLOS ALTERNATYVOS

Jei jūs manote, kad vienintelis darbo būdas yra nuolatinis darbas visą darbo dieną nuo 8 ar 9 val. ryto iki 17 ar 18 val. vakaro, jūs klystate.

Darbas visą darbo dieną. Dirbama ne mažiau nei kaip 40 val. per savaitę tam pačiam darbdaviui ar organizacijai. Toks darbo būdas labiau tenkina tuos žmones, kurie pirmenybę savo gyvenime teikia stabilumui, tvarkai, pasitikėjimui.

Darbas ne visą darbo dieną/dalinis darbas. Tai darbas mažiau nei 40 val. per savaitę. Darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, sutrumpinant darbo dieną (pamainą) ar derinant abu minėtus variantus. Jis patogus tiems, kurie turi kitų svarbių, nesusijusių su darbu, įsipareigojimų, pvz., mažų vaikų priežiūra, studijos aukštojoje mokykloje. Šios darbo formos naudojimo padidėjimas pastebimas kai kuriose srityse.

Nuotolinis darbas. Visą ar dalį darbo funkcijų darbuotojas atlieka ne darbovietėje, bet kitose jam priimtinosiose vietose, nuotoliniu būdu. Šiam darbui būdingas telekomunikacijų naudojimas ir dažnai jis vadinamas *teledarbu*. Darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra ir apskaito pats.

Dalijimasis darbu. Du darbuotojai, dirbantys vienoje darbo vietoje, abipusiu susitarimu dalijasi vieno etato darbą ir darbo dieną. Darbo pasidalijimas ypatingas tuo, kad darbuotojai turi dirbti kaip komanda, t. y. yra būtinas abiejų darbuotojų efektyvus komunikavimas, nes nuo abiejų darbuotojų bendradarbiavimo priklausys darbo rezultatai. Dažnai tokį darbą renkasi tie, kurie nori daugiau laiko skirti asmeniniam gyvenimui.

Dalintis darbu gali ne tik du darbuotojai, bet ir jų komandos. Pareigos gali būti tos pačios, bet užduotys skirtingos. Pavyzdžiui, viena komanda kuria naują projektą, o kita atsakinga už to projekto finansinę priežiūrą ir finansavimą.

Laikinis įdarbinimas. Tai laikinas nuolatinio darbuotojo, tam tikrą laiką negalinčio dirbti, pakeitimas. Toks darbas yra gera galimybė susipažinti su organizacijų aplinka, darbo specifika, įgyti darbo patirties.

Sezoninis darbas. Tai darbas, kuris dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbamas ne visus metus, o tam tikrais, ne ilgesniais kaip aštuonių mėnesių nepertraukiamais periodais-sezonais. Dažniausiai tai nekvalifikuotas darbas.

Kontraktinis įdarbinimas ir konsultavimas. Darbuotojas dirba organizacijoje ribotą laiką – iki tol, kol įgyvendinamas projektas arba atliekama užduotis. Tai gali trukti nuo kelių savaičių iki kelių metų. Poreikiui esant, jis gali būti tęsiamas. Kontraktiniai

darbuotojai dažniausiai turi aukštąjį išsilavinimą ir yra kvalifikuoti specialistai. Jie gali dirbti ir ne vienoje įmonėje ar organizacijoje.

Savarankiška veikla. Tai gali būti savarankiška komercinė, gamybinė, profesinė ar kita veikla. Tai viena iš rizikingiausių darbo formų. Dirbdami savarankiškai žmonės patys organizuoja savo darbą, sprendžia, ką dirbti, su kuo, kada dirbti. Šią darbo formą renkasi tie, kurie nori dirbti sau, nekontroliuojami, turintys idėjų ir nebijantys iššūkių.

Kokiai darbo formai jūs teikiate pirmenybę? Kokie yra jūsų darbinės veiklos prioritetai?

PRIEDAS 9: INFORMACIJA APIE MOKYMO SI GALIMYBES

Pasirinkus profesiją, kitas svarbus žingsnis yra mokymo įstaigos išsirinkimas. Turėdami žinių apie Lietuvos švietimo sistemą, jos lygius bei mokymo institucijų tipus, galėsite tikslingai rinktis mokymosi veiklas ir planuoti karjerą. Lietuvos švietimo sistema suteikia galimybių sklandžiai pereiti į skirtingo lygmens ir tipo formaliojo ugdymo programas.

Mokymosi galimybės Lietuvos aukštojo mokslo institucijose

Aukštojo mokslo institucijos skirstomos į dvi pagrindines grupes: universitetus ir kolegijas.

Studijų programos susideda iš trijų pakopų:

I pakopa. Bakalauro studijų programos. Renkamasi iš universitetų ir kolegijų siūlomų studijų programų. Baigus bakalauro studijų programą, įgyjamas bakalauro kvalifikacinis laipsnis.

II pakopa. Magistro studijų programos, siūlomos universitetų. Sėkmingai baigus šias programas, įgyjamas magistro kvalifikacinis laipsnis.

III pakopa. Doktorantūros studijos, pasirenkamos pagal mokslinių interesų sritį. Sėkmingai apgynus daktaro disertaciją, įgyjamas daktaro mokslo laipsnis.

Studijos universitetuose priskiriamos vienai iš 6 studijų sričių:

- Humanitarinių mokslų studijų sritis;
- Meno studijų sritis;
- Socialinių mokslų studijų sritis;
- Fizinių mokslų studijų sritis;
- Biomedicinos mokslų studijų sritis;
- Technologijos mokslų studijų sritis.

Mokymosi galimybės Lietuvos profesinio mokymo įstaigose

Į profesines mokyklas stoti gali asmenys, sulaukę 14 metų amžiaus. Mokymo programos – dieninės. Profesinio mokymo sistemos teikiamas tolesnio mokymosi galimybes pagal besimokančiojo įgytą išsilavinimą galima skirstyti į tris grupes:

- Asmenims, neturintiems pagrindinio išsilavinimo ir siekiantiems įgyti profesinę kvalifikaciją;
- Asmenims, turintiems pagrindinį išsilavinimą ir siekiantiems įgyti profesinę kvalifikaciją;

- Asmenims, turintiems vidurinį išsilavinimą ir siekiantiems įgyti profesinę kvalifikaciją.

Daugiau informacijos apie mokymosi galimybes Lietuvoje ir užsienyje:

<http://www.euroguidance.lt>

<http://www.aikos.smm.lt>

<http://www.karjeroscentras.eu>

<http://eac.osf.lt>

PRIEDAS 10: KO TIKISI DARBO PASAULIS IŠ JAUNŲ ŽMONIŲ?

Reikalingi įgūdžiai darbui atlikti, tinkamos kvalifikacijos yra tai, ko iš jaunų žmonių tikisi darbo pasaulis. Tačiau yra ir kitų lūkesčių. Nesvarbu, kaip gerai jaunam žmogui sekasi, jam yra būtinas darbo pasaulio gilesnis pažinimas, asmeninis tobulėjimas, reikalingas tolimesnei karjeros sėkmei.

Ar esate pasiruošę pokalbiui dėl darbo?

Norėdami gauti darbą, turite mokėti save pristatyti, įvertinti savo žinias, gebėjimus. Darbo atrankos pokalbio metu didžiausi darbdavių lūkesčiai yra rasti darbuotojų, kurie gerai pažįsta save, žino savo ateities planus ir tai, ko tikisi iš organizacijos. Darbdaviai nusprendžia, kokios jis gali duoti naudos organizacijai.

Pokalbiai dėl darbo – svarbi darbo paieškos dalis. Jie suteikia galimybę jauniems žmonėms parodyti savo žinias, gabumus ir įgūdžius. Kad pokalbiai būtų sėkmingi ir atlieptų darbdavių lūkesčius, reikia jiems gerai pasiręgti. Ruošiantis pokalbiui, svarbu surinkti kuo daugiau informacijos apie organizaciją, ūkio sektorių, būsimą darbą. Ši informacija padės jums atsakyti į darbdavio klausimus apie tai, ko jūs tikėtės iš organizacijos, kuo jai galite būti naudingi.

Jūsų ankstesnė darbo patirtis, savanoriška veikla, pomėgiai darbdaviui taip pat suteikia daug informacijos apie jus – pagal tai jis gali prognozuoti jūsų darbinę veiklą ir ateitį jo vadovaujamoje organizacijoje. Darbdaviui svarbu išgirsti apie jūsų konkrečius darbus, planus ir projektus, nes jis turi surinkti išsamią informaciją, kad padarytų teisingą sprendimą.

Darbo vietos taisyklės

Kai lankotės kokioje nors darbovietėje ir stebite darbuotojus, galite greitai pasakyti, kurie iš jų pradėjo dirbti neseniai. Tai matyti iš to, kaip jie elgiasi darbo vietoje, kaip bendrauja su darbdaviu. Darbdaviai pirmenybę teikia tiems darbuotojams, kurie žino, kaip elgtis darbo vietoje, ir kurie lengvai gali prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje.

Visada būti vienu žingsniu priekyje

Darbdaviai pirmenybę teikia kūrybingiems, rizikuojantiems ir veikliems darbuotojams. Vienas iš svarbiausių darbuotojo bruožų – iniciatyvumas, t. y. kurti naujus projektus nelaukiant, kol bus paprašytas. Visi darbdaviai nori, kad darbuotojai prisidėtų prie įmonės plėtros.

Štai kodėl yra svarbu ne laukti užduočių paskyrimo ir vykdymo, bet generuoti kūrybines idėjas. Rizikavimas ir atsakomybės prisiėmimas, kai tai būtina, vaidina svarbų vaidmenį verslo pasaulyje. Mokykloje geras mokinys yra tas, kuris reguliariai ir tinkamai atlieka namų darbus. Darbe geras darbuotojas yra tas, kuris kuria naujus projektus, pateikia kūrybinių idėjų ir žino savo pareigas bei atsakomybes.

