

ARTŪRAS DELTUVA  
PAULIUS GODVADAS

**ASMENINĖS  
KARJEROS  
VALDYMO  
PATIRTINĖS  
STUDIJOS  
VADOVAS**

DĖSTYTOJUI

ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO PATIRTINĖS STUDIJOS VADOVAS

DĖSTYTOJUI

# **Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos vadovas**

Vilnius 2014



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

**Projekto vykdytojas:**

Vilniaus universiteto Karjeros centras

**Projekto vadovas:**

Dr. Jolanta Vaičiūnaitė

**Projekto ekspertas-konsultantas metodinės bazės kūrimui:**

Dr. Žygimantas Grakauskas

**Recenzentai:**

Doc. dr. Loreta Bukšnytė-Marmienė

Dr. Asta Railienė

**Rengėjas:** VŠĮ „Kitokie projektai“

**Autoriai:**

Dr. Artūras Deltuva

Paulius Godvadas

# Turinys

Ivadas.....	4
<b>I dalis. Teoriniai dalyko „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ pagrindai .....</b>	<b>16</b>
Savęs pažinimo kompetencijos karjeros valdymo kompetencijų kontekste .....	17
Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams .....	22
Grupės procesai ir konsultavimas.....	69
Saugumas ir įtampa grupės procese .....	81
Vertinimas ir įsivertinimas .....	88
„Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ organizavimas.....	95
<b>II dalis. Dalyko aprašymas .....</b>	<b>100</b>
Glaustas dalyko aprašymas .....	101
Išsamus dalyko aprašymas .....	105
<b>III dalis. Naudingi įrankiai.....</b>	<b>136</b>
Užduočių pavyzdžiai .....	137
Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai.....	182
Sveikatos formos pavyzdys .....	190
Dėstytojų kompetencijų savianalizės forma .....	192
Karjeros valdymo kompetencijų modelis .....	195
„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ naudingų priemonių sąrašas.....	205
Studentų atrankos anketa.....	207
Literatūra, naudota kuriant „Asmeninės karjeros valdymo patirtinę studiją“ .....	209

---

***Jvadas***

---

## Knygos paskirtis ir struktūra

Ši knyga yra metodinė priemonė dėstytojams ir karjeros valdymo specialistams, ugdomiems karjeros valdymo kompetencijas patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu. Tai nėra tik pažingsniui vykdytina instrukcija. Greičiau ši knyga yra įrankis, padėsiantis organizuoti „Karjeros valdymo kompetencijų patirtinės studijos“ dalyką. Nors joje pateikiama daug medžiagos tiek apie praktinius, tiek ir apie teorinius dalyko aspektus, vis dėlto vien šios knygos dėstytojui pasirengti nepakaks – būtinas papildomas praktinis mokymas, kurio metu dirbant su konkrečiomis studentų grupėmis mokomasi taikyti patirtinį refleksyvųjį mokymo(si) metodą.

Knygą sudaro trys pagrindinės dalys, kiekvienos jų savita paskirtis.

- **Pirmojoje** knygos dalyje siekiama suteikti dėstytojui metodinius dalyko pagrindus, supažindinti su platesniu teoriniu dalyko organizavimo kontekstu. Šioje dalyje išsamiai aprašyti svarbiausi metodologiniai pasirengimo mokyti šio dalyko ir jį organizuoti aspektai. Pirmiausia čia aprašyta, į kokias kompetencijas „nutaikytas“ dalykas ir kaip jos susijusios su platesniu karjeros kompetencijų kontekstu. Toliau pateikiami esminiai teoriniai ir praktiniai patirtinio refleksyviojo ugdymo aspektai, taip pat darbo grupėje principai ir grupėje atsirandantys reiškiniai. Šioje dalyje aptariamas vertinimas ir įsivertinimas atsižvelgiant į mokomąjį dalyką.
- **Antrojoje** knygos dalyje aprašomas mokomasis dalykas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“. Tai – pavyzdys, kaip galima organizuoti šio dalyko mokymą, kokius esminius veiksmus būtina atlikti. Pristatomi pagrindiniai dalyko žingsniai ir jų trukmė, kiekvienam atskiram žingsniui svarbūs veiksmi, pateikiama nuorodų, kur galima rasti teorinių ir metodinių žinių, svarbių žengiant šiuos

žingsnius. Šioje dalyje dar rasite glaustą ir išsamų dalyko aprašymus, padėsiančius sukurti savarankišką konkrečiai aukštajai mokyklai skirtą dalyką.

- **Trečiosios** knygos dalies paskirtis – pateikti dėstytojui praktinių dalyko organizavimo ir vykdymo įrankių. Šioje dalyje aprašomos užduotys, skirtos studentams susipažinti ir pasitikėjimo grupei stiprinti (skyrius „Apšilimo užduotys“), taip pat mokymosi (skyrius „Patirtinės užduotys“), darbui mieste ar aukštojoje mokykloje tinkamos (skyrius „Miesto užduotys“), diskusijų ir aptarimų organizavimo (skyriai „Diskusijų užduotys“ ir „Refleksijos užduotys“) bei grupinių konsultacijų dirbant sunkiose situacijose užduotys (skyrius „Teatro užduotys“). Šioje dalyje pateikiama ir kitų svarbių įrankių – saugumo rekomendacijos, sveikatos formos pavyzdys, taip pat dėstytojo kompetencijų įsivertinimo forma, kuri gali būti naudinga vertinant savo pasirengimą mokyti šio dalyko.

## Dalyko „Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ kontekstas

„Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ yra platesnės Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programos<sup>1</sup> dalis. Šios programos kontekste „Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ skirta aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu. Šis dalykas taip pat skirtas teorinėms karjeros valdymo žinioms perkelti į asmeninio gyvenimo kontekstą pasitelkiant asmeninę patirtį ir savo patirties refleksiją. Siekiama padėti giliau įsisąmoninti savo stipriąsias bei tobulintinas puses, plačiau suvokti savo nuostatas.

---

<sup>1</sup> Plačiau apie programą [http://www.tavokarjera.projektas.vu.lt/uploads/documents/Stud\\_programa\\_1.pdf](http://www.tavokarjera.projektas.vu.lt/uploads/documents/Stud_programa_1.pdf).

Tokia programos logika paremta sudedamosiomis kompetencijos dalimis: dalyku „Asmeninės karjeros valdymas“ pirmiausia siekiama suteikti žinių ir jas lavinti, „Karjeros valdymo gebėjimų lavinimas“ – ugdyti gebėjimus ir lavinti įgūdžius ir galiausiai dalykas „Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ apima nuostatų ugdymą. Plačiau apie tai, kokios konkrečios kompetencijos ugdomos mokantis šios dalyko, rašoma skyriuje „Savęs pažinimo kompetencijos karjeros valdymo kompetencijų kontekste“.

Dirbant su žiniomis ir gebėjimais svarbesnis dėstytojo, kaip eksperto, vaidmuo (suteikiama žinių ir lavinami gebėjimai), o dirbant su nuostatomis svarbesnis dėstytojo-ugdytojo vaidmuo (didinamas sąmoningumas asmeninių nuostatų atžvilgiu). Šis dėstytojo, kaip ugdytojo, vaidmuo pirmiausia reiškia didesnį mokymosi tikslų neapibrėžtumą: daroma labai svarbi prielaida, kad nebūtinai užtikrintai išmanome visas konkrečias nuostatas, naudingas valdant karjerą. Tam tikras nuostatas gerai suvokiame, jos įvardytos karjeros valdymo kompetencijų sąrašė, tačiau būtinas ir atvirumas iš anksto neįvardytų, ugdymo procese atsiskleidžiančių, karjerai svarbių nuostatų atžvilgiu. Taip pat šis vaidmuo susijęs su didesniu dėmesiu studentų palaikymui nei instruktavimui. Didesnis dėmesys palaikymo laikysenai taip pat reiškia ir didesnį pasitikėjimą studentų gebėjimu mokytis savarankiškai – individualiai, o ypač grupėje. Darbas grupėje šiame dalyke užima ypatingą vietą: daroma prielaida, kad darbas grupėje kuria pridėtinę mokymosi vertę. Dirbdami grupėje studentai dalijasi savo individualiais išgyvenimais ir apmąstymais, grįžtamuju ryšiu ir kitais svarbiais dalykais. Plačiau apie šią dėstytojo laikyseną rašoma skyriuose „Grupės procesai ir konsultavimas“, „Saugumas ir įtampa grupės procese“ bei „Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams“.

Dirbant su nuostatomis savo ruožtu reikia ir tam pritaikyto metodo. Šiuo atveju vienas efektyviausių mokymo(si) metodų – patirtinis refleksyvusis ugdymas, dažnai dar vadinamas patirtinio ugdymo metodu. Plačiau šis metodas nagrinėjamas skyriuje „Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams“.



Kaip jau minėta, „Karjeros valdymo kompetencijų patirtinėje studijoje“ daug dėmesio skiriama savęs pažinimo kompetencijoms – ir kaip ugdymo tikslui, ir kaip priemonei kitoms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti.

Šio dalyko mokymo(si) metu itin svarbu, kad studentų pastangos ir jų pasiekimai būtų vertinami ne tik dėstytojo (vertinimas), bet ir pačių studentų tiek asmeniškai, tiek kolegialiai tarpusavyje (įsivertinimas). Plačiau apie vertinimą ir įsivertinimą rašoma skyriuje „Vertinimas ir įsivertinimas“.

## Esminiai dalyko „Asmeninė karjeros valdymo patirtinė studija“ principai

Šioje knygoje pristatomas mokomasis dalykas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ (aprašymas, esminiai žingsniai, organizavimo būdas ir t. t.). Prieš pradėdant jį realiai įgyvendinti aukštojoje mokykloje, be jokios abejonės, turi būti atsižvelgiama ir prisiderinama prie konkrečios aukštosios mokyklos situacijos – poreikių, mokymosi trukmės ir reguliarumo, studentų poreikių ir pan. Pritaikant kursą konkrečiai aukštajai mokyklai labai svarbu turėti galvoje toliau apžvelgiamus esminius principus, kuriais ir yra pagrįstas šis dalykas.

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

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ remiasi prielaida, kad iš principo kiekvienas žmogus turi įgimtą potencialų gebėjimą mokytis. Šis potencialus gebėjimas stiprėja tada, kai besimokantis žmogus turi galimybę asmeniškai pasirinkti mokymosi turinį (t. y. pats sprendžia, ko nori mokytis). Galimybė rinktis stiprina studentų

gebėjimą prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi, vadinas, didina motyvaciją. Todėl tiek dėmesio dalyke skiriama studentų asmeniniams mokymosi uždaviniams formuluoti. Studentų gebėjimą asmeniškai rinktis mokymosi turinį stiprina dėstytojo pasitikėjimas ir požiūris į juos, kaip į visapusiškai vertingus asmenis, turinčius asmeninių tikslų, o ne kaip į bejėgius objektus, kuriems būtinos detalios instrukcijos.

Galimybė rinktis įgyvendinama jau studentui pasirenkant šį dalyką – labai svarbu, kad pasirinkimas būtų laisvas. Pirmiausia todėl, kad studentas nori tobulinti savo karjeros valdymo kompetencijas ir savarankiškai apsisprendžia mokytis šio dalyko.

Dalykų, kurie suformuluoti dalyvaujant pačiam studentui, mokymasis yra visybiškesnis – jis apima ne tik naujos informacijos gavimą, bet ir naują mąstymą, asmeninius atradimus ir išgyvenimus. Todėl visybiškesni yra ir tokio mokymosi rezultatai – ne tik naujos žinios, bet ir įgūdžiai, nuostatos ir naujas elgesys. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ šis principas reiškia kuo didesnį studentų dalyvavimą formuluojant mokymosi uždavinius (ne tik aukštosios mokyklos keliami uždaviniai, bet ir pačių studentų pasirinkimai), jų savarankišką mokymąsi dalyko metu ir aktyvų dalyvavimą vertinimo procese (ne tik įvertinimo, bet ir įsivertinimo galimybės).

## 2. Mokymasis iš realios patirties.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ mokymasis turėtų būti vykdomas pasiremiant realia ir konkrečia patirtimi. Praktiškai tai reiškia, kad mokantis karjeros valdymo kompetencijų pagrindinis siekis yra ne platesnės žinios apie abstrakčius karjeros valdymo aspektus, bet greičiau konkretūs asmeniniai studentų atradimai apie karjeros valdymo apraiškas jų gyvenime. Kaip jau minėta, kursas skirtas karjeros valdymo žinioms bei įgūdžiams perkelti į realias gyvenimo situacijas, pasitelkiant konkrečią patirtį ir jos apmąstymą. Todėl labai svarbu, kad dalyke formuluojamos mokymosi užduotys ir keliami mokymosi iššūkiai, viena vertus,

būtų įmanomi, įvykdomi, kita vertus, turėtų tam tikro tobulėti skatinančio iššūkio elementų. Mokymasis iš realios patirties taip pat reiškia, kad mokomąją medžiagą pateikia ne tik dėstytojas, bet ir patys studentai, remdamiesi savo patirtimi.

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

Darbas ir mokymasis grupėje yra ir reiškinys, ir metodas, kuris stiprina mokymąsi. Mokymosi grupėje vertę sukuria reiškiniai, kurie apibendrintai vadinami grupės procesu, visuma: darbas ir mokymasis grupėje sudaro galimybę atskiram studentui atsiskleisti ir gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių, vadinasi, sukuria daugiau medžiagos savianalizėi bei asmeniniam tobulėjimui; darbas ir mokymasis grupėje skatina pastangas geriau suprasti kitus žmones, suvokti realius žmonių skirtumus ir tobulinti savo socialinius įgūdžius; mokymasis ir darbas grupėje leidžia studentams gauti ir priimti kolegų teikiamą pagalbą, taip pat suteikti jiems pagalbą bei patirti asmeninių problemų universalumą (žmonės dažnai mano, kad tik jų problema yra absoliučiai asmenišką ir unikalios). Galiausiai mokymasis grupėje stiprina viltį: matant kitų žmonių pastangas ir sunkumus stiprėja pasitikėjimas savo gebėjimu siekti užsibrėžtų tikslų ir įveikti sunkumus. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ šis principas reiškia, kad mokymosi metu savo mintimis bei patirtimi dalijasi ne tik dalyko dėstytojas, bet ir visi mokymo dalyviai. Siekiama sukurti bendros patirties lauką – visi studentai kartu dalyvauja patirtiniame seminare, visi kartu dalyvauja refleksijos seminare ir pan.

### 4. Įgalinantis santykis.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ sėkmė didele dalimi priklauso nuo produktyvaus studentų ir dėstytojo santykio. Šis santykis turėtų būti įgalinantis, t. y. toks, kuriame stiprėtų studentų „įgalumas“ mokytis atsakingai ir savarankiškai. Šis santykis

pasižymi keliomis svarbiomis savybėmis: dėstytojų nuoširdumu ir pagarba studentams (pagarba šiuo atveju reiškia tai, kad studentams leidžiama būti ir veikti autentiškai, o ne skubama juos keisti pagal savo įsivaizdavimą ar formalius reikalavimus; nuoširdumas visų pirma reiškia sąžiningą ir pagarbų reagavimą į studento pastangas ir pasiektus rezultatus), prievartos nebuvimu (šiuo atveju tai reiškia pagarbą studentų sprendimams, susijusiems su mokymosi uždaviniais, veikla seminaruose ir pan.) bei empatija (pastangos įsigilinti ir iš studentų perspektyvos suprasti jų išgyvenimus, mintis, rūpesčius, patiriamus iššūkius).

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

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ atsakomybe už mokymosi tikslus ir rezultatus yra visapusiškai dalijamasi su studentais, todėl svarbu, kad greta išorinio rezultatų vertinimo atsirastų galimybė ir studentų savianalizei bei įsivertinimui. Todėl galutinius kiekvieno studento mokymosi rezultatus apibrėžia jo paties asmeninis vertinimas dalyko metu ir jo pabaigoje bei dėstytojo pastabos dalyko metu ir vertinimas pabaigoje. Įsivertinimas šiame dalyke svarbus dar ir todėl, kad jis stiprina studentų gebėjimą mokytis ir tobulėti toliau.

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

Patirtinio refleksyviojo ugdymo metodo taikymas reikalauja specialaus dėstytojo pasirengimo, kuris savo ruožtu užtikrina dalyko sėkmę. Be šioje knygoje pateikiamų teorinių, metodinių ir organizacinių žinių bei praktinių rekomendacijų, dalyko dėstytojui reikšminga darbo su grupėmis (grupių konsultavimo) patirtis ir (ypač svarbu)

dalyvavimas kokioje nors patirtinio refleksyviojo metodo mokymo programoje, kurioje asmeniškai patirtų, kaip veikia šis metodas, suprastų esminius jo principus ir pabandytų taikyti šį metodą. Be jokios abejonės, šio dalyko dėstytojui būtinas pasirengimas karjeros valdymo srityje. Kurso sėkmei už patirtį minėtuose baruose reikšmingesnis konkretaus dėstytojo noras ir drąsa tobulėti bei eksperimentuoti, tačiau organizuojant kursą pirmą kartą būtinas bent minimalus išmanymas visose išvardytose srityse.

## Kelios pagrindinės knygoje vartojamos sąvokos

### **Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programa**

Ši programa, sukurta vykdant projektą „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančiųjų profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (I etapas)“, susideda iš trijų esminių dalykų: „Asmeninės karjeros valdymas“ (nagrinėjamos esminės nuostatos ir suteikiama žinių apie asmeninės karjeros valdymą), „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ (siekiama per patirtį įsmeinti teorines žinias apie karjeros valdymą, sustiprinti studentų sąmoningumą bei padėti suformuoti tinkamas nuostatas) ir „Karjeros valdymo gebėjimų lavinimas“ (paskirtis – ugdyti karjeros valdymo kompetencijas konkrečių gebėjimų lygmeniu).

## Savęs pažinimo kompetencijos

Savęs pažinimo kompetencijos, apie kurias kalbama knygoje, yra karjeros valdymo kompetencijų dalis greta karjeros planavimo, karjeros galimybių tyrinėjimo ir įgyvendinimo kompetencijų. Konkrečios savęs pažinimo kompetencijos ir jas aprašantys indikatoriai pateikti skyriuje „Išsamus dalyko aprašymas“.

## Refleksija / reflektavimas

Refleksija ir reflektavimas šios knygos kontekste suprantami kaip konkrečios veiklos bei patirties apmąstymas ir analizė, siekiant jas įsisąmoninti, pastebėti ir įvertinti reikšmingus dėsningumus, formuluoti atitinkamas išvadas ir koreguoti savo elgesį. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ refleksija ir reflektavimas taikomi kiekviename atskirame dalyko seminare, tokiu būdu užtikrinant mokymąsi iš realios patirties. Plačiau apie teorinius refleksijos aspektus bei praktines rekomendacijas rašoma skyriuje „Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams“.

## Grupės procesas / grupės dinamika

Mokydamiesi „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ studentai ne tik dirba individualiai, bet ir veikdami drauge reaguoja vienas į kitą, derinasi, konfrontuoja, dalijasi patirtimi ir išgyvenimais. Dėl šių sąveikų grupėje atsiranda įvairių reiškinių, kurie apibendrintai ir vadinami grupės procesu. Šių reiškinių visumos kaita vadinama grupės dinamika. Grupės dinamika kuria pridėtinę mokymosi grupėje vertę,

tačiau siekiant mokymąsi grupėje padaryti naudingesnį būtinas atskiras dėmesys grupėje vykstantiems reiškiniais. Plačiau apie grupės dinamiką skyriuje „Grupės procesai ir grupės konsultavimas“.

## **Patirtinis refleksyvusis ugdymas**

Patirtinis refleksyvusis ugdymas yra pagrindinis „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ taikomas metodas. Apibrėžiant trumpai, patirtinio refleksyviojo ugdymo metodas – tai mokantis šio dalyko patiriamų išgyvenimų, kylančių iš aktyvios vidinio asmeninio pasaulio ir išorinės aplinkos sąveikos, įprasminimo procesas. Išsamus metodo aprašymas pateikiamas skyriuje „Patirtinis refleksyvusis ugdymas<sup>2</sup>: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams“.

## **Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija**

Tai studijų dalykas, kurio paskirtis – per patirtį įsmeninti teorines žinias apie karjeros valdymą, sustiprinti studentų sąmoningumą bei plėtoti karjeros valdymo kompetencijas nuostatų lygmeniu.

### ***Sėkmės rengiantis ir organizuojant mokymą(si)!***

---

<sup>2</sup> Čia ir toliau tekste pastebėsite, kad sąvoka „patirtinis refleksyvusis ugdymas“, siekiant aiškumo ir paprastumo, keičiama trumpesnėmis „patirtinio ugdymo“ ar „patirtinio mokymo“ sąvokomis. Metodinėje knygoje šios sąvokos yra tapačios ir vartojamos sinonimiškai.





# 1

---

***Teoriniai dalyko  
„Asmeninės karjeros  
valdymo patirtinė  
studija“ pagrindai***

## Savęs pažinimo kompetencijos karjeros valdymo kompetencijų kontekste

Kaip šiame dalyke suprantama kompetencija? Tai – žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, leidžianti kiekvienam asmeniui atlikti tam tikrą veiklą. Žinios ir gebėjimai lengviau pastebimi ir įvertinami, o nuostatos arba su vidine parengtimi veikti susiję kompetencijos aspektai – mažiau pastebimi ir sunkiau išmatuojami („ledkalnio“ metafora).

Savęs pažinimo kompetencijos suvokiamos ir kaip ugdymo tikslas, ir kaip priemonė lavinant visas karjeros valdymo kompetencijas.

Aptariama savęs pažinimo kompetencijų reikšmė karjeros valdymo kompetencijų kontekste.

Kaip jau minėta, „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti nuostatų lygmeniu. Šiame skyriuje plačiau teoriškai aptariama kompetencijos sąvoka: pateikiami vienas kitą papildantys požiūriai į sudedamąsias kompetencijos dalis ir jų reikšmę.

## Sudedamosios kompetencijos dalys ir jų reikšmė

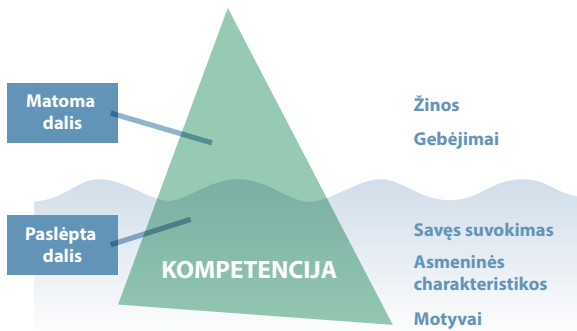
Siekiant išsamiau suprasti, ką reiškia karjeros valdymo kompetencijų plėtojimas nuostatų lygmeniu ir kuo savęs pažinimo kompetencijos reikšmingos karjeros valdymui,

būtina apibrėžti, kaip suprantama kompetencijos sąvoka ir kokios yra sudėtinės kompetencijos dalys.

Kalbant paprastai, **kompetencija** suprantama **kaip žmogaus gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą remiantis turimomis žiniomis, gebėjimais ir nuostatomis**. Šiame apibrėžime reikia pabrėžti, kad kompetencija – tai pirmiausia toks gebėjimas atlikti veiklą, kuris pastebimas, išmatuojamas ir vertinamas būtent per veiksmą. Ir nors nurodomos trys esminės kompetencijos dalys – žinios, gebėjimai ir nuostatos, vis dėlto svarbu paminėti, kad tikrovėje kompetencija yra nedaloma visuma. Nors kompetencijos skaidymas į sudedamąsias dalis padeda tiksliau nukreipti mokymosi pastangas (stiprinti būtent tai, kas aktualiausia), veikloje kompetencija nedaloma. Veiklai atlikti būtina visų trijų konkrečios kompetencijos sudedamųjų dalių visuma, kitaip žmogaus gebėjimas atlikti veiklą neįmanomas – veiklai atlikti būtinos IR žinios, IR gebėjimai, IR nuostatos.

Kitaip tariant, jei turiu konkrečią kompetenciją, žinau, ką, kodėl ir kaip turiu, galiu ir noriu veikti.

L. M. Spencer ir S. M. Spencer kompetencijos modelyje<sup>3</sup> (žr. 1 pav.) sudedamosioms kompetencijos dalims aprašyti naudoja „ledkalnio“ metaforą.



1 pav. L. M. Spencer ir S. M. Spencer kompetencijos modelis: „ledkalnio“ metafora

<sup>3</sup> Spencer S. M. *Competence at Work*, Hoboken, NJ: John Wiley&Sons, Inc., 1993.

Šiame modelyje sudėtinės dalys yra žinios ir gebėjimai – jie sudaro matomąją, lengviau pastebimą kompetencijos dalį, o kitos kompetencijos sudėtinės dalys yra savęs suvokimas, asmeninės charakteristikos bei asmeniniai motyvai. Remiantis „ledkalnio“ metafora, kaip tik pastarieji dalykai sudaro kompetencijos nematomąją dalį, kuri yra „po vandeniu“, todėl mažiausiai išoriškai pastebima ir sunkiau išmatuojama.

Nepaisant nepastebimumo būtent ši dalis sudaro didžiąją ledkalnio dalį – kitaip tariant, daro **didelę įtaką kompetencijai**. Žinios ir gebėjimai, arba matomoji kompetencijos dalis, sukuria veikimui būtiną pagrindą, o savo motyvų įsisąmoninimas, savęs suvokimas ir asmeninių charakteristikų pažinimas, arba nematomoji kompetencijos dalis, įgalina ir drąsina iš tiesų veikti, imtis veiklos ir ją savitai įgyvendinti.

Šiame dalyke būtina skirti dėmesio studentų savęs pažinimui, savo giluminių veiklos motyvų įsisąmoninimui ir nuostatų bei vidinio pasirengimo suvokimui.

Šio dalyko mokymo(si) kontekste tai reiškia, kad dėmesys savęs pažinimui, savo giluminių veiklos motyvų įsisąmoninimui ir vidinės parengties suvokimui yra labai svarbus. Net ir sąlygiškai nedidelis pokytis nematomojoje kompetencijos dalyje (turint minty savęs, savo asmeninių charakteristikų bei motyvų įsisąmoninimą) pastebimai stiprina kompetenciją, t. y. gebėjimą atlikti veiklą.

Taip pat svarbu paminėti, kad dirbant su nuostatomis reikia specialių ugdymo metodų – pirmiausia tokių, kurie stiprintų studento gebėjimą reflektuoti (tirti, suprasti ir įsisąmoninti savo patyrimą). Kaip rodo tyrimai, **patirtinis refleksyvusis ugdymas yra vienas tinkamiausių metodų dirbant su nuostatomis**. Kaip tik dėl šios priežasties didesnis dėmesys „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ skiriamas karjeros valdymo kompetencijų **nuostatų lygmeniui**.

## Savęs pažinimo kompetencijų reikšmė

Savęs pažinimas šiame dalyke suprantamas kaip viena karjeros valdymo kompetencijų grupių, apimančių dvi konkrečias kompetencijas: (a) karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo ir (b) asmens raidos įtakos karjerai pažinimo. Kartu savęs pažinimo kompetencijos šiame dalyke yra suprantamos dvejopai: ir kaip ugdymo tikslas pats savaime, ir kaip priemonė, stiprinanti kitų karjeros valdymo kompetencijų ugdymą.

Pirmoje dalyko dalyje (žr. skyrių „Išsamus dalyko aprašymas“) daugiausia dėmesio skiriama **savęs pažinimo kompetencijoms stiprinti**. Taigi ši karjeros valdymo kompetencijų grupė laikoma pagrindiniu ugdymo taikiniu, nes pirmasis žingsnis valdant karjerą apskritai ir mokantis karjeros valdymo kompetencijų neišvengiamai turi būti savęs pažinimas.

Antrojoje dalyko dalyje plėtojamos kitos karjeros valdymo kompetencijų grupės: karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijos (plačiau apie visas keturias karjeros kompetencijų grupes bei konkrečias kompetencijas, ugdomas šiame dalyke, rašoma skyriuje „Išsamus dalyko aprašymas“), o savęs pažinimo kompetencijos „įdarbinamos“ ir imamos praktiškai taikyti kitoms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti. Tuomet savęs pažinimo kompetencijos tampa naudingos kaip ugdymo priemonė. Studentų gebėjimai įsivertinti ir įsisąmoninti savo stipriąsias ir tobulintinas puses, eksperimentuoti su savo elgesiu, drąsa rizikuoti ir siekis nuolat tobulinti save bei keletas kitų savęs pažinimo kompetencijų sudėtinių dalių stiprina studentų gebėjimą reflektuoti ir ugdytis kitas karjeros valdymo kompetencijas.

Būtina plačiau aptarti savęs pažinimo kompetencijų svarbą karjeros valdymo kompetencijų kontekste. Pirmiausia – savęs pažinimo kompetencijos stiprina studentų gebėjimą valdant savo karjerą adekvačiai atsižvelgti į savo esmines savybes bei nuostatas.

Kitaip tariant, stiprios savęs pažinimo kompetencijos užtikrina, kad konkretus žmogus darys savo asmenines vertybes, charakterio bruožus bei motyvus atitinkančius pasirinkimus, kurie, tikėtina, ves į sėkmingą karjerą. Paprastai tariant, savęs pažinimo kompetencijos leidžia žmogui taikliau ir adekvačiau rinktis karjeros valdymo sprendimus.

Savęs pažinimo kompetencijos leidžia taikliau ir adekvačiau rinktis bei priimti naujus, unikalius, asmeniškai tinkamus sprendimus.

Savęs ir savo giluminių motyvų pažinimas atlieka ir dar vieną labai svarbią funkciją. Manoma, kad šios kompetencijos stiprina žmogaus gebėjimą vadovautis ir spręsti remiantis ne tik išorine (kieno nors) patirtimi, bet pirmiausia ir savo (asmenine) patirtimi. Toks gebėjimas įgalina žmones drąsiau įgyvendinti savo svajones bei „įdarbinti“ savo talentus, plėtoti savo interesus ir konfrontuoti su stereotipinėmis nuomonėmis ar nusistovėjusiomis praktikomis karjeros valdymo srityje. Stiprios savęs pažinimo kompetencijos leidžia konkrečiam žmogui praturtinti asmeninės karjeros valdymą unikaliais, dar nežinomais ar kitiems žmonėms netinkamais karjeros valdymo sprendimais. Paprastai tariant, savęs pažinimo kompetencijos leidžia žmogui ne tik taikliau rinktis, bet ir priimti naujus, unikalius, būtent jam asmeniškai tinkamus sprendimus.

Šis skyrius padėjo suprasti kompetencijos, kaip gebėjimo veikti, daugiaplaniškumą: kai žinios ir įgūdžiai sukuria pagrindą gebėjimui veikti, o nuostatos, arba tinkama vidinė parengtis, įgalina ir drąsina tikrai veikti, svarbiausia – veikti savitai. Tai ypač svarbu suprasti toliau gilinantį į patirtinį refleksyvųjį metodą, kuris kaip tik tinka dirbant su asmens vidine parengtimi arba su vidinėmis nuostatomis. Apie tai plačiau – kitame skyriuje.

Taip pat šis skyrius turėjo padėti suprasti savęs pažinimo dviplaniškumą „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“. Savęs pažinimas čia ir tikslas, ir priemonė kitoms karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti.

## Patirtinis refleksyvusis<sup>4</sup> ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams

Patirtinis refleksyvusis ugdymas yra savitas ugdymo metodas, artimas esminiams fenomenologiniams principams.

Patirtinis refleksyvusis ugdymas dėstytojo akimis – tai labiau studento atradimų proceso, o ne instruktavimo organizavimas. Patirtinis refleksyvusis ugdymas studento akimis – tai savo buvimo ir veiklos įprasminimas.

Patirtinio refleksyviojo mokymosi procesas – tai tęstinis veiklos, refleksijos, išvadų formulavimo ir taikymo procesas, pirmiausia vedantis į didesnę sąmoningumą, toliau – į adekvatesnę elgesį.

Dėstytojas, dirbantis patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu, konfrontuoja ir palaiko, stebi, koordinuoja ir dalyvauja.

---

<sup>4</sup> Čia ir toliau tekste pastebėsime, kad sąvoka „patirtinis refleksyvusis ugdymas“, siekiant aiškumo ir paprastumo, keičiama trumpesnėmis „patirtinio ugdymo“ ar „patirtinio mokymo“ sąvokomis. Metodinėje knygoje šios sąvokos yra tapačios ir vartojamos sinonimiškai.

## Patirtinis refleksyvusis ugdymas kitų pažinimo būdų kontekste

Dar 1938 metais J. Dewey teigė: „Visas tikras išmokimas vyksta per patirtį“<sup>5</sup>. Jis tikrai nebuvo pirmasis, kuris siekė atskleisti ugdomąją patyrimo prigimtį. Penktą šimtmetį prieš mūsų erą siekianti budistų tradicija patirtį traktuoja kaip būtinybę, be kurios tikrasis įgyvendinamas išmokimas neįmanomas.

Pagal budistų psichologiją yra trys žinojimo rūšys: gautosios, intelektinės ir patirtinės žinios<sup>6</sup>.

Gautosios žinios (kartais verčiama „išgirstosios žinios“) yra tokios, kai mokomės klausydamis kitų, skaitydami knygas arba gauname žinių iš kitų šaltinių, kuriuos pripažįstame ir priimame jų informaciją kaip tiesą, nes pasitikime. Taip sukuriama tam tikra prasme „pasiskolinta išmintis“.

Intelektinių žinių įgyjame tada, kai po skaitymo arba tam tikro išklauso mokymo kritiškai apžvelgiame gautą informaciją ir, jeigu šios žinios atitinka mūsų pačių logiką ir patenkina intelektinį suvokimą, jas priimame. Tačiau tai vis dar nesustiprina mūsų pačių išminties. Šios žinios, nors ir permąstytos, vis tiek lieka „pasiskolinta išmintimi“.

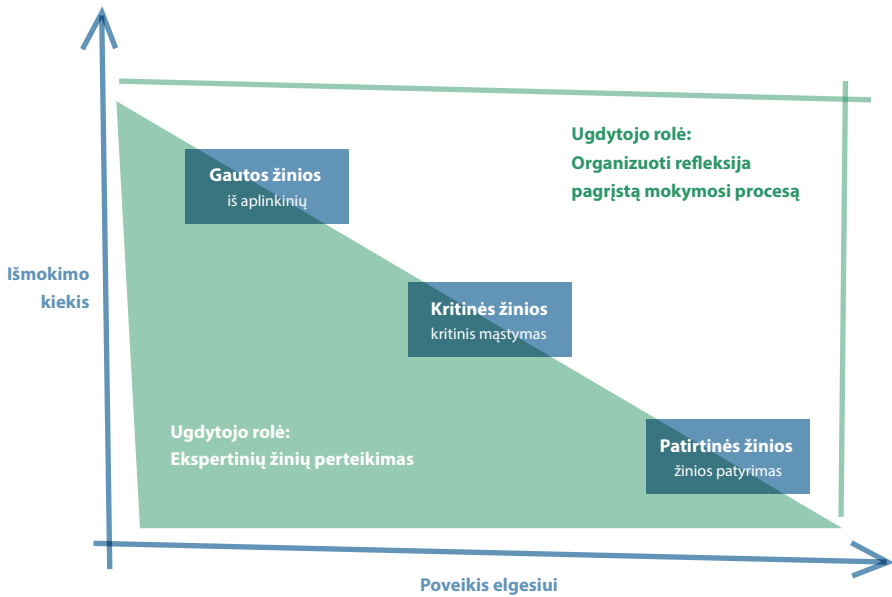
Patirtinės žinios sukuriamos iš mūsų pačių patirties, mūsų pačių tiesos išgyvenimo ir veda į mūsų pačių išmintį, kuria vadovaudamiesi gyvename, kuri skatina gyvenimo pokyčius. Būtent patirtis keičia mūsų sąmonės prigimtį ir skatina realius elgesio pokyčius (žr. 2 pav.).

---

<sup>5</sup> J. Dewey. Experience and Education. Touchstone New York, copyright by Kappa Delta Pi, 1997.

<sup>6</sup> Padmasiri da Silva. An introduction to Buddhist psychology, Palgrave Macmillan New York, 2005; W. Hurt. The Art of Living: Vipassana Meditation, Harper Collins publisher New York, 1987.





2 pav. Išmokimo kiekis ir poveikis elgesiui

Šios trys žinojimo rūšys susijusios ir su trimis skirtingais pažinimo būdais. Gautam žinojimui tinkamiausias būdas yra tiesioginis informacijos perėmimas skaitant ar klausant. Kritiniam žinojimui reikalingos papildomos pastangos, pvz., kritinis mąstymas, diskusijos su bendramoksliais ir pan.

Patirtiniam žinojimui reikalingas patirtinis pažinimo būdas. Šie trys pažinimo būdai pasižymi nevienodu efektyvumu pagal skirtingas efektyvumo skales. Kuo mokymo būdas panašesnis į žinių priėmimą skaitant ir klausant, tuo jis efektyvesnis pagal išmokimo kiekį, bet kartu tokio žinojimo poveikis elgesiui gali būti labai ribotas. Kuo mokymosi būdas yra artimesnis patirtiniam pažinimo būdai, tuo jis efektyvesnis pagal poveikio elgesiui skalę, bet išmokimo vienetų prasme gali būti išmokta labai mažai.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ didesnis dėmesys skiriamas studentų nuostatom, todėl nuosekliai dirbama su patirtinėmis žiniomis.

Žinoma, mokantis pažinti daiktų pasaulį, materialiąją gyvenimo pusę ar priimant informaciją patirtinės žinios ne visada būtinos ir reikalingos, tačiau kai siekiama pažinti subjektyviają žmogaus prigimties pusę, kai bandoma realizuoti tikrąją savo prigimtį, savo vidinį potencialą, žinios, gaunamos iš patirties, yra esminės ir būtinos.