Mokymasis, mokymasis

Mokymasis nesibaigia mokykloje ar universitete – tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Informacinėje visuomenėje ir žinių ekonomikoje žinios darosi labai svarbios. Darbo pobūdis labai sparčiai keičiasi dėl technologinių pokyčių visuose ūkio sektoriuose. Tai galioja net ir tiems darbams, kurie egzistuoja jau šimtmečius. Pavyzdžiui, gydytojas yra sena profesija, tačiau kiekvieną dieną medicina kinta dėl naujų technologijų. Gydytojų vadovai nori, kad gydytojai mokėtų dirbti su naujomis technologijomis, būtų susipažinę su naujausiais gydymo metodais ir technikomis. Todėl karjeros siekiantis asmuo turi nuolat mokytis, tobulinti savo profesines, dalykines kompetencijas ir bendruosius gebėjimus.

Svarbu suprasti mokymosi visą gyvenimą reikšmę, turėti teigiamą požiūrį į mokymąsi. Nuolatinis tobulėjimas yra vienas iš svarbių sėkmingos karjeros veiksnių.

Kompiuterinis raštingumas

Šiandien technologijos tapo visų profesijų dalimi. Vargu ar yra daug žmonių, kurie nesinaudoja kompiuteriu darbe.

Svarbią reikšmę naujosios technologijos atlieka renkant ir apdorojant informaciją. Darbo kompiuteriu įgūdžiai yra vienas iš pagrindinių darbdavio reikalavimų ir motyvų priimant naujus darbuotojus. Štai kodėl jauni žmonės turi mokytis kompiuterinio raštingumo, nesvarbu kokią profesiją jie rinktųsi.

Išsikelkite savo tikslus

Verslo/darbo pasaulis nori, kad jauni žmonės žinotų ir siektų savo tikslų. Svarbu nusistatyti savo tikslus ir žinoti ateities planus. Nes, asmuo, kuris turi savo ateities viziją ir tikslus, stengsis jų siekti, o siekdamas jų, jis ugdys save, tuo pačiu kompaniją, kurioje dirba. Asmuo, kuris turi savo planą, bus organizuotas ir darbe. Jis lengvai prisitaikys prie darbo aplinkos. Iš tiesų jauno žmogaus tikslai parodo, koks jis bus darbuotojas.

PRIEDAS 11: ASMENINIAI TIKSLAI

Kad mums gyvenime sektųsi ir išsipildytų mūsų svajonės, reikia išsikelti savo asmeninius tikslus. Mūsų svajonės išsipildo tik tada, kai jos tampa tikslais. Jei jūs galite pasakyti, koks yra jūsų tikslas, tai yra didelė tikimybė, kad tai, ko siekiate, įgyvendinsite.

Kas yra SMART tikslas?

Kaip sužinoti, ar tikslas *protingas* (angl. *smart*). Tam skirtas tikslo nustatymo S.M.A.R.T. metodas.

Tikriausiai daugeliui teko matyti šį akronimą. Iš kiekvieną tikslo požymių apibūdinančių anglišku žodžių pirmųjų raidžių yra sudarytas trumpinys SMART (S – *specific*, M – *measurable*, A – *attainable*, R – *realistic*, T – *timely*)

Tiksmai – tai kelių žemėlapiai, kurie mus veda į sėkmę. Geras tikslas turi būti konkretus ir skirtis nuo svajonės ar troškimo.

Pagrindiniai SMART tikslo bruožai:

Konkretus: jis turi būti kiek galima detalesnis.

Išmatuojamas: tai reiškia, kad bet kuriuo momentu galite pasakyti, kiek pasistūmėjote išsikeltos tikslo link.

Pasiekiamas: ar realiai įmanoma pasiekti tikslą, ar tam yra tinkamos sąlygos?

Realus: jis turi derėti su jūsų gabumais, stiprybėmis ir t. t.; jūs

Kaip savo norus paversti *protingais* tikslais?

Visi mes turime daugybę norų. Išsirinkite vieną iš savo norų. Pavyzdžiui: „Aš norėčiau, kad man sektųsi matematika“. Tai tik noras. Paverskime šį norą tikslu: „Mokslo metų pabaigoje mano matematikos pažymys bus 9. Nuo šio pirmadienio aš mokysiuosi matematiką po vieną valandą per dieną, o savaitgalį dvi valandas pasikartosiu išmoktą medžiagą. Po pirmo semestro aš įvertinsiu savo pasiekimus, o reikalui esant peržiūrėsiu mokymosi laiką“.

Detalizuotas tikslas atneš jums sėkmę. Kuo konkrečiau suformuluosite tikslą, tuo bus aiškiau, kokius veiksmus ir kaip reikės atlikti, kad jis būtų pasiektas. Detalizuotas tikslas padeda motyvuoti veiklą, nukreipti energiją reikiama linkme.

Nusistatykite savo tikslus!

Planuojant ateitį labai svarbu iškelti savo asmeninius tikslus. Viskas negali būti jūsų tikslu. Taip kaip ir bandymas pasiekti daug tikslų iš karto gali nepavykti. Taigi, pirmiausia jums reikėtų išsikelti pagrindinius tikslus. Tai gali būti tikslai, susiję su jūsų išsilavinimu, šeimos santykiais, sveikata, darbu, visuomeniniu gyvenimu ar asmeniniu

tobulėjimu. Ką jūs norėtumėte pakeisti savo gyvenime? Kaip siektinus tikslus galite įvardinti tas gyvenimo sritis, kuriomis jūs esate nepatenkinti ar norėtumėte keisti.

Išsiaiškinkite savo prioritetus ir vertybes!

Prieš nusistatydami tikslus, jūs turite išsiaiškinti savo prioritetus ir vertybes. Beveik neįmanoma pasiekti tikslo, kuris nesutampa su jūsų prioritetais ir vertybėmis. Todėl būtina išsiaiškinti vertybes, kurios jums svarbios ir jus motyvuoja.

Didelės pajamos, valdžia, patirtis, savanorystė, draugystė, gera išvaizda, atsakingumas, pagalba kitiems, pripažinimas, finansinė nepriklausomybė, žingeidumas ir t. t. gali būti jūsų vertybėmis. Sudarykite sąrašą jums svarbių vertybių. Svarbu, kad jūsų tikslas atitiktų išvardintas sąraše vertybes.

Pavyzdžiui, Jūs norite pradėti savo verslą ir tam tikslui pasiekti kuriate planą. Bet jeigu ekonominis ir socialinis saugumas yra jums svarbios vertybės, didelė tikimybė, kad jūs to tikslo nepasieksite.

Sukurkite savo veiksmų planą!

Pirmiausia pasvarstykite, kokius veiksmus turėsite atlikti, kad pasiektumėte užsibrėžtą tikslą. Jūsų ilgalaikis tikslas susideda iš keleto trumpalaikių ar vidutinės trukmės tikslų. Kiekvienas trumpalaikis tikslas yra tam tikras žingsnis galutinio tikslo link. Jums reikia nustatyti tikslų eiliškumą ir nusistatyti savo kasdienes, savaitinius ar mėnesinius tikslus.

Pavyzdžiui, Jūs norite tapti architektu ir nusprendėte to siekti. Šio jūsų pagrindinio tikslo pagalbina tikslai yra:

„Aš reguliariai lankysiu pamokas“.

„Aš mokysiuosi ... valandas per dieną“.

„Aš lankysiu paruošiamuosius architektūros kursus“.

„Aš stosis į ... universitetą“.

Tarpiniai tikslai suteikia progą pasitikrinti, kiek jūs pasistūmėjote pagrindinio tikslo link, kaip jums sekasi, su kokiomis susiduriate problemomis. Patirtis rodo, kad pasiekus vieną tikslą, lengviau siekti kitų, nes įgyjama naudingos patirties, o sėkmė sustiprina motyvaciją ir pasitikėjimą savimi.

Jūs galite apdovanoti save, jei sėkmingai pasiekėte vieną ar kitą tarpinį tikslą. Pavyzdžiui, jei gavote gerą pažymį iš fizikos, galite tai atšvęsti nueidamas į kiną ar nusipirkdamas sau dovaną.

Be to, norint pasiekti savo tikslus, galima kreiptis pagalbos ir į šeimos narius, draugus ar specialistus. Pagalbos prašymas nėra silpnumo ženklas. Jie gali jums suteikti reikalingą informaciją, pareikšti savo nuomonę apie jūsų pasiekimus. Kai mes patys vertiname save, sunku išlikti objektyviems. Kitų vertinimai leidžia mums susidaryti realų mūsų pasiekimų, tobulėjimo vaizdą.

Tikslų formulavimo principai:

- Pradėkite nuo mažų žingsnelių. Maži pasiekimai gali turėti didelės reikšmės galutiniam tikslui;
- Stenkitės suderinti savo tikslus su savo vertybėmis;
- Būkite ryžtingi. Nepasiduokite bandydami pasiekti savo tikslus. Jūs galite patirti nesėkmių, bet

SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

Sprendimų priėmimas – tai galimybė sąmoningai rinktis iš keleto alternatyvų. Tai būdas kontroliuoti savo pasirinkimus, problemas ir jas spręsti. Mes dažnai skundžiamės, kad neturime galimybės kažką keisti, kad sprendimus už mus daro kiti. Jei turėsime sprendimų priėmimo įgūdžių, puikiai patys galėsime išspręsti savo problemas ir daryti mums tinkamus pasirinkimus.

Pirmas žingsnis: „Taip, aš turiu nuspręsti dabar“

Sprendimų priėmimo procesas prasideda nuo suvokimo, kad yra situacija, kuri reikalauja vienokio ar kitokio sprendimo. Sprendimų vengimas ar jų atidėjimas gali sukelti nepageidaujamų problemų, kurias sunku bus ateityje išspręsti. Taigi, jūs turite veikti, kol nevēlu, kol galite sėkmingai valdyti situaciją.

Apibrėžiant situaciją, būtina išsiaiškinti, ką jūs galite padaryti. Pirmiausia jums reikia atsakyti į šiuos klausimus: kodėl iškilo problema ir kodėl jums reikia priimti sprendimą? Išsiaiškinti problemą ir jos priežastis yra pirmas žingsnis sprendimo priėmimo link.

Koks mano tikslas?

Jums bus lengviau parengti veiksmų planą sprendimui priimti, jei aiškiai suformuluosite savo tikslus. Tikslų aiškumas ir suvokimas padės priimti geriausią sprendimą iš visų galimų alternatyvų.

Pavyzdžiui, kai jūs renkatės profesiją, jūs turite išsiaiškinti, koks darbas jus tenkintų ateityje. Jūs turite atsakyti į klausimus, koks tai būtų darbas, kokia darbo vieta, su kuo jūs norėtumėte dirbti ir pan.

Savo vertybių apibrėžimas, žinojimas, kas yra svarbu gyvenime, taip pat padės priimti geriausią sprendimą. Sprendimas, kuris nederina su jūsų vertybėmis, nebus jums priimtinas. Ateityje yra tikimybė gailėtis to, kad jį priėmėte.

Kokie yra mano pasirinkimai?

Sunkiausia priimti sprendimą yra tada, kai turime daug pasirinkimo galimybių. Kartais jų būna per daug, o kartais turite tik dvi alternatyvas, kurios atrodo labai panašios. Pirmiausia reikia išanalizuoti visas alternatyvas. Jei jų turite labai daug, kai kurias iš jų galima atmesti. Tuomet surašykite visų alternatyvų privalumus ir trūkumus. Tai padės lengviau apsispręsti priimant vieną ar kitą sprendimą.

Pabandykite panaudoti metodą „Privalumai ir trūkumai“.

Pateikiamas pavyzdys: „Ar man pirkti naują automobilį?“

Privalumai	Trūkumai
Patogesnis	Didelės įmokos
Mažesnės degalų sąnaudos	Didesnės draudimo išlaidos
Talpesnis	Reikia skirti papildomai laiko jo paieškai ir pirkimui
Saugesnis	Gali užtrukti seno automobilio pardavimas
Pigesnis techninis aptarnavimas	
5 privalumai	4 trūkumai

Jūs galite naudoti šį metodą visais atvejais, kai reikia nuspręsti ir pamatyti sprendimo rezultatus. Karjeros sprendimų priėmimo procese bus daug pasirinkimų. Profesijų tyrimai ir kai kurių iš profesijų atmetimas palengvins sprendimų priėmimą naudojant „Privalumų ir trūkumų“ techniką.

Ar esate pasirengę daryti sprendimus?

Pasirinkę geriausią sprendimą, pasitikrinkite dar kartą jo tinkamumą. Ar jūsų pasirinkimas sutampa su jūsų vertybėmis ir tikslais? Ar priimto sprendimo rezultatai padės pasiekti norimą tikslą? Jei visi jūsų atsakymai yra „taip“, tuomet pats laikas pradėti veikti.

Priėmus tinkamą sprendimą, sprendimų priėmimo procesas nėra galutinai užbaigtas. Visų pirma, jei jūsų sprendimas daro įtaką aplink esantiems žmonėms, jūs turite juos apie tai informuoti. Savo šeimos nariams ar draugams turite paaiškinti savo sprendimų priėmimo priežastis ir rezultatus. Be to, visi didieji sprendimai turi ir mažesnių sprendimų.


Pavyzdžiui, jūs nusprendėte pasirinkti kompiuterinę inžineriją. Kurį universitetą jūs pasirinksite, kokiame mieste norėtumėte gyventi? Šie klausimai – tai mažesni sprendimai, kurie formuoja jūsų pagrindinį sprendimą.

Tačiau reikia atsiminti, kad bet kuris mūsų sprendimas yra geras tik esamomis sąlygomis, o joms pakitus, atsiradus naujoms galimybėms, vėl teks ieškoti geresnio ar tiesiog kito sprendimo.

PRIEDAS 12: KĄ AŠ NORIU PASIEKTI?

Mano svajonės:
Mano karjeros tikslai:
Kokioje aukštojoje mokykloje aš mokysiuosi?
Kur/ką aš dirbsiu ateinančius dešimt metų?
Mano gyvenimo tikslas:
Įgūdžiai, kuriuos aš noriu tobulinti/įgyti:

PRIEDAS 13: MANO PIRMAS TIKSLAS

<p><u>Mano tikslas:</u></p>	<p><u>Kodėl siekiu šio tikslo?</u></p>
<p><u>Tikslo realizavimo žingsniai:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 	<p><u>Terminas:</u></p>
<p><u>Reikalingi ištekliai (pinigai, laikas, priemonės ir t. t.)</u></p>	
<p><u>Tikslo pasiekimo data:</u></p>	

SAVARANKIŠKOS VEIKLOS

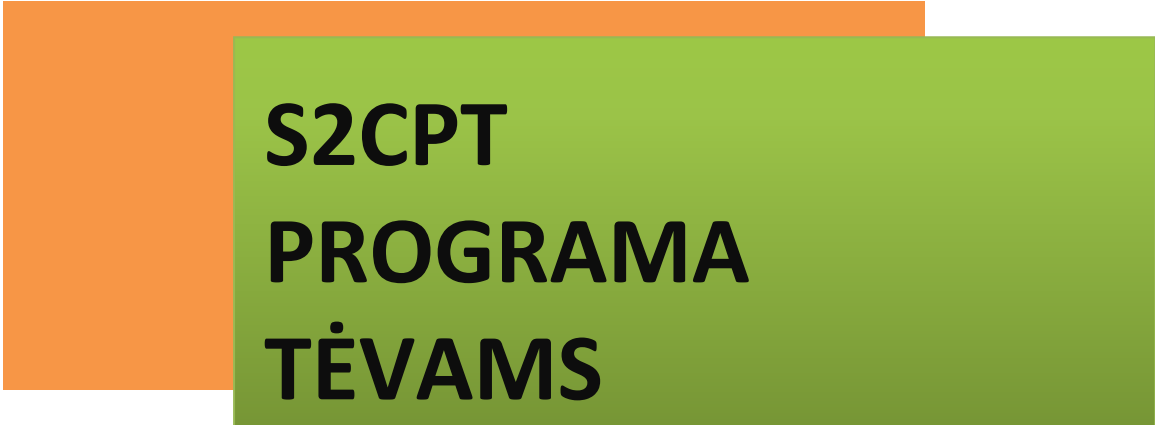
Kiekvienas mokinys turi skirtingus karjeros valdymo poreikius. Šiame projekte mes stengėmės parengti programą, kuri aprėptų įvairius mokinių karjeros planavimo poreikius. Šalia veiklų, kurios yra įtrauktos į mokinių mokymo programą, papildomai parengėme 44 veiklas, kurių tikslas – suteikti mokiniams daugiau žinių apie darbo pasaulį, plėtoti sprendimų priėmimo, savęs pažinimo įgūdžius.

Žemiau pateikiamas veiklų sąrašas. Mokinių mokymo programoje papildomos veiklos pateikiamos kiekvienos mokymų dalies pabaigoje. Pavyzdžiui, mokymai Nr. 2 yra skirti įgūdžių ir vertybių atpažinimui, jų įtaka karjeros planavimo procesui. Šių mokymų aprašo pabaigoje yra pažymima, kad: „Šių mokymų metu taip pat galima atlikti veiklas Nr. 10, 12, 13, 15 ir 20, kad būtų išsiaiškinti mokinių gabumai, įgūdžiai, stiprybės ir t. t. bei jų įtaka karjeros planavimui“. Mes šias veiklas vadiname savarankiškais, kadangi jos gali būti atliekamos savarankiškai namuose ir, reikalui esant, aptariamoms individualiai ar grupėje su konsultantu ar mokytoju. Pagrindinis savarankiškų veiklų tikslas yra padėti mokiniams, kuriems reikia daugiau pagalbos. Atlikdami veiklas savarankiškai mokiniai gali save geriau pažinti. Dėl šios priežasties savarankiškas veiklų atlikimas labiau tinkamas dvejojantiems, neapsisprendusiems mokiniams. Be to, daugelyje mokyklų trūksta laiko visos programos išdėstymui grupinių susitikimų metu. Dažnai programos vykdymui gana sudėtinga surinkti visus mokinius tuo pačiu metu. Savarankiškų veiklų dėka konsultantai, mokytojai gali padėti mokiniams jų karjeros planavimo procese ne tik pamokų metu.

Visos savarankiškos veiklos yra patalpintos CD, kuris pateikiamas knygos pabaigoje. Jūs galite pasirinkti mokiniams tinkamas veiklas iš CD ir jas atlikti klasėje ar paprašyti mokinių jas atlikti savarankiškai namuose.

S2CPT VEIKLŲ SĄRAŠAS

1 Vizitinė kortelė.	23. Lyčių darbo vertybių prioritetai.
2. Rasti asmenį, kuris...	24. Marija ir Tomas.
3. Ugdymo karjerai pradžia.	25. Pagiriamasis žodis.
4. Žaidimas "prioritetai"	26. Trijų minučių eksperto kalba.
5. Aktyvus klausymas.	27. Asmens, dirbančio svajonių darbą ar besimokančiojo, diena.
6. Žaidimas „Vakarėlis“.	28. Išvykos į įmones.
7. Mokymosi stiliai.	29. Asmeninių savybių, reikalingų sėkmingai darbinei veiklai, identifikavimas.
8. Karjeros konsultantas vienam kartui.	30. Mano žinios apie darbo rinką.
9. Karjeros pasirinkimo situacijos analizė.	31. Vienos dienos darbinė praktika.
10. Mano neatpažinti talentai.	32. Pasiruošimas darbinei praktikai.
11. Mano šeimos profesijų medis.	33. Karjeros tyrimai.
12. Piešiu savo paveikslą.	34. Komandinis darbas.
13. Gyvenimo linija.	35. Savaitės veiklų planas.
14. Privalumų ir trūkumų sąrašas.	36. Gyvenimo aprašymo rengimas.
15. Mano lūkesčiai.	37. Sprendimų priėmimas.
16. Ideali darbo aplinka.	38. Scenarijų kūrimas.
17. Mano svarbiausios vertybės	39. Galutinis scenarijus.
18. Mano karjeros aplankas.	40. Mano tolima ir artima ateitis.
19. Vertybės... Kas tau yra svarbu?	41. Karjeros kelio kliūtys.
20. Kodėl esu ypatingas?	42. Karjeros kelio planas.
21. Man tinkanti karjera.	43. Trumpalaikiai ir ilgalaikiai tikslai.
22. Moteriškos profesijos. Vyriškos profesijos.	44. Sėkmės knyga.