Šio konteksto suvokimas tiesiogiai leidžia suprasti mokymo vadovo (ugdytojo) reikšmę mokymuisi ir būtent patirtiniam ugdymui. Paprastai kalbant, mokantis patirtiniu refleksyviu būdu mokymosi vadovai visų pirma atsako už besimokančio asmens atradimų proceso organizavimą. Žinių pateikimas konkrečia tema yra tik antrinė atsakomybė, kurios kartais (dažniau) ir neprireikia. Mokymosi vadovams taip pat nereikia (o kartais tai yra net kenksminga ugdymo procesui) būti labai aktyviems ir matomiems ugdymo procese. Čia dažnai tinka „beveik nepastebimo vadovo“ laikysena (angl. *leader who is hardly known*)<sup>7</sup>. Šiai laikysenai būdinga tai, kad vadovo žinios ir šaunumas gerokai mažiau svarbūs negu jo gebėjimas atskleisti tai, kas vyksta besimokančiojo asmenyje: kokia jo gyvenimo situacija, kokie klausimai sukasi jo galvoje, kokie siekiai, kas jam darosi konkrečiu ugdymo momentu, kaip jis konstruoja dabartinį momentą, t. y. kaip besimokantis individas įprasmina savo santykį su dabartiniu momentu. Čia dera pacituoti Björn Vilhjálmsson: „Jie [besimokantieji] prisimena ne tai, ką mes pasakėme, bet tai, ką jie patys pasakė, ir vadovaujasi ne tuo, ką mes supratom apie juos, o tuo, ką jie suprato apie save.“ Žinoma, kad šis požiūris skiriasi, gal net yra priešingas kalbant apie tą atsakomybę, kurios tikimasi iš ekspertinės žinias ir informaciją pateikiančio mokymo vadovo.

„Jie [besimokantieji] prisimena ne tai, ką mes pasakėme, bet tai, ką jie patys pasakė, ir vadovaujasi ne tuo, ką mes supratom apie juos, o tuo, ką jie suprato apie save.“

**Björn Vilhjálmsson**

<sup>7</sup> S. Simpson. *The Leader Who Is Hardly Known*, Wood N Barnes, North Willow Oklahoma, 2008.

Norint gerai atlikti savo vaidmenį svarbu, kad jį kuo panašiau suvoktų tiek mokymo vadovas, tiek ir konkreti besimokančių asmenų grupė. Mokymosi vadovai turi visais įmanomais būdais skleisti požiūrį, skatinantį vadovų ir besimokančių individų atsakomybes, ir būtiną indėlį siekiant ugdymo rezultatų. Tyrimai rodo<sup>8</sup>, kad sėkmingas susiderinimas realizuojant mokymosi būdą ir pasidalijant atsakomybes yra mokymosi patirtiniu būdu efektyvumo pagrindas.

Toliau bus daugiau kalbama apie mokymosi vadovo vaidmenį ir atsakomybę patirtinio ugdymo programose. Dabar pereikime prie patirtinio ugdymo apibrėžimo.

## Patirtinio refleksyviojo ugdymo apibrėžimas

Patirtinis refleksyvusis ugdymas – ugdymo sritis, kurioje beveik nieko nebūna „tik taip ir ne kitaip“. Taigi nėra ir vieno vienintelio patirtinio ugdymo apibrėžimo. Netgi dėl sąvokos „patirtinis ugdymas(is)“ nėra iki galo sutarta. Mums yra tekę dalyvauti diskusijose, kur sulaužyta daug iečių ginčijantis, ar reikia vartoti terminą *experiential education* (patirtinis mokymas / švietimas), ar *experiential learning* (patirtinis mokymasis / ugdymas). Vieni tyrėjai mano, jog švietimas, mokymas (*education*) labiau implikuoja direktyvumą, formalumą, o mokymasis / ugdymas (*learning*) – asmeninį tobulėjimą, nedirektyvų, į procesą orientuotą požiūrį.

Nepaisant to, įvairios specialistų bendruomenės (*Association of Experiential Education, International academy for experiential education*) sutarusios dėl panašių definicijų, kuriomis čia ir remsimės. Pateiksime porą vienas kitą papildančių apibrėžimų.

---

<sup>8</sup> Deltuva A., Čepienė A., 2010, ir Veikutienė, 2011.

Gana paprastą, pragmatinę patirtinio ugdymo pusę atskleidžiantį apibrėžimą pateikia Patirtinio švietimo asociacija (*Association of Experiential Education*, 1995): „Patirtinis ugdymas – tai organizuotas procesas, kurio metu dėl tiesioginio patyrimo dalyviai konstruoja (*construct*) žinias ir įgūdžius, vėliau pritaikomus gyvenime. Patirtinis ugdymas vyksta tuomet, kai asmuo įsitraukia į įvairias veiklas, po to apmąsto savo patirtį ir dėl šios analizės pasiekia naudingų įžvalgų, kurias integruoja į savo besikeičiantį mąstymą bei elgesį.“<sup>9</sup>

Vėliau šis apibrėžimas buvo plačiau pakomentuotas kolegų iš Tarptautinės patirtinio ugdymo asociacijos (*International academy for experiential education*, 2008)<sup>10</sup> papildomai akcentuojant patirtinio ugdymo proceso svarbą. Štai kaip paaiškinami šiame apibrėžime esantys bent keli svarbūs raktiniai elementai:

- **organizuotas patyrimas;** be abejo, mes daug išmokstame spontaniškai. Tiesiog gyvenime ir mokaisi, kartais pats to nepastebėdamas. Tačiau šiuo atveju, kai kalbame apie patirtinį ugdymą kaip metodą, turime omenyje tinkamai pasirengusių profesionalų organizuotą ir realizuotą ugdymo procesą;
- **tiesioginis patyrimas;** tai reiškia, kad mokomasi patiriant čia ir dabar asmeniškai. Ne analizuojant kitų, čia nesančių žmonių patyrimą, ne fantazuojant apie save kokiose nors situacijose (nebent vaizduotės pratimas gali būti traktuojamas kaip patyrimas), o tiesiogiai patiriant, dalyvaujant tam tikrose ugdymo veiklose (atliekant užduotis), kurios vienaip ar kitaip susijusios su mokymosi tema. Kitaip tariant, mokymosi veiklose turi būti galimybė išgyventi vienus ar kitus reiškinius, kurių atžvilgiu siekiama didesnio sąmoningumo. Pavyzdžiui, jei mokymosi taikinys (turinys) yra bendradarbiavimas, tai mokymosi veiklose turi būti bendradarbiavimo galimybė, jei mokymosi turinys – karjeros valdymas, užduotys turi būti susijusios su karjeros valdymo galimybe, jei mokymosi turinys – savęs pažinimas, turi būti savęs pažinimo galimybė;

<sup>9</sup> J. L. Luckner, R. S. Nadler. *Processing the experience*. Dubuque, 1997.

<sup>10</sup> Žr. [www.viaexperientia.net](http://www.viaexperientia.net).

● **konstruoja žinias ir įgūdžius;** ne perima, ne iš ko nors gauna, ne išmoksta, bet būtent **konstruoja**. Šis terminas ir požiūris ateina iš konstruktyvizmo ir iš dalies suvoktinas kaip opozicija neopozityvizmui. Kalbama ne apie tam tikrų tarsi savarankiškai egzistuojančių žinių, įgūdžių lyg daiktų perdavimą, bet suvokiama, kad kiekvienas asmuo yra unikalus, ir jis remdamasis autentiška savo patirtimi, vartodamas savo terminus ir patirties organizavimo bei įvardijimo būdus konstruoja savas, autentiškas įžvalgas ir išvadas. Būtent šitaip sukonstruotos žinios ir įgūdžiai atveria galią keistis. Todėl patirtiniame ugdyme dažniausiai neprognozuojama, ko tiksliai kiekvienas asmuo išmoks ir kokie tiksliai pokyčiai įvyks, bet numatoma, „apie ką“ bus išmokta ir kokie tikėtini pokyčiai.

Patirtinis ugdymas – tai organizuotas mokymasis, kai iš tiesioginio patyrimo dėl refleksijos konstruojamos asmeniškos žinios ir įgūdžiai, kurie stiprina žmogaus galią keistis.

Net ir apibrėžiant šį „apie ką“ siekiama išlaikyti tam tikrą atvirumą netikėtiems atradimams, nes patirtis dažnai būna daug platesnė ir peržengia konkrečios temos ribas.

Pateiksime dar vieną apibrėžimą, kuris kiek pagilina patirtinio ugdymo supratimą.

„Patirtinis ugdymas – tai išgyvenimų, kurie kyla aktyviai kontaktuojant vidiniam asmeniui pasauliui ir išorinei aplinkai, įprasminimo procesas.“<sup>11</sup> Naudojantis egzistencialistiniais terminais šį apibrėžimą galima performuluoti šitaip: **patirtinis ugdymas – tai buvimo pasaulyje įprasminimas**. Skamba gal kiek abstrakčiai, bet tai labai lengva sukonkretinti patirtinio ugdymo kontekste.

Buvimas pasaulyje patirtinio ugdymo kontekste iš dalies atitinka anksčiau pateikto apibrėžimo pirmą paaiškinimą. Tačiau papildomai norėtųsi užsiminti apie pasirenkamo dėmesio faktorių būnant čia ir dabar. Skirtingi tos pačios grupės asmenys, būdami toje pačioje vietoje tuo pačiu metu, atlikdami tą patį veiksmą,

<sup>11</sup> C. Beard, J. P. Wilson. *Experiential learning. A best Practice Handbook for Educators and Trainers*, Kogan page, London, 2006.

atkreipia dėmesį į skirtingus, jiems asmeniškai svarbius momentus. Būtent tai ir yra konkretaus žmogaus buvimas pasaulyje konkrečiu metu. Dėmesio objektas gali būti pasirenkamas: (a) spontaniškai, veikiant vidiniams interesams bei impulsams, (b) sąmoningai, esant sutartai mokymosi temai ar pasirinktam mokymosi uždaviniui, (c) parenkamas mokymosi vadovo, šiam pateikiant klausimus ar išsakydamas grįžtamąjį ryšį, taip pat orientuotą į sutartą mokymosi temą ar iš šalies pastebėtas besimokančio asmens reakcijas. Kitaip tariant, būnant pasaulyje mūsų dėmesio objektas nulemia buvimo turinį (tai, į ką nukreiptas mūsų dėmesys, pripildo mūsų buvimą). Tačiau tai dar nėra patirtinis ugdymas, nes nėra kito svarbaus elemento – įprasminimo.

Įprasminimas. Kiekvienas buvimas turi tam tikrą asmeniškai nuspalvintą reikšmę. Jis mums ką nors reiškia. Gali reikšti patiriamą subjektą ar aplinkybes (pvz., kiti grupės nariai, jų santykiai, elgesys, aplinka, kurioje esu, ir pan.), asmenines reakcijas (susierzinimas, pasitenkinimas,

Patirtinis refleksyvusis ugdymas – tai mūsų buvimo pasaulyje (to, į ką nukreiptas mūsų dėmesys dabarties momentu) įprasminimas (savitos reikšmės suteikimas pastebėtiems dalykams).

tam tikri elgesio ir reakcijų dėsningumai), santykį tarp patiriamo objekto ir asmens (kaip reaguuju į aukštį, į neaiškumą, į pagalbą...). Ugdymas vyksta pastebėtiems dalykams suteikiant savo reikšmę: įvardijant, ką pastebėjome, kokius jausmus ir mintis mums tai sukelia, prie kokių įžvalgų ar išvadų mus tai veda. Būtent įprasminimo dalis patirtinio ugdymo procese mus paskatino įtraukti žodį *refleksyvus*. Tuo norime atkreipti kolegų dėmesį į tai, kad patirtinio ugdymo rezultatas pasiekiamas su įprasminimu, kuris savo ruožtu įmanomas tik reflektuojant išgyvenimus, t. y. savo patirtį. Kartu taip pat norime paraginti vengti kartais pasitaikančios klaidos, kai patirtinis ugdymo tapatinamas su įspūdingomis užduotimis, su labai intensyviais patyrimais. O juk ir važiavimas troleibusu gali tapti labai pamokančiu, jei jis bus tinkamai reflektuotas. Todėl mes taikome *patirtinio refleksyviojo ugdymo* terminą.

## Filosofinis pagrindas

Nors dažnai manoma, kad patirtinis ugdymas yra neutralus teorinių orientacijų atžvilgiu ir įvairios teorinės tradicijos savaip veikia požiūrį į ugdymą, taip pat ir į patirtinį ugdymą<sup>12</sup>, tačiau tenka pripažinti, kad iš fenomenologinio požiūrio išplaukianti konstruktyvistinė kryptis patirtiniame ugdyme yra vyraujanti.

Reikia pastebėti, kad iki šiol pateikti apibrėžimai ir paaiškinimai formuluojami fenomenologinės tradicijos fone. Fenomenologinis požiūris tikrai padeda gana išsamiai atskleisti patirtinio refleksyviojo ugdymo esmę. Šis požiūris ragina:

- A. Pažinimą grįsti realiu patyrimu, o ne racionaliais svarstymais, vaizduote ar imitacijomis su iš anksto užkoduotomis pamokomis;
- B. Pažinimo tikslais suspenduoti, „paimti į skliaustus“ išankstines nuostatas. Tai padeda save ir aplinką patirti kaip realius reiškinius, o ne taip, kaip mes įsivaizduojame;

Fenomenologinis požiūris ragina refleksyviojo patirtinio ugdymo atveju:

- 1. Remtis realiu konkrečiu patyrimu;
- 2. Susilaikyti nuo išankstinių nuostatų;
- 3. Bendraujant sugretinti savo ir kitų žmonių matymus.

- C. Pažinimą grįsti intersubjektyvumu: mes reiškinius patiriame iš savo perspektyvos, t. y. subjektyviai, unikaliai, bet savo matymą visada galime patikrinti bendraudami su kitais asmenimis, taip pat žvelgiančiais iš savo unikalų perspektyvų. Sugretindami savo matymus galime pažinti išsamesnį tikrovės vaizdą.

Mums svarbus konstruktyvistinės krypties teiginys, kad besimokantys asmenys konstruoja savo pačių patirtines žinias. Mokymasis yra prasmų konstravimo, kaip protinės veiklos ir tarpasmeninio bendravimo, procesas.

---

<sup>12</sup> B. Merriam, R. Caffarella, L. Baumgartner. Learning in adulthood: a comprehensive guide, 2007.

Kaip teigia B. Vilhjálmsson, patirties refleksija besiremiantis konstruktyvizmas yra dominuojanti arba pagrindinė suaugusiųjų švietimo patirtinio ugdymo teorija<sup>13</sup>. Ji teigia, kad individas reflektuoja savo išgyventą patirtį; interpretuoja ir apibendrina šią patirtį formuodamas autentiškas įžvalgas, t. y. žinias, atradimus, kurie gali atsiskleisti, gali būti pritaikyti ateities gyvenimiškose situacijose.

Konstruktyvizmo istorija yra ilga ir įvairi. Tačiau ją vienija pagrindinė prielaida – tikėjimas, kad besimokantis individas per refleksiją konstruoja asmeninę atitinkamų prasmų struktūrą, kurią jis gauna per savo veiklą pasaulyje supratimą.

Baigiant patirtinio ugdymo apibrėžimų aptarimą reikėtų atkreipti dėmesį į dar vieną momentą. Turime omenyje skirtumą tarp mokymosi darant (*learning by doing*) ir patirtinio refleksyviojo ugdymo remiantis konstruktyvizmo tradicija (*experiential learning*). Šiuos du mokymo būdus sieja vienas bendras dalykas – teorijos (įžvalgų, išvadų, pamokų) ir praktikos (patirties, veiklos) neatsiejamumas. Netgi mokymosi procesas dažnai panašus: darymas–aptarimas–išvados–išvadų taikymas–naujas darymas ir t. t. Dėl to kartais šie du mokymosi būdai sutapatunami. Tačiau jie turi esminių skirtumų. Mokymosi darant atveju mokytojai turi labai konkrečius mokymo teiginius, kuriuos jie privalo perteikti. Patirtis šiuo atveju panaudojama kaip perduodamos žinios iliustracija arba kaip treniruotė norimam įgūdžiui lavinti. Jei po užduoties (veiklos) besimokantys individai padaro ne tas išvadas, kurios yra suplanuotos, ar jų veiksmai neatitinka pagal kurį nors požiūrį teisingų veiksmų, mokytojo vaidmuo yra pakoreguoti besimokančių asmenų išvadas bei elgesį (atkreipti jų dėmesį, patarti, pataisyti) ir duoti kitą užduotį, kurią atlikdami jie galėtų išbandyti teisingesnį elgesį ir mąstymą.

Patirtinio refleksyviojo ugdymo atveju formuojamas patyrimas, padedantis išgyventi su tam tikra tema susijusias patirtis. Tokiu atveju yra reflektuojamas patyrimas ir

---

<sup>13</sup> Žr. [http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia\\_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf](http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf).



konstruojamos asmeniškios išvados, kurias mokymo vadovas kartais gali kvestionuoti, pavyzdžiui, gali nustebti nematydamas, iš kur kyla viena ar kita išvada, bet ugdymo proceso tikslas jokiū būdu nėra įdiegti iš anksto suplanuotą žinią ar numatytą elgesį. Kitaip tariant, numatoma, apie ką bus išvados, bet nenumatoma, kokios tiksliai jos

Patirtinio refleksyviojo ugdymo atveju numatoma, apie ką bus išvados, bet nenumatoma, kokios tiksliai jos bus.

bus. Tikėtina, kad yra ir daugiau smulkesnių skirtumų tarp mokymosi darant ir patirtinio refleksyviojo ugdymo, bet šis laikytinas pagrindiniu.

Suvokus aptartąjį skirtumą svarbu taip pat suprasti, kad neverta šių mokymosi būdų lyginti siekiant nustatyti, kuris yra „teisingesnis“, „geresnis“. Svarbu suprasti jų abiejų taikymo adekvatumą.

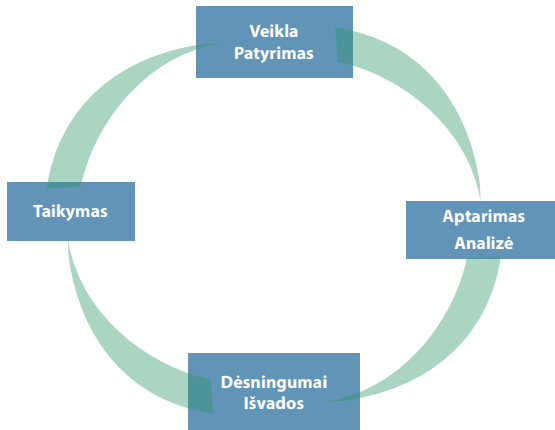
Mokymasis darant tinkamesnis norint įtaigiai perteikti iš anksto suplanuotas žinias ir lavinti gebėjimus, kelti profesinę kvalifikaciją, o patirtinis refleksyvusis ugdymas labiau sietinas su savęs suvokimu, skirtas su vidiniais motyvais ir nuostatomis susijusioms kompetencijoms lavinti (plačiau žr. kompetencijų „ledkalnio“ modelį skyriuje „Savianalizės karjeros kompetencijų kontekste“). Ugdant asmeninės karjeros valdymo kompetencijas patirtinis ugdymas yra adekvatus metodas, nes asmeninės karjeros valdymas apima daugiau negu kvalifikacijos kėlimą kurioje nors profesinėje srityje.

## Patirtinio refleksyviojo ugdymo procesas

Patirtinio refleksyviojo ugdymo procesui aprašyti dažniausiai naudojamas vadinamasis patyrimo ratas pagal D. Kolb ir R. Fry (žr. 3 pav.)<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> D. A. Kolb and R. Fry. Toward an applied theory of experiential learning, in: C. Cooper (ed.), *Theories of Group Process*, London: John Wiley, 1975.

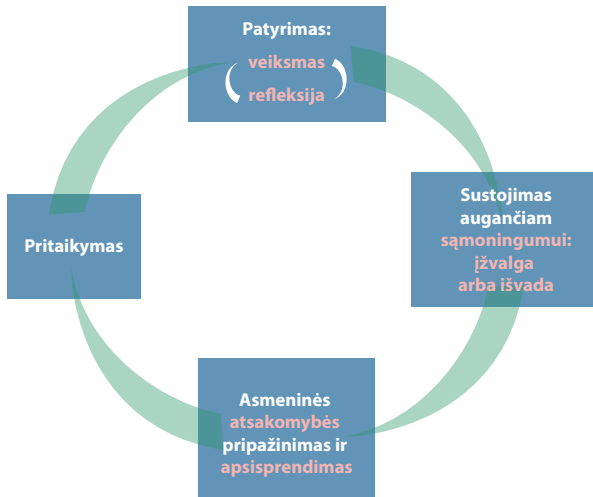


3 pav. Patirtinio ugdymo procesas pagal D. Kolb

D. Kolb sukūrė šį modelį remdamasis K. Lewin darbais, rodančiais, kad ugdymas geriausiai vyksta tada, kai besimokančio asmens patirtis yra atskirta nuo jo patirties analizės. Jo pasiūlytas ratas „veiksmas, refleksija (aptarimas), apibendrinimas (išvados, generalizavimas), naują patyrimą skatinantis išvadų taikymas“ tapo gerai žinomu patirtinio ugdymo modeliu.

Pagal D. Kolb ir R. Fry patyrimo ratas gali prasidėti bet kurioje rato vietoje ir tęstis kaip kokybiškai auganti spiralė, t. y. tikėtina, kad kiekvienas naujas išvadų pritaikymas yra naujos, geresnės kokybės veiksmas, paremtas didesniu sąmoningumu.

Šis klasikinis modelis patogus, nes yra labai paprastas ir padeda greitai ir paprastai suprasti patirtinio ugdymo procesą. Tačiau, aišku, jis neapima visų subtilių patirtinio ugdymo elementų.



4 pav. Patirtinio refleksyviojo mokymosi procesas pagal „Via Experientia“

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ mes remiamės kiek detalesniu Tarptautinės patirtinio ugdymo akademijos partnerių aprašytu modeliu (žr. 4 pav.)<sup>15</sup>.

**Patyrimas: (A) veiksmas ir (B) refleksija.** Visų pirma atkreiptinas dėmesys į tai, kad, kitaip negu klasikinio modelio atveju (płg. 3 pav.), patirtimi čia laikoma ne tik veiksmas (užduotis, veikla ar pan.), bet ir veiksmo refleksija, aptarimas. Vadinasi, yra du veiksniai, sudarantys vientisą patyrimo procesą. Šie du veiksniai skatina visapusiškesnį vidinės tikrovės išgyvenimą.

**(A) Veiksmas** turi padėti giliau pajusti ir išgyventi savo vidinį pasaulį. Dėl to siekiama pasiūlyti šiek tiek neįprastą patyrimą. Būtent konkrečiai grupei neįprastą patyrimą. Dažnai tai gali būti tiesiog buvimas gamtoje, svetimos kultūros pažinimas, veikla,

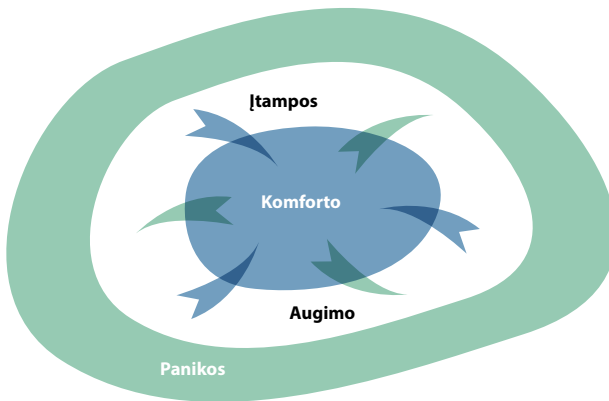
<sup>15</sup> Žr. <http://www.viaexperientia.net/uploads/Roles-of-EL-trainer.pdf>.

susijusi su aukščiu, vandeniu... Taip yra todėl, kad neįprastoje aplinkoje tarsi paryškėja savivaizdis ir padidėja kontrastas. Vaizdingai kalbant, mes tiesiog nepastebime ilgą laiką toje pačioje vietoje stovinčio daikto, tačiau jei jį (pvz., kad ir kokią seną vazą) perkeliame į kitą vietą, tuoj vėl pradėdame matyti ir kartais net nustembame, kaip naujai jis atrodo. Tas pats atsitinka ir mums, jei „save padedame“ į naują patirtį. Tada naujai pasijuntame, kartais netikėtai, bet ryškiau ir, galima sakyti, naudingiau ugdymo tikslais.

Konkrety mokymosi užduotis turėtų kviesti studentus į jiems neįprastą veiklą, nes šitaip atsiranda galimybė save pamatyti ryškiau.

Kalbant apie patyrimo kokybę taip pat svarbu paminėti patirtinio ugdymo literatūroje dažnai minimas patyrimo zonas. Patirtinio ugdymo metodikos požiūriu kiekvienas žmogus turi bent tris skirtingas sąmonės būsenas (5 pav.). Tai ir yra vadinamosios patyrimo zonos:

- komforto,
- įtampos / augimo (plėtros),
- panikos.

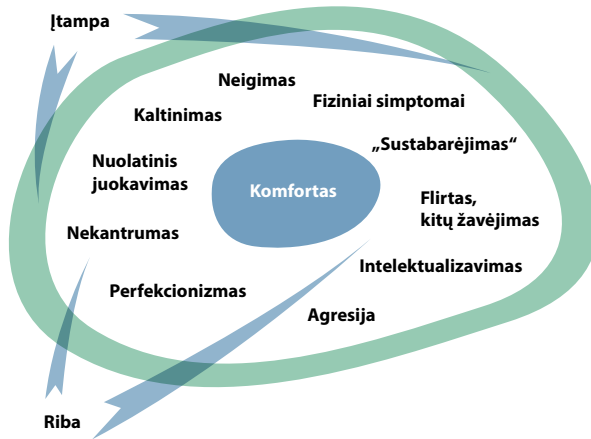


5 pav. Patyrimo zonos

**Komforto** būseną patiriame tada, kai dirbame įprastus, pažįstamus, įvaldytus darbus sąlygiškai saugioje, pažįstamoje aplinkoje tarp pažįstamų žmonių. Būdami tokios būsenos jaučiamės saugiai ir neturime stiprios motyvacijos eksperimentuoti ar ieškoti naujų elgesio ar veikimo būdų. Įtampos ar, kitaip tariant, augimo (plėtros) būseną išgyvename susidūrę su naujais, neaiškiais, neapibrėžtais reiškiniais ar veiklomis, dirbdami naujus, nepažįstamus darbus naujoje, neaiškioje ar sąlygiškai nesaugioje aplinkoje tarp mums nepažįstamų ar mažai pažįstamų žmonių. Ir galiausiai panikos būseną patiriame tada, kai susiduriame su mums kraštutinai nesaugiais reiškiniais, žmonėmis ar veiklomis, kurios viršija mūsų tolerancijos ribas.

Šios trys būsenos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje ugdymo požiūriu: ugdymas vyksta tik įtampos ar augimo (plėtros) būsenoje, bet labai mažai tikėtinas komforto ir juo labiau panikos būsenoje. Taip pat sąmoningai imantis eksperimentuoti ir pasirenkant įtampos būseną plečiasi komforto ribos ir, atvirkščiai, sąmoningai neeksperimentuojant ir nerizikuojant komforto ribos ilgainiui traukiasi. Vis daugiau reiškinų, veiklų ir žmonių mums tampa pažįstami ir todėl suvaldomi arba, priešingai, ima kelti nerimą. Gebėjimas rinktis ir toleruoti įtampos būseną labai svarbus ugdymui, todėl patirtinio ugdymo metodikoje ir pabrėžiama, kad ugdymui naudingos veiklos, kurios turi realaus iššūkio elementų (kelia tam tikrą įtampą) ir yra patrauklios studentams (stiprina gebėjimą išverti įtampą).

Vis dėlto, kaip pastebi J. L. Luckner ir R. S. Nadler, įdomiausi procesai vyksta išėjimo iš komforto metu arba, kaip jie įvardija, esant „ant ribos“ (*edge work*). Kai žmogus naujaučia, kad artėjantis patyrimas gali sukelti įtampą, tam tikrą diskomfortą, smarkiai suaktyvėja vadinamoji psichologinė gynyba. Ribą tarp komforto ir augimo (plėtros) būsenų minėti autoriai pavadino „zyzimo zona“. Jie pateikia šias „zyzimo“ metu dažnai kylančias psichologines gynybines reakcijas (6 pav.):



6 pav. Riba tarp komforto ir įtampos zonų – gynybinės reakcijos

- intelektualizavimas; pvz.: „Ne, tokiu būdu čia tikrai nieko neišmoksime, gal kitiems tai tinka, bet man tai tikrai ne...“; „O kodėl visa tai reikia daryti?! Nieko nesuprantu!“;
- flirtas, kitų žavėjimas; pvz., perdėto draugiškumo kitiems grupės nariams, o dažnai ir mokymo vadovams demonstravimas;
- agresija; tai tas pats kaip flirtas, bet priešingai;
- humoras; pabrėžiami juokingi, linksmi, ironiški konflikto ar stresą sukeliančių dalykų aspektai (pvz., prasideda nuolatinis juokavimas, bet kokia smulkmena sukelia juoko bangas; tokiais atvejais net nustembame, kokie šmaikštūs mes galime būti);

Ugdymui naudingos užduotys ir veiklos, kurios turi realaus iššūkio elementų (kelia įtampą) ir yra patrauklios studentams (stiprina gebėjimą veikti įtampoje).

Išėjimo iš komforto zonos metu vyksta įdomiausi ugdymosi prasme reiškiniai – gynybinės reakcijos, „žyzimas“.

- numatymas; emocinės reakcijos išgyvenamos iš anksto, numatant galimų atei ties įvykių pasekmes; kuriami realūs, alternatyvūs galimi sprendimai (pvz., dar prieš lipant atlikti aukščio užduoties pradeda drebėti kojos, apima baimė ir pan.);
- neigimas; neigiami aplinkiniams akivaizdūs skausmingi vidiniai išgyvenimai ar iš-orinės realybės faktai, pvz., žmogus dreba, bet sako, kad jam viskas gerai;
- kaltinimas; dažnai vadovai kaltinami dėl būtų ir nebūtų dalykų;
- fiziniai simptomai; galvos skausmas, skrandžio sutrikimai, viduriavimas ir pan.;
- „sustabarėjimas“; būseną, panašią į fizinius simptomus, bet pasireiškianti netikėtu sustingimu, negalėjimu nieko daryti;
- perfekcionizmas; pvz.: „Kadangi tobulai padaryti nepavyks, tai ir visai nenoriu daryti“;
- nekantravimas; kadangi nujaučiama didelė įtampa, norisi kuo greičiau „paimti, padaryti ir baigti su tuo reikalu“;
- spaudimas, pvz.: „O gal galima daryti tik pusę to, ką pažadėjom?“

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kas vyksta studentams artėjant prie įtampos. Šioje „riboje“ išryškėja mūsų veikimo ar neveikumo priežastys – konkrečios vidinės būsenos, nuostatos.

Tokius momentus mokymosi metu būtina pastebėti, užfiksuoti ir į juos įsigilinti (reflektuoti).

Kaip pastebi D. De Vilder ir M. Taylor, žmonės artėjant prie nujaučiamos įtampos jie praranda pusiausvyrą, vidinį stabilumą. Tada savigynos siena pradeda veikti kaip apsaugojimas nuo nestabilumo išgyvenimo. Esant „ant ribos“ sustiprėja žmonių psichologiniai simptomai, vidiniai dialogai pradeda skambėti „garsiau“. Visa tai vyksta „ant ribos“: čia žmogus persilaužia arba

grįžta atgal į komfortą. Šis momentas labai svarbus ugdymo prasme, nes būtent čia pasireiškia reakcijos, darančios lemiamą įtaką mūsų gyvenime, taip pat ir apsisprendžiant dėl asmeninės karjeros, o ypač įgyvendinant asmeninės karjeros planus. Būtent „ant ribos“ slypi priežastys, dėl kurių žmonės, net turėdami visas reikalingas žinias ir įgūdžius, vis dėlto nieko nedaro. Trūksta trečiojo kompetencijos elemento – tinkamos vidinės nuostatos, būsenos, galėjimo peržengti ribą, įveikti natūralias savigynos reakcijas.

Šiuos momentus patirtinio ugdymo metu svarbu pastebėti, „sustabdyti“ ir įdėmiai į juos pažvelgti. Patirtinės terapijos mokytojas Luk Peters savo seminaruose<sup>16</sup> šį etapą įvardija kaip momentą, kurio metu aktyvuojami „virusai“. Žinome, kompiuterinius virusus galima identifikuoti ir neutralizuoti tik tada, kai jie yra aktyvūs. Taigi ribos momentai yra labai vertingi patyrimai gilinantį trečiąjį kompetencijų elementą – vidines nuostatas. Būtent šiuo metu – peržengiant ribą – galima išmokti naujų reagavimo ir elgesio būdų. Kad vyktų šis transformacijos procesas, reikalingos tinkamos kaitos sąlygos.

## Viltis

Viltis atsiranda, kai žmonės priima patirtį kaip galimybę tobulėti, išspręsti tam tikras problemas, pasiekti norimus tikslus. Viltis atsiranda patiriant naudą arba matant, kaip ją gauna kiti.

## Pastangos

Pastangos priimti fizinius, emocinius ir elgesio iššūkius saugioje aplinkoje padeda pasiekti savų atradimų. Svarbu skatinti žmonių pastangas.

## Pasitikėjimas

Pasitikėjimas susijęs su galėjimu pasikliauti kitais, savimi, mokymo vadovais ir patirti mi. Pasitikėjimas neatsiranda automatiškai. Jis stiprėja palaipsniui patirtinio ugdymo procese.

---

<sup>16</sup> Žr. [www.eeeurope.org](http://www.eeeurope.org).



## Tinkamas nerimo lygis

Tinkamas nerimo lygis būna tuomet, kai komforto būseną „paliekama“ struktūrintu, tinkamai valdomu būdu. Žmonės išgyvena nerimą, nežinią, gali jaustis sutrikę, įsitempę, bet nerimo lygis turi būti konstruktyvus, turi būti jaučiamas saugumas ir palaikymas.

## Nežinomybė ir nenuspėjamumas

Studentų gebėjimas peržengti komforto ir įtampos ribą, kitaip tariant, studentų gebėjimas keistis yra stiprinamas šių sąlygų:

- vilties,
- pastangų,
- pasitikėjimo,
- tinkamo nerimo lygio,
- nežinomybės ir nenuspėjamumo jausmo,
- rizikos jausmo.

Jis atsiranda, kai besimokantys asmenys turi tik labai bendrą supratimą apie jų laukiantį patyrimą ir neskiriama daug laiko jų racionalizacijoms ir gynyboms. Užuoat pasakoję apie visas patyrimo detales (kurių visų kartais ir mokyimo vadovai nežino), geriau padėkime žmonėms susidoroti su nežinomybės jausmu.

## Rizikos jausmas

Rizikos jausmas kyla tada, kai besimokantys asmenys nujaučia, kad patirtis apima fizinę, emocinę arba elgesio riziką. Paprastai taip nujaučiama, bet nebūtinai tai objektyvi rizika. Daugelyje patirtinio ugdymo programų tarp jaučiamos ir tikros rizikos yra didelis skirtumas. Bet šiose programose svarbiausia dirbti su išgyvenama rizika, o ne su pačiu rizikos faktu. Pagalba tvarkantis su rizikos išgyvenimu yra vienas iš svarbesnių patirtinio ugdymo proceso elementų. Mokomasi pažinti savo reakcijas išgyvenamos rizikos atveju ir šiuos atradimus perkelti į gyvenimiškas rizikingas situacijas.

## **(B) Veiksmas (užduotys) derinamas su įvairiomis refleksijos formomis:**

- refleksija prieš veiksmą: prieš užduotį ar kokią nors veiklą padarome pauzę, kad įvardytume savo dabartines emocijas, mintis, lūkesčius, įsivaizdavimus;
- refleksija veikiant: užduoties ar kokios nors veiklos metu padarome pauzę tam, kad įvardytume savo dabartinius išgyvenimus ir pasiektume didesnį aiškumą, susijusį su dabartiniu veiksmu ir savo reakcijomis; ši refleksija itin svarbi dirbant „ant ribos“;
- refleksija po veiksmo: atlikę užduotį ar po kokios nors veiklos padarome pauzę tam, kad pažvelgtume atgal ir papasakotume, kaip jautėmės ar kaip jaučiamės po to, kas įvyko, kokios mintys buvo tuo metu ir kokios mintys kyla dabar.

Tokiu būdu – veiksmą derindami su refleksija, kalbėjimu – sukaupiame išsamesnę patirtį, atskleidžiančią bent du mūsų veidus:

- išorinį, kuris matomas iš mūsų veiksmų, išoriškai pastebimo elgesio;
- vidinį, kuris gali atsiskleisti tik mums kalbant ir dalijantis savo vidiniais išgyvenimais.

Tad veiksmas ir kalbėjimas tampa vienu, vienas kitą papildančiu patyrimu. Kartais galima akivaizdžiai pamatyti, kaip refleksija (kalbėjimas, aptarimas) tampa labai turtinga veikla, veiksmu, o veikla reflektuoja, atspindi ką tik įvykusį pokalbį.

Veiksmas ir refleksija kartu tampa vienu patyrimu.

Šiame patirtinio ugdymo etape dar neskubama daryti išvadų. Greičiau priešingai – siekiama išvengti per greitų apibendrinimų. Mat jie gali būti tiesiog neteisingi, padiktuoti tik logiško mąstymo, spėjimo. Geriau palaukti, kol susikaups pakankamai reflektuotos patirties išsamesnei, neišvengiamai įžvalgai. Kaip metaforiškai aiškina kompanijos „Outward Bound“ ekspertas iš Belgijos Bart Vertongen, patirties turi prisikaupti

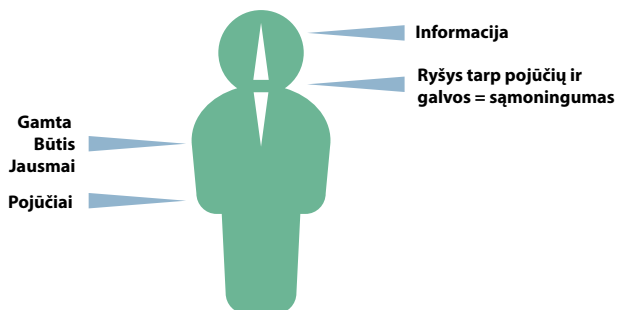
„pilnas pilvas“<sup>17</sup>. Dar šis autorius priduria, kad vien tik racionalių „mąstymų“ pagrįstos išvados yra labai ribotos. Šią mintį jis iliustruoja vaikų piešiniiais. Sulaukę tam tikro amžiaus vaikai žmogaus galvą piešia didesnę už visą likusį kūną. Be to, galva ir kūnas piešiami kaip du atskiri tarpusavyje nesusiję ratai (žr. 7 pav.).