**S2CPT
PROGRAMA
TĒVAMS**

IVADAS

Tēvų vaidmuo vaikų karjeros planavimo procese yra labai svarbus. Jie gali padėti vaikams priimti pirminius ateities sprendimus, paskatinti atrasti ir ugdyti asmeninius interesus ir gebėjimus, priartinti vaikų lūkesčius prie realybės. Taip pat svarbu, kad tėvai nepamirštų pasinaudoti karjeros konsultanto teikiamomis paslaugomis, nes būtent jis turi žinių ir patirties, kuri reikalinga supažindinant jaunas žmones su darbo pasauliu, padedant įveikti galimas kliūtis planuojant karjerą, įvertinant vaiko interesus bei įgūdžius, nustatant strateginius veiksmus.

S2CPT sistema apjungia bendram darbui visas tris grupes: vaikus, tėvus ir konsultantus, mokytojus jaunam žmogui renkantis karjeros kelią. Pastovus ir produktyvus karjeros konsultantų, mokytojų, vaikų bei tėvų bendradarbiavimas, tinkamų priemonių bei metodų taikymas padeda įveikti sunkumus, kurių kartais pasitaiko planuojant vaiko karjerą.

PROGRAMOS TEMOS

1. S2CPT PROJEKTO PRISTATYMAS
2. APIE CPT TESTĄ IR PROGRAMĄ MOKINIAMS
3. SAVARANKIŠKI KARJEROS PLANAVIMO ŽINGSNIAI
4. KARJEROS PLANAVIMAS IR MOKYMOSI STILIAI
5. ŠIUOLAIKINĖS DARBINĖS VEIKLOS TENDENCIJOS
6. BENDRAVIMAS SU SAVO VAIKU
7. PAGALBA VAIKAMS KARJEROS PLANAVIMO PROCESĖ

TIKSLAI:

1. Pristatyti S2CPT projektą tėvams;
2. Pateikti informaciją tėvams apie CPT testą;
3. Supažindinti tėvus su programa mokiniams;
4. Suteikti informacijos tėvams apie karjeros planavimo procesą;
5. Suteikti informacijos tėvams apie mokymosi stilius;
6. Supažindinti tėvus su šiuolaikinėmis darbinės veiklos tendencijomis;
7. Suteikti žinių apie bendravimo su vaikais ypatumus;
8. Patarti tėvams, kaip padėti vaikams planuojant jų karjerą: karjeros planavimo galimybės ir būdai.

PROGRAMOS PLANAS

Mokymų tema Nr.1: S2CPT projekto pristatymas

Trukmė: 1 val.

Turinys: pristatoma bendra informacija apie S2CPT projektą. Galima naudoti priedą Nr 1.

Pagrindinės pristatymo temos:

- projekto tikslai ir uždaviniai;
- ankstesnis CPT projektas;
- projekto partneriai;
- projekto veiklos ir eiga;
- CPT testavimo įrankis;
- mokymų programa mokiniams.

Mokymų tema Nr.2 : Karjeros valdymas ir planavimas

Trukmė: 2 val.

Turinys: pateikiama bendra informacija apie karjeros valdymą ir planavimą. Galima naudoti priedą Nr 2.

Pagrindinės pristatymo temos:

- Karjeros planavimo procesas;
- Atliekamos kelios veiklos, susijusios su karjeros planavimu ir valdymu. Veiklų skaičius ir formos gali keistis pagal poreikį. Susitikimo metu naudojamos mokinių programos veiklos, kurios turi būti pritaikytos tėvams.

Mokymų tema Nr.3 : Mokymosi stiliai.

Trukmė: 1, 5 val.

Turinys: pateikiama bendra informacija apie mokymosi stilius. Galima naudoti priedą Nr. 2. Pagrindinės pristatymo temos:

- Mokymosi stiliai;
- Mokymosi stilių įtaka akademiniams pasiekimams mokykloje ir profesinei veiklai;
- Atliekamos kelios veiklos, susijusios su mokymosi stiliais. Veiklų skaičius ir formos gali keistis pagal poreikį. Susitikimo metu naudojamos mokinių programos veiklos, kurios turi būti pritaikytos tėvams.

Mokymų tema Nr.4: Šiuolaikinės darbinės veiklos tendencijos.

Trukmė: 1 val.

Turinys: pateikiama bendra informacija apie darbinės veiklos tendencijas. Galima naudoti priedą Nr. 3.

Pagrindinės pristatymo temos:

- Kintantis darbo pasaulis;
- Darbdavių lūkesčiai;
- Ateities profesijos.

Mokymų tema Nr.5: Bendravimas su savo vaiku ir pagalba vaikams karjeros planavimo procese.

Turinys: pateikiama bendra informacija apie bendravimą su savo vaikais ir pagalba jiems karjeros planavimo procese. Galima naudoti priedus Nr. 4 ir Nr. 5.

Pagrindinės pristatymo temos:

- Bendra informacija apie bendravimą;
- Bendravimas su jaunais žmonėmis;
- Tėvų vaidmuo karjeros planavimo procese;
- Atliekamos kelios veiklos, susijusios su bendravimu. Veiklų skaičius ir formos gali kisti pagal poreikį. Susitikimo metu naudojamos mokinių programos veiklos, kurios turi būti pritaikytos tėvams.

PRIEDAS 1: APIE S2CPT PROJEKTĄ

S2CPT – Karjera prasideda mokykloje: mokinių ugdymo karjerai metodologija, naudojant profesinių interesų nustatymo testą (CPT). (angl.S2CPT – FROM SCHOOL TO CAREER: A METHODOLOGY FOR A STUDENT-CENTRIC CAREER GUIDANCE BY USING CAREER PATH TEST (CPT))

Daugelis Europos Sąjungos jaunų piliečių neturi galimybių įgyti tinkamą išsilavinimą ir gauti reikiamas profesinio konsultavimo paslaugas. Vienas iš Lisabonos strategijos tikslų – sudaryti sąlygas naujų galimybių atsiradimui kuriant naujas ir geresnes darbo vietas bei mažinant socialinę atskirtį. Siekiant šių tikslų būtina sukurti veiksmingas ugdymo karjerai metodikas, orientuotas į jaunimo, kaip būsimos darbo jėgos, užimtumo užtikrinimą. Kopenhagos deklaracija (2002) taip pat atkreipia dėmesį į profesinio informavimo ir konsultavimo svarbą visuose švietimo lygmenyse Europos Sąjungos šalyse.

S2CPT projekto tikslas yra sukurti ugdymo karjerai įrankį, kuris galėtų būti naudojamas kaip atskira ar papildoma priemonė teikiant profesinio konsultavimo paslaugas mokykloje. Projekto požiūris, orientuotas į mokinį, ir internete patalpinta medžiaga suteiks mokiniams galimybę įgyti daugiau žinių apie save ir savo profesinį kryptingumą.

S2CPT remiasi anksčiau sukurtu įrankiu – CPT (angl. *Career Path Test*, liet. *Karjeros kelio testas*). Naujame projekte yra suteikta galimybė kur kas didesniai mokinių skaičiui iš atokesnių šalies regionų naudotis šiuo įrankiu, o konsultantams ir mokytojams – galimybė padėti jaunimui karjeros planavimo procese.

S2CPT – tai globali testavimo sistema, skirta bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams. Jauniems žmonėms siūloma savarankiškai nusistatyti savo asmenybės tipą, profesinį kryptingumą, mokymosi stilių ir t. t. Tačiau pagrindinis projekto privalumas – galimybė sukurti įrankį, internetinėmis priemonėmis paremtą ugdymo karjerai sistemą, kuri suteiks galimybę mokiniams pradėti kurti savo profesinio kelio paveikslą jau mokykloje.

Ko tikimasi iš šio projekto?

- Mokiniai gebės pasirinkti profesiją ir reikalingą studijų programą, atsižvelgdami į savo asmenines savybes, gebėjimus, interesus;
- Jie taip pat bus mokomi, kaip planuoti savo darbinę veiklą po mokyklos baigimo ir būti aktyviems darbo rinkoje;
- Tėvai, mokyklos karjeros konsultantai, mokytojai, įgiję žinių apie karjeros planavimą, galės efektyviau padėti mokiniams šiame procese.

Ką S2CPT siūlo?

S2CPT siūlo ugdymo karjerai priemones, kuriomis gali naudotis mokiniai, konsultantai, mokytojai, mokyklos ir tėvai bei globėjai.



MOKINIAMS

Planuojate profesinę karjerą?

Savęs vertinimo rezultatus, kurie suteiks galimybę patiems valdyti savo karjerą, holistiškai suvokti karjeros planavimo procesą bei imtis veiksmų, padėsiančių jums priimti tinkamus sprendimus karjeros planavimo procese.



KONSULTANTAMS / MOKYTOJAMS / MOKYKLOMS

Ugdote mokinius profesinei karjerai?

Metodinę medžiagą, kuri sukurta naudojant aktyvius ugdymo karjerai mokymo metodus ir mokymų vadovą kaip naudoti/taikyti projekto sukurtus produktus. Metodinė medžiaga gali būti naudojama kaip papildoma priemonė teikiant profesinio orientavimo paslaugas mokiniams.