7 pav. Žmogeliukų metafora I (pagal B. Vertongen)

Taigi tarp kūno (metaforiškai tariant, tai – visa mūsų prigimtis, išgyvenimai, emocijos...) ir galvos atsiranda riba. Tad nors būtent galvodami mes gauname žinių apie savo elgesį, kultūrą, vertybes, šis galvojimas „galva“ apima tik informaciją. Problema ta, kad susitelkę į „galvą“ (mąstymą) prarandame ryšį su „pilvu“ – emocijomis, savo prigimtimi, jausmais. Pasak B. Vertongen, patirtinio ugdymo uždavinys – sujungti informaciją, mintis (galva) su pojūčiais, jausmais, išgyvenimais, paprastu buvimu (pilvas): „Mes dirbame gamtoje su žmogaus prigimtimi ne tik veikdami, bet ir būdami. Tai reiškia, kad mes privalome palaikyti ryšį su savo jausmais. Jei galime užmegzti šį ryšį, tai tampame sąmoningi ir galime augti.“ Tad gal būtų prasminga grįžti prie dar mažesnių vaikų piešinių (žr. 8 pav.).

<sup>17</sup> Žr. <http://www.angelfire.com/mt/Roofonfire/belly.html>.



8 pav. Žmogeliukų metafora II (pagal B. Vertongen)

Refleksija neabejotinai yra susijusi su gebėjimu įvardyti savo patirtį. Mes visi esame skirtingai pasirengę tokiam įvardijimui. Kartais tenka tiesiog mokytis žodžių emocijų išraiškai. Mokymosi pradžioje kartais užtenka, jei žmonės į klausimą apie vidinius išgyvenimus geba atsakyti: gerai – blogai, esu piktas, liūdnas, linksmas. Tai jau neblogai! Tačiau palaipsniui grupės nariai, mokydamiesi vieni iš kitų, išmoksta daugiau priemonių, reikalingų savo jausmams, mintims ir būsenoms įvardyti ir išreikšti. Žinoma, mokymosi vadovai jiems padeda suteikdami refleksijos priemonių įvairovę. Įvairių refleksijos užduočių pateikiama šios knygos trečioje dalyje.

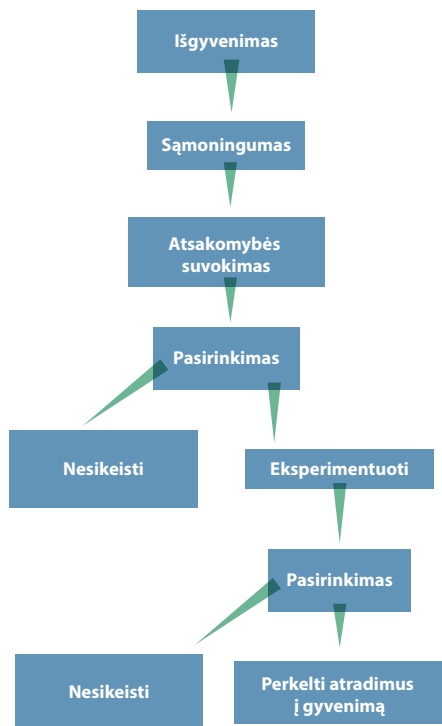
**Augantis sąmoningumas, skatinantis įžvalgą ir išvadą.** Didėjantis aiškumas skatina sąmoningumą, o galiausiai – įžvalgą, susijusią su tam tikromis mūsų elgesio tendencijomis. Atsiranda aiškumas (kartais nenumaldomas aiškumas), kaip mes reaguojame savo:

- 1 Mintimis (interpretacijomis);
- 2 Jausmais,
- 3 Veiksmiais.

Augantis sąmoningumas skatina įžvalgą. Net jei ugdymosi procesas neveda prie tinkamų įžvalgų, svarbu bent jau apibendrinti tai, kas pastebėta, pasiekta ar suprasta.

To rezultatas paprastai būna atpažinimo „aha!“ momentas, arba – „tai štai kaip yra!“. Tai lyg nesustabdoma aiškumo srovė. Paprastai ją lydi daugiau ar mažiau intensyvios emocijos: kartais – neigiamos, kartais – su palengvėjimu. Žinoma, kartais dėl ribotos mokymosi programos trukmės ar dėl kitų aplinkybių į aiškumo teikiantis patyrimo procesas būna nepakankamai gilus, ilgas ir kokybiškas, kad atvestų mus prie tinkamų įžvalgų. Tada tenka tiesiog stabtelėti ir padaryti išvadas, apibendrinimus iš to, „ką šiuo metu turime“: o turime tiek aiškumo ir išgyvenimų, kiek turime. Tiesiog tampa aišku, kad, pavyzdžiui, seminaras eina į pabaigą ir reikia daryti apibendrinimus. Šiame procese aktyviau dalyvauja racionaliūs mąstymas. O racionaliūs, loginis mąstymas, kaip žinome, kartais gali būti teisingas, o kartais – klaidingas. Bet ir tai geriau negu nieko!

Asmeninės atsakomybės prisiėmimas, apsisprendimas. Savo vidinės tikrovės faktų atpažinimas ir pripažinimas yra svarbus, bet dar ne galutinis žingsnis patirtinio ugdymo procese. Svarbu prisiimti asmeninę atsakomybę už savo keitimąsi. Svarbu suvokti bei atskirti, kas vyksta mano, o kas – ne mano atžvilgiu, ką aš noriu (galiu) pakeisti, kas gali (turi) likti, ką tenka priimti taip, kaip yra. Šį procesą iliustruosime pavyzdžiu. Tarkime, pastebiu, kad atlikdamas užduotis, kuriose yra nežinomybės, neapibrėžtumo (pvz., ėjimas aukštai įtempta virve arba šuolis iš aukštai), visada jaučiu labai didelę įtampą ir man reikia be galo daug laiko, kad ryžčiausi žengti į šią nežinią. Po kelių tokių patirčių man vis aiškiau, kad aš taip reaguju ne dėl pačios užduoties ir galbūt iš viso ne dėl užduoties, o tai tiesiog tipinė mano reakcija. Didėjantis suvokimas veda prie įžvalgos: „Velniai griebtu! Aš tai darau kiekvieną kartą palikdamas saugią aplinką: imdamasis naujos veiklos, eidamas pas naują klientą, keliaudamas į naują šalį...“ Tačiau įžvalgos nepakanka. Gyvenime apstu „įtempto lyno“ situacijų. Koks mano pasirinkimas: kiek įmanoma vengti tokių situacijų ar stengtis su kai kuriomis iš jų susidurti, priimti pokyčius, net jei nežinau tokių pokyčių pasekmių?



9 pav. Nuo patirties prie apsisprendimo veikti

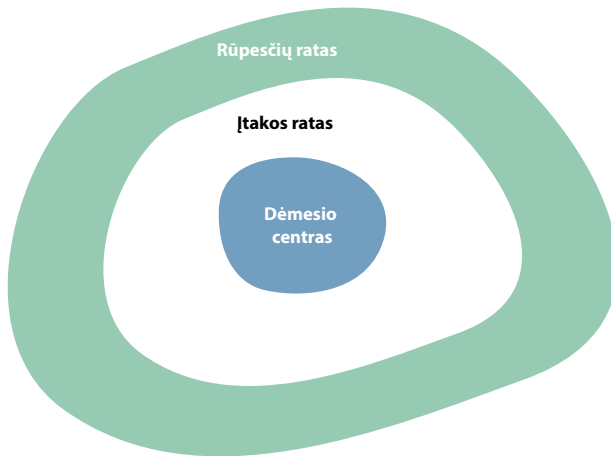
D. De Vilder ir M. Taylor<sup>18</sup>, remdamiesi J. L. Luckner ir Nadler, schemiškai vaizduoja procesą nuo patirties iki apsisprendimo perkelti išvadas į kasdienį gyvenimą (9 pav.).

Kaip matyti iš 9 paveikslo, kai besimokančio asmens sąmoningumas, arba aiškumas, jau pakankamas apsisprendimui, jis pirmiausia renka galimybę nesikeisti arba eksperimentuoti. Ir tik po papildomo patyrimo apsisprendžia, ar perkelti patyrimą į kasdienį gyvenimą, ar vis dėlto nesikeisti. Aišku, tai gana schemiškas paaiškinimas, kuris

<sup>18</sup> Žr. [http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/\\_kp\\_publicacijos/MADZINGA.pdf](http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/_kp_publicacijos/MADZINGA.pdf).

kiekvieną konkrečią momentą atrodo vis kitaip. Kartais įsisaugojimas toks aiškus ir emociškai intensyvus, kad nebekyla klausimas, keistis ar ne. Kartais asmuo išties turi aiškiai suvokti turįs pasirinkimo galimybę ir, jei nori, kad kas nors keistųsi, privalo sąmoningai stengtis tai daryti, tiesa, galbūt prieš tai saugiai paeksperimentavęs atlikdamas vieną ar kitą patirtinio ugdymo užduotį.

Paeksperimentavus kai kada dar tikslinga atlikti tam tikrus racionalius veiksmus, kurie sustiprina pasirinkimus. Tam gali tiktai S. Covey įvardyti pasirinkimo ratai (10 pav.)<sup>19</sup>.



10 pav. Pasirinkimo ratai pagal S. Covey

Autorius teigia, kad visų pirma pastebime tai, kas mums rūpi, kas liečia asmeniškai, sukelia emocijas. Tačiau ne viską, kas mums rūpi, galime paveikti. Kita vertus, niekada nebūna taip, kad mes visai negalėtume daryti įtakos mums rūpimiems dalykams. Jei skiriame laiko ir pastangų tam, kad įvardytume mūsų įtakos sferoje esančius dalykus, kartais paaiškėja, jog jų vis dar yra daugiau negu mes realiai pajėgime sutvarkyti,

<sup>19</sup> S. Covey. The 7 habits of highly effective people, 1990.

paveikti, padaryti. Tuomet tenka rinktis, į ką mes tikrai kreipsime dėmesį. Šie aktualūs dalykai galėtų „sugulti“ į asmeninio karjeros valdymo planą (11 pav.).

Ką darysiu?	Kada?	Kur?	Kaip?	Su kuo?

11 pav. Karjeros valdymo planavimo pavyzdys

**Pritaikymas.** Kaip matyti iš aukščiau pateiktų schemų (9, 10 pav.), išvadų pritaikymas gali vykti dar mokymosi aplinkoje arba jau kasdienio gyvenimo kontekste. Dažnai pastebima, kad išmokimas gali būti konkretaus lygmens, pvz., supratau, kad priimdamas su karjera susijusius sprendimus aš noriu atsižvelgti į savo artimųjų nuomonę. Bet gali būti ir metalygmens išmokimas, t. y. nuolatinis mokymasis patirtiniu būdu. Pvz., suvokiu, kad išvados nebūna baigtinės („nuo dabar viskas bus tik taip ir ne kitaip“), kad patirtinio ugdymo ratas sukasi nuolat ir naudinga sąmoningai tuo naudotis: veikiu, reflektuoju, suprantu, darau, įgaunu naujos patirties, ją reflektuoju, suprantu... ir t. t.

## Mokymo vadovo vaidmuo patirtiniame ugdyme

Kiekvienas patirtinio refleksyviojo ugdymo proceso žingsnis susijęs su konkrečia mokymo vadovo atsakomybe ir uždaviniais. Aprašant vadovo atsakomybes ir uždavinius svarbu nepulti į kraštutinumus. Vienas tokių kraštutinumų – bandymas surašyti detalų „algoritmą“. Tačiau suprasdami patirtinio refleksyviojo ugdymo proceso nenuspėjamumą






matome, kad tai neįmanoma. Kitas kraštutinis – laikysena, kad „viso to vis tiek neįmanoma įsprausti į fiksuotas nuoseklias procedūras, todėl surašysim tik bendruosius principus, o toliau kurkite patys“. Tiesą sakant, pastarasis kraštutinis yra artimesnis mūsų požiūriui. Vis dėlto suprantame, kad yra tam tikrų konkretesnių nurodymų ir patarimų poreikis, ypač tais atvejais, kai dar tik pradėdama dirbti. Todėl čia pateiksime pagrindinius dalykus, kuriuos mes darome patys, ir manome, kad tai gali tapti atspirties taškais ir kitiems savo veiklos būdo ir stiliaus beiėškantiems kolegoms. Taigi skaitant šiuos patarimus verta turėti omenyje kad ir tokią nuostatą: „Taip darytų jie. O kaip gi turėčiau daryti aš?“ Išties linkėtume sukauptus savos patirties parengti savas rekomendacijas. Juk mes darome ne tai, ką mums sako kiti, o tai, ką sakome mes patys!

Žemiau aprašyti mokymo vadovų uždaviniai ir praktinės rekomendacijos kiekviename atskirame patirtinio refleksyviojo ugdymo etape.

## **Prieš patyrimą**

Prieš patyrimą aptariama mokymo vadovo ir besimokančių asmenų atsakomybė ugdymo proceso metu.

Tikslinga paminėti, kad mokantis patirtiniu būdu svarbu remtis bent trimis pažinimo šaltiniais:

-  mokymo vadovų grįžtamasis ryšys ir įžvalgos, pastebėjimai, rekomendacijos;
-  kitų besimokančių asmenų patirtis, grįžtamasis ryšys, įžvalgos ir patarimai;
-  asmeniniai atradimai, įžvalgos, išvados, apsisprendimai.

Jie visi svarbūs, bet svarbiausias šaltinis – asmeniniai atradimai. Jie mums suprantausiai, emociškai svarbūs ir tikrai padeda priimti savarankiškus sprendimus. Taip pat šis pažinimo šaltinis visada su mumis: nuo ryto iki vakaro ir nuo gimimo iki mirties.

Antras pagal svarbą mokymosi šaltinis – kiti grupės nariai. Juos ir mus sieja intensyviausias santykis viso mokymosi metu, dažnai mes turime panašios patirties. Šis mokymosi šaltinis „prieinamas“ ir pasibaigus programai.

Mokymosi vadovų išsakytos įžvalgos taip pat gali būti naudingos, nes vadovai turi daugiau galimybių jausti platesnį kontekstą, galbūt turi daugiau patirties įvardydami jausmus ir mintis. Tačiau jų įžvalgų svarba dažnai būna pervertinama, ypač ugdymo proceso pradžioje.

Kartais verta trumpai paaiškinti patyrimo ratą per daug nesileidžiant į detales. Jei besimokantys individai supranta, kad čia nebus paskaitų, tai jau neblogas rezultatas!

Svarbi ir akcentuotina žinia – mokymosi vadovai atsakingi už ugdymo formos organizavimą, struktūros palaikymą, o besimokantys asmenys – už turinį, kuris atsiranda nuoširdžiai dalyvaujant ir dalijantis savo patirtimi: jausmais, mintimis, įžvalgomis, abejonėmis.

Prieš procesą:

1. Aptariama dėstytojo ir studentų atsakomybė;
2. Aptariami 3 pažinimo šaltiniai;
3. Glaustai aptariamas patyrimo ratas;
4. Aptariamos pagrindinės taisyklės ir principai.

Prieš pradėdant patirtinę programą svarbu įvardyti pagrindines taisykles ir ugdymo principus. Jų gali būti įvairių. Mes akcentuojame šias taisykles ir principus:

- 1 **STOP taisyklė.** Arba iššūkio prisiėmimo laisva valia taisyklė. Vadinas, kad ir koks patyrimas, užduotis, veikla ar aptarimo klausimas būtų siūlomas mokymo programos metu, kiekvienas dalyvis yra laisvas pasakyti STOP, jei jaučia, kad siūloma tai, kas prieštarauja tuometiniam jo pasirengimui ar savijautai. STOP taip pat patariama sakyti, kai atrodo, jog vykdoma veikla yra nesaugi fiziškai ar psichologiškai. STOP teisę turi tiek dalyviai, tiek vadovai;
- 2 **Konfidencialumo taisyklė.** Viskas, kas išgyvenama šios ugdymo programos metu šioje grupėje, turi likti šioje grupėje, t. y. negalima pasakoti apie kartu

programoje dalyvavusių žmonių veiksmus, jausmus ar nuomones kitiems, šioje grupėje nedalyvaujantiems žmonėms. Šios, atrodytų, griežtos taisyklės tikslas – saugi aplinka grupėje. Siekiama, kad dalyviai jaustųsi saugūs eksperimentuodami, ieškodami, atsiskleisdami ir žinotų, kad nebus kalbama už akių apie tai, kaip „susimovė“ ar „atrodė nešauiniai“, net jei taip ir atsitiktų. Aišku, konfidencialumo taisyklė nereiškia, kad negalima pasakoti apie programą, užduotis, mokymosi turinį. Čia jokios paslapties nėra;

- 3 Atvirumo principas. Mūsų mokymosi medžiaga mokantis patirtiniu būdu yra tik tai, ką mes išgyvename, ir tai, kuo pasidalijame, apie ką pasipasakojame. Todėl atvirumas patirčiai, leidimas sau pabandyti naujas, kartais (dažniausiai!) neįprastas veiklas, atvirumas pasakojant apie save, atsiskleidžiant yra mokymosi sėkmės pagrindas ir faktorius. Žinoma, tai nereiškia, kad propaguojamas tam tikras neatsakingas emocinis ekshibicionizmas. Kiekvienas yra laisvas pasirinkti sau tinkamą atvirumo lygį;
- 4 Pagarbos principas. Intensyviai mokantis patirtiniu būdu su grupe žmonių kartais tenka nustepti dėl kitų žmonių reakcijų, keistumų. Tačiau svarbu nepamiršti, kad čia galima laisvai eksperimentuoti ir atsiskleisti ne tik mums, bet ir kitiems grupės nariams, kad galima jaustis taip, kaip jaučiamės tuo metu iš tikrųjų, ir nereikia stengtis jaustis „teisingai“. Tad jei pavyksta savyje sukaupti ir pademonstruoti pagarbą kitų žmonių patirčiai, jų jausmams ir unikalumui, tai atveria platesnes ieškojimo, šiuo atveju – ugdymo galimybes;
- 5 Kitos taisyklės ar principai. Mokymo vadovai laisvi taikyti savas taisykles ar principus, kurie kuria sėkmingo mokymosi pagrindą. Galima pakviesti ir besimo-

Iš patirties:  
dažnai programos dalyviai gerokai vėliau supranta, kaip bus iš tikrųjų. Todėl kai kurie kolegos abejoja, ar tikrai verta daug aiškinti, „kaip čia viskas bus“.

kančius asmenis siūlyti savas taisykles ar principus. Ypač jei dirbama su žmonėmis, kuriems tokia mokymosi forma nėra naujiena. Kartais taisyklės verta aptarti ir vėliau, kai jau sukaupta mokymosi konkrečioje grupėje patirties. Tada grupės

nariai gali daugiau prisidėti su savo pasiūlymais. Pavyzdžiui, dažnai pasiūloma „kalbėjimo po vieną“ taisyklė, nes grupės nariai iš savo patirties jau supranta, kad „kalbėjimas chorų“ nėra efektyvi bendravimo forma. O gal ir yra?

Komentaras remiantis mūsų patirtimi. Paprastai taip nebūna, kad užtektų tokio gražaus įvadinio paaiškinimo. Dažnai dalyviai supratingai linksi ir džiaugiasi vadovo išmintimi, o kaip bus iš tikrųjų, supranta gerokai vėliau. Todėl kai kurie kolegos abejoja, ar tikrai verta daug aiškinti, „kaip čia viskas bus“. Tad linkime rasti savo būdą ir stilių, kaip pačioje darbo pradžioje susitarti su grupe dėl pagrindinių mokymosi formos dalykų. O gal geriau tai daryti kiek vėliau?

## Patyrimas – veiksmas

Mokymo vadovo uždavinys – organizuoti veiklą arba tiesiog grupei skirti užduotį.

Užduotis turėtų:

- suteikti būtent šiai grupei neįprastą patyrimą. Dažnai tai gali būti tiesiog buvimas gamtoje, svetimos kultūros pažinimas, veikla, susijusi su aukščiu, vandeniu... Neįprastumas padeda, nes neįprastoje aplinkoje tarsi paryškėja savivaizdis, padidėja jo kontrastas (kaip jau anksčiau minėtame pavyzdyje apie į naują vietą perkeltą vazą). Tas pats vyksta ir su mumis, jei „save padedame“ į naują patirtį. Tada pasiūčiame naujai, kartais netikėtai, tarsi ryškiau, o tai naudinga mokymosi tikslais;
- būti be jokių slaptų „moralų“, t. y. paslėptų pamokymų arba konkrečių iš anksto suplanuotų emocijų. Kaip jau minėta anksčiau, patirtinis ugdymas būtent šiuo aspektu skiriasi nuo mokymo darant. Tiesa, tuo jis nėra nei geresnis, nei blogesnis. Tiesiog kitoks. Vis dėlto svarbu mokymo būdų nepainioti, nes dalyviams gali būti nebeaišku, kokių jų pastangų tikimasi. Mat mokantis darant galima truputėlį „patinginiauti“, nes anksčiau ar vėliau mokytojai vis dėlto pasakys teisingą atsakymą. Taip pat mokantis

darant mokomasi dalykų, kuriuose yra daugiau vienareikšmių atsakymų, todėl formuojasi nuostata, kad iš principo gana greitai galima rasti aiškų, vienareikšmį atsakymą. Patirtinis refleksyvusis ugdymas vyksta subtiliu subjektyvios, asmeniškos ir daugiareikšmės tikrovės lygmeniu, kuris reikalauja gebėjimo toleruoti neapibrėžtumą ir ieškoti savų atsakymų bei įžvalgų. Todėl JOKIŲ SLAPTŲ „MORALŲ“, JOKIŲ PASLĖPTŲ PAMOKŲ AR IŠ ANKSTO SUPLANUOTŲ EMOCIJŲ;

- sudaryti galimybę atsiskleisti nagrinėjant sutartą temą ar grupės iškeltą klausimą. Pavyzdžiui, jeigu grupė svarsto klausimą, susijusį su sprendimo priėmimu, paranku pateikti užduotį, kurią atliekant tenka priimti sprendimus. Tačiau kartais

Patyrimas – veiksmas:  
grupei skiriama neįprasta, iššūkį kelianti užduotis, be jokių slaptų moralų, sudaranti galimybę atskleisti pasirinktą temą.

tema nėra labai aiški ir klausimas nėra akivaizdus, todėl reikia atlikti kokią nors užduotį ir anksčiau ar vėliau tikroji tema ir tikrasis klausimas išaiškės – tiesiog reikia būti atidiems, kad pastebėtume, kada tai paaiškės;

- sukurti tinkamo lygio iššūkį. Mes, patirtinio ugdymo vadovai, turėtume stengtis suprasti, koks yra šios konkrečios grupės iššūkis šiuo momentu, koks to iššūkio turinys ir lygmuo. Pamažė ir galbūt pasitarę su grupe turėtume tiesiog vadovautis savo intuicija. Pavyzdžiui, vienai grupei iššūkiu gali tapti greitas susitarimas, o kitai – nesukubus, kantrus darbas; vienam žmogui iššūkis bus intensyvus bendravimas su kitais, o kitam – bent kurį laiką pabūti vienam... Kartais iššūkio turinys ir forma nėra svarbu. Svarbu pats iššūkis. Tada galima naudoti aukštį, greitį, tamsą, vandenį, laukinę gamtą, ilgą žygį, socialines užduotis (pvz., kalbinti nepažįstamus žmones).

### ***Komentaras remiantis mūsų patirtimi***

Užduočių yra daug ir įvairių. Jų galima rasti įvairiuose šaltiniuose: knygoje, internete, būtinas užduočių bagažas pateikiamas ir šioje knygoje. Tačiau parenkant užduotis

svarbu turėti galvoje aukščiau išvardytus principus. Galbūt jų yra ir daugiau. Mes užduotis kai kada pasirenkame ir pagal subjektyvius kriterijus. Vieniems kolegoms „veikia“, „kalba“ vienos užduotys, kitiems – kitos. Savo profesiniame žargone mes turime tokį posakį – „atsirakinau užduotį“. Taip įvyksta, kai užduotis padeda kokiai nors grupei pasiekti savų atradimų. Tada išaiškėja užduoties potencialas ir ją galima drąsiau naudoti.

Iš patirties:

užduočių įvairovė labai didelė, jas atsiirenkant svarbu vadovautis minėtais principais, bet dar svarbiau būti užduotį išbandžius – tada lengviau atpažįstamas jos ugdomasis potencialas.

## Patyrimas – refleksija

Svarbu pasiūlyti refleksijos būdą arba tiesiog pateikti geriausią klausimą (žr. trečiąją knygos dalį „Naudingi įrankiai“). Tačiau koks klausimas yra geriausias? Nežinia. Galbūt toks, kuris veda į „čia ir dabar“: kaip jaučiatės prieš pradėdami pratimą? Ką patiriate (pratimo metu)? Kokios jūsų emocijos ir mintys atlikus pratimą?

Ne mažiau aktualu pasakyti, ką aš – mokytojas – pastebiu įdomaus ir reikšmingo (konkretų elgesį, frazę, neverbalią išraišką), ir paklausti, kas tai yra arba ką tai reiškia. Tai ypač padeda, kai dirbama su dalyviais, kurie atsідūrė ties savo komforto srities riba. Jų reakcijų (žodinių, nežodinių...) pastebėjimas leidžia įsisąmoninti ribos perėjimo momentą ir

Patyrimas – refleksija:

1. Klausiti studentų apie pastebėjimus ir reakcijas;
2. Dalytis savo pastebėjimais ir reakcijomis;
3. Dirbti su gynybinėmis reakcijomis;
4. Aptarime atskirti aprašymus nuo interpretacijų.

Iš patirties:

labai naudinga refleksijos momentu kryptingai vengti išvadų ir apibendrinimų, o labiau detalizuoti, tikslinti, ryškinti įvairiausius faktus, t. y. kaupti medžiagą.

Dėsningumai, išvados ir įžvalgos ateina vėliau, kai ganėtinai gausiai sukaupiama medžiaga.

pasiekti persilaužimą. Visos konsultavimo technikos čia gali būti naudingos: atspindėjimas, apibendrinimas, savo emocijų įvardijimas (nustebimas, sutrikimas, džiaugsmas...), konfrontavimas ir kt.

Kitas svarbus dalykas – pateikti klausimų apie pasirinktą iššūkį ar temą. Pavyzdžiui, jei pasirinkta tema ar iššūkis yra sprendimo priėmimas, galima paklausti, kada, grupės narių nuomone, buvo sprendimo priėmimo momentas? Kaip tai įvyko? Kokius jausmus sukėlė tas momentas?

- Stebėti ir dirbti su gynybinėmis reakcijomis: pastebėti pernelyg akivaizdų juoką, plepėjimą, garsų kalbėjimą arba bet ką, kas mums atrodo keista ar įdomu. Ar verta tai akcentuoti, reikia apsispręsti remiantis intuicija. Vieni kolegos iškart atkreipia dėmesį į gynybines reakcijas ir „nepaleidžia“ nei asmens, nei visos grupės tol, kol nepasiekama aiškesnio įvardijimo. Kiti iš karto neakcentuoja pastebėtų psichologinės gynybos momentų, laukia, kada grupė pati pastebės „keistumus“. Grupė išties turi didelį potencialą pastebėti „keistumus“. Kartais tai pasireiškia pašaipomis, kartais „keisto“ žmogaus ignoravimu ar net agresija. Grupės reakcija, reaguojant į keistą asmens elgesį arba gynybą, taip pat gali būti neįprasta. Daugybė psichologijos teorijų aiškina, iš kur tai kyla ir ką tai reiškia. Visų jų čia neįmanoma išvardyti, to ir nereikia. Gal net priešingai: konkrečiu momentu svarbu pamiršti teorijas ir padėti konkrečiam asmeniui ar grupei pastebėti savo „keistumus“, juos pažinti ir išbandyti naują elgesį.
- Atskirti du refleksijos žingsnius: aprašomąjį ir interpretacinį. Labai dažnai užduotį atlikę dalyviai refleksijos metu puola daryti skubotas išvadas: „mes – šaunuoliai, nes labai gerai planavom“, „mes – nevėkšlos, nes nesugebėjom priimti gero sprendimo“ ir pan. Jei tai vyksta spontaniškai, galima leisti dalyviams „išsilieti“ (juk „neužtvenksi upės bėgimo...“), bet mes vis dėlto rekomenduojame suformuluoti klausimą, kuris padėtų visų pirma aprašyti, papasakoti, kaip viskas vyko. Tam gali padėti, pavyzdžiui, tokie klausimai: „trumpai papasakokite savo asmeninę istoriją, kaip buvo jums?“, „kokie momentai

užduoties metu kiekvienam (-ai) buvo ryškiausi?“, „kaip jūs tuo metu jautėtės?“ ir pan. Tinka viskas, kas padeda papasakoti apie subjektyvų išgyvenimą. Tada turime tarsi išsamesnę situacijos „nuotrauką“, sukaupiame daugiau informacijos, ir išvados, įžvalgos gali būti taiklesnės, tikslesnės. Ir tik turint pakankamai gausią medžiagą, daug faktų, įvairių nuomonių, galima klausti interpretavimus skatinančių klausimų, pvz., „ką ta patirtis sako apie gebėjimą priimti sprendimus?“, „ką darytume kitaip kitą kartą?“, „kokios pamokos ateičiai?“ ir pan.

Sustojimas įžvalgoms ir išvadoms:

1. Daryti pauzę apmąstymams ir įsisąmoninimui;
2. Palaikyti ir stiprinti saugumą.

Iš patirties:

piešimo užduotys, įvairūs savirefleksijos modeliai, savarankiški apmąstymai šioje programos stadijoje gali būti labai naudingi.

## **Sustojimas įžvalgos patyrimui ar išvada priimti**

Žinoma, geriausia yra tada, kai įžvalga pati mus „atakuoja“ nepalikdama pasirinkimo. Tokiais atvejais patirties prasmė būna tokia aiški, kad mums belieka tik juoktis arba (dažniau) verkti. Tačiau kartais vaizdas būna neryškus, o ugdymo programos laikas baigiasi. Arba įvairių ryškių ir pamokančių momentų buvo daug ir galiausiai reikia įsivardyti, kas yra svarbiausia, kas ne taip svarbu, ką visa tai reiškia mūsų kasdieniame gyvenime, mūsų asmeninėje karjeroje. Manome, kad bet kuriuo atveju mūsų pareiga – suteikti dalyviams galimybę skirti laiko pauzei ir bandymams įvardyti, ką ši patirtis jiems reiškia. Tam labai svarbus emocinis palaikymas ir saugumo jausmas. Palaikymas ir saugumas leidžia pamatyti malonias ir nemalonias situacijos spalvas.

Šioje patyrimo studijoje kaip formuojamojo įsivertinimo metodą tikslinga naudoti asmeninės karjeros kompetencijų modelį.



## Atsakomybės prisiėmimas

Kai situacija (daugiau ar mažiau) įvardyta, ateina laikas nuspręsti:

- Koks artimiausių mano veiksmų planas?
- Kas iš įvardytų dalykų man rūpi, o kas ne?
- Ką iš rūpimų dalykų aš galiu įgyvendinti, o ko ne?
- Kas iš mano galioje esančių dalykų svarbiausia ir ar tikrai skiriu tam dėmesio?

Gali būti naudojamos šiame skyriuje pateiktos priemonės: „pasirinkimo taškas“, asmeninės karjeros valdymo planas (10, 11 pav.).

## Pritaikymas (valdant asmeninę karjerą)

Iš patirties:

kartais susikuriama iliuzija, kad baigus darbą galbūt galima dar daugiau padaryti ir naudingiau palydėti programos dalyvius. Tačiau mes, patirtinio mokymo vadovai, viską, kas įmanoma, turime padaryti iki šio momento: tinkamas įvadas, tinkamas patyrimas, tinkama pagalba įvardijant pamokas ir planuojant tolesnius veiksmus, konsultuojant tęstinėje konsultacijoje asmeninės karjeros valdymo programos metu. Kai programa baigiasi, nebelieka ir mūsų galių.

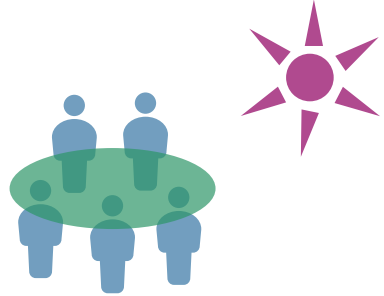
Esminės vadovo užduotys:

- palinkėti besimokantiems asmenims sėkmės ir laimės;
- suprasti, kad mes NIEKO daugiau nebegalime padaryti;
- suvokti, kad tai yra momentas, kai mes viską atiduodame į pačių besimokančių asmenų rankas. Svarbu, kad ir jie tai suprastų.

Apžvelgę labai konkrečius uždavinius grįžkime prie bendresnių dalykų. Toliau įvardysime pagrindines mokymo vadovo atsakomybes mokant(is) patirtiniu būdu.

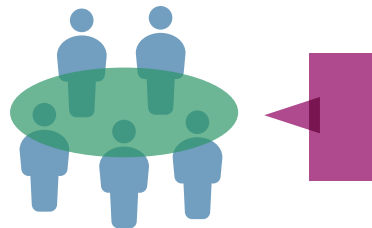
## Stebėjimas

Mokymo vadovas yra šalia grupės arba tarsi žvelgia iš viršaus. Juk turi būti bent vienas asmuo, kuris susidarytų bendrą vaizdą apie tai, kaip vyksta ugdymas, koks emocišnis grupės procesas. Tai leidžia daryti apibendrinimus, nesusipainioti, matyti bendrą vaizdą. Tačiau, panašiai kaip ir konfrontavimo / palaikymo atveju, toks stebėjimas turi ir savo „kainą“ – emocišnio ryšio su grupe trūkėjimus. Stebėdami mes emociškai tarsi nutolstame nuo grupės.



## Konfrontacija ir palaikymas

Mes kuriame įtampą ir palaikymą. Svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp šių dviejų polių. Kartais teigiama, kad grupė yra tarsi automobilis, kuriam būtina turėti variklį ir korpusą. Grupei reikia tam tikros gyvybingumą, energiją teikiančios įtampos (variklio), bet

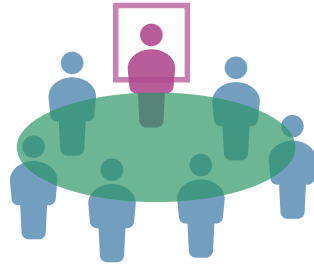


taip pat reikia ir saugumo, leidžiančio eksperimentuoti, atsiverti, ieškoti (korpusas). Šią atsakomybę mes įgyvendiname pasiūlydami užduotis, skatindami dalyvauti, pateikdami klausimus, palaikydami emocišnį ryšį tuo metu, kai besimokančiam asmeniui to reikia.

Mokymo vadovas atspindi tai, ką jis mato, mano ar jaučia grupėje. Tai leidžia nesutikti su grupės nuomone, reikšti tiek teigiamus, tiek neigiamus jausmus. Šią atsakomybę įgyvendiname tik būdami šalia grupės, save pateikdami kaip KITA, kitokį negu visa grupė. Emociškai kartais tai sudėtinga laikysena ir atsakomybė, reiškianti tam tikrą atskirumą, vienatvę.

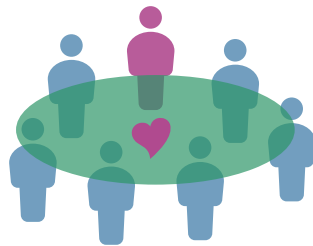
## Koordinavimas

Ši atsakomybė reiškia, kad būdamas grupėje mokymo vadovas joje atlieka specifinę funkciją: ne stebi, ne bendrauja, bet koordinuoja procesą per daug į jį nesikišdamas. Paprastai tai būna tais atvejais, kai skiriamos užduotys, kurias atlikdama grupė pati priima visus sprendimus, bet kartu jai reikalinga sustruktūrinta pagalba. Svarbu pasakyti, kad mokymo vadovas koordinuodamas neturi daug galių, nes užsiėmęs būtent tik koordinavimu, o ne įtakos darymu grupės sprendimams.



## Dalyvavimas

Šis vaidmuo iš esmės reiškia, kad mokymo vadovas yra beveik tame pačiame lygmenyje, kaip ir dalyviai, ir remdamasis savo jausmais dalyvauja visuose savo paties ar kieno nors kito inicijuotuose veiksmuose. Tai teikia tiesioginį emocinį žmogiškąjį kontaktą su visais grupės dalyviais. Tačiau to „kaina“... – pats mokymo vadovas.



Žvelgiant į šias keturias atsakomybes svarbu sau atsakyti į klausimus: kada ir kaip mes tai darome, ar gerai jaučiamės visose keturiose pozicijose grupės atžvilgiu? Apskritai kalbant apie grupę svarbu gebėti būti visose keturiose pozicijose, t. y. įgyvendinti visas atsakomybes. Labai svarbu, kad mes savo reakcijomis – palaikymu arba nusivylimu – gebėtume konfrontuoti su grupe pateiktą jai užduotį ar klausimą. Ne mažiau svarbu ir tai, kad bent vienas žmogus planetoje mato bendrą grupės

vaizdą. Labai svarbu periodiškai tiesiog koordinuoti šį procesą ir nieko daugiau nedaryti, nes visa kita grupė padarys pati. Pravartu kartais tiesiog išnykti grupėje, kad joje būtų galima užmegzti paprastą asmeninį ryšį. Tačiau praktikoje

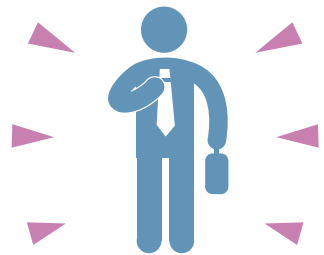
Labai svarbu, kad gebėtume įgyvendinti visas bendras mokymo vadovo atsakomybes – kartais konfrontuoti, kartais atsitraukti, koordinuoti, o kartais tiesiog dalyvauti.

mes pastebime, kad vienos pozicijose jaučiamės patogiau nei kitose. Pavyzdžiui, mes gerai jaučiamės dalyvaudami grupėje, tačiau konfrontavimas – ne mūsų sritis. Todėl mokymo vadovams būtina apsispręsti, ką jiems tuo atveju daryti. Eksperimentuoti ir išbandyti įvairias kitas pozicijas? Pasikliauti savo komandos kolegomis, kad jie „pridengs“ kai kurias silpnas mūsų sritis? Bet kuriuo atveju naudinga išmokti pastebėti savo galimybes.