TĖVAMS/GLOBĖJAMS

Padedate savo vaikui karjeros planavimo procese ?

Mokymų programą, kuri suteiks žinių kaip padėti vaikams jų karjeros planavimo procese ir kaip su jais bendrauti jų paauglystės laikotarpiu.

PARTNERIŲ ORGANIZACIJOS

Lenkija

- **Spoleczna Akademia Nauk (Projekto koordinatorius)**

Turkija

- **Bahcesehir University**
- **Local Authority of Education of Istanbul**

Ispanija

- **Associació Catalana De Formació Polivalent Aplicada (BAOBAB)**

Austrija

- **Analyse, Beratung, interdisziplinäre Forschung (abif)**

Lietuva

- **Jaunimo karjeros centras (JKC)**

ANKSTESNIS CPT PROJEKTAS

S2CPT – tai naujovių perkėlimo projektas, kuris buvo vykdomas pritaikant ir integruojant CPT (angl. *Career Path Test*) projekto medžiagą. CPT projekto tikslas buvo sukurti veiksmingą ugdymo karjerai įrankį bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams, kuris padėtų užkirsti kelią nedarbui ar klaidingam profesijos pasirinkimui. Projektas vykdytas nuo 2008 m. iki 2010 m.

Projekto metu buvo sukurtas įrankis, padedantis įvertinti mokinių profesinį kryptingumą ir mokymosi stilius. Taip pat buvo parengtos mokymų programos tėvams ir mokiniams. Daugiau informacijos apie projektą rasite www.cpteu.com

CPT TESTAS

- CPT remiasi Dž. Holando RIASEC modeļu ir Dunn & Dunn mokymosi stiliju modeļu.
- CPT nustato dominuojančių profesinių interesų tipą (trijų raidžių sumarinį kodą) ir jam tinkančias profesijas, kurios dera su mokinio interesais, polinkiais, asmeninėmis savybėmis.
- CPT taip pat atskleidžia mokiniui tinkamiausius mokymosi būdus ir padeda mokiniams bei jų tėvams kurti mokymosi aplinką, atsižvelgiant į mokinio teikiamą pirmenybę vienam ar kitam mokymosi stiliui.
- Atlikę CPT testą, mokiniai sužinos savo profesinį kryptingumą, įgūdžius, savo stipriąsias bei silpnąsias puses, tinkamiausią darbo aplinką, mokymosi stilius ir profesijas, kurios dera su jų asmeninėmis savybėmis.
- Naujai S2CPT testo versijai parengti buvo išanalizuotas ankstesnio CPT testo patikimumas ir pagrįstumas. Po analizės klausimų skaičius sumažėjo iki 96 (42 profesinio kryptingumo ir 54 mokymosi stilijų).

MOKYMŲ PROGRAMOS

- Karjeros planavimo mokymų programa mokiniams padės jiems apsispręsti priimant ateities karjerai reikalingus sprendimus ir padės įgyti visą gyvenimą trunkančio karjeros valdymo gebėjimus ir įgūdžius.
- Mokymų programa tėvams suteiks pagrindinių žinių apie karjeros planavimą ir pagalbą vaikams profesijos pasirinkimo procese.

SAVARANKIŠKI KARJEROS PLANAVIMO ŽINGSNIAI

- S2CPT projekte savarankiškam karjeros planavimui skiriamas didelis dėmesys. Kai kurias veiklas mokiniai gali savarankiškai atlikti namuose. Šias veiklas, atsižvelgiant į poreikį, galima aptarti atskirai arba susitikimų metu. Atlikdami veiklas savarankiškai mokiniai gali save geriau pažinti. Dėl šios priežasties savarankiškas veiklų atlikimas labiau tinkamas dvejojantiems, neapsiprendusiems mokiniams. Mokiniai, atlikę savarankišką veiklą, gali ją aptarti su karjeros konsultantais ar mokytojais.

PRIEDAS 2: KAS YRA KARJEROS PLANAVIMAS?

Karjeros planavimas – tai nuolatinis procesas, kuris prasideda jau mokykloje ir trunka visą gyvenimą. Tai sąmoningas procesas, kuris leidžia mokiniams priimti ir įgyvendinti faktine informacija paremtus realius sprendimus dėl savo karjeros pasirinktoje profesijoje ir valdyti pokyčius ateityje. Karjeros planavimas susideda iš tam tikrų etapų: savęs pažinimo, profesijų ir mokymosi galimybių tyrimo, sprendimų priėmimo.

Kuo karjeros planavimas gali padėti jūsų vaikui?

- Apsispręsti, kokią profesiją rinktis;
- Nustatyti, kokių įgūdžių reikia norimai profesijai;
- Sužinoti, kur šią profesiją įgyti.

1. Savęs pažinimas

Savęs pažinimo etapas paremtas savęs ir savo galimybių pažinimu, savo interesų, įgūdžių, vertybių, asmeninių savybių, tikslų nustatymu. Tai pirmas žingsnis, kurį žengia mokinys, mokydamasis planuoti savo karjerą. Tai kartu ir vienas sunkiausių karjeros planavimo etapų.

Bandydami atsakyti į žemiau pateiktus klausimus jauni žmonės gali nustatyti savo prioritetus, vertybes, įgūdžius, interesus ir lūkesčius:

- Kokie mano ateities lūkesčiai?
- Kokios yra mano interesus ir gebėjimus atitinkančios profesijos?
- Kokioje aplinkoje aš noriu dirbti?
- Ar turiu pakankamai žinių apie profesijas?
- Ką aš mėgstu veikti?
- Kokie akademiniai dalykai man patinka ir gerai sekasi?
- Kurias asmenines savybes aš dar turiu tobulinti? Kokios mano savybės mane tenkina?
- Ką aš darau gerai?
- Kokį mane pažįsta kiti?
- Ar aš pažįstu save? Kaip aš save apibūdinčiau?

Tėvai bei draugai gali padėti atsakyti mokiniams į šiuos klausimus. Kitas būdas geriau pažinti save yra patikimų, profesionalų pateikiamų asmenybės klausimų pildymas. Psichologiniai asmenybės bruožų tyrimo klausimynai padeda nustatyti žmogaus interesus ir gebėjimus, apie kuriuos jis galbūt nežinojo. Tačiau vien jais pasikliauti nereikėtų, nes kartais atsakinėdami į klausimus mes daugiau sužinome apie tokius, kokiais norėtume būti, bet ne tokius, kokiais esame. Dažnas esame linkę nepastebėti tų savo bruožų, kurie prieštarauja mūsų susiformavusiam įvaizdžiui.

2. Profesijų ir mokymosi galimybių tyrimai

Profesijų tyrimas – tai antras karjeros planavimo etapas, kurio svarba diena iš dienos didėja. Kasmet atsiranda vis naujų profesijų, o senosios nyksta. Taip pat dažnai keičiasi jų pobūdis ir turinys. Vadinasi, pažintis su profesijų pasauliu yra būtina, kad būtų praplėstos pasirinkimo galimybės ir išsirinkta geriausia profesija iš kelių tūkstančių.

Yra daug būdų, kaip atlikti išsamų tyrimą ir teisingai priimti sprendimą dėl būsimos profesijos. Tai profesijų aprašų leidiniai, kuriuos galima rasti bibliotekose ar karjeros centruose. Dauguma jų yra laisvai prieinami internete. Be leidinių ir interneto šiame etape daug gali padėti ir aplinkiniai žmonės: karjeros konsultantai, mokytojai, šeimos nariai, draugai, kaimynai, turintys patirties tam tikrame darbe. Tik kalbantis su žmonėmis galima gauti naujausią informaciją iš „įvykių vietos“, o būtent tai ir padės geriau suvokti darbo bei mokymosi pasaulį.

Tyrinėjant profesijas reikėtų susipažinti su tų profesijų darbo specifika. Tyrinėti reikia ne tik žinomas ir populiarias profesijas ar darbus. Pirmame tyrimų etape mokiniai turėtų susipažinti su kuo daugiau profesijų, kad jų pasirinkimas būtų tikslesnis ir tinkamesnis.

Tyrinėjant profesijas bei darbus būtina sužinoti apie:

- Reikalingą išsilavinimą;
- Reikiamą kvalifikaciją;
- Darbo sritis;
- Darbo pobūdį, specifiką;
- Darbo sąlygas;
- Įsidarbinimo galimybes.

Išsami, iš įvairių šaltinių surinkta informacija yra svarbi norint priimti gerą sprendimą, kuris padėtų įgyvendinti karjeros viziją.

3. Sprendimų priėmimas

Apibendrinus karjeros galimybių tyrinėjimus, būtina įvertinti kiekvieną savo pasirinkimą. Karjeros sprendimai dažnai yra patys svarbiausi gyvenime, nuo jų vėliau priklauso visi kiti konkretesni sprendimai, susiję su įvairiomis mūsų gyvenimo sritimis. Prieš priimant karjeros sprendimus ir bandant identifikuoti norimą darbą pirmiausia reikia įvertinti tikruosius savo norus, gebėjimus, vertybes bei asmeninius bruožus, įvertinti, ar jie atitinka norimą profesiją ar darbą. Tuomet galima nustatyti karjeros tikslus. Mokiniai turėtų sau užduoti tokius klausimus: ką man reikėtų studijuoti, kokiose srityse turėčiau tobulintis, kokiuose mokymuose turėčiau dalyvauti?

KAS YRA MOKYMASIS?

Svarbiausias mokymosi bruožas – nuolatinis savęs ugdymas. Tai, ką jau išmokome, galime pakeisti nauju mokymusi. Mokymasis – tai bandymų ir klydimų procesas, kuris veda asmens tobulėjimo, jo žinių gilinimo, informacijos įsisavinimo link. Mokymasis praturtina ir veda į priekį kiekvieną žmogų, jį keičia ir tobulina. Mokymasis

dažniausiai pagrįstas jau turimomis žiniomis: taip mes naują medžiagą integruojame į turimas žinių struktūras.

KODĖL MES MOKOMĖS?

- Kad patenkintume savo poreikius;
- Kad įgyvendintume savo tikslus;
- Kad įveiktume abejones ir darytume atradimus;
- Kad sugebėtume konkuruoti;
- Kad išnaudotume savo potencialą.

KOKIE YRA MOKYMOŠI STILIAI?

Visi mokosi skirtingai!

Mokymasis mokytis yra vienas iš svarbiausių raktų į sėkmę. Kad mokymasis būtų efektyvus, svarbu sugebėti tinkamai valdyti mokymosi procesą. Privalu žinoti, kaip mokytis, kad būtų galima išmokti geriau. Dažnai mokymosi sunkumų atsiranda dėl to, kad nežinoma, koks yra žmogaus mokymosi stilius.

„Mokymosi stilius yra būdas, kuriuo asmuo geriausiai sukaupia dėmesį, apdoroja, įsimena ir pritaiko naują ir svarbią informaciją“. (Dunn&Dunn)

- Mokymosi stilius gali kisti laikui bėgant.
- Kiekvieno šeimos nario mokymosi stilius gali būti skirtingas.
- Nėra blogesnio ar geresnio mokymosi stiliaus – yra tinkamas ar netinkamas.
- Mokiniai dažnai „susikerta“ veikiami streso. Bet stresas ir nerimas sumažėja ir jiems geriau sekasi, kai mokymas atitinka jų mokymosi stilių.
- Mokytojai taip pat turi savo mokymosi stilius.
- Patikimo ir veiksmingo testo naudojimas mokymosi stiliams nustatyti suteiks galimybę geriau įsisavinti žinias.
- Mokymosi motyvacija didėja, kai mokymasis suderinamas su asmens mokymosi stiliumi.
- Skirtingos mokymosi aplinkos, būdai ir metodai tinka skirtingiems mokymosi stiliams.
- Visi turi savo stipriąsias puses, bet visų jos yra skirtingos.
- Žmonių mokymosi ypatumus galima nustatyti.
- Statistiškai įrodyta, kad mokiniams sekasi geriau mokytis, jei mokymosi aplinka, žinių pateikimo būdai ir metodai dera su jų individualiu mokymosi stiliumi.

Profesijos pasirinkimas ir mokymosi stilius

Mokymosi stilius daro įtaką ne tik asmens akademiniam pasiekimams ir mokymosi galimybėms, bet taip pat vaidina ir svarbų vaidmenį darbinėje veikloje. Darbo aplinka, kuri nesiderina su mokymosi stiliumi, gali mažinti motyvaciją darbui ar jo efektyvumą.

Renkantis profesiją reikia atsižvelgti į toliau pateiktas pastabas dėl mokymosi stiliaus svarbos:

- **Darbo aplinka.** Fizinė darbo aplinka turi įtakos motyvacijai dirbti ir atliekamo darbo kokybei bei sėkmei. Tiems, kuriems patinka dirbti vieniems, tylioje aplinkoje, bus sunku adaptuotis grupinio darbo reikalaujančiame darbe ir bendroje erdvėje su kitais. Kita vertus, tiems, kuriems yra svarbi patogi darbo aplinka, pastovus sėdėjimas prie darbo stalo gali sumažinti jų darbo efektyvumą.
- **Darbo užduočių atlikimas.** Atsižvelgiant į kiekvieno asmens mokymosi stilių, svarbu žinoti, ar atsakomybė už atliktą darbą priklauso jums, ar ne, ar yra nustatyti terminai tam tikram darbui atlikti. Vieniems bus sunku prisiderinti prie lanksčių darbo valandų, nereglamentuoto laiko planavimo, o kitiems nepatiks, kai taisyklės ir darbai bus nustatomi vien tik jų vadovų, jiems norėsis daugiau veiksmų laisvės.
- **Asmeninės savybės.** Bendravimas su kolegomis ar vadovais, kurių mokymosi stiliai skiriasi nuo jūsų, gali būti sudėtingas. Tačiau beveik neįmanoma bus dirbti tik su tais, kurių mokymosi stiliai yra tokie patys kaip ir jūsų. Todėl yra svarbu pažinti save ir savo mokymosi stilių. Tokiu būdu, kai iškils nesutarimų su bendradarbiais, reikėtų išsiaiškinti, kaip būtų galima tolerantiškai panaikinti tuos mokymosi stilių skirtumus ir atlikti kai kuriuos savo darbo stiliaus pakeitimus.

PRIEDAS 3: ŠIUOLAIKINĖS DARBINĖS VEIKLOS TENDENCIJOS

1. Darbo jėgos senėjimas ir vyresnio amžiaus darbuotojai

Įšėjimo į pensiją laikas kinta, nes vyresnio amžiaus darbuotojai tęsia darbinę veiklą ir sulaukę 60-ties, 70-ties ar net 80-ties metų dėl finansinių, asmeninių ar karjeros priežasčių. Kai kurie demografiniai duomenys rodo, kad daugelyje pramonės šakų trūksta jaunų darbuotojų, kurie galėtų pakeisti išeinančius vyresnio amžiaus asmenis. Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei daugelis žmonių ir fiziškai yra pajėgūs dirbti ilgiau.

2. Skirtingų kartų darbo jėga

Ypatingas dėmesys skiriamas tam, kad būtų suprasta skirtingų kartų darbo jėga ir atkreipiamas dėmesys į tai, kaip darbuotojų lūkesčius atitinka jų darbo stilius – sakoma, kad jaunesnio amžiaus darbuotojai nebenori dirbti taip, kaip dirba vyresnio amžiaus asmenys, nes turi skirtingą tinkamos darbo aplinkos viziją.

3. Pervargęs ar tik iš dalies dirbantis?

Nors kai kurie asmenys neturi pakankamo darbo krūvio, daugelis profesionalių darbuotojų skundžiasi per dideliu darbo krūviu, viršvalandžiais ir laiko stoka sveikai gyvensenai ar pietums su šeima. Tyrimai rodo, kad darbuotojai dažnai vengia nedarbingumo lapelių ligos atveju ir dažnai nepanaudoja viso atostogoms skirto laiko.

4. Talentingų darbuotojų išsaugojimas

Kad gerėtų darbo produktyvumas ir psichologinis darbo klimatas, svarbu samdyti ir išlaikyti talentingus darbuotojus. Novatoriški darbdaviai įgyvendina metinių ar ilgesnių nei įprastai atostogų programas, darbo vietose įrengia kūdikių maitinimo kambarius ar net suteikia galimybę į darbą atvykti su kūdikiu.

5. Technologijų įtaka darbinei veiklai

Technologijos, kurios turėjo įtakos mūsų darbui ir šeimos gyvenimui, lėmė ribos tarp darbo ir namų išnykimą bei 24/7 globalios ekonomikos atsiradimą.

6. Sveikatingumas ir sveikatos priežiūra kainuoja

Didėjančios išlaidos sveikatos apsaugai paskatino darbdavius atkreipti dėmesį į darbuotojų sveikatinimą, mat juk sveikiems darbuotojams reikia mažesnių sveikatos priežiūros išlaidų. Taip atsirado treniruokliai, jogos užsiėmimai, sveikatos patikrinimai, apmokamos nedarbingumo dienos ir paskata laikytis sveikos gyvensenos principų.

Šaltinis: <http://wfnetwork.bc.edu>

KO DARBO PASAULIS TIKISI IŠ JAUNŲ ŽMONIŲ?

Reikalingi įgūdžiai darbui atlikti, reikiamos kvalifikacijos yra tai, ko iš jaunų žmonių tikisi darbo pasaulis. Tačiau yra ir kitų lūkesčių. Nesvarbu, kaip gerai jaunam žmogui sekasi, jam yra būtinas darbo pasaulio gilesnis pažinimas, asmeninis tobulėjimas, reikalingas tolimesnei karjeros sėkmei.

Ar esate pasiruošę pokalbiui dėl darbo?

Norėdami gauti darbą, turite mokėti save pristatyti, įvertinti savo žinias, gebėjimus. Darbo atrankos pokalbio metu didžiausi darbdavių lūkesčiai yra rasti darbuotojų, kurie gerai pažįsta save, žino savo ateities planus ir tai, ko tikisi iš organizacijos. Darbdaviai nusprendžia, kokios jis gali duoti naudos organizacijai.

Pokalbiai dėl darbo – svarbi darbo paieškos dalis. Jie suteikia galimybę jauniems žmonėms parodyti savo žinias, gabumus ir įgūdžius. Kad pokalbiai būtų sėkmingi ir atlieptų darbdavių lūkesčius, reikia jiems gerai pasiręngti. Ruošiantis pokalbiui, svarbu surinkti kuo daugiau informacijos apie organizaciją, ūkio sektorių, būsimą darbą. Ši informacija padės jums atsakyti į darbdavio klausimus apie tai, ko jūs tikėtės iš organizacijos, kuo jai galite būti naudingi.

Jūsų ankstesnė darbo patirtis, savanoriška veikla, pomėgiai darbdaviui taip pat suteikia daug informacijos apie jus – pagal tai jis gali prognozuoti jūsų darbinę veiklą ir ateitį jo vadovaujamoje organizacijoje. Darbdaviui svarbu išgirsti apie jūsų konkrečius darbus, planus ir projektus, nes jis turi surinkti išsamią informaciją, kad padarytų teisingą sprendimą.

Darbo vietos taisyklės

Kai lankotės kokioje nors darbovietėje ir stebite darbuotojus, galite greitai pasakyti, kurie iš jų pradėjo dirbti neseniai. Tai matyti iš to, kaip jie elgiasi darbo vietoje, kaip bendrauja su darbdaviu. Darbdaviai pirmenybę teikia tiems darbuotojams, kurie žino, kaip elgtis darbo vietoje, ir kurie lengvai gali prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje.