Taip pat gali būti, kad, be jau minėtų keturių aptartų atsakomybės sričių, atpažinsite ir kitas. Dar vieną norėtume pridurti nuo savęs. Tai – atsakomybė...

### ... **pasirūpinti savimi**

Patirtinis ugdyimas yra emociškai gana intensyvus procesas, reikalaujantis daug emocijų, intelektinių ir fizinių pastangų. Kartais tenka kelias dienas būti nuolatos susikaupus. Todėl svarbu rasti ir apginti savo poilsio, energijos atkūrimo momentus. Ši atsakomybė susijusi ir su saugumu grupėje. Praktikoje pastebėta, kad traumų ar pavojingų įvykių dažnai pasitaiko tuomet, kai mokymo vadovai būna praradę dėmesingumą ir išsiblaškę. Dažniausiai tai įvyksta dėl nuovargio.



# Vadovo elgesys skirtingose grupės veiklos stadijose

Šiek tiek norisi atkreipti dėmesį ir į skirtingus mokymosi vadovo uždavinius įvairiose grupės darbo stadijose. Kiekvienoje grupės darbo stadijoje (plačiau žr. skyriuje „Grupės procesai ir konsultavimas“) reikalingas adekvatus vadovo elgesys. Žemiau aptarsime tinkamus vadovo vaidmenis ir elgesį skirtingose grupės stadijose.

**Įvadinė, orientacinė stadija.** Vadovas turi padėti grupės nariams susiorientuoti naujoje aplinkoje: aptariami tiek bendri, tiek individualūs mokymosi tikslai, programos struktūra, bendro darbo taisyklės, suteikiama informacijos apie vietą, kurioje bus dirbama. Studentams sudaroma galimybė išreikšti tiek teigiamus, tiek neigiamus jausmus, aptariama, kas už ką bus atsakingas, kuo kas gali prisidėti prie visų bendros sėkmės.

Įvadinėje grupės stadijoje reikia padėti studentams susiorientuoti naujoje aplinkoje.  
Konfliktų stadijoje – sudaryti sąlygas kalbėti apie tai, kaip būnama kartu.  
Darbinėje stadijoje – palaikyti konstruktyvų ir stabdyti destruktivyvų elgesį.  
Baigimo stadijoje dera sudaryti sąlygas apibendrinti.

**Konfliktų stadija.** Kartais ji dar vadinama šturmo ir normalizacijos, arba perėinamąja, stadija. Šiame etape svarbu sukurti sąlygas kalbėtis apie tai, kaip kas jaučiasi, kaip mes dirbame šioje grupėje. Padedama išreikšti tiek pasitenkinimus, tiek nepasitenkinimus, gali būti tikslinamos bendro darbo taisyklės (kartais jos vadinamos grupės darbo kontraktu).

**Darbinė stadija.** Ji dar vadinama produktyviąja, veikimo (*performing*) stadija. Kadangi šiame etape vyksta svarbiausi dalykai, siekiama išlaikyti grupės darbingumo lygį. Tikslinga stabdyti destruktivyvų grupės narių elgesį (viską, kas mažina grupės darbingumą ir susikaupimą) ir palaikyti konstruktyvų.

**Veiklos baigimo stadija.** Svarbu sukurti sąlygas, tinkamas patirtiems atradimams apibendrinti, tolesniems veiksams numatyti ir su pabaiga susijusioms emocijoms išsakyti.

## Vadovo ir studento santykis

Kaip bus matyti iš toliau pateikiamų patirtinio ugdymo efektyvumo veiksnų tyrimų rezultatų, vadovo ir besimokančio asmens santykis turi išskirtinę reikšmę. Kai kurie mokslininkai ir praktikai teigia, kad tinkamas santykis svarbiau už tikslų darbo metodų naudojimą ar kitus dalykus. Koks santykis yra produktyvus?

**Vadovo nuoširdumas.** Tai padeda atpažinti savo tikruosius jausmus ir juos tinkamai reikšti, o ne demonstruoti vienas nuostatas (tariamai naudingas studentui), jaučiant visai kitas. Realių jausmų raiška kuria realų santykį, t. y. tokį, kuris padeda realybę pajusti tokią, kokia ji yra, o ne tokią, kokią norėtume matyti. Realybės pojūtis yra būtina tikro keitimosi prielaida.

**Pagarba studentui.** Tai gebėjimas matyti studentą tokį, koks jis yra iš tikrųjų, ir leisti jam tokiam būti, o ne norėti kuo greičiau jį keisti pagal pasirinktą modelį. Taip pat svarbu leisti studentui būti kitokiam negu visi kiti ar nurodo mūsų keliami reikalavimai. Itin svarbu netaikyti jokios prievartos ir gerbti laisvą žmonių apsisprendimą. Toks požiūris ir studentui padeda atsiskleisti, būti tokiam, koks jis yra, numatyti tolesnius pokyčius savo gyvenime ugdantis bendrąsias kompetencijas.

Produktyvus mokymo vadovo ir studento santykis yra svarbiau nei naudojami metodai.

Šis santykis turėtų remtis:

- vadovo nuoširdumu;
- pagarba studentui;
- empatija.

**Empatija.** Tai gebėjimas įsijausti į studento jausmus ir mintis, patirti, kaip jis jaučiasi, ką mąsto. Toks santykis studentui suteikia laisvę be apribojimų išgyventi savo vidines būsenas.

Šie trys C. R. Rogers<sup>20</sup> suformuluoti, o vėliau ir kitų autorių patvirtinti vadovo ir studento santykio bruožai padeda studentui kiek galima giliau išgyventi savo kompetencijas to- kias, kokios jos yra, ir konstruktyviai keistis. Mat tikrasis kompetencijų ugdymasis vyksta tik esant realiai vidinei asmens motyvacijai. Ji įmanoma tik atpažinus savo vidinę realybę tokią, kokia ji yra. Tam tinkamas vadovo ir studento santykis turi itin didelę reikšmę. Kitu atveju kyla grėsmė užsiimti žmonių „konstravimu“ pagal tam tikrus modelius. O tai daž- niausiai prieštarauja vadovo profesionalo etikai, jo vertybėms ir patirtinio ugdymo dvasiai.

## Patirtinio ugdymo efektyvumo veiksniai

Pastaruoju metu atliekama vis daugiau tyrimų<sup>21</sup>, skirtų patirtinio ugdymo efektyvumo veiksniams nagrinėti. Pateikiame ryškiausius tyrimuose įvardytus efektyvumo veiks- nius ir trumpus jų komentarus.

- Fizinė aplinka, kurioje besimokantys asmenys gali natūraliai ir patogiai jaustis, būti savimi. Saugi, atvira atmosfera grupėje ir fiziškai izoliuota aplinka padeda besimokantiems individams atsiverti asmeninio mokymosi procesui ir aktyvina grupinius procesus. Kadangi patirtinio ugdymo metu gali vykti emociškai inten- syvus procesas, labai svarbu, kad besimokantys asmenys jaustųsi pakankamai saugūs atsiskleisdami. Todėl neretai net mokymosi vietos nuošalumas tampa ugdymo kokybę teigiamai veikiančiu veiksniu.

<sup>20</sup> C. R. Rogers. Freedom to learn: a view of what education might become. Ohio: Columbus, 1969.

<sup>21</sup> Čepienė A., 2010; Deltuva A. ir Čepienė A., 2011; Veikutienė L., 2011.

- Turtingiausias mokymosi šaltinis yra dalyvių grupė. Saugi, nuoširdi aplinka grupėje padeda ne teoriškai, o iš savo patirties suvokti, kaip daug galima išmokti iš kitų besimokančių asmenų. Tyrimai parodė, kad šį atradimą žmonės įvardija su gana dideliu nustebimu. Nors mokymosi vadovai tai akcentuoja nuo pat pradžių, bet besimokančios individai tai pripažįsta tik realiai patyrę.
- Grįžtamasis ryšys padeda įvardyti konkrečias tobulintinas sritis, apmąstyti savo elgesį ir motyvuoja jį keisti. Patirtinio ugdymo metu patiriamas įvairus grįžtamasis ryšys – tiek organizuotas tam tikrais ugdymo programos momentais, tiek spontaniškas.
- Pasitikėjimu ir nuoširdumu grįsti santykiai su vadovais, pasirodo, yra viena iš esminių patirtinio ugdymo efektyvumo sąlygų. Įdomu, kad net „tinkamiausias“ patirtinio ugdymo metodo pritaikymas geriau „suveikia“ tik paremtas įgalinančiu santykiu.
- Natūralūs grupės raidos procesai. Grupės išgyventi patyrimai atspindi universalius grupės dinamikos reiškinius, suteikiančius pagrindą grupės narių saviraiškai.
- Motyvuojančios ir ugdymą(si) skatinančios užduotys pasižymi šiais bruožais: patrauklumu, iššūkio elementais, intensyvumu, emociniu ryškumu, fiziniu aktyvumu, bendruomeniškumu, komandiniu darbu, nedirektyvumu. Šie bruožai atskleidžia holistinį ugdymo(si) pobūdį, apimantį emocijas, kūną ir protą, taip pat išryškina intersubjektyvumo reikšmę bei autentiško, neprimesto, nedirektyvaus ugdymo(si) svarbą formuojant bendrąsias kompetencijas.

Patirtinis refleksyvusis ugdymas bus efektyvesnis, jei:

- tinkama fizinė aplinka;
- studentai mokysis iš grupės;
- bus grįžtamasis ryšys;
- formuojami tinkami vadovų ir studentų santykiai;
- išgyvenami grupės procesai;
- atliekamos motyvuojančios užduotys;
- skatinama atvira ir asmeniška refleksija;
- keisis studentų elgesys;
- didės gebėjimas mokytis patirtiniu būdu.



- Savirefleksija, proceso eigos ir grupės refleksijos padeda suprasti kursų metu įgytą patirtį. Fenomenologinė (atvira, be iš anksto numatytų refleksijos kategorijų ir taikinių) refleksija išryškina individualumą, autentiškumą.
- Ugdymo metu padidėjęs sąmoningumas tiesiogiai pasireiškia per pokyčius darbinėse situacijose; iki tol vyravęs šabloniškas elgesys tampa natūralesniu, autentiškesniu.
- Mokėjimas mokytis patirtiniu būdu. Tyrimai atskleidžia, kad daugeliui ugdymo dalyvių tenka mokytis, kaip gauti didžiausią naudą iš šios ugdymo formos. Ugdymo patirtiniu būdu efektyvumas siejasi su tuo, ar greitai dalyviai išmoksta įvardyti savo patirtį, išreikšti save, pasitikėti patirtimi ir jos nauda, ar greitai patiki, kad mokymosi vadovai jais nemanipuliuoja.

## Mokymų vadovų pasirengimas

Šiame skyriuje aprašyta daug bendrų teorinių žinių ir praktinių rekomendacijų mokymų vadovams. Gali susidaryti įspūdis, kad vadovas turėtų būti kažkoks *superžmogus* arba gali praslysti pro akis pagrindinis akcentas – ką gi vis dėlto aš, kaip patirtinio ugdymo vadovas, šioje programoje turiu padaryti, kaip jai turiu pasirengti. Toliau ir pabandysime atsakyti į šiuos klausimus.

Visų pirma priminsime formaliuosius reikalavimus, suformuluotus Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programoje.

### **Kvalifikaciniai reikalavimai:**

- ne žemesnis kaip socialinių mokslų magistro laipsnis;
- bent dveji metai dėstyimo arba mokymo aukštojoje mokykloje patirties;

- asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos dėstytojų profesinio tobulėjimo mokymų, organizuotų remiantis Aukštųjų mokyklų ugdymo karjerai specialistų profesinio tobulėjimo programa, baigimas (patvirtintas neformaliojo ugdymo pažymėjimu).

Kvalifikaciniai reikalavimai vis dėlto tėra rėmai, jų nepakanka, kad vadovo darbas būtų atliktas sėkmingai. Taigi koks pasirengimas reikalingas, norint pradėti dirbti pagal „Asmeninės karjeros kompetencijų ugdymo patirtinę studiją“?

Mokymų vadovas turi būti:

- gavęs teorinius pagrindus;
- baigęs mokymo programą;
- pasitikrinęs savo kompetencijas ir susiplanavęs adekvačius veiksmus.

Dėstytojai turi būti gavę **teorinius pagrindus**. Juos galima įgyti skaitant šią metodinę priemonę ir gilinant ją kitus šaltinius. Taip pat dėstytojai turi **dalyvauti mokymo programme**, kurios metu:

- patys **patiria**, kaip veikia patirtinė studija;
- analizuodami savo patirtį **supranta** metodo esmę;
- patys **pabando** įgyvendinti savo parengtą „Asmeninės karjeros kompetencijų ugdymo patyrimo studiją“ prižiūrimi labiau patyrusių specialistų.

Dalyvauti šioje programoje labai svarbu net ir tuo atveju, jei dėstytojas mano, kad jau turi pagrindines patirtinio ugdymo programos rengimo, įgyvendinimo ir koregavimo kompetencijas. Dalyvavimas padeda sukaupti daugiau patirties apie konkrečius iššūkius, kylančius mokymo procese, apie konkrečias situacijas. Dėstytojai pamato, kas vyksta atliekant vieną ar kitą užduotį. Mato realias sėkmes ir nesėkmes bei jų įveikimo būdus.

Savo pasirengimą dėstytojai gali **pasitikrinti naudodamiesi kompetencijų savianalizės forma**, kuri parengta remiantis Aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gairėmis. Iš patirties žinome, kad šis pasitikrinimas

Svarbu, ar prieš pradėdamas darbą:

- suprantu dalyko logiką ir taikomus metodus;
- turiu seminarų planą;
- turiu pakankamai užduočių;
- esu pasirengęs aptarimams;
- esu pasirengęs sieti patyrimą su asmeninės karjeros valdymu.

padeda geriau suvokti savo stiprybes ir silpnybes savianalizės metu. Pirmą kartą naudojantis šia savianalizės forma ji dar neatrodo pakankamai aiški, įsivertinti gana sunku. Tačiau kuo toliau, tuo labiau savianalizė ima „veikti“: terminai darosi suprantamesni, aiškėja, ką reiškia viena ar kita formuluotė. Reikia kantrybės. Ši forma, ypač užpildyta kartu su jūsų mo-

kymo vadovu ar bendramokslu, padės įvertinti savo pasirengimo lygį ir numatyti tolesnio tobulėjimo kryptį.

Kita vertus, svarbu suvokti, jog kad ir kiek besitobulintume, niekada nebus to jausmo, kad „štai jau esu visiškai pasirengęs“. Visada nuo ko nors pradedame. Iš pradžių svarbu pasitikrinti, ar atitinkame minimalius reikalavimus:

- ar suprantu „Asmeninės karjeros kompetencijų patirtinės studijos“ logiką, eigą ir metodą;
- ar turiu seminarų planą;
- ar turiu pakankamą užduočių bagažą (užduotys tik iš pradžių atrodo labai svarbus dalykas; kuo toliau dirbsite, tuo labiau aiškės, kad mes ne užduotis jums duodame, o organizuojame patyrimą, kuris kartais gali gimti beveik iš bet ko, tereikia pasitelkti fantaziją. Bet vis dėlto pradžia tikrai reikia tam tikro užduočių багаžo);
- ar esu pasirengęs organizuoti aptarimus (refleksijas), t. y. ar galiu lanksčiai, pagal situaciją formuluoti klausimus, ar turiu juos pasiruošti iš anksto (jei manote, kad turite klausimus pasirengti iš anksto, tai taip ir darykite);
- kaip sekasi patyrimą susieti su asmeninės karjeros valdymu (čia tobulybei ribų nėra).

Kartais atrodo, kad labai svarbu turėti daug psichologinių žinių ir grupių proceso valdymo patirties. Tai tikrai padeda, bet... turime ir gerą naujieną. Šių žinių ir tokios patirties stygių bent iš pradžių gali kompensuoti tinkamas, t. y. pagarbus, empatiškas ir nuoširdus santykis su besimokančių asmenų grupe. **Būtent tinkamas santykis turi lemiamos reikšmės.** Esame matę atvejų, kai patirtinio ugdymo vadovai ir metodus išmano, ir temą supranta, ir gerai instruktuoja pateikdami užduotis, ir tinkamus klausimus pateikia, bet... nieko neišaina. Todėl, kad nėra pagrindinio ingrediento – santykio. Šiai minčiai pagrįsti pateiksime pavyzdį. Vienas patirtinės studijos dalyvis štai ką pasakojo apie savo patirtį: „... ir įvadas buvo geras, ir užduotis buvo įdomi, gerai pateikta, ir klausimas buvo „teisingas“, bet aš į jį negalėjau atsakyti, nes vadovė buvo tokia arogantiška ir nesidominti mumis, kad man galvoje sukosi tik viena mintis: kas tu tokia, kad aš tau čia dabar ką nors pasakočiau...“ Taigi viskas buvo gerai, tik nebuvo pasitikėjimą sukūriantčio santykio.

Iš patirties:

- tinkamas santykis su studentais turi lemiamos reikšmės sėkmei;
- mokymų vadovas turi būti geriau pasirengęs pasirūpinti savimi negu studentai;
- svarbus ne konkretus stilius, o gebėjimas tinkamai „įdarbinti“ savo stiprybes.

Svarstant apie savo pasirengimą konkrečiai veiklai, reikia įsivertinti ir savo fizinį pasiruošimą: ar esame išsimiegoję, pailsėję, galų gale ar turime tinkamus drabužius: ar jie pakankamai patogūs judėti, ar nebaisu jų ištepti piešiant ar dirbant lauke, ar jie šilti ir neperšlampami, jei tektų ilgiau būti gamtoje. **Šiuo atžvilgiu MES TURIME BŪTI GERIAU arba bent jau neprasčiau PASIRENGĘ UŽ SAVO STUDENTUS, nes jie gali vienu ar kitu momentu prarasti dėmesingumą, o mes – ne.** O apie koją dėmesingumą galime kalbėti, jei patys esame sušalę, pavargę ir susirūpinę, kad tik kas nors mums neatsitiktų. Kartu tai reiškia, kad geriau pasirinkti tokią patyrimo formą, kai patys geriausiai jaučiamės (tai nereiškia, kad negalime eksperimentuoti ir ieškoti naujų patyrimo formų).

Čia taip pat reikia paminėti, kad nėra jokio vieno „teisingo“ „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ organizavimo ir vykdymo stiliaus. Reikia turėti žinių, išmanyti

metodus, parengti programą, puoselėti santykį, pasirūpinti fiziniu pasirengimu, bet... visa tai galima padaryti pačiais įvairiausiai individualiais būdais. Vadovai gali būti fle-gmatiški, dinamiški, ryškūs ir uždegantys kitus, gali būti beveik nepastebimi ir tylūs. Tai priklauso nuo mūsų asmenybės, temperamento, gal net nuo įpročių ir asmeninės patirties. Tačiau visi mes galime kuo puikiau įdarbinti savo „arkliukus“. Pavyzdžiui, vienas mūsų kolega yra gana „poetiškos sielos“ ir įvardydamas grupės procesus labai gražiai pasitelkia metaforas. Kitas kolega labai aktyvus (kartais net hiperaktyvus). Jis labai šauniai „įdarbina“ savo energiją uždegdamas grupę, sugalvodamas naujų už-duočių, nuolat būdamas aktyvus. Dar kitas yra labai lėtas ir jautrus. Jis puikiai sukuria erdvę grupės nariams atsiskleisti, savirefleksijai. Kartu visi jie turi savų ribotumų: poe-tas kartais „nuplaukia“ į abstrakcijas, hiperaktyvusis kartais užgožia visą grupę, jautru-sis kartais „dingsta“ ir grupė jo pasigenda. Todėl jei tik įmanoma, geriau dirbti ne po vieną. Tai padeda geriau pastebėti grupėje vykstančius procesus, greičiau susigaudyti. Dirbant kolegialiai yra su kuo pasitarti per pertraukas, taip pat vadovų komandoje galima papildyti vieniems kitus.

Šis skyrius Jus išsamiai supažindino su patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu, kuris yra pagrindinis metodas dirbant „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“.

Taikant patirtinio refleksyviojo ugdymo metodą svarbu suprasti jo specifiškumą kitų mokymosi / pažinimo būdų kontekste, šio metodo sąsajas su fenomenologine filosofija, specifinę iš šios sąsajos išplaukiančią dėstytojo laikyseną bei vaidmenis ir asmeninio atradimo svarbą studento mokymuisi.

Skyriuje aprašytas patirtinio refleksyviojo ugdymo procesas ir konkretūs mokymo vadovo uždaviniai bei specifinis vadovo ir studentų santykis pravers organizuojant atskirus „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ seminarus ir ypač stu-dentų mokymąsi tiek pirmoje, tiek ir antroje dalyko dalyje. Aptarti patirtinio reflek-syviojo ugdymo efektyvumo veiksniai padės įvertinti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ efektyvumą studentų mokymosi rezultatų požiūriu.

Skyriaus pabaigoje pateikti mokymų vadovo pasirengimo kriterijai padės Jums įsiver-tinti, ar jau esate pasirengę organizuoti ir vadovauti mokomajai dalyko veiklai.

## Grupės procesai ir konsultavimas

Mokymasis grupėje kuria pridėtinę vertę: taupiau panaudojama visos grupės patirtis labiau atspindi tikrą gyvenimą. Taip yra dėl grupės darbo proceso dėsningumų (grupės dinamikos).

Grupė, kaip mokymosi erdvė, dėl atsiskleidimo ir grįžtamojo ryšio galimybių itin tinka savęs pažinimo kompetencijai lavinti.

Grupės gyvenimas pereina tam tikras dėsningas dinamikos stadijas. Jų pažinimas naudingas konsultuojant grupę.

Konsultuojant grupę rekomenduojama remtis šiais principais: studentai gali (ir turi) mokytis patys; grupė yra mokymosi šaltinis; remiamasi įgalinančiu santykiu; su skirtingais studentais bendraujama skirtingais būdais; atliekamas ne tik vertinimas, bet ir įsivertinimas; mokantis patirtiniu refleksyviuoju būdu kuriamas mokymosi patyrimas.

## Kas yra grupės procesas ir kuo jis naudingas konsultuojant?

Norint plačiau aptarti grupės procesus, būtina apibrėžti kelias svarbias prielaidas, susijusias su darbu grupėse apskritai. Manoma, kad **darbas grupėse turi papildomą pridėtinę vertę**, ypač lyginant su individualiu darbu. Štai keli darbo grupėse privalumai:

- darbas grupėje yra ekonomiškesnis (taupesnis) – vienu metu dirbama su daugiau negu vienu žmogumi, be to, dirbdami grupėje studentai gali panaudoti ne tik dėstytojo, bet ir vieni kitų patirtį;
- manoma, kad darbas grupėse ne toks dirbtinis, gyvenimas ir santykiai grupėje yra natūralesni negu individualiose konsultacijose. Tai leidžia studentams mokymosi rezultatus lengviau pritaikyti realiame gyvenime;
- dirbant grupėje ne tik išnaudojama didesnio žmonių skaičiaus patirtis, bet ir „įdarbinama“ grupės darna, kitaip tariant, tam tikri grupės narių santykiai, stiprinantys susitelkimą ir solidarumą, skatina studentus išdrįsti elgtis kitaip, eksperimentuoti, gauti nuoširdų grįžtamąjį ryšį ir pan.

Mokantis grupėje atsiranda daug įvairių reiškinių. Šių reiškinių visuma – tai grupės procesas, o šio proceso kaita – grupės dinamika. Grupės procesas kuria papildomą ugdomąją vertę, tačiau reikalingos papildomos pastangos ir dėmesys grupės reiškiniams.

Minėti darbo grupėse naudos aspektai atsiranda dėl įvairių grupėje susiformuojančių reiškinių. Suprantama, žmonės grupėje ne tik asmeniškai siekia savo individualių tikslų, bet ir sąveikauja tarpusavyje, reaguoja vienas į kitą, derinasi, konfrontuoja, dalijasi patirtimi ir išgyvenimais. Grupėje vienu metu vyksta daug

įvairių reiškinių, kurie apibendrintai vadinami grupės procesu. Šių **reiškinių visumos kaita vadinama grupės dinamika**. Kaip tik grupės dinamika ir kuria pridėtinę darbo vertę, tačiau siekiant grupėje naudingiau dirbti būtinas atskiras dėmesys grupėje vykstantiems reiškiniams. Nepaisant to, kad grupės procesas yra savaiminis, nuolat visose žmonių grupėse esantis reiškinys, **reikalingos specialios pastangos, kad jis taptų naudingu mokymuisi**. Dėstytojo užduotis paskaitoje yra atkreipti dėmesį į mokymosi temą, o dirbant grupėje jo užduotis taip pat yra ir greta mokymosi temos atkreipti dėmesį į grupės procesą, nes tik taip grupės reiškiniai tampa naudingi mokymuisi. Taigi dėstytojo gebėjimas atpažinti skirtingus grupės reiškinius ir juos panaudoti mokymuisi yra toks pat svarbus, kaip ir temos išmanymas, o šiame mokymosi

dalyke gal net ir svarbesnis. A. Kepalaitė apibendrintai pateikia kelis svarbesnius grupės dinamikos elementus<sup>22</sup>:

- grupės tikslai ir jų kaita laikui bėgant;
- bendravimo grupėje modeliai ir jų kaita laikui bėgant;
- grupės normos ir įsitikinimai, jų kaita laikui bėgant;
- grupės sutelktumas ir jo kaita;
- grupės atmosfera, nuotaika, energijos lygis ir jų kaita;
- grupės struktūra ir jos kaita (atskirų narių vaidmenys, pogrupiai).

Grupės reiškiniai ir jų kaita laikui bėgant turi ugdomąjį poveikį. Bene išsamiausiai šį poveikį aprašė I. D. Yalom<sup>23</sup>. Jis išskiria vienuolika tokių veiksmų:

- 1 Vilties skatinimas. Grupės dalyviai, matydami kitų patirtį, jausdami vidinius asmeninius procesus, pradeda suvokti galimybes keistis ir pasiekti savo tikslus;
- 2 Problemų universalumas. Dažnai žmonės mano, kad tik jie turi vienokių ar kitokių problemų. Tai mažina jų pasitikėjimą savimi, trukdo atsiskleisti. Grupėje dalijantis savo jausmais, mintimis ir patirtimi pastebima, kad panašių problemų turi ir daugiau žmonių, ir tai nereiškia, kad šie žmonės yra menkaverčiai. Problemų universalumo pastebėjimas leidžia lengviau priimti jas kaip gyvenimiškus, natūralius, o ne kaip „nenormalius“ dalykus, tik vienam žmogui būdingas silpnybes ar nesėkmes;
- 3 Informacijos teikimas. Dalyviai gauna informacijos iš vadovų, iš savo patirties ir vieni iš kitų;
- 4 Altruizmo išgyvenimas. Dalyviai, sprenddami savo problemas, viena vertus, tampa jautresni kitų problemoms, antra vertus, patiria nuoširdų kitų grupės narių

<sup>22</sup> A. Kepalaitė. Grupės ir grupiniai procesai. VDU, Kaunas, 2008.

<sup>23</sup> I. D. Yalom. The theory and practice of group psychotherapy. N. Y.: Basic books, 1970.



supratimą. Ne mažiau svarbu pajusti, kad ir pats gali paremti ir suprasti kitą, suvokti savo paramos kitam svarbą. Tai leidžia visapusiškiau priimti save, labiau pasitikėti savo nuomone ir jausmais;

- 5 Socializacijos įgūdžių lavinimas. Bendraujant grupėje išmokstama atsiskleisti, įsiklausyti į kito mintis ir jausmus, aiškiai dėstyti mintis, suteikti paramą ir pan.;
- 6 Elgesio imitavimas. Stebint kitus grupės narius ir vadovą mokomasi iš jų patirties bei elgesio ir suvokiama, koks elgesys yra efektyvus. Taip pat pastebima, kad tam tikras elgesys, kurį pats žmogus iki šiol savyje slopindavo, yra natūralus ir priimtinas;
- 7 Katarsis. Dalyviai išgyvena gilius ir reikšmingus jausmus, leidžiančius išsilaisvinti iš įvairių įtampų ir gynybinių kompleksų;
- 8 Šeimoje išgyventų pirminių patyrimų korekcija. Būdami grupėje dalyviai gauna galimybę įsisąmoninti, kad aplinkiniai dažnai tapatinami su savo šeimos nariais ir į juos reaguojama stereotipiškai, kaip paprastai reaguojama į savo artimuosius, o ne pagal realią konkrečią situaciją;
- 9 Egzistencinių duotybių išgyvenimas. Suvokiamos konkrečios savo laisvės ir atsakomybės ribos, laiko ir fizinių galimybių ribotumai;
- 10 Grupės sutelktumas (kohesis). Šis veiksnys suprantamas kaip dalykų, skatinančių pasilikti grupėje, visuma arba kaip grupės patrauklumas jos nariams. Grupės sutelktumas vertinamas kaip būtina efektyvios grupės sąlyga, padedanti laisviau ir lengviau atsiskleisti ir pasidalyti net ta patirtimi, kuri iki tol buvo slepiama;
- 11 Tarpasmeninis mokymasis. Tai – grupėje vykstančių tarpusavio santykių visuma, dėl kurios grupės dalyviai pradeda suvokti savo tarpasmeninio elgesio privalumus, ribotumus ir netinkamą elgesį, sukeltą nepageidautinas kitų žmonių reakcijas. Grupės vadovas dažnai susilaiko nuo perdėto savo aktyvumo, kad grupės nariai galėtų mokytis vieni iš kitų.

## Savęs pažinimo kompetencijos ir grupės procesas

Šio mokomojo dalyko programoje darbas su grupėmis yra ypač naudingas, nes mokantis savęs pažinimo kompetencijų galimybės gauti grįžtamąjį ryšį iš didesnio žmonių skaičiaus ir eksperimentuoti elgiantis ir bendraujant su kitais žmonėmis tampa esminėmis mokymosi naudos prielaidomis.

Grupės proceso pridėtinę vertę savęs pažinimo kompetencijų mokymuisi paaiškina vadinamieji „Johari“ langai (pavadinti pagal šį modelį sukūrusių mokslininkų Joe Luft ir Harry Inzman vardus)<sup>24</sup>.

	<b>Žinoma man</b>	<b>Nežinoma man</b>
<b>Žinoma kitiems</b>	A	C
<b>Žinoma man</b>	B	D

12 pav. Asmenybės dalys – „Johari“ langai

<sup>24</sup> A. Deltuva. Grupės proceso poveikis asmenybei: [http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/\\_kp\\_publicacijos/Grupes\\_proceso\\_poveikis\\_asmenybei.pdf](http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/_kp_publicacijos/Grupes_proceso_poveikis_asmenybei.pdf).

Šio lango A kvadratas (žr. 12 pav.) parodo atvirą asmenybės dalį ir simbolizuoja tą asmens elgesio sritį, kuri yra pažįstama tiek pačiam asmeniui, tiek kitiems grupės nariams. B kvadratas simbolizuoja privatų asmenį ir apibūdina tik jam pačiam žinomą elgesio sritį, kurios jis nenorėtų parodyti kitiems grupės nariams. C kvadratas – tai paties asmens nesuvokta, tačiau kitų žmonių pastebima elgesio dalis. D kvadratas atspindi tai, kas nepažįstama nei pačiam asmeniui, nei pastebima aplinkinių. Kartais ši dalis dar vadinama „akląja dėme“.

Grupės proceso metu keičiasi studentų atsivėrimo lygis. Teikiant ir priimant grįžtamąjį ryšį stiprėja tiek žmonių savęs pažinimas, tiek pasitikėjimas kitais.

Dirbant grupėje ir veikiant grupės procesui viešojo „Aš“ dalis plečiasi. Asmeniui atsiskleidžiant grupėje, gaunant grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių ir suvokiant neįsisąmonintas savo elgesio strategijas, kurias išryškina grupės reiškinų neapi-

brėžtumas ir kurias kiti grupės nariai padeda pastebėti ir įsisąmoninti, stiprėja asmens savęs pažinimas. R. Adler, L. Rosenfeld, N. Towne, remdamiesi „Johari“ modeliu, išskiria keturis atvirumo stilius, kurie atspindi įprastus atvirumo kitiems žmonėms būdus<sup>25</sup>. Pirmasis stilius: viešojo „Aš“ dalis plečiasi minimaliai, nes tiek asmens pastangos atsiskleisti, tiek pastangos priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų yra mažos. Šis stilius pastebimas naujose, mažai bendros patirties turinčiose grupėse, kur žmonės nesijaučia nei pakankamai saugūs, nei pažįstantys vieni kitus, todėl nerizikuoja labiau atsiverti. Antrasis stilius: viešojo „Aš“ dalis plečiasi labiausiai dėl asmens atvirumo grįžtamajam ryšiui, nors tuo pačiu metu pastangos atsiskleisti yra mažos. Dažnai šis stilius pastebimas, kai grupės nariai jau turi buvimo kartu patirties, tačiau pasitikėjimas kitais mažas, todėl jaučiamas vienišumas. Žmonės, naudojantys šį stilių grupėje, atrodo tik imantys, bet daug mažiau duodantys grupei. Trečiasis stilius: pastangos atsiskleisti yra didelės, tačiau pastangos priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų – mažos. Šį stilių grupėje naudojantys žmonės atrodo užgožiantys, užimantys viešąją erdvę. Ir galiausiai

<sup>25</sup> R. Adler, L. Resenfeld, N. Towne. Interplay: the Process of Interpresonal Communication. CBS, 1986.

ketvirtasis stilius: tiek asmens pastangos atsiskleisti, tiek pastangos priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų yra didelės. Šis stilius yra naudingiausias mokymuisi. Svarbu, kad kiekvienas žmogus grupėje yra pajėgus keisti ir keičia savo atsivėrimo stilių.

Paprastai vykstant grupės procesui keliaujama nuo pirmojo prie ketvirtojo stiliaus, kadangi auga žmonių pasitikėjimas vieni kitais ir didėja gebėjimas suteikti bei priimti vis asmenišką grįžtamąjį ryšį. A. Kepalaitė aprašo tokias atsivėrimą grupėje stiprinančias sąlygas<sup>26</sup>:

- kai grupės narių santykiai grindžiami tarpusavio supratimu;
- kai atsivėrimo tema yra konkreti, t. y. susijusi su konkrečia situacija, vienijančia žmones. Dirbant patirtinio ugdymo metodu tokių situacijų daugėja – visa bendra patirtis atliekant sustruktūrintas bendras ir namų užduotis kuria papildomas sąlygas atsiverti, taip pat ir savęs pažinimui;
- kai atsivėrimas vyksta palaipsniui, neprislėgdamas klausytojų;
- kai atsivėrimas reiškia ne tik davimą, bet ir atvirumą grįžtamajam ryšiui.

## Grupės dinamikos etapai

Grupės reiškiniai ir skirtingi grupės dinamikos elementai keičiasi laikui bėgant. Tai glaustai vadinama grupės dinamika. Kalbant apie grupės dinamiką galima išskirti atskirus labiau ar mažiau išskirtinius etapus, arba žingsnius. Nors skiriasi įvairių autorių požiūris į tai, kiek ir kokie konkretūs etapai pastebimi, vis dėlto sutariama bent jau dėl trijų atpažįstamų etapų:

---

<sup>26</sup> A. Kepalaitė. Grupės ir grupiniai procesai. VDU, Kaunas, 2008.

- 1 Įvadinis etapas, kurio metu grupės nariai susipažįsta tarpusavyje, tyrinėja grupės darbo ir atsivėrimo galimybes;
- 2 Veiklos etapas, kurio metu ryškinami atskiri grupės narių vaidmenys, atpažįstama ir perskirstoma galia, sprendžiami konfliktai, susitelkiama, atliekama veikla, gimsta tikrosios grupės normos;
- 3 Baigiamasis etapas, kurio metu atsiskiriama, vertinama buvimo grupėje nauda.

Kadangi atskiri grupės gyvenimo etapai skiriasi savo ypatumais – žmonių santykiais, atvirumo lygiu, emociju fonu, produktyvumu ir energija, suprantama, jog dėstytojo vaidmuo juose taip pat skiriasi. Žemiau pateikiame glaustus minėtų pagrindinių etapų ir dėstytojo vaidmenų juose aprašymus. Žinoma, toks aprašymas – tai tik bandymas apibendrinti didžiulę elgesio galimybių įvairovę, o ne siekis pateikti tikslią veiklos instrukciją.

Įvadinis etapas. Dalyviai susipažįsta ir stebi vieni kitus bei aplinką, domisi ir tiria, ar jie priimami, ar atmetami. Pagrindinės temos: pasitikėjimas ir nepasitikėjimas, tikimas ir netikimas (ar aš tinku šiai grupei, ar grupė tinka man, ar aš tinku šiam mokymosi metodui, ar metodas tinka man, kiek ir koku būdu galiu atsiverti ir apie ką prabilti). Dažni nepatogios tylos momentai, nedaug žmonių drįsta rizikuoti atsiverti. Gali būti susiduriama su stipriu nerimu dėl neaiškių lūkesčių, neaiškių bendro buvimo ir darbo taisyklių ar pan. Dėstytojas šiame etape gali padėti apibrėždamas pagrindines normas – susitikimų laiką, vietą, tikslus, pateikdamas apibrėžtus klausimus, nusakdamas veiklos tvarką (pavyzdžiui, grupės nariai kviečiami kalbėti po vieną, skatinami kelti klausimus ir pan.).

Veiklos etapas. Šiame etape tarpusavyje susipažinę grupės nariai ima kartu kurti grupės normas, o joms nusistovėjus, imasi veiklos. Kuriant grupės normas pastebimas dalyvių nerimas ir gynyba. Jie išbando vadovą ir kitus dalyvius, kad patikrintų aplinkos saugumo lygį. Pastebima baimė netinkamai pasirodyti, taip pat juntama tuštumos baimė (kad „nieko nebus“), baimė prarasti kontrolę. Kai nusistovi tvarka ir sutariama

dėl esminių normų, grupė keliauja toliau – pereinama prie veiklos. Imama siekti tikslo ir dirbama produktyviau negu kituose etapuose. Toliau plėtojamos ir „įsigyvena“ grupės sukurtos normos. Grupėje pastebima parama ir skatinimas rizikuoti, veikti kitaip. Dalyviai bendrauja daug tiesiau ir atviriau, tikslai yra aiškesni ir asmeniškesni, jie nebesislepia, atsiveria ir stengiasi prisidėti, būti matomi. Labai išauga pasitikėjimas ir saugumo jausmas, orientuojamasi į tai, kas yra čia ir dabar. Grupėje atsiranda „gydomosios galios“, pastebimas prieraišumo, priklausymo jausmas. Jei grupės darbas netampa produktyvus, išryškėja keletas negatyvių bruožų. Pastebimas nepasitikėjimas, nes lieka daug neišsakytų jausmų ir minčių, dalyviai daugiau dėmesio skiria kitiems, o ne sau, užsisklendžia, jaučiasi svetimi. Vengiama konfliktų, jie apeinami ir nesprendžiami, bendravimas pasidaro netiesioginis ir neaiškus. Dėstytojo vaidmuo šiame etape – pirmiausia pastebėti reikšmingus konfliktus ir drąsinti žmones juos spręsti. Taip pat toliau stiprinti atsivėrimą ir asmenišką dalijimąsi, pastebėti tylesnius grupės narius ir stiprinti grupės gebėjimą juos išgirsti. Šiame etape dėstytojas gali padėti studentams pastebėti reikšmingus išgyvenimus, jausmus.

Baigiamasis etapas. Išgyvenami atsiskyrimo jausmai, baigiami nebaigti reikalai, peržiūrima ir analizuojama patirtis, kuriami būdai, kaip mokytis toliau. Dėstytojas pirmiausia turėtų padėti įvertinti išgyventą patirtį, išryškinti ir apibendrinti dėsningumus, padėti formuluoti išvadas. Pagal poreikį padėti planuojant tolesnį mokymąsi.

## Grupės konsultavimas

Įprasta manyti, kad konsultavimas – tai pirmiausia dalijimasis tam tikra, dažnai siauros krypties ekspertize. Šiame mokymosi dalyke grupės konsultavimas suprantamas šiek tiek plačiau. **Nepaisant to, kad dalyko dėstytojas, be abejonės, yra karjeros valdymo specialistas ir mokydamas šio dalyko dalijasi su studentais karjeros valdymo ekspertize, to nepakanka mokantis patirtiniu būdu ir dirbant**

**grupėje. Dėstytojas čia taip pat turi turėti grupės dinamikos ekspertizės patirties, kad gebėtų pastebėti grupėje vykstančius reiškinius ir jais remdamasis stiprintų mokymąsi.**

Konsultuojant grupę svarbūs keli esminiai principai:

Konsultuojant grupę svarbu:

- dėstytojo ir studentų atsakomybės pasidalijimas ir savarankiškos studentų pastangos;
- darbas grupėje – dalijimasis patirtimi, refleksija, diskutavimas, palaikymas;
- teisinga dėstytojo intencija – siekti, kad studentai taptų stipresni;
- konkrečiam studentui pritaikytas dėstytojo elgesys;
- vertinimas ir įsivertinimas.

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

„Karjeros valdymo kompetencijų patirtinė studija“ remiasi prielaida, kad iš principo kiekvienas žmogus turi įgimtą potencialų gebėjimą mokytis. Praktiškai tai reiškia tolygią studento ir dėstytojo atsakomybę už mokymosi rezultatus. Esminė grupę konsultuojančio dėstytojo atsakomybė – organizuoti mokymosi ir atradimų procesą, studentų – praktiškai veikti, eksperimentuoti ir reflektuoti savo kaupiamą patirtį.

**2** Mokymasis grupėje kuria pridėtinę vertę.

Mokymasis grupėje sudaro galimybę studentui atsiskleisti ir gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių, vadinasi, sukuria daugiau medžiagos savianalizei bei asmeniniam tobulėjimui. Be kitų minėtų naudingų darbo grupėje aspektų, tai reiškia, kad studentai kviečiami dalytis savo individualia patirtimi grupėje, gauti ir teikti grįžtamąjį ryšį, kartu ieškoti atsakymų ir diskutuoti, vieni kitiems padėti įsisąmoninti reikšmingus asmeninius atradimus.

**3** Įgalinantis santykis.

Kaip jau minėta, mokymosi sėkmė didele dalimi priklauso nuo naudingo studentų ir dėstytojo santykio. Be jau minėtų tokio santykio savybių, tai reiškia ir gerą dėstytojo

valią, t. y. konsultuojant išlaikoma intencija, kad studentai stiprėtų, taptų įgalesni, sąmoningi ir savarankiški, o ne suprastų savo bejėgiškumą, silpnynes ir bevertiškumą.

**4** Su skirtingais studentais bendraujama skirtingai.

Jei studentas yra „smalsus pradinukas“, t. y. turi mažai patirties ir išmanymo, nelabai ką gali ir nelabai dar žino, ko jam norėti, jį naudinga kuo daugiau ir kuo konkrečiau instruktuoti, dažnai net per daug neklausinėjant jo nuomonės. Gali būti, kad jis nuomonės šiuo metu tiesiog neturi – neturi ir pagrindo nuomonei susidaryti. Tokiu atveju klausinėdami žmogų tik supainiosime. Su tokiu studentu pradėkime nuo didesnio dėmesio konkrečiam instruktavimui. Jei studentas yra „motyvuotas mokinyš“, kuris nori išmokti, žino, ko nori, nors kol kas nelabai daug teišmano (nori, bet nelabai ką gali nuveikti), jį reikia kuo daugiau palaikyti (padrąsinant, kur reikia, tinkamai konfrontuojant) ir išsamiai instruktuoti visais kilusiais klausimais. Jei studentas yra ar tampa „atžagariu mokiniu“ (galbūt jau šį bei tą galinčiu, bet dėl kokių nors priežasčių šiuo metu nenorinčiu nieko daryti), jo instruktuoti dalykiniais klausimais beveik neverta, nes jis tiesiog negirdės. Čia gali padėti tik tinkamas, dažnai konfrontuojantis (atkreipiant studento dėmesį į jo elgesį ir į tokio elgesio pasekmes) arba empatiškas santykis, siekiant įsijausti į studento situaciją ir suprasti tokio atžagarumo priežastis. Jei studentas jau nemažai išmano ir nori bendradarbiauti (ir gali, ir nori prisidėti prie bendros veiklos ir toliau mokytis), jo nereikia nei labai daug instruktuoti, nei labai intensyviai prižiūrėti. Tokiam studentui reikia suteikti veiklos ir ieškojimų erdvę bei skatinti kuo didesnę atsakomybę. Būtent tai jam geriausiai padės pasiekti mokymosi tikslų.

**5** Šiam dalykui svarbus ne tik vertinimas, bet ir įsivertinimas.

Kaip jau rašyta, šiame dalyke atsakomybe už mokymosi tikslus ir rezultatus visapusiškai dalijamasi su studentais, todėl svarbu, kad greta išorinio išmokymų rezultatų vertinimo atsirastų galimybė ir studentų savianalizei bei savęs vertinimui. Remiantis šiuo modeliu galutinius kiekvieno studento mokymosi rezultatus apibrėžia jo paties



asmeninis vertinimas (kompetencijų įsivertinimo klausimynas) ir dėstytojo bei kolegų studentų pastabos. Įsivertinimas šiame mokymosi modelyje yra svarbus dar ir todėl, kad jis stiprina studentų gebėjimą ir toliau mokytis bei tobulėti.

Šis skyrius padėjo suprasti grupę kaip erdvę, kurioje ugdomos asmeninės karjeros valdymo kompetencijos. Jūs supratote, kaip grupė gali tapti katalizatoriumi, padedančiu siekti asmeninių karjeros valdymo kompetencijų aspektų.

Aptarti grupės konsultavimo principai Jums bus naudingi dirbant su studentų grupe konsultacinių susitikimų metu.



## Saugumas ir įtampa grupės procese

Patirtinio refleksyviojo mokymosi metu neišvengiamai tenka išgyventi tam tikras įtampos situacijas, kylančias tiek dėl neįprastos veiklos, užduočių, tiek dėl intensyvaus tarpasmeninio santykio, t. y. dėl atsiskleidimo ir grįžtamojo ryšio. Mokymosi vadovai turi pastebėti ir atskirti įtampos ir panikos priartėjimo momentus, tokiais momentais padrašinti, užtikrinti tiek fizinį, tiek psichologinį studento saugumą ir skatinti mokytis. Patirtinio mokymosi metu emocinį saugumą padeda užtikrinti tam tikros taisyklės, fizinį saugumą – prevencinės priemonės.

## Psichologinės įtampos reikšmė mokantis

Mokymasis, kaip ir bet kokia kita žmogiška veikla, verčia mus išbandyti naujus, neįprastus elgesio būdus, išgyventi naujas, mums neįprastas situacijas, susidurti su dar nepatirtais reiškiniais.

Kaip jau anksčiau minėta, patirtinio refleksyviojo mokymosi metodikos požiūriu kiekvienam žmogui būdingos bent trys skirtingos vidinės būsenos: komforto, įtampos, arba augimo (plėtros), ir panikos.

Šios trys būsenos mokymosi požiūriu yra glaudžiai susijusios tarpusavyje: **produktyviausias mokymasis esant įtampos (augimo arba plėtros) būsenai**, jis silpnėja komforto ir juo labiau panikos būsenoje. Sąmoningai imantis eksperimentuoti ir pasirenkant įtampos būseną plečiasi komforto ribos ir, atvirkščiai, sąmoningai

Viena iš dėstytojo užduočių yra kviesti studentus patirti psichologinę įtampą, jos nebijoti.

neeksperimentuojant ir nerizikuojant komforto ribos ilgainiui ima trauktis. Vis daugiau reiškinių, veiklų ir žmonių tampa pažįstami ir todėl suvaldomi arba, priešingai, ima kelti nerimą. Mokantis labai svarbus gebėjimas rinktis ir toleruoti įtampos būseną, todėl patirtinio mokymosi metodikoje ir pabrėžiama, kad **mokymuisi naudingos tos veiklos, kurios turi realaus iššūkio elementų (kelia tam tikrą įtampą) ir yra patrauklios studentams (stiprina gebėjimą išbūti įtampoje)**. Dėstytojams šis modelis pirmiausia praneša, kad siekiant stiprinti studentų mokymąsi reikalingas ne tik instruktavimas, bet ir galimybių mokytis sudarymas. Mokymosi galimybės šiuo atveju reiškia tokią mokymosi erdvę ir užduotis, kurios kviečia žmones bandyti naujus elgesio būdus, atrasti, aktyviai veikti ir patirti psichologinę įtampą. **Taigi viena iš dėstytojo užduočių yra kviesti studentus patirti psichologinę įtampą, jos nebijoti.** Tačiau šis teiginys turi būti plačiau aptartas, kadangi jis jokiū būdu nereiškia, kad dėstytojas turi toleruoti prievartą ar smurtą.

Dėstytojo dilema: kaip užtikrinti studentų psichologinį ir fizinį saugumą ir tuo pačiu metu palaikyti mokymąsi skatinantį iššūkį?

Psichologinė įtampa visų pirma yra energija, kuri potencialiai gali atlikti tam tikrą darbą: sutelkti, padrąsinti, motyvuoti. Tačiau psichologinė įtampa taip pat gali būti produktyvi arba destruktivi. Pasitelkiant aukščiau aprašytą modelį psichologinė įtampa, kuri kviečia studentą į plėtros (augimo) būseną, yra produktyvi, tačiau jei įtampos lygis stipriai kyla ir studentą apima panika, tokia įtampa yra destruktivi. Produktivi psichologinė įtampa turėtų būti gana didelė, kad skatintų studentą veikti, ieškoti atsakymų, bandyti naujus elgesio būdus, eksperimentuoti ir atrasti, tačiau tuo pačiu metu ji turi būti ir ganėtinai maža, kad nestiprintų destruktivaus elgesio ir nesukeltų ilgalaikių psichologinių ar fizinių pasekmių.

Psichologinė įtampa turi savo išraiškas, kurios, nors ir labai individualios, vis dėlto yra atpažįstamos. Dėstytojo gebėjimas atpažinti įvairias įtampas išraiškas ir jas toleruoti

yra labai svarbus stiprinant mokymąsi. Dirbant su grupėmis pastebėta, jog psichologinės įtampos raiška yra patikimas ženklas, kad grupėje vyksta reikšmingi, nauji dalykai, į kuriuos verta atkreipti dėmesį; kartu tai ženklas, kad atsirado erdvė mokytis. Kai kurios atpažįstamos įtampos reakcijos yra plačiau aprašytos skyriuje „Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams“.

Psichologinė įtampa mokantis, kaip dėstytojo dėmesio objektas, yra glaudžiai susijusi su psichologiniu ir fiziniu saugumu. Ypač dirbant grupėje ir taikant patirtinio ugdymo metodą. Viena vertus, kviesdamas studentus priimti iššūkį, kuriu psichologinę įtampą ir šitaip stiprinu mokymąsi, tačiau, kita vertus, iššūkis stiprina fizinių ir psichologinių pasekmių riziką.

Užtikrinti fizinį ir psichologinį saugumą grupės darbe – svarbi dėstytojo užduotis, tačiau savo ruožtu ji nereiškia, kad pašalinami visi iššūkiai. Saugumo užtikrinimas reiškia, kad užduotys ir grupės veikla turi būti organizuojami taip, kad studentams nekiltų grėsmė patirti ilgalaikių fizinių ir psichologinių pasekmių. Pavyzdžiui, patirtinis žygis gali reikalauti fizinių studentų pastangų ir kurti realią fizinio bei psichologinio nuovargio galimybę, bet jis turi būti organizuojamas taip, kad nekiltų grėsmių susižaloti.

Žemiau aptariami keli konkretūs veiksniai, stiprinantys iššūkį ir kuriantys produktyvią psichologinę įtampą, taip pat ir veiksniai, kurie, priešingai, stiprina destruktivią psichologinę įtampą.

Veiksniai, **stiprinantys konstruktyvią** įtampą ir mokymąsi:

- realus iššūkis (įveikiamas, tačiau reikalaujantis sutelkti asmenines ir grupės pastangas);
- konfrontavimas (ypač tiesus, konkretus ir nuoširdus);
- laisvė rinktis ir spręsti (ypač savarankiškai formuluoti mokymosi tikslus, rinktis savo elgesį, dalyvauti vertinant);

- išryškėję ir neignoruojami prieštaravimai ir autentiškos dilemos, konfliktai;
- įvairovė ir kitoniškumas (tai, kas savita, nauja, nepažinta);
- neskubėjimas (pauzės, kantrybė išstveriant nepatogius momentus).

Veiksniai, stiprinantys **destruktyvią įtampą**:

- melas ir neteisybė (engimas);
- prievarta (fizinė ar psichologinė);
- manipuliacija;
- skubėjimas ir paviršutiniškumas.

## Saugumo užtikrinimas ir atsakomybė

Kaip jau minėta, nors tam tikras iššūkio lygis stiprina mokymąsi, fizinis ir psichologinis saugumas taip pat labai svarbu. Studentai rizikuos ir eksperimentuos tiek, kiek grupėje ir mokymosi aplinkoje bus saugu. Atsivėrimas grupėje įmanomas ir stiprėja tik tada, kai sukuriamas bent minimalus pasitikėjimo vieni kitais ir dėstytoju lygis. Tiek psichologinio, tiek fizinio saugumo užtikrinimas yra labai svarbus ir reikalauja dėstytojo ar kito mokymo organizatoriaus sąmoningų bei, svarbiausia, sistemingų pastangų. Visos mokymosi veiklos turi būti reguliariai ir sistemiškai aptariamoms būtent fizinio ir psichologinio saugumo aspektu. Šioje knygoje pateikiamos rekomendacijos ir principai yra pagalba pradedant veiklą, nuolatiniam saugumui užtikrinti jų nepakanka.

Toliau aptariami keli veiksniai, reikšmingi užtikrinant **psichologinį saugumą**.

- **Konfidencialumas.** Visa, kas vyksta mokymosi metu grupėje, yra aptariama ir lieka grupėje, neišeina už jos ribų. Šis principas svarbus tiek studentams, tiek

dėstytojui. Informacija apie konkretų studentą neturėtų pasklisti už grupės ribų. Išimtis gali būti formalus vertinimas, tačiau elgesys, nuomonės ir nuostatos turėtų likti grupėje.

- **Sąlygiškai uždara aplinka.** Darbui grupėje reikalinga uždara, be pašalinių žmonių ir trukdžių aplinka, kurioje būtų įmanoma susikaupti. Tokiai aplinkai svarbi ne tik patalpa, bet ir dėstytojo bei studentų atsiribojimas nuo išorinio pasaulio (pvz., išjungti telefonai ir pan.).
- **Vieni kitų pažinimas ir tarpusavio pasitikėjimas.** Grupėje užtikrinant psichologinį saugumą svarbu skirti laiko studentams susipažinti, taip pat ir jų pažinčiai su dėstytoju. Tik sukūrus saugų santykį galima imtis darbo.
- **Laisvė apsispręsti ir pagarba apsisprendimui.** Psichologiniam saugumui svarbus prievartos nebuvimas, t. y. reali galimybė studentams apsispręsti dėl savo dalyvavimo ir įsitraukimo vykdant tam tikrą užduotį, taip pat pagarba bet kokiam jų apsisprendimui. Šis veiksnys – tai tam tikra galimybė prirėkusi pasakyti STOP.

Užtikrinant fizinį studentų saugumą būtina atsižvelgti ir remtis pirmiausia aukštojoje mokykloje esama tvarka ir taisyklėmis. Be abejonės, patirtinių užduočių ir ypač tokių užduočių gamtoje vykdymas susijęs su tam tikra rizika. Dėstytojo vaidmuo yra šią riziką kaip įmanoma labiau sumažinti (kad nekiltų grėsmė studentams susižaloti ar patirti ilgalaikių sveikatos sutrikimų). Tačiau taip pat svarbu, kad dėstytojas sumažintų riziką iki jam priimtino lygio.

Toliau aptariami veiksniai padeda užtikrinti fizinį saugumą ir sumažinti riziką (detalias fizinio saugumo rekomendacijas atskiroms užduočių grupėms bei sąrašus pasitikrinti rasite trečiojoje knygos dalyje).

- **Susipažinimas ir programos derinimas su aukštosios mokyklos saugumo taisyklėmis.** Svarbu, kad vykdomos veiklos nepažeistų aukštojoje mokykloje veikiančių saugaus darbo su studentais taisyklių.

- **Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų.** Vykdydami savo programas mes apdraudžiame dalyvius nuo nelaimingų atsitikimų. Kartu su sistemingu dėmesiu saugumui ir specialiu pasirengimu draudimas padeda sumažinti dėstytojų įtampą.
- **Pažintis su fizine aplinka.** Tai ypač svarbu dirbant gamtoje ar nepažįstamoje vietoje. Paprastai kalbant, tai seminaro aplinkos apžiūrėjimas įvertinant galimas fizines grėsmes (grėsmių įvertinimas „O kas jei...?“ būdu). Ar patalpose arba gamtoje, kur bus dirbama, yra pavojingų vietų (pavyzdžiui, slidūs laiptai ar pelkė žygio trasoje) ir kaip derėtų pasiruošti potencialiems pavojams? Dažnai užtenka tik pačiam žinoti ir informuoti dalyvius, o kartais reikalingas specialus pasirengimas, pavyzdžiui, šalmai, neperšlampantys drabužiai ar pan. Susipažinti su fizine aplinka būtina, nes dėstytojui reikia žinoti apie galimas reikšmingas grėsmes.
- **Atskirų patirtinių užduočių organizavimo išmanymas ir patirtis.** Ypač svarbu nekviesti žmonių atlikti užduočių, kurių asmeniškai pats dėstytojas nėra išbandęs. Tačiau vien asmeninės patirties užduočiai atlikti neužtenka – būtina išmanyti ir galimas grėsmes bei kaip jų išvengti, įvairius techninius užduočių aspektus. Pavyzdžiui, naudojant patirtines užduotis su virvėmis būtinas išmanymas, kokios virvės ir kokie mazgai tinka, kokie kiti tvirtinimo elementai būtini ir kaip saugiai jie turi būti naudojami. Planuojant užduotis gamtoje (pavyzdžiui, vandens užduotis) būtinas galimų grėsmių vandenyje išmanymas ir patirtis, kaip jų išvengti, ir t. t.
- **Sisteminis saugumo reflektavimas ir tobulinimas.** Pastangos dirbti saugiai turėtų būti ne atsitiktinės, o sisteminės ir saugumo aspektai turėtų būti nuolat reflektuojami. Aptariant vykdytas užduotis ar planuojant naujas būtinas atskiras dėmesys saugumui: svarbu nuolatos aiškintis, kokios galimos grėsmės ir kaip į jas bus atsižvelgta. Naudinga, jei toks nuolatinis reflektavimas padeda ne tik aptarti saugumą atskirose veiklose, bet ir kaupti asmeninę saugumo patirtį formuluojant išvadas. Tai galima daryti įvairiais būdais, čia pateiksime tik vieną pavyzdį. Konsultacinė bendruomenė „Kitokie projektai“ kaupia saugumo patirtį naudodamasi tokia procedūra: kiekvienas vadovas, atsakingas už tinkamą savo

techninį ir saugumo pasirengimą (t. y. privalomai dalyvauja bent viename ilgos trukmės mokyme, papildomai baigia pirmosios pagalbos kursą ir kiekvienais metais dalyvauja techninių bei saugumo įgūdžių atnaujinimo seminare), taip pat atsitikus grėsmingiems įvykiams ar nelaimėms aprašo situacijas. Kartą per metus visi vadovai susirenka aptarti tokių situacijų ir parengia atitinkamas rekomendacijas. Šios rekomendacijos kasmet atnaujinamos ir įtraukiamos į saugaus darbo taisyklių ir rekomendacijų rinkinį (jį rasite šios knygos pabaigoje).

- **Specifinių fizinių rizikų ir saugumo taisyklių išmanymas.** Paprastai kalbant, tai saugumo taisyklių ir rekomendacijų rinkinio išmanymas. Taip, kaip turi būti nuolat apibendrinama ir kaupiama saugumo patirtis, taip dėstytojo pareiga yra nuolat atnaujinti savo žinias šioje srityje. Todėl, pavyzdžiui, labai naudinga bent kartą per dvejus metus atnaujinti pirmosios pagalbos principus, o ypač įgūdžius. Taip pat verta plačiau susipažinti su atskirų veiklos sričių saugumu: jei planuojamos užduotys žgyje – kas svarbu saugiam buvimui gamtoje, jei ant vandens – kas svarbu dirbant ant vandens ir t. t.
- **Pirmosios pagalbos kompetencija ir sveikatos formos.** Šios knygos trečiojoje dalyje rasite „Kitokių projektų“ seminaruose naudojamą dalyvių sveikatos formą. Tai gairė, verta prisitaikyti šią formą pagal savo poreikius ir ją naudoti siekiant sužinoti mokymų dalyvių rizikos veiksnius. Vykdam patirtines užduotis gamtoje būtina turėti pirmosios pagalbos kompetenciją ir ją patvirtinantį pažymėjimą. Savo praktikoje pirmosios pagalbos kompetenciją mes atnaujiname kartą per 1–2 metus.

Šis skyrius atskleidė fizinio ir psichologinio saugumo ypatumus mokantis patirtiniu refleksyviuoju būdu.

Čia pateikiama rekomendacijų, kaip sukurti psichologinio ir fizinio saugumo prielaidas.

Daugiau konkrečių rekomendacijų rasite skyriuje „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.



## Vertinimas ir įsivertinimas

Naudojant patirtinio ugdymo metodą svarbus tiek išorinis vertinimas, tiek ir asmeninis įsivertinimas.

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ programoje yra trys pagrindiniai vertinimo etapai – dalyko pradžioje, vykdant veiklą ir pabaigoje.

Svarbios abi viena kitą papildančios vertinimo formos – tiek numatantis, tiek ir reflektuojantis vertinimas.

## Formuojamasis ir sumuojamasis vertinimas

Aukštosios mokyklos turi savas studentų vertinimo procedūras ir metodus, dažniausiai patvirtintus oficialiuose jų dokumentuose ir reglamentuose. Šioje knygoje mes siekiame atkreipti dėmesį į vertinimo ypatumus mokantis patirtinio refleksyviojo ugdymo būdu. Šiuo atveju itin svarbu visokeriopai skatinti studento atsakomybę už savo mokymąsi ir suvokimą, kad jis pats yra savo mokymosi šeimininkas. Jei norime, kad ši žinia nebūtų deklaratyvi, ji turi atsispindėti vertinant mokymąsi:

- studentas turi dalyvauti vertinant jo mokymąsi;
- turi būti vykdomas tiek sumuojamasis (*summative*), tiek formuojamasis (*formative*) vertinimas<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Žr. C. Garrison and M. Ehringhaus, Ph. D. Formative and Summative Assessments in the Classroom: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/>.

Formuojamasis vertinimas yra vertinimas dėl išmokimo, o sumuojamasis vertinimas – tai išmokimo vertinimas<sup>28</sup>.

Sumuojamasis vertinimas naudojamas siekiant įvardyti, ko besimokantis asmuo pasiekė, išmoko mokymosi programos metu. Toks vertinimas visada yra formalus procesas, kurio metu įvertinama, ar

Studento dalyvavimas atliekant vertinimą stiprina jo atsakomybę. Reikšmingas ir sumuojamasis, ir formuojamasis vertinimas.

besimokantis individas įgijo užsibrėžtų žinių, įgūdžių, susiformavo požiūrį, mąstymo būdą. Viena iš sumuojamojo vertinimo priešasčių – poreikis suformuluoti įvertinimą, kuris būtų informatyvus ir tretiesiems asmenims ar institucijoms, t. y. tiems, kurie tiesiogiai nedalyvavo mokymosi procese, bet yra suinteresuoti žinoti apie mokymosi rezultatus. Beveik visada sumuojamasis vertinimas vyksta mokymosi proceso pabaigoje arba jau jam pasibaigus.

Formuojamasis vertinimas vyksta mokymosi metu kaip sudėtinė mokymosi proceso dalis. Dažnai tai būna neformalus įvertinimas, kurio pagrindinis tikslas – suintensyvinti mokymosi procesą. Jis pasitarnauja kaip grįžtamasis ryšys, pranešantis besimokančiam asmeniui ir mokymo vadovui apie mokymosi proceso krypties teisingumą, atitiktį mokymosi tikslams. Formuojamojo vertinimo metu tampama sąmoningesniais suvokiant, kas jau išmokta, kas dar „stringa“, su kokiomis kliūtimis susiduriama, kokios mokymo vadovo pagalbos reikia, kokias papildomas pastangas turėtų sutelkti pats besimokantis asmuo.

Kam reikalingas formuojamasis vertinimas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“?

---

<sup>28</sup> Žr. [http://amec.glp.net/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id=781847&folderId=754745&name=DLFE-20967.pdf](http://amec.glp.net/c/document_library/get_file?p_l_id=781847&folderId=754745&name=DLFE-20967.pdf).

- 1 Tam, kad suintensyvėtų mokymasis. Kai stebime mokymosi eigą, turime galimybę mokytis tikslingiau ir intensyviau.
- 2 Siekiant didinti motyvaciją mokytis. Atliekant formuojamąjį vertinimą dalyvauja ne tik mokymosi vadovas, bet ir studentas, pastarasis dažnai būna aktyvesnis, o vadovas daugiau dirba struktūruodamas įsivertinimo procesą. Tokiu būdu didėja studento sąmoningumas mokymosi proceso atžvilgiu, jis vis labiau tampa savo mokymosi šeimininku. Pastebėta, kad padidėjęs šeimininkiškumo, atsakomybės už savo mokymąsi jausmas didina motyvaciją siekti mokymosi tikslų.
- 3 Skatinant studentą naudingiau dalyvauti. Patirtinis mokymasis negali būti naudingas, jei dalyvaujama tik jo pabaigoje ar pradžioje – dalyvavimas svarbus visą laiką. Vertinimas programos metu leidžia mums koreguoti savo veiksmus, ugdomosi planus, padeda daryti išvadas apie tai, kaip galima naudingiau dalyvauti.
- 4 Tam, kad studentas gautų grįžtamąjį ryšį, įtvirtintų ir sustiprintų rezultatus. Formuojamasis vertinimas patirtinio mokymosi metu gali padėti pastebėti ir nedidelius pokyčius bei sustiprinti mokymosi rezultatus. Aptarimas ir savo pastangų bei pokyčių įsivertinimas formuojamojo vertinimo metu padeda pastebėti reikšmingus momentus.
- 5 Tam, kad studentas mokymosi rezultatus galėtų sėkmingiau taikyti gyvenime, šiuo atveju – karjeros procese. Tyrimai rodo<sup>29</sup>, kad patirtiniu būdu išmokti dalykai lengviau pritaikomi gyvenime, jei studentai sutelkia dėmesį į mokymosi siekinius ir stebi, kaip sekasi juos įgyvendinti. Tokiu būdu stiprėja sąmoningumas mokymosi proceso, kuris tęsiasi ir pasibaigus mokymo programai, atžvilgiu.

---

<sup>29</sup> J. Moon. A handbook of reflective and experiential learning; theory and practice, 2004.

## Numatantis į priekį ir reflektuojantis (žvelgiantis atgal) vertinimas

Mes taip pat siūlome turėti omenyje tai, kad mokymasis vertinamas tiek pagal iš anksto numatytus mokymosi tikslus bei uždavinius (numatantis vertinimas), tiek atviru žvilgsniu žvelgiant atgal ir vertinant tai, kas jau įvyko, nesusitelkiant vien į tai, kas buvo suplanuota išmokti (reflektuojantis vertinimas). Abu šie vertinimai turi savo privalumų, kuriuos tikslinga išnaudoti.

Numatantis vertinimas padeda fokusuoti žvilgsnį į tam tikrus mokymosi uždavinius ir kryptingai juos įgyvendinti bei stebėti šį įgyvendinimą formuojamojo vertinimo procese. Numatantis vertinimas – kryptingo mokymosi pagrindas. Mūsų mokymosi programoje šiuo tikslu bus naudojamas karjeros kompetencijų modelis, kaip mokymosi kryptingumą užtikrinantis įrankis.

Be **numatančio** vertinimo mokymasis būtų tarsi plevenimas beorėje erdvėje neturint aiškių atskaitos taškų, o be **reflektuojančio** vertinimo mokymasis būtų susijęs tik su tuo, kas jau žinoma, ko galima ir reikia mokytis.

Reflektuojantis vertinimas leidžia pastebėti neplanuotus, bet dažnai ne mažiau svarbius mokymosi rezultatus. Tai ypač aktualu mokantis patirtinių refleksyviuoju būdu, nes joks patyrimas negali būti tik siauras, pagal „užsakytą“ temą vykstantis dalykas. Patirtinio mokymosi visybiškumą patvirtino naujais tyrimais<sup>30</sup>. Todėl šioje programoje dėmesys skiriamas ne tik planuotiems mokymosi siekiniams, bet ir netikėtų karjerai naudingų žinių, įgūdžių ir nuostatų pastebėjimui ir įvardijimui.

---

<sup>30</sup> Žr. A. Čepienė. Bendrųjų kompetencijų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniame rengime. Daktaro disertacija, 2010; T. Gurova. Patyriminio ugdymo metodo veiksmingumo tyrimas, 2010; Willem Krouwel. The value of Serendipitous learning, 2005.

Tai – viena kitą papildančios vertinimo formos: be numatančio vertinimo mokymasis būtų tarsi plevėnimasis beorėje erdvėje neturint aiškių atskaitos taškų, o be reflektuojančio vertinimo mokymasis būtų susijęs tik su tuo, kas jau žinoma, ko galima ir reikia mokytis, tad beliktų tik bėgti nesidairant į šalį tarsi lenktyniniams arkliams. O juk Albertas Einšteinas sakė: „Jei darai tai, ką jau darai, pasieki tai, ką jau turi.“ Atvirumas neplanuotiems išmokimams mokantis patirtiniu būdu yra labai svarbi ir naudinga laikysena.

## Vertinimo etapai „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“

I etapas. Mokymosi uždavinių (mokymosi siekinių) įvardijimas. Studentai įsivertina save pagal karjeros kompetencijų modelį ir pasirenka jiems svarbiausias karjeros kompetencijas, kurioms skirs daugiausia dėmesio patirtinio mokymosi metu. Tikslin-ga pildyti lentelę (13 pav.).

II etapas. Tarpiniai įsivertinimai. Jie mokymosi programos metu atliekami bent du kartus. Pirmąkart refleksijos seminaro metu po patirtinio seminaro ir antrąkart grupinės konsultacijos metu po namų užduoties. Studentai turi peržvelgti savo mokymosi už-davinių lentelę, įsivertinti, kurie mokymosi uždaviniai įgyvendinami sėkmingai, o kurie nesėkmingai, kurie nustojo būti svarbūs. Po to vėl prisimenamas kompetencijų mo-delis ir įsivertinama, ar atsirado naujų aktualių mokymosi uždavinių. Tarpiniai įsiverti-nimai atliekami kartu su kitu asmeniu: kitu studentu arba mokymosi vadovu.

III etapas. Baigiamasis į(si)vertinimas. Šis etapas turi atlikti tiek formuojamojo verti-nimo funkciją (studentui reikia siųsti ir akcentuoti žinią, kad jo mokymasis nėra baig-tinis, kad jis ir toliau turi turėti savus mokymosi taikinius), tiek, esant reikalui, ir su-muojamojo vertinimo funkciją. Formuojamojo vertinimo metu skiriamas labai didelis

dėmesys studentų įsivertinimui. Taip daroma dėl vienos pagrindinės priežasties – siekiama nuolat akcentuoti atsakomybę už savo mokymąsi. Sumuojamojo vertinimo metu aktyviai dalyvauja tiek besimokantys asmenys, tiek mokymosi vadovai. Pirmiausia studentai patys įsivertina savo rezultatus pagal tą pačią procedūrą, kaip ir tarpinių įsivertinimų metu. Po to mokymosi vadovai turi argumentuotai priimti arba atmesti studentų mokymosi įsivertinimą. Taip užtikrinamas vertinimo intersubjektyvumas. Tik

Mokymosi uždavinys	Kodėl svarbu jį siekti?	Kaip jį sieksiu dalyko metu?	Koks mano elgesys rodys įgyvendinimą

13 pav. Mokymosi uždavinių lentelė

tie mokymosi rezultatai, kuriuos įvardija ir patys studentai, ir kuriuos pastebi mokymo vadovai, įtraukiami į mokymosi rezultatus patvirtinantį pažymėjimą (jei toks studentams išduodamas).

Intersubjektyvumo terminas skiriasi tiek nuo objektyvumo, tiek nuo subjektyvumo sampratų. Intersubjektyviu reiškiny įvardijamas tada, kai jis atpažįstamas daugiau negu vieno asmens. Mokymosi ar kompetencijų ugdymo vertinime intersubjektyvumas pasitelkiamas tuomet, kai neįmanoma užtikrinti visiško objektyvumo, o

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vertinimas ir įsivertinimas vyksta trimis pagrindiniais etapais:

1. Iš pradžių įvardijami asmeniniai mokymosi uždaviniai;
2. Mokantis dalyko vyksta tarpiniai vertinimai;
3. Baigus darbą atliekamas baigiamasis vertinimas ir įsivertinimas.

subjektyvus vienašalis vertinimas nėra pakankamas. Dažniausiai vertinant dalyvauja bent dvi pusės – besimokantis asmuo ir mokymosi vadovas. Kartais – kai yra poreikis ir galimybės – į vertinimą įsitraukia ir „kiti reikšmingi“ asmenys, kurie patys mokymo procese tiesiogiai nedalyvavo, bet patyrė mokymosi rezultatus. Tai gali būti besimokančio asmens artimieji, darbdaviai, draugai ir pan.

Skyriuje susipažinote su požiūrių į studentų mokymosi vertinimą įvairove. Ši įvairovė reikšminga organizuojant „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ veiklas, kadangi tik derinant vertinimą bei įsivertinimą ir sumuojamąjį bei formuojamąjį vertinimą, taip pat suvokiant, kaip numatantis ir reflektuojantis vertinimas papildo vienas kitą, įmanoma pasiekti asmeniškų, gilių ir studentams reikšmingų mokymosi rezultatų.

## „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ organizavimas

Šiame skyriuje aprašomi keli esminiai praktiniai „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyko organizavimo aspektai, plačiau aptariamas pasirengimas ir studentų grupių atranka. Taip pat nagrinėjami organizaciniai darbai, kurie reikšmingi dalykui pasibaigus.

### Prieš organizuojant dalyko mokymą

Prieš pradėdant organizuoti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyką konkrečioje aukštojoje mokykloje būtinas tam tikras pasirengimas. Pagrindiniai parengiamieji darbai:

- **apsisprendimas dėl dalyko organizavimo** konkrečioje aukštojoje mokykloje tikslų. Iš bandomojo projekto patirties matome, kad studentų dalyvavimas šio dalyko mokomojoje veikloje stipriai susijęs su aukštosios mokyklos palaikymu, o šis savo ruožtu – su tais tikslais, kuriuos aukštoji mokykla kelia dalykui. Labai svarbu, kad būtų atsakyta į klausimą, kaip šis dalykas susijęs su kitais aukštojoje mokykloje dėstomais dalykais ir bendrai su studijų organizavimu;
- **dalyko dėstytojų kompetencijos užtikrinimas**; tai vienas svarbiausių parengiamųjų organizacinių darbų. Šiuo metu ne tik svarbu apsispręsti, kas konkrečiai (vienas žmogus ar komanda) organizuos „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyką, bet taip pat pasitikrinti kurso organizatorių kompetencijas



bei, esant reikalui, susiplanuoti kompetencijos tobulinimo veiksmus: dalyvauti patirtinio refleksyviojo ugdymo metodikos mokymo programoje ar pan.;

- **dalyko plano rengimas;** dar prieš pradėdant realiai organizuoti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinę studiją“ būtina ją pritaikyti pagal konkrečias aukštosios mokyklos sąlygas ir keliamus tikslus. Tai reiškia apsisprendimą dalyko struktūros atžvilgiu: ar bus organizuojami visi pagrindiniai seminarai taip, kaip jie aprašyti šioje knygoje, ar bus keičiama struktūra. Taip pat svarbu konkrečių seminaro ir dalyko veiklų trukmę ir datas derinti su aukštosios mokyklos sąlygomis – semestrų ir sesijų trukme, atostogų laiku ir pan. Idealiu atveju šio darbo rezultatas turėtų būti rašytinis planas su konkrečia dalyko struktūra, pagrindinių dalių planuojamomis datomis ir trukme. Planuojant dalyką taip pat svarbu apsispręsti dėl apribojimų, pavyzdžiui, kiek studentų vienu metu dalyvaus programoje ir pan.;
- **kitų išteklių organizuojant dalyko mokomąją veiklą užtikrinimas.** Numatant dalyko veiklas būtina užtikrinti ir kitus būtinuosius išteklius: seminarams reikalingas auditorijas ar kitas patalpas, galimybes organizuoti užduotis lauke ar aukštosios mokyklos aplinkoje ir pan., dalykui dėstyti reikalingas priemonės – tiek patirtinėms užduotims atlikti reikiamą įrangą ir priemonės, tiek ir kanceliariinius reikmenis. Dar vienas labai svarbus, tačiau praktikoje dažnai pamiršamas išteklius – tai žmonės, kurie, nors tiesiogiai dalyko veiklos neorganizuoja, bet gali potencialiai suteikti įvairiausių pagalbą: papildomas dalykines konsultacijas studentams ar dalyko dėstytojams, pakeisti dėstytoją, jei dėl kokių nors priežasčių (pavyzdžiui, dėl ligos ar pan.) jis negali dirbti seminare, taip pat padėti atlikti organizacinius darbus (pasirengti seminarams, dauginti medžiagą ir pan.).