Visada būti vienu žingsniu priekyje

Darbdaviai pirmenybę teikia kūrybingiems, rizikuojantiems ir veikliems darbuotojams. Vienas iš svarbiausių darbuotojo bruožų – iniciatyvumas, t. y. kurti naujus projektus nelaukiant, kol bus paprašytas. Visi darbdaviai nori, kad darbuotojai prisidėtų prie įmonės plėtros.

Štai kodėl yra svarbu ne laukti užduočių paskyrimo ir vykdymo, bet generuoti kūrybines idėjas. Rizikavimas ir atsakomybės prisiėmimas, kai tai būtina, vaidina svarbų vaidmenį verslo pasaulyje. Mokykloje geras mokinys yra tas, kuris reguliariai ir tinkamai atlieka namų darbus. Darbe geras darbuotojas yra tas, kuris kuria naujus projektus, pateikia kūrybinių idėjų ir žino savo pareigas bei atsakomybes.

Mokymasis, mokymasis

Mokymasis nesibaigia mokykloje ar universitete – tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Informacinėje visuomenėje ir žinių ekonomikoje žinios darosi labai svarbios. Darbo pobūdis labai sparčiai keičiasi dėl technologinių pokyčių visuose ūkio sektoriuose. Tai galioja net ir tiems darbams, kurie egzistuoja jau šimtmečius. Pavyzdžiui, gydytojas yra sena profesija, tačiau kiekvieną dieną medicina kinta dėl naujų technologijų. Gydytojų vadovai nori, kad gydytojai mokėtų dirbti su naujomis technologijomis, būtų susipažinę su naujausias gydymo metodais ir technikomis. Todėl karjeros siekiantis asmuo turi nuolat mokytis, tobulinti savo profesines, dalykines kompetencijas ir bendruosius gebėjimus.

Svarbu suprasti mokymosi visą gyvenimą reikšmę, turėti teigiamą požiūrį į mokymąsi. Nuolatinis tobulėjimas yra vienas iš svarbių sėkmingos karjeros veiksnių.

Kompiuterinis raštingumas

Šiandien technologijos tapo visų profesijų dalimi. Vargu ar yra daug žmonių, kurie nesinaudoja kompiuteriu darbe.

Svarbią reikšmę naujosios technologijos atlieka renkant ir apdorojant informaciją. Darbo kompiuteriu įgūdžiai yra vienas iš pagrindinių darbdavio reikalavimų ir motyvų priimant naujus darbuotojus. Štai kodėl jauni žmonės turi mokytis kompiuterinio raštingumo, nesvarbu kokią profesiją jie rinktųsi.

Išsikelkite savo tikslus

Verslo/darbo pasaulis nori, kad jauni žmonės žinotų ir siektų savo tikslų. Svarbu nusistatyti savo tikslus ir žinoti ateities planus. Nes, asmuo, kuris turi savo ateities viziją ir tikslus, stengsis jų siekti, o siekdamas jų, jis ugdys save, tuo pačiu kompaniją, kurioje dirba. Asmuo, kuris turi savo planų, bus organizuotas ir darbe. Jis lengvai prisitaikys prie darbo aplinkos. Iš tiesų jauno žmogaus tikslai parodo, koks jis bus darbuotojas.

ATEITIES PROFESIJOS

Tikslųjų mokslų srityje ateityje paklausios profesijos

- Biotechnologija ir genetika
- Žemdirbystė, miškininkystė, gyvulininkystė, žuvininkystė
- Maisto gamyba
- Sveikatos sektorius
- Gamtos apsauga ir energetika
- Inžinerija
- Kompiuterija
- Elektronika
- Mechatronika
- Aplinkosaugos ir civilinė inžinerija

Socialinių mokslų srityje ateityje paklausios profesijos

- Teisė
- Tarptautiniai santykiai
- Psichologija
- Žmogiškųjų išteklių valdymas
- Sociologija

PRIEDAS 4: BENDRAVIMAS SU SAVO VAIKU

Kas yra bendravimas?

Bendravimas yra jausmų, nuomonių ir informacijos perdavimo įvairiais būdais procesas, vykstantis tarp žmonių. Šio proceso metu sukuriamas bendras supratimas ir pasikeičiama tam tikra informacija. Bendravimo pagrindas – „būti suprastam“.

Bendravimas taip pat yra:

- Žinojimas, ką nori pasakyti;
- Sprendimas, kada yra tinkamiausias laikas tai pasakyti;
- Sprendimas, kur tai pasakyti;
- Tinkamiausias būdas tai pasakyti;
- Gebėjimas pasakyti paprastai tai, ką norime;
- Ne tik klausymas, bet ir išgirdimas;
- Įsitikinimas, ar mūsų informacija buvo priimta.

Žmonių bendravimas vyksta dviem formomis – verbaline ir neverbaline. Jos papildo viena kitą ir abi yra svarbios efektyviai bendraujant. Pagrindinė bendravimo išraiška yra žodinis bendravimas, tačiau neįmanoma apsieiti ir be nežodinio bendravimo, kuris papildo žodinę išraišką.

Neverbalinis bendravimas

Neverbalinio bendravimo metu informacija perduodama ne kalba, bet kitais ženklais:

- Kalbos tonu/intonacija;
- Kūno kalba;
 - Veido išraiška;
 - Akių kontaktu.

Intonacija. Svarbu pasirinkti tinkamą balso intonaciją. Balso intonacijos pokyčiai, aiškiai ištarti žodžiai padeda geriau išlaikyti klausančiojo dėmesį. Įtampos balse atsispindėjimas ir negatyvus tonas priešiskai nuteiks kitą asmenį. Kalbėdami tyliai, nedrąsiai ir neužtikrintai jūs nebūsite išgirsti. Visada turite būti tikri, kad kiekvienas jūsų ištartas žodis yra suprastas.

Kūno kalba. Kūno kalba galima perteikti tarpusavio santykius, emocijas, potyrius, reakciją į išorinius dirgiklius. Kas formuoja pradines mintis apie žmogų, kai jį sutinkame pirmą kartą? Dažniausiai: išvaizda, laikysena, elgsena. Ne taip svarbu yra, ką jūs pasakėte, bet svarbu, kaip tą pasakėte.

Akių kontaktas yra vienas svarbiausių kūno kalbos komponentų ir viena veiksmingiausių priemonių, padedanti užmegzti sėkmingą ryšį su pašnekovu. Akių kontakto vengimas gali reikšti, kad asmuo nepasitiki savimi ar kad jam pašnekovas yra nesvarbus. Tačiau nereikia persistengti, nes žiūrėjimas į akis be perstojo gali sukelti įtampą, priversti pasijusti nepatogiai.

Veido išraiška yra kitas svarbus kūno kalbos elementas. Ji rodo teigiamas ir neigiamas emocijas. Veide atsispindinčios neigiamos emocijos ar ironija neleis pasiekti

laukiamo rezultato. Šypsena visada padeda. Visada mieliau yra bendrauti su besišypsančiais ir teigiamai nusiteikusiai aplinkiniais.

Verbalinis bendravimas

Verbalinis bendravimas – tai tarpusavio sąveika vartojant kalbos ženklus tarp dviejų ar daugiau žmonių. Kaip kad kūno kalba ar intonacija, taip ir tai, ką mes sakome, yra labai svarbu komunikacijos procese. Jei tai, ką mes sakome, kitiems nieko nereiškia, mes niekada nebūsime suprasti. Pirmas žingsnis prieš pradėdant pokalbį yra nuspręsti, ar tema, kuria jūs ruošiatės kalbėti, yra aktuali ir susijusi su jūsų pašnekovu.

Klausymas yra svarbus bendravimo kokybei įtakos turintis veiksnys. Kai nesiklausoma, komunikacija nevyksta. Klausymas turi būti aktyvus, skatinantis kalbėti ir tuo pačiu palaikantis bendravimo procesą. Nenutraukite pašnekovo savo pastabomis, nevertinkite, neskubėkite patarti, jei reikia, pasitikslinkite, ar teisingai supratote, išklausykite iki galo. Iš tiesų geriausias klausymas yra „tylus pokalbis“.

Bendravimo svarba

Bendravimas yra labai svarbus veiksnys verslo pasaulyje. Dažnai tai verslo sėkmės pagrindas. Jūs galite būti geras darbuotojas, bet jei nesugebėsite tinkamai bendrauti, jums bus sunku tikėtis pakėlimo pareigose ar net likti tame pačiame darbe ilgesnį laiką. Bendravimo įgūdžių tobulinimas, mokėjimas išklausti ir tinkamai išreikšti save, priartins jus prie sėkmės. Nepamirškite, kad žodžių galia yra visada stipresnė už fizinę jėgą.

BENDRAVIMAS SU SAVO VAIKU

Bendraudant su savo vaiku reikia atsižvelgti ne tik į savo kūno kalbą, intonaciją, žodžius, bet ir kai kuriuos kitus aspektus. Paauglystės periodas yra itin nelengvas, tad būtina atkreipti dėmesį į šiam laikotarpiui būdingus pasikeitimus:

- Nepakantumas;
- Pyktis;
- Greitas nuovargis;
- Nepasitenkinimas;
- Konfliktų su mama ir tėčiu dažnėjimas;
- Miego ir mitybos sutrikimai;
- Mokymosi rezultatų blogėjimas.

Kaip bendrauti?

- Nekritikuokite savo vaiko, nelyginkite jo su kitais, o ypač prie svetimų žmonių.
- Šiuo laikotarpiu vaikai visada skundžiasi, kad yra nesuprasti. Reikia išsiklausti į jų išsakytas mintis ir nuomones, ypač dėl santykių šeimoje.
- Stenkitės pažinti vaikų draugus, nekritikuokite jų.
- Jei dažnai kyla konfliktų, jei turite įtarimų, kad vaikas turi psichologinių problemų, konsultuokitės su specialistais.
- Padėkite rasti atsakymus į keliamus identiteto klausimus.
- Palaikykite savitarpio pasitikėjimą skatinančius santykius su savo vaiku.
- Palaikykite nuolatinį kontaktą su vaiko mokykla.