## Studentų grupių atranka

Vienas pirmųjų ir dėl suprantamų priežasčių daug klausimų keliantis darbas pradėdant dalyko programą – tai studentų grupių atranka. Prieš ją pradėdant svarbu

apsispręsti, koks maksimalus studentų skaičius gali dalyvauti dalyko mokomojoje veikloje vienu metu. Patirtinio refleksyviojo ugdymo metodika, kuria grindžiama „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“, reikalauja specifinio grupių dydžio – grupės turėtų būti ganėtinai mažos, kad mokymo vadovas turėtų galimybę skirti dėmesio kiekvienam studentui. Be to, nedidelėse grupėse lengviau „įdarbinama“ grupės dinamika. Todėl rekomenduojama sudaryti ne didesnes kaip 12–15 studentų grupes. Praktiškai tai reiškia, kad esant didesniams vienu metu dalyvaujančių studentų skaičiumi būtina juos skaidyti į pogrupius. Jiems gali vadovauti tas pats dėstytojas (jei kursą organizuoja vienas vadovas), bet tada išauga dalyko seminarų skaičius (reikalingi atskiri seminarai atskiroms grupėms), arba keli skirtingi dėstytojai (jei dalyką organizuoja vadovų komanda).

Bene svarbiausi (ir, mūsų siūlymu, vieninteliai) studentų atrankos kriterijai – smalsumas siekiant pažinti save ir noras stiprinti karjeros valdymo kompetencijas. Trečiojoje knygos dalyje rasite anketą, kurią galima naudoti studentų atrankoje (ši anketa naudota bandomojo projekto metu).

Daugelyje aukštųjų mokyklų įprasta, kad tą patį dalyką studijuoja bent jau to paties kurso, o dažniausiai ir tos pačios grupės studentai. „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ tai visiškai nebūtina. Ją gali rinktis patys įvairiausi studentai specialybės, amžiaus, išsilavinimo ar pažangumo prasme. Priešingai, studentų įvairovė, sėkmingai panaudojus grupės procesą, sukuria platesnio ir įvairialypio mokymosi potencialą.

Tačiau studentų atrankai būtina viena labai svarbi sąlyga, kuri tiesiogiai susijusi su esminiais dalyko principais, – dalyvavimas turi būti savanoriškas. Savanoriškas pasirinkimas stiprina studentų atsakomybę, motyvaciją ir atitinkamai lemia geresnius mokymosi rezultatus. Bet koks manipulavimas studentais („atlyginimas“ už dalyvavimą, sankcijos, jei nebus dalyvaujama, ir pan.) pažeidžia vieną pamatinių šio dalyko principų – studentas gali ir turi mokytis pats. Be to, manipulavimas suardo produktyvų, deramą dėstytojo ir studento santykį.

## Darbai baigus dalyką

Dalyko organizavimas nesibaigia dėstytojų pabaiga. Studentams iš esmės baigus darbą, organizatorių darbai tęsiasi – būtina atlikti bent du svarbius darbus:

- **aptarti, reflektuoti dalyko organizavimo patirtį** asmeniškai, jei dirbo vienas dėstytojas, arba komandoje, jei dirbo keli. Į organizavimo patirties aptarimą ir refleksiją turėtų įeiti tiek organizaciniai dalyko aspektai, tiek mokymosi kokybė, tiek organizatoriaus ar organizatorių komandos darbo kokybė, kiti reikšmingi su dalyku susiję klausimai, pavyzdžiui, fizinio ir psichologinio saugumo reikalai. Šios refleksijos pabaigoje verta suformuluoti esmines dalyko organizavimo pamokas: kas pavyko taip, kaip buvo planuota, kas pavyko geriau negu planuota, kas blogiau, o kas išvis nepavyko ir pan.;
- **numatyti būtinas korekcijas**; atsižvelgiant į refleksijos medžiagą būtina įvardyti ir suplanuoti konkrečias dalyko organizavimo korekcijas ateičiai. Ką ir kaip būtina tobulinti organizuojant dalyko mokomąją veiklą? Idealiu atveju šios korekcijos galėtų būti aprašytos kaip praktiškai patikrintos rekomendacijos ir išsaugomos. Šitaip sukaupsite unikalios savo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ organizavimo patirties.

Šiame skyriuje susipažinote su pagrindiniais darbais, kuriuos būtina atlikti prieš pradėdami organizuoti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ mokomąją veiklą, atrenkant studentus ir dalykui pasibaigus.



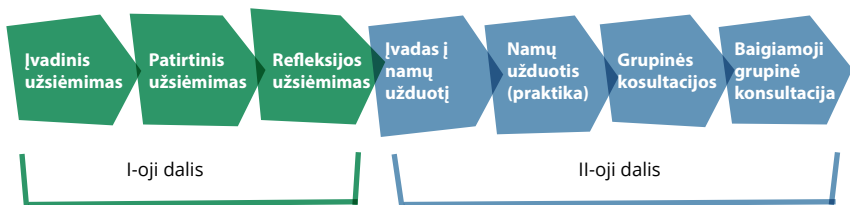
# 2

---

## *Dalyko aprašymas*

# Glaustas dalyko aprašymas

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ skirta visoms karjeros valdymo kompetencijoms (išsamų jų sąrašą rasite trečioje knygos dalyje) ugdyti, tačiau, kaip jau minėta, patirtiniame refleksyviajame ugdyme labai sunku iš anksto prognozuoti, kurias konkrečiai iš numatytų kompetencijų ugdysis studentas. Todėl dalyko aprašyme nurodomos tos kompetencijos, kurių ugdymas labiau tikėtinas. Dalyką sudaro dvi pagrindinės dalys. Studentai laisvai pasirenka, ar dalyvaus vienoje, ar abiejose dalyse. Jie gali prisijungti tik antrojoje dalyje arba baigti darbą po pirmosios dalies. Pirmoji dalis skirta savęs pažinimo kompetencijoms plėtoti, ji apima pirmuosius tris žingsnius. Antroji dalis skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti: karjeros galimybių patirtiniam pažinimui, asmeniniams karjeros apsisprendimams ir konkrečios karjeros valdymo veiklos įgyvendinimui. Ši dalis apima keturis žingsnius (14 pav.).



14 pav. Pagrindinės dalyko dalys

## Pirmoji dalis

- 1** Įvadinis seminaras. 8 valandų (1 dienos) seminaras, skirtas susipažinti, pasiruošti kompetencijų lavinimo patirtiniam karjeros valdymo dalykui ir įvadui į pagrindines dalyko temas. Įvadinio seminaro pabaigoje pasiruošama kitam – patirtiniam – seminarui. Daugiausia dirbama auditorijoje interaktyvaus mokymosi metodais.
- 2** Patirtinis seminaras. 32 valandų (4 dienų) seminaras, kurio metu sukaupiama autentiškos asmeninės patirties savęs pažinimo gebėjimams lavinti. Dirbama lauke (už aukštosios mokyklos ribų), naudojant patirtinio ugdymo metodiką (žr. Patyrimo studijos metodas ®).
- 3** Refleksijos seminaras. 8 valandų (1 dienos) seminaras, skirtas įsigilinti į patirtinio seminaro metu sukauptą patirtį ir ją susieti su karjeros valdymu. Dirbama auditorijoje naudojant įvairius refleksijos ir interaktyvaus mokymosi metodus. Šiuo žingsniu baigiama pirmoji – savęs pažinimo – dalis. Studentai, pasirinkę tik šią dalį, baigia darbą, o tie, kurie pasirinko tik antrąją dalį, prisijungia prie grupės.

## Antroji dalis

- 1** Įvadas į namų užduotį (praktiką). 8 valandų (1 dienos) seminaras, skirtas pasiruošti namų užduočiai. Dirbama auditorijoje naudojant interaktyvaus mokymosi metodus ir studentams parengtus praktinius įrankius. Šiuo seminaru pradedamas antrasis – praktikos – etapas.
- 2** Namų užduotis (praktika). 2–3 mėnesių trukmės savarankiškas darbas, kurį atlikdami studentai praktiškai (realiomis sąlygomis) susipažįsta su karjeros galimybėmis.

- 3** Grupinės konsultacijos. 24 valandų (6 kartai po 4 val.) konsultacijos, susidedančios iš 6 susitikimų atliekant namų užduotį (per 2–3 mėn.), skirtos namų užduoties patyrimui susieti su karjeros kompetencijomis. Dirbama auditorijoje naudojant interaktyvaus mokymosi ir grupės konsultavimo metodus. Grupinių konsultacijų metu studentai konsultuojasi jiems aktualiais praktinės užduoties klausimais bei dalijasi aktualia patirtimi, kuri siejama su karjeros valdymo kompetencijomis.
- 4** Baigiamoji grupinė konsultacija. 8 valandų (1 dienos) seminaras, skirtas apibendrinti ir patirtinio karjeros valdymo dalykui užbaigti. Dirbama auditorijoje naudojant įvairius vertinimo ir įsivertinimo metodus bei numatant tolesnius asmeninės karjeros žingsnius. Šiuo žingsniu baigiamas trečiasis – apibendrinimo – etapas.

Abiejų dalyko dalių veikla laiko požiūriu gali būti išdėstyta lanksčiai, prisitaikant prie konkrečios aukštosios mokyklos semestro trukmės. Toliau pateikiamas pavyzdinis 15 savaičių išdėstymas.

**VEIKLA \  
SAVAITĖ**
**1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13**
**PIRMOJI DALIS**

Įvadinis seminaras	█																	
Patirtinis seminaras		█																
Refleksijos seminaras				█														



**VEIKLA \  
SAVAITĖ**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

ANTROJI DALIS

Ivadas į namų užduotį (praktiką)														
Namų užduotis (praktika)														
Grupinės konsultacijos														
Baigiamoji grupinė konsultacija														

## Išsamus dalyko aprašymas

Kiekviena atskira dalyko veikla (seminarai ir konsultacijos), be aprašytų veiksmų, pradedama trumpu įvadu, kuriame dalijamasi lūkesčiais, pristatoma programa ir papildomai dėmesio skiriama grupės procesui (jei to reikia). Taip pat kiekvienas seminaras ar konsultacija, atlikus visus aprašytus veiksmus, baigiami trumpu apibendrinimu, kuriame aptariama, kaip sekėsi dirbti, apibendrinami pasiekti individualūs ir grupės rezultatai, susitariama dėl kitų žingsnių ir taip pat (jei to reikia) skiriama papildomai dėmesio grupės procesui. Šis papildomas dėmesys kiekvienos veiklos pradžioje ir pabaigoje yra būtina sąlyga siekiant, kad darbas grupėje duotų papildomos naudos mokymuisi (plačiau žr. pirmosios dalies skyrių apie patirtinio refleksyviojo ugdymo metodą).

„Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“ skirta savęs pažinimo kompetencijoms ugdyti ir kitų karjeros valdymo kompetencijų plėtotei nuostatų lygmeniu. Žemiau pateikiamos konkrečios kompetencijos, kurios ugdomos ir plėtojamos mokantis šio dalyko, bei konkretūs kiekvieną iš jų aprašantys rodikliai (žinių, įgūdžių ir nuostatų lygmeniu). Kaip jau minėta, dirbant patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu sunku iš anksto apibrėžti, kurias kompetencijas ugdysis konkretus studentas, todėl gali būti, kad bus liečiamos ir kitos šiame sąrašė nepaminėtos karjeros valdymo kompetencijos. Išsamų karjeros valdymo kompetencijų sąrašą rasite trečiojoje knygos dalyje. Čia pateikiamos kompetencijos, kurios labiau susijusios su dalyko turiniu.

**UGDOMOS  
KOMPETENCIJOS**

**STUDIJŲ REZULTATAI**

Karjerai svarbių  
asmenybės  
ypatumų  
pažinimas

- Supras savęs pažinimo reikšmę karjeros valdymui.
- Pažins karjerai svarbius asmenybės ypatumus, tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt., bei supras jų sąsajas su karjera.
- Išmanys savęs pažinimo ir įvertinimo būdus bei priemones.
- Supras skirtumus tarp asmens savęs vertinimo ir kitų (išorinio) vertinimo.
- Supras, kodėl karjerai svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.
- Suvoks refleksijos naudą savęs pažinimui ir turės refleksyvu-  
mui lavinti reikalingų žinių.
- Gebės karjerai svarbiems asmenybės ypatumams pažinti  
parinkti tinkamus būdus ir priemones.
- Gebės įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus,  
tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai,  
kompetencijos ir kt.
- Gebės įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas puses.
- Gebės eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsiver-  
tinti įgytą patirtį ir panaudoti ją karjerai.
- Gebės savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių teikiamu grįž-  
tamuju ryšiu.
- Sieks geriau pažinti save.
- Sieks ugdyti savo refleksyvumą.
- Drįs imtis naujos veiklos.
- Sieks atvirai tyrinėti save, gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų.
- Sieks vertinti save realiai ir teigiamai.

**UGDOMOS  
KOMPETENCIJOS****STUDIJŲ REZULTATAI**

Asmens raidos įtakos karjerai pažinimas

- Žinos apie fizinę, psichologinę ir socialinę asmenybės raidą bei jos sąsajas su karjera.
- Žinos apie svarbius gyvenimo įvykius (tokius kaip šeimos sukūrimas, vaiko gimimas, darbo netekimas ir kt.) ir jų sukeltus vaidmenų pokyčius.
- Supras asmens raidos bei svarbių gyvenimo įvykių įtaką karjerai.
- Gebės įvardyti asmeninei karjerai svarbius savo raidos pokyčius ir gyvenimo įvykius.
- Gebės stebėti ir apibūdinti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais, supras jų reikšmę karjeros planams.
- Gebės įvertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.
- Sieks vertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.
- Sieks atsižvelgti į svarbių gyvenimo įvykių įtaką asmeninei karjerai.

Darbo galimybių tyrinėjimas

- Gebės rinkti, interpretuoti, vertinti ir asmeninės karjeros tikslams panaudoti surinktą informaciją apie dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, profesijas, darbo vietas, pareigybes.
- Gebės asmeninės karjeros valdymo tikslais pasinaudoti darbo rinkos informacija.
- Domėsis užimtumo galimybėmis.
- Sieks ugdyti kompetencijas, atsižvelgdamas į darbo rinkos reikalavimus.
- Sieks vertinti reikalavimų darbuotojams pokyčius.

## UGDOMOS KOMPETENCIJOS

## STUDIJŲ REZULTATAI

Mokymosi  
galimybių  
tyrinėjimas

- Gebės apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir nustatyti sau tinkamas ir realistiškas mokymosi galimybes, atsižvelgdamas į savo karjeros tikslus.
- Gebės nustatyti tinkamas mokymosi galimybes bei susikurti mokymosi strategiją, atsižvelgdamas į savo karjeros tikslus.
- Gebės rasti savo mokymuisi tinkamus paramos šaltinius.
- Sieks teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes.
- Sieks nuolat ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas.

Karjeros plano  
sudarymas

- Sieks planuoti savo karjerą.
- Gebės apibrėžti ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus.
- Gebės sudaryti planą karjeros tikslams pasiekti (plane numatyti uždavinius, veiklas ir jų tarpusavio sąsajas, veiklų trukmę, išteklius ir kitus svarbius komponentus).
- Gebės koreguoti karjeros tikslus, planus atsižvelgdamas į asmens ir aplinkos pokyčius.
- Sieks įsivertinti, kaip sekėsi į karjeros planą integruoti asmens ir aplinkos pokyčius.

Mokymosi proceso  
valdymas

- Gebės įvertinti asmeninį mokymosi poreikį, ilgalaikius ir trumpalaikius saviugdos tikslus, juos susies su karjeros tikslais.
- Išmoks sudaryti mokymosi planą ir organizuoti savarankiško mokymosi procesą.
- Gebės pasirinkti tinkamas mokymosi formas, metodus ir priemones.
- Sieks imtis atsakomybės už mokymosi tikslus bei rezultatus.
- Sieks nuolat mokytis ir tobulėti.
- Sieks vertinti, ar įgytos kompetencijos padeda sėkmingai veikti besikeičiančioje aplinkoje ir įgyvendinti karjeros tikslus.

**UGDOMOS  
KOMPETENCIJOS****STUDIJŲ REZULTATAI**

Darbo paieškos  
proceso valdymas

- Gebės įvardyti individualius karjeros tikslus, turimas kompetencijas, motyvaciją ir situaciją darbo rinkoje atitinkančias įsidarbinimo galimybes.
- Mokės nusistatyti darbo paieškos tikslus ir parengti savo darbo paieškos strategiją.
- Gebės naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.
- Išmoks gauti ir priimti kolegų, draugų, šeimos narių ir kt. pažįstamų pagalbą darbo paieškos procese.
- Gebės įvertinti ir pasirinkti sau tinkamą darbo pasiūlymą.
- Sieks nustatyti sau tinkamas įsidarbinimo galimybes.
- Įvertinęs savo darbo paieškos proceso efektyvumą gebės tobulinti šį procesą.
- Sieks vertinti ir tobulinti darbo paieškos gebėjimus.
- Ieškodamas darbo sieks naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.
- Darbo paiešką vertins kaip tikslingą pastangų, laiko ir kompetencijų reikalaujančią veiklą.
- Sieks pasimokyti iš nesėkmių darbo paieškos procese.

Karjeros derinimas  
su kitomis  
gyvenimo sritimis

- Gebės apibrėžti svarbias savo gyvenimo sritis ir vaidmenis.
- Gebės planuoti, organizuoti savo veiklas, laiką, išteklius taip, kad palaikytų balansą tarp įvairių svarbių gyvenimo sričių ir vaidmenų.
- Sieks nusistatyti gyvenimo prioritetus, įvardyti karjeros reikšmę kitų gyvenimo sričių kontekste.
- Sieks apibrėžti svarbius gyvenimo vaidmenis ir nusistatyti jų prioritetus.
- Sieks įvairių gyvenimo sričių ir vaidmenų darnos.

Toliau išsamiai aprašyti visi pagrindiniai pirmosios ir antrosios dalyko dalies žingsniai.



## PAVADINIMAS

## ĮVADINIS SEMINARAS

Trukmė

8 val.

Turiny pasgal dalyko studijų rezultatus

Karjerai svarbių asmenybės ypatumų, tokių kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt., išmanymas.

Žinios apie savęs pažinimo ir įvertinimo būdus, priemones ir technikas.

Skirtumų tarp objektyvaus ir subjektyvaus pažinimo bei ugdančio ir diagnozuojančio vertinimo supratimas.

Supratimas, kodėl karjerai svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.

Refleksyvumo lavinimo žinios.

Žinios apie išorinį ir savęs bei diagnozuojantį ir ugdantį vertinimus.

Refleksyvumo naudos karjerai supratimas ir siekis ugdyti savo refleksyvumą.

Gebėjimas apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir sieti mokymosi strategiją su asmeniniais karjeros tikslais.

Tikslas

Pasirengti mokyti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyko susipažstant su bendramoksliais, mokomąja medžiaga ir įsivertinant savo turimas karjeros valdymo kompetencijas.

## PAVADINIMAS

## ĮVADINIS SEMINARAS

## Uždaviniai

- 1 Susipažinti, sukurti darbingą pasitikėjimo atmosferą.
- 2 Pristatyti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyką.
- 3 Pristatyti pagrindines temas pagal dalyko studijų rezultatus.
- 4 Įsivertinti pagal kompetencijų modelį ir numatyti asmeninius mokymosi tikslus.
- 5 Suteikti informacijos apie patirtinį seminarą.

## Veiksmai, metodai

- 1 Pateikiama interaktyvi pristatymo ir susipažinimo užduotis (arba užduotys). Atliekama bent viena grupės formavimo užduotis.
- 2 Pristatomas patirtinis karjeros kompetencijų valdymo dalykas: tikslai, principai, pagrindinės veiklos, trukmė ir karjeros kompetencijų modelis. Fiksuojamos studentų reakcijos. Susitariama dėl laiko, dalyvavimo būdų ir kt.
- 3 Suteikiama informacijos apie asmenybės komponentus, savęs pažinimo būdus, vertinimą ir įsivertinimą, mokymąsi patirtiniu būdu. Fiksuojamos studentų reakcijos.
- 4 Studentai įsivertina pagal karjeros kompetencijų modelį ir pasirenka svarbiausias karjeros kompetencijas, kurioms skirs daugiausiai dėmesio patirtinio mokymosi metu.
- 5 Suteikiama informacijos apie būsimą patirtinį seminarą: kokio pobūdžio bus užduotys, kaip pasirengti, kita praktinė informacija. Skiriama laiko klausimams ir reakcijoms.

## Teorinė medžiaga

- Savęs pažinimo kompetencijos karjeros valdymo kompetencijų kontekste.
- Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams.
- Vertinimas ir įsivertinimas.
- Karjeros valdymo kompetencijų modelis.



**PAVADINIMAS**

**ĮVADINIS SEMINARAS**

Priemonės Auditorija be stalų.  
Rašymo lenta.  
Medijos projektorius ir kompiuteris.  
Plakatinis ir paprastas popierius, rašikliai, lipnūs lapeliai, kreidutės.  
„Studentų darbo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vadovas“.

Įvykusio seminaro pavyzdys<sup>1</sup>

- I** Pradžia.
- II** Susipažinimo ratas (studentai pasako savo vardą, iš kokio kurso ir ką studijuoja, kaip nusiteikę šiam užsiėmimui). Apšilimo ir vardų užduotys:
  - 1** „Atminties gyvatė“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“;
  - 2** „Užimk kėdę“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
- III** Mokymosi kontraktas: susitarimai, kaip dirbsime kartu, grupės taisyklės.  
Dėstytojas paaiškina savo vaidmenis ir atsakomybes.  
Trumpai pristatomas mokymosi iš patirties ratas, kaitos zonos, aptariamoms bendro darbo taisyklės (aktyvus dalyvavimas, konfidencialumas, „stop“ taisyklė).
- IV** Pertraukėlė (15 min.).
- V** Susipažinimas. „Aštuoni svarbūs dalykai apie mane“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.  
Dirbusio dėstytojo komentaras. Geras metodas susipažinti. Studentai, apie save pasakydami daugiau kaip 3–5 dalykus, gana neblogai susipažįsta, tačiau tai užima nemažai laiko.

<sup>1</sup> Čia ir toliau pateikiami pavyzdžiai, kaip konkretus užsiėmimas buvo organizuotas „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ metu dirbant su konkrečia studentų grupe. Tai nebūtinai sektini pavyzdžiai, bet, tikimės, jie suteiks minčių ir padės planuoti savo užsiėmimus.

## PAVADINIMAS

## IVADINIS SEMINARAS

- VI** Pietų pertrauka.
- VII** Tęsinys (8 dalykai apie save).
- VIII** Pertraukėlė (15 min.).
- IX** Pristatoma kompetencijos samprata. Aptariamos 4 karjeros valdymo kompetencijos. Pateikiama karjeros valdymo kompetencijų įsivertinimo forma.

Studentai grupelėmis po 3–4 įsivertina (asmeniškai) pagal karjeros valdymo kompetencijų įsivertinimo formą. Grupelė čia yra kaip ištekliai, esant reikalui galima pasitarti, perklausti ieškant bendro sąvokų supratimo ir t. t. Vadovas (konsultantas) yra pasiekiamas, į jį galima kreiptis, klausti ir tikslintis.

Užpildę įsivertinimo formą studentai pasirenka 2–3 savo mokymosi uždavinius, „taikinius“.

Rate pristatoma, kokius taikinius pasirinko ir kaip sekėsi įsivertinti.

- X** Įvadas į patirtinį užsiėmimą. Pristatomas patirtinis (4 dienų) užsiėmimas: kas, kur, kada ir kiti organizaciniai klausimai, kaip pasirengti ir ką turėti su savimi. Stebimos dalyvių reakcijos, atsakoma į klausimus.
- XI** Emocinis „išsiregistravimas“ – kaip jaučiamės po dienos užsiėmimo.
- XII** Užsiėmimo pabaiga. Seminaras trunka 8 akademinės valandas su pietų pertrauka.



PAVADINIMAS	PATIRTINIS SEMINARAS
Trukmė	32 val.
Turinys pagal dalyko studijų rezultatus	<p>Gebėjimas įsivertinti asmenines savybes, vertybes, interesus, gabumus, kompetencijas ir kitus karjerai svarbius asmenybės ypatumus.</p> <p>Gebėjimas įsivertinti stipriąsias ir tobulintinas puses.</p> <p>Gebėjimas eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsivertinti elgesį, požiūrius bei įgytą patirtį, panaudoti ją gilesniam karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimui.</p> <p>Gebėjimas savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių teikiamu grįžtamuju ryšiu.</p> <p>Gebėjimas priimti vidinių ir išorinių pokyčių keliamus iššūkius bei adekvačiai rizikuoti.</p> <p>Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti.</p>
Tikslas	<p><b>Pasitelkiant refleksiją ir grįžtamąjį ryšį sukaupti praktinio patyrimo savęs pažinimo kompetencijoms lavinti.</b></p>
Uždaviniai	<ol style="list-style-type: none"> <li>➊ Įsivadyti ugdymo patirtiniu būdu uždavinius.</li> <li>➋ Eksperimentuoti su savo elgesiu.</li> <li>➌ Lavinti gebėjimą teikti ir gauti grįžtamąjį ryšį.</li> <li>➍ Reflektuoti savo stipriąsias ir tobulintinas puses, asmenines savybes.</li> </ol>

## PAVADINIMAS

## PATIRTINIS SEMINARAS

Veiksmai, metodai

- 1 Įvadas, nuotaikos aptarimas, programos pristatymas. Dalyvių prašoma prisiminti pasirinktas karjeros kompetencijas, kurioms skirs daugiausiai dėmesio. Pagal jas suformuluojami patirtinio užsiėmimo ugdymosi uždaviniai.
- 2 Dirbama patirtinio refleksyviojo ugdymo metodu.

Teorinė medžiaga

- Patirtinis refleksyvisis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams.
- Grupės procesai ir konsultavimas.
- Saugumas ir įtampa grupės procese.

Priemonės

Patyrimo seminaro įranga (sąrašas pateikiamas trečiojoje knygos dalyje).

Įvykusio seminaro pavyzdys

**I diena**

- I Pradžia.  
Emocinis „prisiregistravimas“: šios dienos nuotaika.  
Mokymosi taikiniai: ką kiekvienas studentas norės pabandyti, patirti, ko pasimokyti, į ką atkreipti dėmesį ir pastebėti.  
Grupės taisyklės, susitarimai – kaip norime kartu dirbti.  
Patirtinės užduotys:  
„Lankas“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
- II Kavos pertrauka.
- III „Pasivaikščiojimas debesimis“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
- IV Pietūs.
- V „Voratinklis“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.  
Patirtinių užduočių aptarimas. Grįžtama prie susitarimų ir rekomendacijų, kaip norime kartu dirbti.
- VI Kavos pertrauka.

**PAVADINIMAS**

**PATIRTINIS SEMINARAS**

**VII** Pristatoma kompleksinė užduotis – patirtinis žygis (žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“). Pateiktas reikalingų daiktų sąrašas (patogūs drabužiai, kurių negaila šiek tiek ištepti, tinkami blogam orui, priemonės nuo erkių ir uodų, jei reikia – asmeniniai medikamentai, atliekama pora kojinių ir batų, drabužiai persirengti grįžus iš žygio, dubenėlis ir puodelis bei šaukštas su nedideliu kelioniniu peiliuku, veikiantis prožektorius, miegmaišis ir kilimėlis miegoti, žygiui tinkama kuprinė, asmeniniai daiktai ir higienos reikmenys).

Aptartas maisto klausimas: įsivertinti, apskaičiuoti ir nupirkti maisto 2 žygio dienoms. (Grupė savarankiškai nusprendžia, kokie produktai reikalingi ir kaip juos superka.)

Prieš pabaigą įvardyti asmeniniai tabu ir iššūkiai.

**VIII** Pabaiga.

**II diena**

I. Pradžia.

Tolesnis planavimas ir pasirengimas žygiui.

II. Išvykimas į žygį.

Nakvynė gamtos centre.

**III diena**

Grįžimas tyloje (toks buvo grupės sprendimas).

2 žmonės grupėje prisiėmė iššūkį suskaičiuoti žingsnius iki galutinio taško (kur buvo palikti automobiliai). Kiti ėjo užmerktomis akimis, po to keitėsi.

## PAVADINIMAS

## PATIRTINIS SEMINARAS

## IV diena

- I Emocinis „prisiregistravimas“ – nuotaika dabar.  
Žygio aptarimas.  
Studentai piešia savo asmeninę istoriją patirtinio užsiėmimo metu. „Piešta istorija“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
- II Asmeninių istorijų aptarimas bendrame rate.
- III Pietūs.
- IV Teorija apie patirtinį ugdymąsi gamtoje.  
Studentų išvados, pamokos, atradimai, supratimai, iššūkiai, klausimai.
  - Studentai rašo dienoraščius.
  - Pasipasakoja rate.
- V Kavos pertrauka.
- VI Pasidalijimas rate (tęsinys).  
Apibendrinimas.  
Kito susitikimo planavimas.  
Emocinis „išsiregistravimas“.
- VII Pabaiga.  
*Dirbusio dėstytojo komentaras: po pietų buvo suplanuota grįžtamojo ryšio sesija, bet patirtinio žygio metu susikaupė labai daug asmeninio patyrimo. Reikėjo tą patyrimą dar „palukštenti“, studentams reikėjo laiko susivokti, kas čia jiems atsitiko ir kodėl. Pasidalijimo ratai užėmė dvigubai daugiau laiko negu planuota. Nesinorėjo jų trumpinti: žmonės kalbėjo apie save, kalbėdami ne tik patys praturtėjo, bet praturtino ir visus kitus dalyvius.*



## PAVADINIMAS

## REFLEKSIJOS SEMINARAS

Trukmė

8 val.

Turinys pagal dalyko studijų rezultatus

Gebėjimas įvardyti karjerai svarbius asmeninius procesus ir asmenybės komponentus, parinkti jiems pažinti tinkamas priemones ir technikas.

Karjerai svarbių asmenybės ypatumų, tokių kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt., išmanymas.

Smalsumo ir kvestionavimo nuostatos, padedančios domėtis, abejoti, kelti klausimus, susijusius su geresniu savęs pažinimu.

Drąsa rizikuoti, atvirai tyrinėti save, priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų.

Suvokimas, jog karjerai svarbūs asmenybės komponentai nėra fiksuoti ir laikui bėgant gali kisti.

Asmens pokyčių, kaip natūralaus dalyko, į kurį būtina atsižvelgti planuojant karjerą, priėmimas.

Tikslas

**Patirtinio seminaro metu sukauptos patirties reflektavimas karjeros valdymo aspektu.**

Uždaviniai

- 1 Peržvelgti patirtinio seminaro metu patirtus asmeninius atradimus.
- 2 Juos įvertinti karjeros kontekste, kurie asmenybės komponentai yra svarbiausi ir kodėl.
- 3 Įsivertinti su karjera susijusias stipriąsias ir tobulintinas savybes.
- 4 Peržvelgti savęs pažinimui tinkamas priemones ir technikas.

## PAVADINIMAS

## REFLEKSIJOS SEMINARAS

## Veiksmai, metodai

- 1 Įvadas, grupės darbo pradžia, programos pristatymas. Įvardijami pagrindiniai patirtinio seminaro metu patirti asmeniniai atradimai.
  - 2 Studentai įsivertina pagal karjeros kompetencijų modelį.
  - 3 Įvardijamos stipriosios ir tobulintinos karjeros kompetencijos, pasirenkamos kompetencijos, kurioms lavinti reikia skirti daugiau dėmesio.
  - 4 Atkreipiamas studentų dėmesys į tai, kad savęs pažinimas yra nuolatinis procesas. Pristatomos kelios savęs pažinimo priemonės ir technikos, kurias jie galės naudoti atlikdami namų užduotį.
- Nors studentams rekomenduojama dalyvauti abiejose dalyko dalyse, po šio žingsnio jie gali pasitraukti arba toliau tęsti dalyko veiklas.

## Teorinė medžiaga

- Savęs pažinimo kompetencijos karjeros valdymo kompetencijų kontekste.
- Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams.
- Vertinimas ir įsivertinimas.

## Priemonės

Auditorija be stalų.  
Rašymo lenta.  
Plakatinis ir paprastas popierius, rašikliai, lipnūs lapeliai, kreidutės.  
„Studentų darbo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vadovas“.



## PAVADINIMAS

## REFLEKSIJOS SEMINARAS

Įvykusio seminaro pavyzdys

- I** Pradžia. Emocinis „prisiregistravimas“:
  - kaip nusiteikę šiandien;
  - kas įvyko nuo praeito susitikimo.
- II** Relaksacija + fantazijos kelionė. (Studentai kviečiami patogiai įsitaisyti, užsimerkti. Grojant lengvai muzikai jiems primenama, kas vyko praėjame patirtiniame užsiėmime, jo eiga, pasiruošimas žygiui, ryškiausi žygio momentai, laužas, nakvynė, grįžimas ir t. t. Skiriama laiko apmąstyti: „Ką patyriau? Kaip jaučiausi? Kas man iš viso to patyrimo buvo svarbiausia?“ Po relaksacijos dar kurį laiką (10–15 min.) studentai kviečiami pabūti tyloje, suformuluoti savo pagrindinius atradimus, supratimus, išmokimus, išvadas, pamokas. (Studentai rašo dienoraščiuose.)
- III** Pasipasakojimas rate.
- IV** Kavos pertrauka.
- V** Grįžtamojo ryšio sesija. Ji buvo suplanuota patirtinio užsiėmimo paskutiniąją dieną, bet pritrūko laiko. Naudotas metodas „Grupės mechanizmas“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
  - 1** Mechanizmas piešiamas ir aptariama 2 grupelėse.
  - 2** Žinios iš grupių ir bendra diskusija rate.
- VI** Teorija: „Johari“ langas – žr. skyrių „Savęs pažinimo kompetencijos ir grupės procesas“. Transakcinė analizė (paties dėstytojo pasirinkta teorija).
- VII** Pietūs.
- VIII** „Vidinės būsenos kreivė“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
  - 1** Pristatomas vidinės būsenos kreivės metodas.
  - 2** Dalyviai dirba savarankiškai, poromis, trijulėmis (kaip jiems patogiau). Tuo pat metu jie gali konsultuotis su mokytojų vadovu.
  - 3** Pasidalijimas bendrame rate.

## PAVADINIMAS

## REFLEKSIJOS SEMINARAS

- IX** Kavos pertrauka.
- X** Asmeninio tobulėjimo planai. Daug dėmesio skiriama iššūkiams, kuriuos pavyko įvardyti. (Asmeninės karjeros valdymui planuoti naudojama lentelė pateikta 11 pav. Karjeros valdymo planavimo pavyzdys).  
Pasidalijimas rate.
- XI** Emocinis „išsiregistravimas“. Pabaiga.

*Dalyvių supratimo ir atradimų pavyzdžiai*

*Tikrąjį iššūkį supratau tik dabar. Jei kiekvieną darbą taip pabaigtume (aptarimu) ir įsigilintume – labai daug atrastume.*

*Tai, kas atrodo neįmanoma, iš tikrųjų įmanoma.*

*Nebijoti naujovių.*

*Kartais sunkiau yra geriau, iššūkių ieškojimas verčia tobulėti.*

*Supratau, kaip pritaikyti išvadas savo asmeninei karjerai.*

*Pamačiau, kad gyvenime labai trūksta apmąstymo (refleksijos).*

*Supratau, ką reikia daryti, kad visiems būtų smagu.*

*Supratau apie lyderystę, kaip paveikti kitus žmones, kaip juos vesti paskui save, ką ir kaip jiems sakyti, kad jie eitų kartu.*

*Lyderis – ne tas, kuris veda paskui save, o tas, kuris įkvepia žmones, kad jie patys eitų.*

*Mokiausi skaityti ženklus, toliau mąstau, ką man jie reiškia.*

*Mokiausi derinti ėjimą ir poilsį. Pritaikysiu tai kitose situacijose gyvenime.*

*Daug supratau apie karjerą ir apie pasirinkimus.*

*Neskubėti su išvadomis. Jei abejoji – klausti, pasitikrinti.*

*Pamačiau, kaip žmonės patraukia grupę į vieną ar į kitą pusę.*

*Iššūkiai. Jų įveikimas motyvuoja.*

*Leisti patiems patirti ir atrasti.*

*Darniai sugyventi su aplinka, duoti kitiems kažką gero.*

*Gavau labai daug kitų žmonių pagalbos ir supratau, kad man tai labai svarbu. Anksčiau bijodavau paprašyti kitų pagalbos.*

*Pajutau dėkingumą.*

*Įgijau daug pasitikėjimo kitais žmonėmis.*



PAVADINIMAS	ĮVADAS Į NAMŲ UŽDUOTĮ (PRAKTIKĄ)
Trukmė	8 val.
Turinys pagal dalyko studijų rezultatus	<p>Supratimas, kodėl karjerai svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.</p> <p>Supratimas, kaip karjerai svarbūs asmenybės ypatumai susiję su karjeros pasirinkimais ir karjeros valdymu.</p> <p>Gebėjimas derinti darbo galimybes, reikalavimus ir sąlygas su savo galimybėmis, norais ir siekiais.</p> <p>Gebėjimas įvertinti savo ir išorinius išteklius (finansinius, išsilavinimo ir t. t.) bei poreikius.</p> <p>Gebėjimas susidaryti karjeros planą.</p> <p>Adekvatus karjerai svarbių gyvenimo įvykių nutikimo tikimybės vertinimas bei gebėjimas atsižvelgti į tai planuojant karjerą.</p>
Tikslas	Pasirengti namų užduočiai.
Uždaviniai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Susipažinti ir sukurti pasitikėjimo atmosferą grupėje (jei pasikeitė grupės sudėtis).</li> <li>2 Pristatyti namų užduotį.</li> <li>3 Pasirinkti asmeninius karjeros kompetencijų lavinimo uždavinius namų užduočiai.</li> <li>4 Apsibrėžti savo įsidarbinimo norus ir galimybes, įvertinti savus ir išorinius išteklius.</li> <li>5 Susidaryti trumpalaikį (namų užduoties laikotarpiui) karjeros planą.</li> </ol>

## PAVADINIMAS

## ĮVADAS Į NAMŲ UŽDUOTĮ (PRAKTIKĄ)

Veiksmai, metodai

- 1 Pateikiama interaktyvi prisistatymo ir susipažinimo užduotis (arba užduotys). Atliekama bent viena grupės formavimo užduotis.
- 2 Aptariamas namų užduoties tikslas ir sąlygos. Fiksuojami klausimai ir reakcijos.
- 3 Studentai, susipažinę su namų užduotimi ir naudodamiesi refleksijos seminare įvardytomis stipriosiomis ir tobulinti-nomis karjeros kompetencijomis, pasirenka kompetencijas, kurioms lavinti skirs daugiau dėmesio. Įvardija galimus tų kompetencijų lavinimo būdus namų užduoties metu.
- 4 Studentai pasako, kokio darbo ieškos, kad galėtų kryptingai tobulinti pasirinktas karjeros kompetencijas. Įsivardija galimybes bei išteklius, apie kuriuos žino dabar, ir susiplanuoja būdus, kuriuos naudos ieškodami daugiau informacijos apie kitas galimybes ir išteklius.
- 5 Studentai, naudodamiesi konkrečiu planavimo įrankiu, susiplanuoja konkrečius veiksmus namų užduočiai atlikti.

Teorinė medžiaga

- Grupės procesai ir konsultavimas.
- Saugumas ir įtampa grupės procese.
- Vertinimas ir įsivertinimas.
- Karjeros valdymo kompetencijų modelis.

Priemonės

Auditorija be stalų.  
Rašymo lenta.  
Plakatinis ir paprastas popierius, rašikliai, lipnūs lapeliai, kreidutės.  
„Studentų darbo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vadovas“.

## PAVADINIMAS

## ĮVADAS Į NAMŲ UŽDUOTĮ (PRAKTIKA)

Įvykusio seminaro pavyzdys

- I Pradžia. Bendras programos, jos tikslų pristatymas, konsultacijos, eigos aptarimas.
- II Susipažinimas (šiam etape prisijungė naujų studentų): seminaro dalyviai pasako savo vardą, apibūdina nuotaiką ir nurodo, kuo yra unikalūs šioje grupėje; jeigu dar kuris nors seminaro dalyvis turi tą pačią savybę, sako „Aš irgi“, ir kalbėtojas galvoja iš naujo.
- III Aptariama būsima veikla:
  - dalyvavimo grupinėje konsultacijoje principai, padedantys naudingai dalyvauti grupėje;
  - metodologija (mokymosi iš patirties schema, „Johari“ langas) (žr. skyrių „Patirtinio refleksyviojo ugdymo procesas“);
  - bendro darbo susitarimai (dalyviai į įvairių spalvų lapelius surašo savo norus ir nenorus būsimam konsultacijų ciklui. Norai ir nenorai įgarsinami grupėje ir užklijuojami ant kelių skirtingų plokštumų).
- IV Bendros teorijos kūrimas: sąvokų suderinimas, šios dienos temos aptarimas: KAS YRA IR KAS NĖRA KARJERA; KOKIOS GYVENIMO SRITYS SUSIJUSIOS SU KARJERA.  
Lape braižomi vienas į kitą telpantys dideli apskritimai. Centriniam rašoma, kas yra karjera, kas telpa į karjeros apibrėžimą.  
Antrame rate rašoma, kaip mums atrodo, kokios gyvenimo sritys susijusios su karjera.  
Išoriniame surašomi vieno ar kito dalyvio paminėti, bet tiesiogiai su karjera nesusiję dalykai.  
*Studentų parengto lapo pavyzdys.*  
*Karjera: darbas, tobulėjimas darbe, darbo paieška, darbo keitimas. Kvalifikacija, mokymasis, santykiai darbe, atlygis, žinios, žinios apie save, apie galimybes.*  
*Sritys, susijusios su karjera: sveikata, šeima, draugai, pomėgiai, gyvenimo būdas, filosofija.*

## PAVADINIMAS

## ĮVADAS Į NAMŲ UŽDUOTĮ (PRAKTIKA)

- V** AIŠKUS SAVO DARBINIŲ IR MOKYMOSI PATIRČIŲ SUVOKIMAS: KARJEROS TRAUKINYS.
- Dalyviai piešia savo karjeros traukinį. Atskiri vagonai – tai atskiros veiklos sritys: skirtingi darbai, mokslai, socialinė veikla, laisvalaikio užsiėmimai.
- Piešiant traukinio vagonus dalyviams gali padėti tokie orientaciniai klausimai:
- Kokie vagonai?
  - Kurie vagonai ryškiausi / svarbiausi?
  - Kokie vagonai man labiausiai patinka?
  - Gal dar kažkokių vagonų trūksta arba kažkuriuos norisi atkabinti?
  - Kokie žmonės sėdi kartu su manimi vagone?
  - Kokia atmosfera vagone, kaip aš jame jaučiuosi?
  - Kas vairuoja traukinį?
  - Iš kur atvyksta ir kur rieda traukinys?
  - Iš kur traukinys ima energiją? Kas varo traukinį?
- 40 min. dalyviai piešia savo gyvenimo traukinius. Tada aptaria savo traukinius bendrame rate. Kiti dalyviai gali komentuoti, užduoti klausimus.
- VI** Asmeninės karjeros kompetencijų lentelės pildymas. Studentai individualiai pildo kompetencijų lentelę. Bendrame rate pasidalijama supratimais ir rezultatais. Kiekvienas dalyvis pristato, kokia kompetencijų grupė yra stipriausia, kokios labiausiai trūksta.
- Pristatymo rezultatai užfiksuojami bendrame lape.
- Savęs pažinimo kompetencijų grupė: žaliai užrašomi tie dalyviai, kurių ši grupė stipriausia, raudonai tie, kurie mano, kad būtent šią grupę jiems reikia stiprinti. Lygiai taip pat prirašoma prie galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo bei procesų įgyvendinimo kompetencijų grupių.
- Atliekant užduotį išryškėja, kurios kompetencijų grupės labiausiai rūpi studentams, kurie studentai gali arba mano, kad gali, būti kitų „mokytojai“.

**PAVADINIMAS**

**ĮVADAS Į NAMŲ UŽDUOTĮ (PRAKTIKA)**

Su kolega aptaria, kaip sekėsi pildyti lentelę, ką suprato apie save.

*Dirbusio dėstytojo komentaras: šie studentų užpildyti lapai buvo naudojami visų konsultacijų metu, jie padėdavo susitelkti į temą, prisiminti tai, apie ką jau buvo kalbėta.*



Užsiėmimo pabaigoje numatomos kitų konsultacijų datos, studentai papasakoja, ką jausdami ir apie ką mąstydami baigia pirmąją konsultaciją.



**PAVADINIMAS**

**NAMŲ UŽDUOTIS (PRAKTIKA)**

Trukmė

2–3 savarankiško darbo mėnesiai.

Turinyje pagal dalyko studijų rezultatus

Gebėjimas eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsivertinti elgesį, požiūrius, įgytą patirtį bei panaudoti ją gilesniam karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimui.

Gebėjimas priimti vidinių bei išorinių pokyčių keliamus iššūkius ir apgalvotai rizikuoti.

Siekis teigiamai ir realiai vertinti savo galimybes karjeros kontekste.

Gebėjimas taikyti karjeros informacijos rinkimo, analizės ir vertinimo žinias, įgūdžius ir nuostatas.

PAVADINIMAS	NAMŲ UŽDUOTIS (PRAKTIKA)
	<p>Gebėjimas derinti darbo galimybes, reikalavimus ir sąlygas su savo galimybėmis, norais ir siekais.</p> <p>Gebėjimas apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir sieti mokymosi strategiją su asmeniniais karjeros tikslais.</p> <p>Gebėjimas įvertinti savo ir išorinius išteklius (finansinius, išsilavinimo ir t. t.) bei poreikius.</p> <p>Gebėjimas ieškoti darbo vietos, įsidarbinti bei keisti darbo vietą.</p> <p>Gebėjimas derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis.</p> <p>Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti.</p>
Tikslas	<b>Praktiškai susipažinti su karjeros galimybėmis ir sukaupti realios karjeros valdymo patirties.</b>
Uždaviniai	<ol style="list-style-type: none"> <li>➊ Sukaupiti informacijos apie su profesija susijusias formaliojo ir neformaliojo švietimo organizacijas, darbdavius, įsidarbinimo galimybes, darbo vietos sukūrimo galimybes, įgyti informacijos rinkimo patirties.</li> <li>➋ Įgyti dalyvavimo darbo vietos konkurse patirties.</li> <li>➌ Įgyti įsidarbinimo ir darbo patirties.</li> </ol>
Veiksmai, metodai	Organizuojamos grupinės konsultacijos (žr. kitą etapą).
Teorinė medžiaga	–
Priemonės	–





## PAVADINIMAS

## GRUPINĖS KONSULTACIJOS

Trukmė	24 val.
Turinys pagal dalyko studijų rezultatus	<p>Supratimas, kokia yra informacijos reikšmė karjeros valdymui.</p> <p>Suvokimas, kokios yra karjeros informacijos panaudojimo galimybės ir ribotumai.</p> <p>Gebėjimas įvertinti karjeros informacijos kokybę.</p> <p>Supratimas, kaip rinkti, interpretuoti ir naudoti karjeros informaciją asmeninės karjeros valdymui.</p> <p>Suvokimas, kaip tobulinti karjeros galimybių tyrinėjimą.</p> <p>Supratimas, kaip karjerai svarbūs asmenybės ypatumai susiję su karjeros pasirinkimais ir jos valdymu.</p> <p>Supratimas, kodėl karjerai yra svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.</p> <p>Gebėjimas stebėti ir įvardyti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais. Jų reikšmės karjeros planams suvokimas.</p> <p>Siekis teigiamai ir realiai vertinti savo galimybes karjeros kontekste.</p> <p>Gebėjimas įvardyti karjerai svarbius asmens raidos pokyčius ir gyvenimo įvykius.</p> <p>Gebėjimas taikyti karjeros informacijos rinkimo, analizės ir vertinimo žinias, įgūdžius ir nuostatas.</p>

## PAVADINIMAS

## GRUPINĖS KONSULTACIJOS

Gebėjimas derinti darbo galimybes, reikalavimus ir sąlygas su savo galimybėmis, norais ir siekiais.

Gebėjimas apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir sieti mokymosi strategiją su asmeniniais karjeros tikslais.

Gebėjimas įvertinti savo ir išorinius išteklius (finansinius, išsilavinimo ir t. t.) bei poreikius.

Gebėjimas ieškoti darbo vietos, įsidarbinti ir keisti darbo vietą.

Gebėjimas derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis.

Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti.

Tikslas

Namų darbo patirties analizė karjeros valdymo kompetencijų aspektu.

Uždaviniai

- ➊ Pasidalyti patirtimi.
- ➋ Gauti kitų dalyvių ir karjeros konsultantų pagalbą.
- ➌ Įgytą patirtį susieti su karjeros valdymo kompetencijomis.

Veiksmai, metodai

- ➊ Visi studentai kviečiami pasidalyti namų užduoties vykdymo patirtimi: įspūdžiais, atradimais, iššūkiais, klausimais.
- ➋ Jei reikia, teikiama pagalba naudojant atvejų analizės metodus ir įvairias DILEMŲ TEATRO® technikas.
- ➌ Teminis darbas pagal konkrečias karjeros valdymo kompetencijas. Kiekviena konsultacija skiriama vienai iš kompetencijų grupių: savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, planavimo, karjeros įgyvendinimo.

Teorinė medžiaga

- Grupės procesai ir konsultavimas.
- Vertinimas ir įsivertinimas.
- Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams.
- Karjeros valdymo kompetencijų modelis.

**PAVADINIMAS**

**GRUPINĖS KONSULTACIJOS**

Priemonės Auditorija be stalų.  
Rašymo lenta.  
Plakatinis ir paprastas popierius, rašikliai, lipnūs lapeliai, kreidutės.  
„Studentų darbo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vadovas“.

Įvykusio seminaro pavyzdys

**II susitikimas-konsultacija**

- I** „Prisirašymas“. Kaip gyvenu? Kas vyksta mano karjeroje? Prisirašymu ir dėmesio į karjeros sritį atkreipimu prasidėdavo kiekviena konsultacija. Ilgainiui sutelkiant dėmesį į sritį, kurioje, atrodo, nieko nevyksta, pastebima, kad vis dėlto daug joje vyksta.
- II** Ateities vizionavimas. Relaksacija – fantazijos kelionė. Esmė – atpalaiduoti kūną ir sutelkti protą ties rūpimu klausimu, apmąstyti savo svajones, norus, artimiausius tikslus: ką noriu pasiekti, kur atsidurti, koku noriu tapti artimiausioje ateityje. Taip pat pagalvoti apie žingsnius, kuriuos reikia padaryti, kad atsidurtum ten, kur nori.
- III** Asmeninės karjeros planavimas. Studentai savarankiškai lentelėje aprašo veiksmus, kuriuos numato atlikti siekdami asmeninės karjeros tikslų, kodėl jie nori tų tikslų siekti, kaip jų sieks, kada konkrečiai tai bus atliekama, kokios pagalbos jiems reikia ir kas jiems gali padėti šiame procese. Pildant asmeninės karjeros planus galima tartis su kitais studentais, konsultuotis su dėstytojais.
- IV** Grįžtamasis ryšys apie asmeninės karjeros planą. „Kolegų konsultacijos“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.
- V** Trumpas konsultacijos aptarimas: ką jausdamas ir apie ką mąstydamas baigiu konsultaciją.

**III–V susitikimai-konsultacijos**

- I** Pristasatymas. Kaip gyvenu? Kas vyksta mano karjeroje?
- II** Atvejų analizė – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“.  
Pagrindinius atvejo analizės žingsnius grupės dalyviai visuomet mato dideliame lape.

## PAVADINIMAS

## GRUPINĖS KONSULTACIJOS

*Konsultacijose nagrinėtų atvejų pavyzdžiai:*

- 1 Kaip siekti savo tikslų, nesiaukojant dėl kitų?
- 2 Darbe išnaudoja. Ką daryti?
- 3 Kaip įgyti norimam darbui atlikti reikiamas kompetencijas?
- 4 Kaip vedant seminarus gauti pastovių pajamų?
- 5 Noriu įsidarbinti pagal specialybę. Nuo ko pradėti?

*Nėštumas ir suplanuota karjera.*

*Dirbusio dėstytojo komentaras: kartais atrodo, kad studentai tingi. Laukia, kol dėstytojas pasakys „tiesą“. Kai tokios „tiesos“ negauna, supranta, kad jie patys dėl savo karjeros turi ką nors padaryti. Tai prideda „kančios“, kelia nejaukių tylą. Kartais atrodo, kad gal reikia duoti kokių nors schemų, modelių, teorijos ir t. t. (nes nejaukios tos tylos pauzės). Bet man jaukios. Aš žinau, kad reikia tai „iškęsti“, leisti studentams patiems daryti išvadas apie savo patirtis, kad ir kokios jos būtų. Na, ir ką? Tokia mano laikysena pasitvirtino! Po pertraukos „pramušė“ diskusija (mano baimės liko „nustebusios“, nebuvo jos tam pasiruošusios, neturėjo tokio tvirto tikėjimo studentais). O aš turėjau.*



**PAVADINIMAS**

**BAIGIAMOJI GRUPINĖ KONSULTACIJA**

Trukmė

8 val.

Turinyje pagal dalyko studijų rezultatus

Skirtumų tarp objektyvaus ir subjektyvaus pažinimo bei ugdančio ir diagnozuojančio vertinimų supratimas.

Žinios apie išorinį ir savęs bei diagnozuojantį ir ugdantį vertinimus.

Gebėjimas įvertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.

Refleksyvumo naudos karjerai suvokimas ir siekis ugdyti savo refleksyvumą.

Karjerai svarbių gyvenimo įvykių tikimybės vertinimas bei gebėjimas atsižvelgti į tai planuojant karjerą.

Gebėjimas apibrėžti asmeninę mokymosi vertę ir sieti mokymosi strategiją su asmeniniais karjeros tikslais.

Tikslas

Apibendrinti įgytą patirtį, numatyti tolesnio tobulėjimo gaires.

Uždaviniai

- 1 Suformuluoti išvadas, susijusias su savo pokyčiais ir mokymosi rezultatais pagal karjeros kompetencijas.
- 2 Numatyti tolesnius karjeros veiksmus.

## PAVADINIMAS

## BAIGIAMOJI GRUPINĖ KONSULTACIJA

## Veiksmai, metodai

- 1 Studentai įsivertina pagal karjeros kompetencijų modelį ir nurodo įvykius pokyčius. Įvertina kiekvieną svarbią karjeros valdymo kompetenciją kiekybiškai (nuo 1 iki 5) ir tuomet kiekybinį įvertinimą pagrindžia (atsakydami į klausimus: „Kas įvyko?“, „Kokie įvykiai, momentai, emocijos, mintys ar elgesio pokyčiai lėmė tai, kad vertinu būtent taip?“). Toliau studentai įvardija kitus mokymosi metu išmokus dalykus. Dėstytojas kviečia studentus poromis aptarti kiekybinius vertinimus ir argumentus bei kitus išmokus dalykus ir šio minčių pasidalijimo metu suteikti grįžtamąjį ryšį. Po to dėstytojas kalbasi su kiekvienu studentu ir įvertina, kaip jis išmoko (priima, patikslina arba atmeta pateikiamus argumentus).
- 2 Tolesnio karjeros kompetencijų tobulinimo planavimas. Dėstytojas pakviečia studentus iš įsivertintų kompetencijų išsirinkti 1–3, kurioms artimiausiu metu jie norėtų skirti didžiausią dėmesį. Po to studentai kviečiami bendrame rate aptarti pasirinktus dalykus ir išklaudyti dėstytojo bei kolegų atsiliepimus.

## Teorinė medžiaga

- Patirtinis refleksyvusis ugdymas: teoriniai principai, proceso aprašymas, praktinės rekomendacijos ir instrukcijos dėstytojams.
- Vertinimas ir įsivertinimas.
- Grupės procesai ir konsultavimas.
- Karjeros valdymo kompetencijų modelis.

## Priemonės

Auditorija be stalų.  
Rašymo lenta.  
Plakatinis ir paprastas popierius, rašikliai, lipnūs lapeliai, kreidutės.  
„Studentų darbo „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“ vadovas“.

**PAVADINIMAS**

**BAIGIAMOJI GRUPINĖ KONSULTACIJA**

Įvykusio seminaro pavyzdys

- I** Pristatymas. Kaip gyvenu? Kaip mano karjera? Kokius man svarbius klausimus dar noriu paliesti šiandien?
- II** Grupė dar labai norėjo dalį laiko skirti vieno atvejo analizei. Studentai nurodė, kad iš šito proceso labai daug gauna (ypač tie, kurių atvejai panašūs), taigi rytinę baigiamojo užsiėmimo dalį skyrėme atvejų analizei.
- III** Pakartotinis įsivertinimas pagal kompetencijų modelį, aptarimas poromis. Trumpas susibūrimas į ratą.
- IV** Dalyviai sakė, kad jų kompetencijos sustiprėjo, kad pirmojo įsivertinimo metu kai kurie neteisingai vertino savo kompetencijas, save kažkodėl nuvertindami arba pervertindami.
- V** Namų darbas gyvenimui.  
„Laiškas sau“ – žr. skyrių „Užduočių pavyzdžiai“. Laiškas iš trijų dalių: 1. Aš savo karjeroje šiuo metu; 2. Ką nuveikti ir per kokį laikotarpį, kad nukeliaučiau iki ...; 3. Ką linkiu sau pasiekti karjeroje (g. b. kompetencija, būdo bruožas, konkretus pasiekimas etc.).
- VI** Baigiamasis ratas – studentai ir dėstytojai atsako į klausimus. Mano dalyvavimas šiame procese: ką įnešiau, kaip dalyvavau, ką gavau ir pan.

*Dalyvių atsiliepimai apie konsultacijas (citatos apytikslės):*

- *supratau, kur buvau neteisingai save įvertinęs. Aiškiau matau, suprantu, ką galiu;*
- *supratau, kokį darbą noriu dirbti, kaip ir kur jo ieškoti. Pagal savo norus suformulavau diplominio darbo temą;*
- *supratau, ką ne taip darau savo darbe. Man viskas susidėliojo, tapo aišku. Žinau, ką toliau darysiu;*
- *visai kitaip pamačiau kitus studentus. Man labai daug davė jų patarimai. Neįsivaizdavau, kad taip gali būti;*
- *visiems labai ačiū. Laiku „pristabdžiau“, supratau ir priėmiau savo situaciją, teisingai suplanavau laiką;*

## PAVADINIMAS

## BAIGIAMOJI GRUPINĖ KONSULTACIJA

- *suderinau prieštarigus norus – iš pradžių visai nesupratau, ko noriu, kur judu. Supratau, kaip suderinti, kaip galiu daryti tai, kas man patinka ir iš to uždirbti, kokia veikla tai gali būti. Jau pradėjau tai daryti.*

*Dirbusios dėstytojos komentaras: nemažai studentų labai susitelkė, susibendravo, daug sistemingiau lankė, rašė vieni kitiems linkėjimus, dovanojo atsisveikinimo dovanėles. Miela, šilta, smagu. Tačiau pastebėjau, kad individualūs pasiekimai karjeros valdymo srityje labiau priklausė nuo asmeninio noro ir ryžto „nerti“ į temą, gebėjimo mokytis. Dar pastebėjau, kad šis mokymosi būdas labiau tiko šiek tiek patirties turintiems žmonėms (jau truputį studijuota, dirbta arba savanoriauta, turėta neformaliojo ugdymo patirties) ir sunkesnis tik pradėjusiems studijas.*



# 3

---

***Naudingi įrankiai***

Šioje dalyje pateikiami patys įvairiausi organizuojant šio dalyko mokomąją veiklą naudotini įrankiai: pagrindinės užduočių grupės, karjeros valdymo kompetencijų modelis, saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai, studentų atrankos forma ir kiti metodiniai įrankiai.

## Užduočių pavyzdžiai

Šiame skyriuje pateikiami pagrindinių užduočių grupių pavyzdžiai. Jų tikrai nepakanka „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalykui įgyvendinti, todėl žemiau pateikiami keli papildomi užduočių šaltiniai, kurie taip pat nėra vieninteliai.

- Kompetencijas ugdantys žaidimai:  
<http://www.scribd.com/doc/62152908/Kompetencijas-ugdantys-%C5%BEaidimai>
- Patyrimo pedagogika ir jos taikymas:  
<http://www.njrka.lt/userfiles/file/Patyrimas.pdf>
- Grupės veikla, žaidimai, pratimai ir iniciatyvos:  
<http://wilderdom.com/games/>
- Grupės žaidimai:  
<http://www.group-games.com/index-of-all-group-games>

## Apšilimo užduotys

Apšilimo užduočių paskirtis – pasirengimas darbui. Siekiama susipažinti, stiprinti pasitikėjimo atmosferą grupėje, pamankštinti protą ir kūną, susitelkti darbui. Apšilimo užduotys naudingos grupės susitikimų pradžioje, taip pat po pertraukų, kai darbas trunka ilgiau. Žemiau pateikiami keli apšilimo užduočių pavyzdžiai.

### Smalsu

**Tikslas** – susipažinti arba „prisiregistruoti“ grupėje po ilgesnio laikotarpio.

**Instrukcija.** Kiekvienas grupės narys paeiliui ratu sako savo vardą ir papasakoja glaustą istoriją apie tai, kodėl būtent tokį vardą gavo.

**Alternatyvos ir variacijos.** Kviečiama pasakyti savo vardą ir kokį nors mėgstamą dalyką, prasidedantį tokia pat raide, kaip vardas; arba pasakyti savo vardą ir du dalykus apie save, kurių vienas gali būti netiesa. Jei susitinkama nebe pirmą kartą, ypač po ilgesnio laikotarpio, galima nebesakyti vardų, bet paeiliui aptarti savo nusiteikimą ir papasakoti po kokį nors vieną juokingą įvykį, nutikusį per nesimatymo laiką.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–30 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

## Riterių turnyras

**Tikslas** – artimiau susipažinti, atsiverti ir stiprinti pasitikėjimą grupėje.

**Instrukcija.** Prieš užduotį papasakojama trumpa istorija. Viduramžių riteriai naudojo skydus ne tik kaip gynybos priemonę, bet ir kaip savotišką vizitinę kortelę: kiekvieno riterio skydas buvo savitas, jame buvo vaizduojamas jo herbas, atskleidžiantis stipriausias riterio savybes ir unikalumą. Riteriams renkantis į turnyrą, kiekvieno atvykusiojo skydas būdavo kabinamas turnyro aikštėje ir tai turėjo dvejopą simbolinę reikšmę: pirma, kad visi žinotų, kokie riteriai čia susirinko, antra, kad riteriai įsipareigoja sąžiningai būti kartu (be skydo – neturi jokių paslėptų ketinimų, yra atviri). Užduoties metu kiekvienas studentas A4 dydžio lape nupiešia savo skydą ir jame pavaizduoja iš anksto aptartus tam tikrus aspektus: savo gyvenimo devizą, esminę stiprybę, savo Achilo kulną, dabartinį rūpestį, svajonę, asmeninį simbolį ar pan. Gali būti sutariama dėl 3–5 pačių įvairiausių aspektų. Baigę piešti kiekvienas pristato savo skydą ir pakabina jį ant sienos.

**Alternatyvos ir variacijos.** Kiekvienas žmogus pristato ne savo, o savo kaimyno skydą, prieš tai trumpai pasikalbėjęs su jo autoriumi. Geriausia, jei kiekvienas pasirinktų mažiausiai pažįstamą grupėje žmogų ir pasikalbėjęs pristatytų būtent jo skydą.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Daug popieriaus ir įvairiaspalvių piešimo priemonių (kreidelių, flomasterių ar pieštukų), lipni juosta.

## Aštuoni svarbūs dalykai apie mane

**Tikslas** – giliau susipažinti ir stiprinti pasitikėjimo atmosferą bei grupės sutelktumą.

**Instrukcija.** Kiekvienas studentas paima po A4 dydžio popieriaus lapą ir jį suplėšo į 8 lygias dalis. Tuomet keliolika minučių ant kiekvieno iš 8 lapelių rašo po vieną svarbų dalyką apie save: tai gali būti asmeninė savybė, pomėgis, stiprybė, įprastinis vaidmuo ar bet kas kita, kas atrodo svarbu. Po to lapelius sudeda pagal svarbumą nuo 1 iki 8. Visi studentai paeiliui kviečiami pristatyti svarbius dalykus apie save: nuo mažiau svarbaus iki svarbiausio, arba atvirkščiai.

**Alternatyvos ir variacijos.** Kai prisistato pirmas žmogus, toliau tęsia bet kuris kitas, galintis apie save pasakyti bent vieną panašų ar tokį pat dalyką.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 25 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, rašymo priemonės.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Užkrečiamas juokas

**Tikslas** – stiprinti pasitikėjimą ir atsipalaiduoti, kurti jaukią atmosferą grupėje.

**Instrukcija.** Visi studentai sugula ant grindų arba pievoje (jei dirbama lauke). Gulama taip, kad kiekvieno žmogaus galva būtų ant kito žmogaus pilvo. Tuomet kas nors pradeda pasakoti anekdotą ar kokią juokingą istoriją. Kai tik kas nors ima juoktis, juokas tampa užkrečiamu.

**Alternatyvos ir variacijos.** Galima kartoti užduotį kelis kartus, kaskart susikeičiant vietomis.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–20 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** Būtina įsitikinti, ar grindys nešaltos, jei taip, jos užduočiai netinka.

## Atminties gyvatė

**Tikslas** – susipažinti, įsiminti vardus. Atsipalaiduoti, kurti jaukią atmosferą grupėje.

**Instrukcija.** Sėdint ratu vienas žmogus pasako savo vardą. Tuomet kitas žmogus pasako pirmojo vardą ir savo vardą, dar kitas – pirmojo ir antrojo vardus bei savo vardą ir t. t. Paskutinis rate sėdintis asmuo pakartoja visų sėdinčiųjų vardus ir pasako savo.

**Alternatyvos ir variacijos.** Galima sakyti ne tik vardą, bet ir mėgstamą dalyką, hobių, įvardyti kokį nors matytą filmą ar pan.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–20 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

## Užimk kėdę

**Tikslas** – susipažinti, įsiminti vardus. Atsipalaiduoti, kurti jaukią atmosferą grupėje.

**Instrukcija.** Žmonės sėdi ratu, viena kėdė palikta tuščia. Vedėjas stovi rato viduryje ir pasako bet kurio žmogaus vardą. Šis žmogus turi kuo greičiau atsisėsti į tuščią kėdę. Vedėjo tikslas – atsisėsti į atsilaisvinusią kėdę tol, kol žmogus, kuriam ši atsilaisvinusi kėdė yra iš dešinės, nepasakė kito dalyvio vardo. Suklydęs žmogus eina į vidurį.

**Alternatyvos ir variacijos.**

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–20 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

## Atomai ir molekulės

**Tikslas** – susipažinti, stiprinti asmeninius kontaktus ir pasitikėjimą grupėje, pajudėti ir kurti jaukią atmosferą.

**Instrukcija.** Visi dalyviai, nuolat keisdami kryptį, laisvai vaikšto apibrėžtame kambaryo plote ar pievoje taip, kad nesusidurtų vienas su kitu, tačiau tuo pačiu metu tolygiai užpildytų visą plotą – panašiai taip, kaip juda atomai uždaroje erdvėje, ją tolygiai užpildydami. Vadovas periodiškai pasako savybę, pagal kurią panašūs „atomai“ turi kuo greičiau susijungti į „molekules“, pvz., pagal akių spalvą, zodiako ženklą, namų augintinius, amžių, nuotaiką, gimimo ar gyvenamąją vietą ir pan.

**Alternatyvos ir variacijos.** Susijungusios „molekulės“ turi ekspromtu trumpai kūrybiškai prisistatyti.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 70 žmonių.

**Trukmė.** 10–20 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Virvelė aptverti plotui pievoje, megafonas (jei dirbama su labai didele žmonių grupe).

**Saugumas.** Jei pieva slidi, reikia perspėti žmones, kad vaikščiotų atsargiai.

## Drakonas ir skydas

**Tikslas** – pajudėti, gauti energijos, kurti jaukią atmosferą grupėje.

**Instrukcija.** Visi žmonės sustoja ratu ir kiekvienas, nieko kitiems nesakydamas, pasirenka iš rate stovinčiųjų du žmones – vienas iš jų tampa „skydu“, kitas – „drakonu“. Vadovui davus starto ženklą, kiekvienas žmogus turi judėti taip, kad tarp jo ir pasirinkto „drakono“ atsidurtų pasirinktas „skydas“. Judama apibrėžtame plote. Vadovas periodiškai stabdo judėjimą, tuomet pasitikrinama, kiek yra „gyvų“, t. y. tokių, kuriems sustojus tarp jų ir „drakono“ stovi „skydas“. Jei skydas stovi kitur – žmogus „žuvęs“.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–30 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Virvelė aptverti plotui pievoje.

**Saugumas.** Būtina perspėti žmones neskubėti ir jokių būdu nebėgti, ypač jei dirbama slidžioje pievoje.



## Atimk kėdę

**Tikslas** – susikaupti, pasirengti darbui, geriau pažinti vieniems kitus.

**Instrukcija.** Visi žmonės, išskyrus vieną savanorį, sėdi ratu. Rate yra viena kėdė mažiau, t. y. stovinčiam savanoriui laisvos kėdės nėra. Savanoris sako kokią nors savybę, kurią turintys žmonės turi susikeisti kėdėmis. Negalima keistis kėde su kaimynu. Paskutinis be kėdės likęs žmogus vėl sako savybę, pagal kurią reikia keistis, stengiasi greitai rasti laisvą kėdę ir t. t.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 10–20 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Kėdės.

**Saugumas.** Būtina perspėti žmones, kad judėtų greitai, bet atsargiai.

## Patirtinės užduotys

Patirtinių užduočių nauda šiame mokymosi dalyke pirmiausia atsiskleidžia patirtinio seminaro metu – šios užduotys puikiai tinka sukurti individualiam ir grupiniam iššūkiui, kuris savo ruožtu veda į patyrimą. Patirtinės užduotys skirtos sukurti bendro patyrimo medžiagai, kurią aptariant ir įsisažmoninant stiprinamas mokymasis.

## Pasivaikščiojimas debesimis



**Tikslas** – stiprinti kūrybinius sprendimus, neformalųjį bendravimą, darbą ir derinimąsi kartu, pagalbą, jautrumą vieni kitiems, patirti pasitikėjimo vieni kitais ribas.

**Instrukcija.** Visi komandos nariai po vieną turi įveikti tam tikrą atstumą užrištomis akimis taip, kad neliestų žemės, o kiti grupės nariai turi rasti būdą, kaip padėti einančiam judėti neprisiliečiant prie žemės. Svarbi sąlyga – kiekvienam naujam žmogui turi būti rastas unikalus pagalbos būdas, todėl turi būti sugalvota tiek skirtingų pagalbos būdų, kiek yra žmonių.

**Alternatyvos ir variacijos.** Jei grupė didelė, vienu metu gali eiti keletas žmonių, pvz., pusė grupės ar konkretus dalyvių skaičius.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 20–45 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Raiščiai akims užrišti, švari sausa pieva arba salė su kilimine danga.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## „AŠ“ sala



**Tikslas** – komunikuoti, bendradarbiauti, ieškoti bendrų sprendimų, derintis. Mokytis susitarti dėl bendrų tikslų ir veikimo būdų. Sukuriama galimybė išryškėti natūraliems lyderiams.

**Instrukcija.** Grupės nariai, stovėdami plačiu ratu (tokio dydžio, kad ištiestomis rankomis nelieštų vieni kitų, arba dar didesniu), turi susirinkti visi kartu į „salą“ – rato viduryje pažymėtą nedidelį plotą, neliesdami žemės ir nenulipdami nuo savo „salelės“ – lentutės ar malkos, ant kurios stovi. Kiekvieną kartą, kai kas nors nukrenta, grįžtama į pradinę padėtį ir pradedama iš naujo. Svarbu, kad ratas būtų pakankamai didelis. Normalu, jei jis tokio dydžio, kad tarp žmonių yra 3–4 metrų tarpai. Grįžtama ir pradedama iš naujo, net jei nukrenta pats paskutinis žmogus.

**Alternatyvos ir variacijos.** Didesnis iššūkis, jei kiekvieną kartą, kai kas nors nukrenta nuo lentutės, visi grįžta į pradinę padėtį ir ratas padidinamas visiems žengiant po vieną žingsnį atgal. Tokiu būdu labai išauga klaidų kaina. Kita variacija – grupei neleidžiama užduoties metu kalbėti. Pasikalbama tik planuojant, o kai žmonės pajuda, turi būti visiška tyla.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Virvelė pažymėti nedideliam plotui rato viduryje, lentutės ar malkos, ant kurių galima atsistoti, kiekvienam žmogui.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Žema elektros tvora

**Tikslas** – komunikuoti, bendradarbiauti, ieškoti bendrų sprendimų, derintis. Mokytis susitarti dėl bendrų tikslų ir veikimo būdų. Sukuriama galimybė išryškėti natūraliems lyderiams.

**Instrukcija.** Grupės nariai turi sustoti į grandinę susiimdami rankomis. Užduotis – visai grupei saugiai persikelti per diržo aukštyje užrištą virvelę taip, kad būtų laikomasi dviejų pagrindinių sąlygų – niekas nepasileistų rankomis ir niekas nepaliestų virvelės. Jei prie virvelės pririštas varpelis, svarbu, kad jis nesuskambėtų. Planuodami žmonės gali stovėti kaip nori, bet užduoties vykdymo metu visi turi būti susiėmę rankomis tol, kol paskutinis grupės narys perlips per virvelę. Negalima naudoti jokių papildomų priemonių. Kaskart kam nors palietus virvelę bent du perlipę žmonės grįžta atgal.

**Alternatyvos ir variacijos.** Didesnis iššūkis, jei kiekvieną kartą, kai paliečiama virvelė, visi grįžta atgal ir pradeda iš naujo. Gali būti kai kuriems grupės nariams užrišamos akys.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Virvelė arba guminė juostelė, pora medžių, stulpų ar bet kokių vietų virvelei pritvirtinti.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Stebuklingas butelis



**Tikslas** – koordinavimo ir pasitikėjimo vieni kitų subjektyviu žvilgsniu patirtys, bendradarbiavimas, savo asmeninio vaidmens produktyvumo paieška, pagalbos prašymas ir teikimas, ištvėrmė ir kokybės siekimas.

**Instrukcija.** Dalyviai, laikydami maždaug žmogaus ūgio kuoliuką už prie jo pririštų virvūčių, turi pernešti jį iš vienos vietos į kitą taip, kad nenukristų ant kuoliuko viršaus padėtas butelis su vandeniu. Nė vienas žmogus negali būti arčiau kuoliuko kaip per 3–4 metrus. Dalyvauja visi: kiekvienas privalo turėti rankose bent vieną virvelę ir taip laikyti kuoliuką. Kaip pririšti virveles, gali nuspręsti pati grupė. Negalima naudoti jokių papildomų priemonių. Jei butelis nukrenta, grįžtama ir pradedama nuo pradžių.

**Alternatyvos ir variacijos.** Pradėjus nešti butelį negalima kalbėti. Taip pat galima nurodyti konkretų kelią, kuriuo turi būti nešamas kuoliukas, ir tame kelyje padaryti kliūčių, per kurias kuoliuką reikėtų perkelti. Taip didinamas iššūkis.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–120 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Žmogaus ūgio, maždaug 5–10 cm storio kuoliukas, plastikinis užsuktas butelis su vandeniu, maždaug 10 m ilgio ir 6–8 mm

storio virvelės, kurių reikia nuo 2 iki 8 vnt. (pvz., jei užduotį atlieka 10 žmonių, reikės 5 virvelių; prie kuoliuko jos rišamos per vidurį, o galai duodami dalyviams).