- Išklauskite vaikus, jų neteiskite ir nevertinkite.
- Atkreipkite dėmesį į savo neverbalinį bendravimą.
- Nespręskite už juos.
- Įvertinkite ir pripažinkite jų sėkmes.
- Parodykite, kad ir jūs galite iš jų ko nors išmokti.
- Svarbiausia, kad jie suprastų, jog juos mylite ir palaikote jų pasirinkimus bei siekius.

PRIEDAS 5: ŠEIMOS VAIDMUO KARJEROS PLANAVIMO PROCESĖ

Šeimos pagalba karjeros planavimo procese yra labai svarbi. Vaikai, rinkdamiesi profesiją, pirmiausia iš tėvų ar globėjų tikisi dėmesio, pasitikėjimo, supratimo ir pagalbos. Jiems neužtenka vien tik greitų patarimų. Tačiau tėvai turėtų vengti nuspręsti už vaiką. Nemažai tėvų tikisi, kad jų vaikai pasirinks prestižines ir pelningas profesijas ar tęs šeimos verslą. Bet nereikia pamiršti, kad žmonės ir aplinka nuolat kinta. Pinigų ir prestižo sąvokos gali keistis kintant žmonių poreikiams ir jų aplinkai. Profesijos, susijusios su šeimos verslu, gali neatitikti jūsų vaiko charakterio ir netenkinti jo ateities poreikių.

Svarbiausia, kad tėvai nepamirštų, kaip gali padėti savo vaikams. Tėvai turi užtikrinti, kad vaikai įgytų reikiamų įgūdžių ir žinių apie karjeros planavimo procesą, žinotų, kokios profesijos dera su jų asmeninėmis savybėmis, interesais, įgūdžiais ir vertybėmis, būtų pasirengę siekti karjeros tikslų. Tėvai gali padėti vaikams sėkmingai atlikti visus karjeros planavimo žingsnius.

Pirmas žingsnis karjeros planavimo procese – savęs pažinimas. Būdami artimiausiais žmonėmis, jūs galite padėti jiems geriau pažinti save, savo interesus ir įgūdžius. Nereikia pamiršti to fakto, kad žmonės gali būti laimingi tik tada, kai jų profesijos dera su jų interesais, įgūdžiais ir asmeninėmis savybėmis. Todėl jums reikėtų padėti jaunam žmogui pažinti ir suvokti save. Jūs galite padėti savo vaikui atsakyti į klausimą: „Kas aš esu?“. Matydami vaiko stipriąsias puses turite skatinti jų ugdymą. Jūs galite bendradarbiauti su mokyklos psichologu, karjeros konsultantu ir dalintis su jais savo pastebėjimais bei gauti naudingų patarimų, kaip galima padėti savo vaikui pažinti save. Suteikite galimybę ir vaikams konsultuotis su specialistais, atlikti savęs pažinimo ir profesinio kryptingumo testus.

Kitas žingsnis karjeros planavimo procese – profesijų, mokymosi galimybių tyrimai. Čia jūs taip pat galite padėti. Tik nereikia už vaikus ieškoti informacijos apie profesijas ar studijų galimybes – supažindinkite su paieškos būdais ir metodais, informacijos šaltiniais bei paskatinkite atlikti paiešką. Tėvai gali aiškinti apie išsilavinimo lygius, jų plusus ir minusus, profesijų įvairovę, pateikti vaikams pažįstamų, giminaičių ar kaimynų pavyzdžius. Taip pat patartina pasiūlyti vaikams padirbėti atostogų laikotarpiu, kad šie geriau susipažintų su darbo pasauliu.

Tačiau reikia vengti nusiteikimo, kad profesiją reikia rinktis visam gyvenimui. Šis nusiteikimas stabdo naujų galimybių, pasirinkimų svarstymą. Žmonės gali keisti savo karjerą atsižvelgdami į darbo rinkos, asmeninės patirties pokyčius, atsiradus naujoms aplinkybėms ar galimybėms. To nederėtų pamiršti padedant savo vaikui rinktis profesiją.

Jauniems žmonėms reikia aplinkinių pagalbos priimančias karjeros sprendimus. Tačiau už juos nuspręsti negalima. Jūs galite padėti savo vaikui išsiugdyti sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo įgūdžius. Neturite pamiršti, kad jūsų vaikas yra savita ir subrendusi asmenybė, kuriai reikia skiepyti atsakomybės jausmą už priimamus sprendimus dėl įvairių gyvenimo klausimų. Tai būtina sveikam jūsų vaiko vystymuisi.

VARTOTOJŲ NUOMONĖS APIE S2CPT

LENKIJA

Karjeros kelio testas (CPT) yra puikus priedas prie kitų diagnostinių įrankių, naudojamų karjeros konsultavime. Testas paremtas gerai empiriškai patikrintomis teorijomis – Dž. Holando profesinio kryptingumo ir Dunn&Dunn mokymosi stilių. Mokiniai lengvai gali atlikti testą, o rezultatai yra pateikiami suprantamai ir mokiniui, ir konsultantui. Sistemos sukuriama rezultatų ataskaita padės mokiniui apsispręsti dėl tolesnių veiksmų karjeros planavimo procese.

(Dr. Anna Paszkowska-Rogacz, karjeros konsultantė)

Tai padės jauniems žmonėms pažinti save, savo gebėjimus ir, kas dar svarbiau, įtikinti save pasirinkti tuos gebėjimus atitinkantį karjeros kelią. Labai svarbu tokia sudėtingame pasaulyje suteikti objektyvias tolesnės veiklos gaires.

(Dr. Adam Gogacz, dėstytojas)

Man patinka atlikti tokius testus. Klausimai yra įdomūs ir paprasti. Smagu buvo į juos atsakinėti.

(Adam Prysinski, mokinys)

Mes žinome taisyklę, kuri sako, kad informaciją suprasti galima, kai ją išgirstame, perskaitome, pamatome ar atidžiai išanalizuojame. Testo rezultatų ataskaitoje pateiktos diagramos, paveikslai ir raktiniai žodžiai padės mokiniams geriau suvokti informaciją, išsiaiškinti savo mokymosi stilių. Tai tinkamas būdas mokiniams sužinoti daugiau apie save ir tas žinias panaudoti savarankiškai priimant ateities karjeros sprendimus.

(Piotr Makowka, karjeros konsultantas)

Ne visose mokyklose yra karjeros konsultantai. Atlikę testą mokiniai daugiau sužinos apie save ir, jei reikės, galės kreiptis pagalbos į mokytoją. S2CPT pateikta testo rezultatų analizė leidžia mokytojui priimti karjeros konsultanto vaidmenį, nes ji turi pakankamą teorinį pagrindą. Mokiniui yra suteikta galimybė palyginti testo rezultatus su profesijomis, kuriomis jis domisi. Tai padės jam objektyviau save vertinti.

(Anna Swistek, mokytoja)

TURKIJA

Atlikęs CPT testą aš jaučiuosi tvirčiau. Aš žinojau savo profesinį kryptingumą, bet negalėjau to paaiškinti. CPT testo rezultatai man vaizdžiai paaiškina mano profesinį kryptingumą.

(Mokinys)

Mums tai reikšminga pagalba teikiant konsultavimo paslaugas. CPT testas labai palengvina mūsų darbą. Jis taip pat labai naudingas mokiniams, kurie neturi galimybės gauti konsultavimo paslaugų.

(Konsultantas)

Baigėsi nesutarimai tarp mano vaiko ir manęs dėl ateities karjeros pasirinkimo. Šis testavimo instrumentas turėtų būti pasiūlytas visiems jauniems žmonėms, kurie yra karjeros pasirinkimo kryžkelėje. Dėkoju visiems, kurie prisidėjo prie šio instrumento sukūrimo.

(Tėtis)

Jūs galite daug sužinoti apie save, o tai padės Jums lengviau išsikelti savo karjeros tikslus.

(Ömer Hatunoğlu, studentas)

LIETUVA

Pastaruoju metu mūsų šalies švietimo sistemoje ypatingas dėmesys skiriamas mokinių karjeros planavimo klausimams: rengiamos programos, dirba karjeros konsultantai. Šis projektas ir jo metu parengtas instrumentas bei metodinė medžiaga yra svairi ir kompetentinga pagalba mokiniui, jo tėvams, karjeros konsultantams rengiant karjeros planus, planuojant mokinių ateitį. Parengtas instrumentas sulaukė labai palankaus įvertinimo pilotinėse mokyklose bei susidomėjimo iš kitų mokyklų. Testo atlikimas patrauklus mokiniams, rezultatai informatyvūs. Tikiuosi, kad šis testas bei metodinė medžiaga turės platų panaudojimą mūsų švietimo sistemoje.

(J. Stankaitytė, psichologė)

AUSTRIJA

Aš buvau labai kritiškas dėl S2CPT, nes aš jau buvau nusprendęs, kokią profesiją rinksiuosi, bet nebuvo tikras, ar tai teisingas sprendimas. S2CPT padėjo man patvirtinti pasirinkimo teisingumą. Dabar aš žinau, kuo noriu būti, žinau, kad tai atitinka mano asmeninius interesus ir stipriąsias puses.

(Mokinys)

Austrijoje yra panašių į CPT testų, bet dviejų tipų rezultatų ataskaitos yra unikalus atvejis lyginant su kitais testais. Jie sukuria pridėtinę vertę ir suteikia pagalbą konsultantams.

(Konsultantas)

ISPANIJA

Mums programa labai patinka, nes suteikia galimybę tapti vaikų karjeros planavimo proceso dalimi.

(Tėvai)

Tai tikrai fantastiška – rezultatus galima gauti labai greitai!

(Mokinys)