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Magiški skaičiai



**Tikslas** – greito sprendimo ir savo produktyvaus indėlio paieška, veiklos tobulinimas, bendradarbiavimas, kokybės stebėjimas ir siekimas.

**Instrukcija.** Ant didelio (bent 20 m<sup>2</sup>) tento atsitiktine tvarka suklijuojami ar užrašomi skaičiai nuo 1 iki 28, svarbu, kad jie būtų išmėtyti po visą plotą visiškai atsitiktine tvarka. Grupė turi paliesti eilės tvarka (1, 2, 3, 4 ir t. t. iki 28) visus skaičius per ne daugiau kaip 40 sekundžių. Visi grupės nariai pradeda užduotį stovėdami prie linijos, pažymėtos 3 m (ne mažiau) nuo tento atstumu, ir baigia taip pat už linijos (laikas pradedamas skaičiuoti pirmam žmogui kirtus liniją ir baigiamas, kai paskutinis grupės narys kerta liniją grįždamas atgal). Vienu metu ant tento gali būti ne daugiau kaip vienas žmogus, kitas užlipti gali tik ankstesniam pasitraukus. Skaičiai turi būti liečiami eilės tvarka, pvz., jei skaičius 1 paliečiamas pirmas, tai vėliau jis net atsitiktinai negali būti paliestas ir t. t. Grupė turi laiko planavimui ir tik tris bandymus.

**Alternatyvos ir variacijos.** Grupė gali pati prisiimti iššūkį – nuspręsti, per kiek

sekundžių gali greičiausiai paliesti visus skaičius. Galima mažinti iššūkį, neribojant bandymų skaičiaus.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 20–40 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Reikalingas didelis (bent 20 m<sup>2</sup>) tentas su skaičiais arba virvelė dideliame plotui salėje pažymėti, lapeliai su skaičiais. Taip pat virvelė starto ir finišo linijai pažymėti.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Voratinklis



**Tikslas** – patiems stebėti savo darbo kokybę, derintis, rasti originalius sprendimus, tinkamus kiekvienam žmogui, bendrauti ir bendradarbiauti, stiprinti ištvermę.

**Instrukcija.** Iš skalbinių arba iš guminių virvelių maždaug juosmens aukštyje nupinamas voratinklis su įvairaus dydžio skylėmis, pro kurias galėtų pralįsti žmonės. Grupės nariai turi perlįsti per iš virvių nupinto voratinklio skylės, nepaliesdami virvelių. Bet kuriam žmogui palietus virvelę, visi turi grįžti atgal ir pradėti iš pradžių. Jei voratinkliui naudojamos guminės virvelės, galima ant jo pakabinti varpelį. Jei šis

suskambėjo, visi pradeda iš naujo. Pro kiekvieną voratinklyje esančią skylę turi būti bent vieną kartą perlįsta.

**Alternatyvos ir variacijos.** Gali būti nupinamas 3D voratinklis tarp 3 ar daugiau medžių, tuomet užduoties iššūkis dar labiau išauga.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 45–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Skalbinių arba guminės virvelės, varpelis.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Stebuklingas žiedas

**Tikslas** – derintis, tobulinti bendrą darbą, siekti sutartų tikslų, mokyti teikti pagalbą ir jos prašyti, gerbti skirtumus.

**Instrukcija.** Komandos nariai, stovėdami ratu ir laikydami ratu surištą bent 15–20 m ilgio virvę, turi kuo greičiau apsukti ant jos užvertą metalinį žiedą (karabiną) taip, kad nė vienas grupės narys jo nepaliestų rankomis ir kad žiedas nepaliestų žemės.

**Alternatyvos ir variacijos.** Užduotis gali būti daroma tylomis, tokiu atveju kalbėti leidžiama tik planuojant. Taip pat grupė po kelių bandymų gali pati nuspręsti, per kiek laiko galėtų greičiausiai apsukti žiedą.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.



**Trukmė.** 20–45 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** 15–20 m ilgio ir 6–12 mm storio virvė, nedidelis metalinis žiedas (karabinas).

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Lankas

**Tikslas** – rasti grupei tinkamą sprendimą, priimti sprendimus, tobulinti taktiką, derinti veiksmus tarpusavyje, tobulinti savo bendrą darbą, siekti sutartų tikslų. Mokytis teikti pagalbą ir jos prašyti, gerbti skirtumus.

**Instrukcija.** Komandos nariai, stovėdami ratu ir laikydamiesi už rankų, turi kuo greičiau nepaleisdami rankų apsukti ratu ant rankų užvertą plastikinį gimnastikos lanką. Laiką, per kurį greičiausiai galės apsukti lanką, dalyviai nusistato patys. Komanda turi ribotą bandymų skaičių tikslui pasiekti.

**Alternatyvos ir variacijos.** Vietoje gimnastikos lanko galima naudoti virvę, surištą panašaus kaip gimnastikos lankas dydžio ratu.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 20–45 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Gimnastikos lankas arba virvė.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Šokolado upė

**Tikslas** – rasti tinkamą grupei sprendimą, priimti sprendimus, tobulinti taktiką, derinti veiksmus tarpusavyje, gauti ir teikti pagalbą, mokytis išvermės ir komunikacijos.

**Instrukcija.** Komandos nariai turi saugiai persikelti per „šokolado upę“ – pažymėto pločio juostą. Juostos plotis priklauso nuo žmonių skaičiaus: kuo jų daugiau, tuo juosta platesnė (tiek žingsnių, kiek yra žmonių, plus dar vienas žingsnis). Šokolado upė „degina“, todėl persikelti saugiai galima tik stovint ant medinių lentelių ir neliečiant žemės („šokolado“). Kam nors palietus žemę, visa komanda grįžta atgal ir pradeda iš naujo. Šokolado upė „teka“, todėl lentelės, kurių niekas neliečia jokia kūno dalimi, „nuplaukia“ – jos prarandamos. Kitaip tariant, kiekviena lentelė ant šokolado upės turi būti nuolat liečiama bent vieno žmogaus. Labai svarbu tai, kad grupė turi viena lentelę mažiau negu yra žmonių – 10-ies žmonių grupė turi 9 lenteles ir pan.

**Alternatyvos ir variacijos.** Norint padidinti iššūkį galima daliai žmonių (3–4) užrišti akis.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Reikia nedidelių lentelių ar malkų, ant kurių įmanoma atsistoti. Taip pat reikalingos dvi skalbinių virvelės upės krantams pažymėti.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Mazgai

**Tikslas** – problemų sprendimas, vadovavimas ir dalijimasis atsakomybėmis, pagalba ir komunikacija grupėje, efektyvaus veikimo didinimas.

**Instrukcija.** Visi dalyviai turi tolygiai sustoti išilgai virvės ir paimti ją į rankas taip, kad būtų vienodu atstumu vienas nuo kito, išnaudotų visą virvės ilgį ir laikytų abiem suglaustomis rankomis tam tikrą virvės tašką. Užduotis – vadovo nurodytose vietose (tarp žmonių) užmegzti vieną iš trijų parodytų mazgų. Papildomai padedama nedidelė virvelė su trijų skirtingų mazgų pavyzdžiais, tačiau jos negalima liesti. Planavimo metu galima laisvai judėti, tačiau nuo užduoties pradžios niekam neleidžiama paleisti virvės (virvę kiekvienas žmogaus laiko toje pačioje vietoje ir negali paleisti nė vienos rankos). Po pasirengimo ir planavimo, kuriam skiriama iki 40 minučių, visi dalyviai turi per likusias 5 minutes surišti nurodytus mazgus nurodytose vietose.

**Alternatyvos ir variacijos.** Norint padidinti iššūkį galima neleisti žmonėms kalbėti užduoties vykdymo metu, t. y. kalbamasi ir tariamasi tik planuojant, bet rišant mazgus kalbėtis negalima.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 45–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** 8–12 mm pločio ir bent 30 m ilgio virvė, trumpa virvelė su mazgų pavyzdžiais, laikmatis.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Patirtinis žygis

**Tikslas** – ilgos trukmės sudėtinis (kompleksinis) patyrimas bendraujant ir bendradarbiaujant kartu, priimant sprendimus, teikiant ir gaunant pagalbą, planuojant ir derinantis vieniems prie kitų ir pan.

**Instrukcija.** Ilgos trukmės sudėtinė užduotis, kurios metu grupė keliauja užsibrėžtu maršrutu savarankiškai planuodama ir priimdama svarbius sprendimus. Iš anksto aiški tik maršruto pradžia, pabaiga ir dar keli tarpiniai taškai – grupė pati sprendžia, koku eiliškumu ir kokiais keliais tuos taškus aplankyti. Visus kitus planavimo darbus, sprendimus žygio metu savarankiškai atlieka ir priima pati grupė. Žygio metu dalijamasi atsakomybėmis: visi grupės nariai turi tam tikrą laiką (bent po pusdienį) vesti grupę naudodamiesi žemėlapiu, visi turi bent kartą ruošti valgį ir pan. Tokiame žygyje svarbūs keli principai:

- visus esminius sprendimus grupė priima savarankiškai ir kartu;
- keliamama kartu;
- grupė laisvai apsisprendžia dėl maršruto, tačiau turi aplankyti užduotyje nurodytas vietas;
- vadovai lydi, bet ne vadovauja.

**Alternatyvos ir variacijos.** Grupei žygio metu gali būti pasiūlytas tylos iššūkis: tam tikrą laiką, pavyzdžiui, pasirinktą pusę dienos, būnama visiškoje tyloje. Galimos ir papildomos socialinės bei kultūrinės užduotys: pakeliui surinkti kelias legendas ar įdomius pasakojimus apie lankomą vietovę, pakalbinti konkretaus kaimelio seniausią gyventoją, padaryti kelis gerus darbus pirmiems penkiems sutiktiems žmonėms ir pan.

**Grupės dydis.** Nuo 2 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 1–4 dienos.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Patirtinės miesto užduotys

Patirtinių miesto užduočių nauda šiame mokomajame dalyke taip pat atsiskleidžia patirtinio seminaro metu – šios užduotys puikiai tinka sukurti individualiam ir grupiniam iššūkiui, kuris savo ruožtu veda į patyrimą. Patirtinės miesto užduotys yra alternatyva patirtinėms užduotims gamtoje – jas lengviau organizuoti miesto aplinkoje ar net aukštosios mokyklos teritorijoje.

## Planuotojai

**Tikslas** – bendravimas ir bendradarbiavimas, lyderystė, dalijimasis atsakomybėmis, pagalba, komunikacija ir vadovavimas.

**Instrukcija.** Grupės užduotis – per ribotą laiką (15–40 min.) sukurti konkretaus kambario, pastato arba nedidelės vietovės planą. Turi būti pasirinkto mastelio ir kuo tikslesnis planas. Užduoties metu grupė turi laiko pasirengti plano kūrimui, paskui per nurodytą laiką planas turi būti sukuriamas.

**Alternatyvos ir variacijos.** Turint kompasą planas turi būti tinkamai orientuotas pagal pasaulio šalis; galima naudoti matavimo prietaisus arba tik virveles, arba apskritai tik žmonių kūnus ir pan.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–120 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, rašikliai, kompasas (neprivaloma), 2–3 skalbinių virvelės.

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai“.

## Nuotykliai mieste

**Tikslas** – ilgesnės trukmės sudėtinė (kompleksinė) užduotis, bendravimas ir bendradarbiavimas, lyderystė, dalijimasis atsakomybėmis, pagalba, komunikacija ir vadovavimas.

**Instrukcija.** Grupės užduotis – per tam tikrą laiką (4–6 val.) atlikti nurodytas užduotis. Kas kurią užduotį ir koku metu darys – grupės sprendimo reikalas. Užduotys turėtų turėti konkretaus iššūkio elementų ir būti patrauklios, bet iš principo priklauso tik nuo organizatorių fantazijos ir aplinkos galimybių. Pvz., pasiūloma surinkti bent 5 užsienio šalių piliečius ir padaryti bendrą jų nuotrauką konkrečioje miesto vietoje; uždirbti bent 5 litus teikiant paslaugas troleibusų vairuotojams; suorganizuoti ir suvaidinti trumpą spektaklį centrinėje miesto aikštėje ekologine tema ir gauti teigiamus atsiliepimus bent iš 30 praeivių; mieste kalbantis su žmonėmis užrašyti bent 20 skirtingų meilės istorijų; rasti bent 3 vietas, kur galima nemokamai pavalgyti; rasti miestelio „dvasią“ ir t. t.

**Alternatyvos ir variacijos.** Taip pat gali būti dirbama „ieškok lobio“ principu, paliekant mieste nuorodas, kurias grupė turi rasti, įsigilinti ir suprasti, kur šios nuorodos veda, ir galiausiai rasti „lobį“.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 4–6 val.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

## Momentinis performansas

**Tikslas** – ilgesnės trukmės sudėtinė (kompleksinė) užduotis, bendravimas ir bendradarbiavimas, lyderystė, dalijimasis atsakomybėmis, pagalba, komunikacija ir vadovavimas.

**Instrukcija.** Grupės užduotis yra per tam tikrą laiką (2–6 val.) organizuoti mieste ar aukštosios mokyklos aplinkoje kelis (2–4) momentinius performansus (*flash mob*). Iššūkis yra toks: performansas turi būti susijęs su konkrečios vietos situacija (galbūt ten visi labai rimti ar, atvirkščiai, labai išsiblaškę, galbūt ši vieta labai nešvari ir pan.), performansas turėtų suteikti aplinkiniams ir dalyviams teigiamų emocijų, į jį turi būti įtraukti bent 5 aplinkiniai žmonės.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 2–6 val.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** Žr. skyrių „Saugumo rekomendacijos ir patikrinimo sąrašai“.

# Diskusijų organizavimas

Diskusijų organizavimo užduotys puikiai tinka temoms aptarti, refleksijoms, medžiagai apie patyrimą rinkti ir pan.

## Atvejo analizė

**Tikslas** – sistemingai ir nuosekliai aptarti konkrečius dalyvių patirties atvejus, dažniausiai sunkius. Mokytis iš gyvos patirties, matyti galimas elgesio alternatyvas.

**Instrukcija.** Dalyviai kartu aptaria pasirinktą atvejį ar atvejus nuosekliai atlikdami šiuos žingsnius: 1. Atvejo autorius išsamiai papasakoja apie savo patyrimą. Svarbios detalės ir tikslumas; 2. Grupės nariai gali pasitikslinti užduodami klausimus – tik tam, kad geriau suprastų situaciją; 3. Grupės nariai pasidalija asociacijomis, panašia patirti, pasvarsto, kaip jie elgtųsi; 4. Bendra diskusija, ką šiuo atveju būtų galima daryti kitaip, kokią pamoką kiekvienas suvokia.

## **Alternatyvos ir variacijos.**

**Grupės dydis.** Nuo 3 iki 12 žmonių.

**Trukmė.** 60–120 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius ir rašikliai, plakatinis popierius.



## Kalbantis kamuoliukas

**Tikslas** – organizuoti diskusiją taip, kad būtų užtikrinta galimybė išsakyti savo ir išgirsti kitų nuomones. Šitaip skatinama neskubėti, stiprinamas nuoseklus nuomonių išsakymas ir įsiklausymas.

**Instrukcija.** Svarbu, kad žmonės sėdėtų ratu (geriau, jei patalpoje nėra stalų) ir matytų vieni kitus. Užduoties metu numatoma tema, kuria bus kalbama, o rato viduryje padedamas kamuoliukas. Norint išsakyti savo nuomonę, diskutuoti ar pasitikslinti, būtina laikyti rankose kamuoliuką. Baigęs kalbėti žmogus kamuoliuką padeda atgal į rato vidurį.

**Alternatyvos ir variacijos.** Galima naudoti bet kokį daiktą, netgi įsivaizduojamą mikrofoną.

**Grupės dydis.** Nuo 5 iki 25 žmonių.

**Trukmė.** 15–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** –

## Raktažodžiai

**Tikslas** – įsisąmoninti esminius temos dalykus, įsigilinti į surinktą ar kartu sukurtą informaciją ir medžiagą.

**Instrukcija.** Dalyviai kartu su vadovu iš surinktos ar pateiktos medžiagos ir informacijos sudaro raktinių žodžių, sąvokų ar reikšmingų frazių sąrašą, tuomet laisvai ar

organizuotai pasidalija į grupes. Kiekviena jų parengia glaustą 1–3 sąvokų ar frazių apibrėžimą, po to šiuos apibrėžimus aptaria bendroje grupėje. Diskusija gali tęstis ir ilgiau.

**Alternatyvos ir variacijos.** Grupelės rengia ne apibrėžimus, o galimus kritinius argumentus, pateikia klausimų, „skeptiko“ komentarų ar pan.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 30–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius ir rašikliai, plakatinis popierius.

**Saugumas.** –

## Dvikova

**Tikslas** – įvadas į temą, asmeninio grupės narių mąstymo pasiūlyta tema sužadینimas.

**Instrukcija.** Rengiantis užduočiai suformuluojami du priešingi, tačiau dilemiški teiginiai rūpima tema (pvz.: paauglių rūkymas turėtų būti uždraustas vs paauglių rūkymas yra jų asmeninė apsisprendimo laisvė; patirtinis mokymasis – pats geriausias mokymosi metodas vs patirtinis mokymasis, kaip mokymosi metodas, turi trūkumų ir t. t.). Teiginiai užrašomi skirtingose salės pusėse. Kiekvieno dalyvio prašoma pasirinkti teiginį, kuris jam asmeniškai atrodo teisingesnis ar artimesnis. Tuomet kelias minutes kiekviename pusėje susirinkę žmonės gali pasišnekėti, aptarti argumentus. Po to prasideda argumentų dvikova: kiekviena pusė paeilui pateikia po vieną argumentą. Dėl argumentų nediskutuojama, tik klausoma. Kai argumentai baigiasi, galima dirbti toliau ir gilintis į temą.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 6 iki 70 žmonių.

**Trukmė.** 20–45 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** –

**Saugumas.** –

## Traukinys

**Tikslas** – aptarti pasirinktos temos atskirus aspektus, atskleisti dalyvių planus ir nuomones.

**Instrukcija.** Kiekvienas dalyvis nuspiešia traukinį su atskirais vagonais ir garvežiu. Priklausomai nuo aptariamos temos (pvz., mano gyvenimo sritys ir kontekstas, karjeros galimybės ir pan.) kiekvienas vagonas gali turėti tam tikrą prasmę (pvz., šeima, mokslas, laisvalaikis ir pan.). Šie piešiniai pristatomi bendrame rate ir gali būti papildomai aptariami keliant įvairius klausimus, pvz., koku maršrutu važiuoja mano traukinys, kurie vagonai ryškiausi ir man labiausiai patinka, kurie vagonai sunkiausi, gal kurių nors vagonų trūksta ar reikia atkabinti ir pan.

**Alternatyvos ir variacijos.** Piešiant traukinį galima naudoti lipnius lapelius vagonams, tuomet juos lengva rikiuoti, atkabinti ar pridėti prie traukinio ir pan.

**Trukmė.** 30–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, rašikliai, muzikinis fonas.

## Vertybių turgus

**Tikslas** – aptarti nuomonių panašumus ir skirtumus, atskleisti vertybinius dalyvių įsitikinimus ir argumentacijas.

**Instrukcija.** Kiekvienas dalyvis pasiruošia po 8 korteles ar lapelius, juose užrašo po vieną vertybinį teiginį (pvz., svarbiausia, kad būtum mandagus, geriausia būti drąšiam ir pan.). Visos kortelės surenkamos, sumaišomos ir atsitiktine tvarka padalijamos po 8 kiekvienam žmogui. Visi gali 20–30 min. laisvai vaikščioti ir keistis kortelėmis, nebūtinai santykiu 1:1 – svarbiausia, kad po mainų kiekvienas žmogus turėtų ne mažiau kaip 2 korteles. Tada dalyviai kviečiami sudaryti grupes pagal turimų vertybinių teiginių panašumą ir aptarti, kas juos sieja, kaip sekėsi keistis, kokius teiginius išmainė ir pan.

**Alternatyvos ir variacijos.** Į korteles rašomos žmonių savybės, kompetencijos ir pan.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, rašikliai, patogi judėti salė.

**Saugumas.** –

## Kolegų konsultacijos

**Tikslas** – aptarti pasirengtą asmeninį planą ar nuomonę, gauti grįžtamąjį ryšį ir kolegų pasiūlymų.

**Instrukcija.** Dalyviai dirba grupelėse po 3–4 žmones. Kiekviena grupelė nuosekliai atlieka 4 žingsnius. 1. Pirmasis žmogus pristato savo nuomonę ar pasirengtą asmeninį planą, visi kiti tik klauso; 2. Pristatęs žmogus klauso, visi kiti kalbasi apie tai, ką girdėjo, ir duoda patarimų, „kad geriau būtų“; 3. Pirmasis gali reaguoti ir visi grupelėje pasitaria, kaip jo planą galima tobulinti; 4. Savo planą pristato antrasis žmogus ir žingsniai kartojami.

### **Alternatyvos ir variacijos.**

**Grupės dydis.** Nuo 3 iki 50 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, rašikliai, muzikinis fonas.

## **Eurokavinė**

**Tikslas** – įtraukti kuo daugiau žmonių į diskusiją ir lygiagrečiai aptarti kelis klausimas ar kelis to paties klausimo aspektus. Užduotis tinka ir didelėms grupėms.

**Instrukcija.** Prieš atliekant užduotį jai turi būti pasiruošiama: parengiami stalai su rašymo priemonėmis ir plakatinio popieriaus lapais, kuriuose surašyti konkretūs klausimai. Stalų skaičius priklauso nuo klausimų kiekio ir grupės dydžio: jei grupė nedidelė, o klausimų daugiau negu du, parengiama tiek stalų, kiek klausimų; jei grupė labai didelė, o klausimų nedaug, gali būti keli stalai su tuo pačiu klausimu. Iš pradžių visi dalyviai pasidalija stalus taip, kad būtų apylygis žmonių skaičius prie kiekvieno stalo. Tuomet „atidaroma“ eurokavinė (ant stalų gali būti arbatos ar kavos) – prie konkretaus stalo sėdintys žmonės kalbasi apie užrašytą klausimą ir popieriuje fiksuoja pagrindines mintis. Po maždaug 10 min. skelbiamas antras ratas: dalyviai keičiasi stalais,

palikdami prie stalo tik vieną savo grupelės atstovą, kuris naujai atėjusiems žmonėms glaudai pristato pagrindines užrašytas mintis, tada prisijungia prie savo grupelės. Dar po 10 min. vėl keičiamasi stalais ir taip daroma tol, kol kiekviena grupelė pasėdi prie kiekvieno stalo. Eurokavinei „užsidarant“ visi lapai nuo stalų sukabinami matomoje ir lengvai prieinamoje vietoje. Skiriama 15–30 min. jiems perskaityti.

**Alternatyvos ir variacijos.** Perskaičius išrenkami svarbiausi dalykai. Viso eurokavinės veikimo metu prie stalų lieka bent po vieną žmogų – jie nesikeičia stalais ir pan.

**Grupės dydis.** Nuo 12 iki 200 žmonių.

**Trukmė.** 1–4 val.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Plakatinis popierius, didelė patalpa su stalais ir kėdėmis, rašikliai, lipni juosta.

## Atviros erdvės technologija

**Tikslas** – aptarti aktualius klausimus tam tikra tema ir pereiti nuo aptarimo prie suplanuoto veiksmo. Atviros erdvės technologija (toliau AET) yra ne tik užduotis, bet ir diskusijų organizavimo metodika, paremta grupių savireguliacijos principais.

**Instrukcija.** AET svarbu parengti daugiau ar mažiau apibrėžtą temą, kuria dalyviai kalbės, taip pat bent kelias atskiras vietas su kėdėmis, rašymo priemonėmis ir popieriumi. AET prasideda nuo „rūpesčių turgaus“: visi dalyviai užrašo konkrečius jiems asmeniškai rūpimus ir su bendra tema susijusius dalykus, kuriuos jie norėtų aptarti. Kiekvienam rūpesčiui aptarti iš anksto parengtos atskiros vietos ir numatytas laikas (tarkim, gali būti 3–4 vietos, o kiekvienoje jų numatyti 2–4 laiko periodai). Tuomet visi išsakyti ir užrašyti rūpesčiai priskiriami konkrečiai vietai ir laikui (pvz., apie užduotis

bus kalbama priesalyje nuo 14.00 iki 15.00). Tuomet prasideda diskusijoms ir patarimams skirtas laikas, kai veikia tokie AET principai ir taisyklės (jas būtina iš anksto pristatyti dalyviams):

- 1 Kad ir kas ateitų, yra teisingas žmogus (prie grupės gali prisijungti bet kuris žmogus, jei tik jam rūpi aptariama tema);
- 2 Kad ir kada ateitų, yra tinkamas laikas (prie grupės prisijungti ir ją palikti galima bet kuriuo metu);
- 3 Kai baigėsi, tai baigėsi. Jei grupės darbas baigėsi, nieko daryti nebereikia. Jei mintys išsakytos, tai irgi nieko jau nebereikia daryti;
- 4 Kad ir kas atsitiktų, tai ir turėjo atsitikti – svarbiausieji dalykai atsitiks, visa kita nesvarbu; tai, kas išties svarbu, bus iškelta ir aptarta;
- 5 „Dviejų kojų“ taisyklė. Jei man nebeįdomu ar jaučiuosi nenaudingas – esu laisvas žmogus, judinu abi savo kojas ir keliauju prie kitos grupės gilintis į man rūpimą reikalą.

Mintys fiksuojamos protokole. Kad ir kur bei kada būtų aptarinėjami rūpesčiai, visos pagrindinės mintys turėtų būti fiksuojamos labai paprastame protokole (pažymimas klausimas arba rūpestis, dalyviai, pagrindinės mintys ir pan.).

Kai baigiasi rūpesčiams aptarti skirtas laikas, visi susirenka į vieną vietą, kur sukabinami protokolai ir visi gali juos perskaityti.

Tęsdami darbą visi dalyviai, kaip ir diskusijos pradžioje, iš protokolų gali pasirinkti konkretų dalyką, prie kurio norėtų asmeniškai prisidėti. Taip susidaro tam tikros žmonių grupės, kurios imasi atsakomybės už konkrečius reikalus.

#### ***Alternatyvos ir variacijos.*** –

**Grupės dydis.** Nuo 10 iki 1 000 žmonių.

**Trukmė.** 2–8 val.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Keliose atskirose vietose pastatyti stalai su kėdėmis, rašikliai, plakatinis popierius, protokolai, lipni juosta.

## Refleksijos užduotys

Šios užduotys palengvina patirties aptarimą, suteikia jam įvairesnių formų, skatina dalyvius dalytis savo išgyvenimais ir apmąstymais. Refleksijos užduotis galima naudoti tiek gilinantis į konkrečią temą, tiek grupės veiklos procesų pabaigoje.

### Barometras

**Tikslas** – aptarti, reflektuoti temą, procesą ar nusiteikimą naudojant orų metaforą.

**Instrukcija.** Užduočiai parengiamas didelis barometras su kuo įvairesniais „orais“: audra, vėjas, lietus, rūkas, saulė, karštis, sniegas, speigas, pūga, uraganas ir t. t. Visų dalyvių prašoma pamąstyti, kuris iš orų geriausiai atitinka jų būseną, nusiteikimą, energiją arba ankstesnį grupės darbą, procesą, diskusiją ar pan. Po to paeiliui pasidalijama nuomonėmis.

**Alternatyvos ir variacijos.** Kiekvienas piešinyje vaizduoja orą ir jį deda prie atitinkamos barometro vietos; galima pasiūlyti ir kitokius orus negu pavaizduotieji barometre. Grupės darbo pradžioje žmonės gali tiesiog gestais ar balsu parodyti savo „orą“, vėliau, grupei susigyvenus, verta ne tik pristatyti, bet ir pakomentuoti, kodėl būtent toks oras pasirinktas.



**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 20–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Didelis pieštas barometras, popierius, piešimo priemonės.

## Mandala

**Tikslas** – ne tik žodžiais aptarti, bet ir vaizdu apibūdinti darbo eigą, asmeninius išgyvenimus, grupės procesą.

**Instrukcija.** Prieš užduotį verta dalyviams papasakoti, kas yra mandala. Tai piešinys, kuris atspindi pasaulio sandarą tam tikru laiko momentu (mūsų atveju grupės gyvenimą ar asmeninius išgyvenimus). Piešinys piešiamas nuo kraštų centro link, o užbaigus – sunaikinamas, šitaip pabrėžiant nuolatinę kaitą. Užduočiai reikalingas tinkamo dydžio lapas (galima suklijuoti 4–6 plakatinio popieriaus lapus) ir kuo daugiau įvairių piešimo priemonių visiems grupės dalyviams. Dalyviai patogiai įsitaiso aplink lapą (geriausiai ant grindų). Kiekvieno paprašoma prisiminti nuveikto darbo eigą, patirtus išgyvenimus, patį procesą ar pan. ir pavaizduoti tai bendrame lape pradedant nuo krašto ir judant centro link. Taip visi kartu nupiešia mandalą. Baigus piešinį galima pasidalyti mintimis ir aptarti grupėje, ką pavyko nupiešti, kas įdomaus piešinyje.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 2 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Didelis popieriaus lapas, daug įvairių piešimo priemonių, gali būti muzikinis fonas.

## Grupės mechanizmas

**Tikslas** – aptarti grupėje išryškėjusius vaidmenis, socialinę grupės struktūrą, suteikti grįžtamąjį ryšį.

**Instrukcija.** Užduočiai reikalingi lapai kiekvienam dalyviui ir kokia nors piešimo ar rašymo priemonė. Dalyvių paprašoma įsivaizduoti grupę, kaip kokį nors mechanizmą (automobilį, lėktuvą, laivą), kuriame kiekvienas žmogus turi savo vietą ir atlieka tam tikrą vaidmenį (pvz., Petras – mūsų variklis, nes labai energingas, Onutė – sparnai, nes nuolat pakelia visiems nuotaiką ir t. t.). Tuomet paprašoma nupiešti šį mechanizmą ir pavaizduoti visus grupės narius kaip tam tikras jo dalis. Vėliau „mechanizmai“ pristatomi.

**Alternatyvos ir variacijos.** Galima pristatyti glaustai, jei grupė nauja, taip pat galima gilesnis grįžtamasis ryšys, jei grupė jau kurį laiką kartu.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 30–90 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius, piešimo priemonės, rašikliai.

## Asociacijų paveikslėliai

**Tikslas** – įsisaugoninti savo patyrimą ir dalytis juo naudojant metaforą ar asociaciją.

**Instrukcija.** Užduočiai verta iš anksto pasiruošti kuo daugiau ir kuo įvairesnių paveikslėlių (labai tinka iškarpos iš senų žurnalų ir laikraščių). Pradedant užduotį paveikslėliai išdėliojami ant grindų taip, kad būtų matomi ir prie jų būtų lengva prieiti. Tuomet

grupės narių prašoma apmąstyti savo patyrimą, po to neskubant 5–10 min. apžiūrinėti paveikslėlius ir pasirinkti sau tinkamiausią – tą, kuris geriausiai atspindi asmeninį patyrimą. Naudodami pasirinktus paveikslėlius dalyviai gali rate pasidalyti savo patyrimu.

**Alternatyvos ir variacijos.** Galima išsirinkti ir kelis paveikslėlius. Dirbant gamtoje galima naudoti ne paveikslėlius, o kokius nors simbolius iš gamtos ir pan.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 30–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Daug ir kiek įmanoma įvairesnių asociacijas keliančių paveikslėlių.

## Vidinės būsenos kreivė

**Tikslas** – aptarti, kaip atliekant užduotį ar darbo metu keitėsi asmeninė vidinė būsena, išgyvenimai ir emocijos.

**Instrukcija.** Užduočiai svarbu turėti popieriaus ir rašiklių kiekvienam dalyviui. Pradedant užduotį verta kartu prisiminti pagrindinius įvykius darbo ar grupės proceso metu. Tuomet vadovas paprašo kiekvieno dalyvio nubrėžti asmeninės vidinės būsenos kreivę, kuri vaizduotų, kaip keitėsi jo ar jos išgyvenimai laikui bėgant. Kreivėje turi atsispindėti kulminaciniai pozityvūs ir negatyvūs momentai. Vėliau dalyviai pristato savo kreives bendrame rate.

**Alternatyvos ir variacijos.** Po individualių pristatymų galima aptarti bendrus grupės dėsningumus.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 15 žmonių.

**Trukmė.** 20–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius ir rašikliai kiekvienam dalyviui.

## Piešta istorija

**Tikslas** – prisiminti savo išgyvenimus užsiėmimo ar žygio metu, juos pavaizduoti išryškinant asmeniškai svarbiausius dalykus.

**Instrukcija.** Užduočiai svarbu turėti popieriaus ir įvairių piešimo priemonių kiekvienam dalyviui. Iš pradžių vadovas paprašo dalyvių nupiešti savo istoriją užduoties metu, pavaizduojant pagrindinius įsimintinus įvykius, reikšmingus žmones, atradimus ir kt. (galimybės neribotos, galima paprašyti vaizduoti viską, ką svarbu aptarti). Vėliau dalyviai pristato savo kreives bendrame rate. Piešimo metu gali skambėti neįkyri muzika.

**Alternatyvos ir variacijos.** Po individualių pristatymų galima aptarti bendrus grupės dėsningumus.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 20–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius ir piešimo priemonės kiekvienam dalyviui. Muzikinis fonas.

## Laiškas sau

**Tikslas** – apibendrinti savo patirtį ir mokymąsi, pasirinkti tolesnius žingsnius ar bent jau gaires. Užbaigti grupės procesą.

**Instrukcija.** Kiekvienas dalyvis parašo laišką ar atviruką sau atsakydamas į iš anksto vadovo nurodytus klausimus. Klausimai gali būti įvairiausi – mano dabartinė situacija, palinkėjimai sau artimiausioje ir tolimesnėje ateityje, man reikalinga pagalba, mano stiprybės, kuriomis remsiuos, ir pan. Laiškai gali būti aptariami rate arba iš viso nenagrinėjami.

**Alternatyvos ir variacijos.** Laiškus galima sudėti į vokus ir išsiųsti dalyviams po kokio nors sutarto laiko tarpo, pavyzdžiui, po mėnesio.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 30 žmonių.

**Trukmė.** 20–60 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Popierius ir piešimo priemonės kiekvienam dalyviui. Muzikinis fonas.

## Teatro užduotys

Teatro užduotys mokantis šio dalyko naudingiausios grupinėse konsultacijose, kai jas galima sėkmingai naudoti sprendžiant sunkias namų užduoties metu kylančias situacijas. Tačiau dalis teatro užduočių taip pat puikiai tinka pasitikėjimo atmosferai

grupėje kurti ir puoselėti bei žmonių tarpusavio supratimui ir komunikacijos kompetencijoms stiprinti. Teatro užduotys leidžia mokytis visybiškesnio bendravimo – ne tik kalba, bet ir išraiška, kūnu, kitomis neverbalinėmis priemonėmis. Dilemų teatras ir kitos čia pateiktos užduotys pirmiausiai skirtos sunkioms namų užduoties metu studentams kylančioms situacijoms nagrinėti. Dilemų teatras yra ne tik užduotis, bet ir metodas, paremtas kitu šviečiamuoju teatro metodu, vadinamuoju forumo teatru, kurį sukūrė A. Boal<sup>31</sup>. Jis eksperimentavo su keliomis interaktyvaus teatro rūšimis. A. Boal tyrimai paremti prielaidomis, kad dialogą galime atrasti stebėdami sveiką dinamiką tarp žmonių, visi žmonės turi nenumaldomą troškimą ir gebėjimą dalyvauti dialoge, o dialogui virstant monologu pereinama į sprespaudą. Teatras yra tarsi monologo transformavimo į dialogą įrankis. Pasak A. Boal, kol dalis žmonių kuria teatrą, mes visi esame teatras. Štai kodėl forumo teatro metodas taip gerai dera su patirtiniu mokymusi.

Remdamasis šia koncepcija A. Boal plėtojo įvairių teatrinę veiklą ir laikui bėgant engiamųjų teatras (*Theatre of the oppressed*, A. Boal metodo forma) modifikavo į forumo teatrą (*Forum theatre*), vaizdinių teatrą (*Image theatre*) bei „Troškimų vaivorykštę“ (*Rainbow of Desire*), kurie buvo pasitelkiami siekiant sukurti kuo daugiau kontaktų su žiūrovais ir šiuos metodus taikyti ne tik teatre, bet ir seminaruose ar mokymuose, taip pat ir kaip terapijos formą.

Forumo teatro tikslas – rasti alternatyvas sudėtingos konfliktinės situacijos, kurioje galima atpažinti engiamąjį ir engiantįjį, sprendimui. Situacija nebūtinai turi būti išspręsta. Pagrindinis veikėjas turi galimybę pamatyti galimus sprendimus. Svarbu, kad situacija atitiktų tikrovę. Kitaip negu įprastiniame teatre, kur situacijos yra sukuriamos, forumo teatre situacijos yra atkuriamos. Forumo teatro veikla susideda iš trijų pagrindinių dalių. Pirmą dalį skirta metodui, veiklos galimybėms ir tikslui pristatyti. Taip pat

<sup>31</sup> Skirtingai nuo forumo teatro, kur dirbama daugiausia nagrinėjant sunkias situacijas, turinčias aiškų engėją, žmogų, pažeidžiantį kieno nors teises, laisves ar galimybes, dilemų teatre dirbama su daug įvairesnėmis, sunkiomis ir dileminėmis situacijomis, kur nebūtinai yra aiškus engėjas.

pirmąją dalį galima skirti geresniam žmonių susipažinimui bei grupės formavimui, nes pereidami prie kitų dalių grupės nariai tarpusavyje turi būti pažįstami. Antroji dalis – apšilimo užduotys. Jos skirtos kūnui išjudinti, pasitikrinti, kaip girdime kitus, kaip jaučiamės, kai mus liečia, taip pat savo kūno reakcijoms atpažinti. Jos taip pat padeda atpalaiduoti kūną, atsisakyti įprastų elgesio, mąstymo ar bendravimo normų. Aktyviai dalyvaujant visiems grupės nariams, didėja jų tarpusavio pasitikėjimas. Apšilimo užduočių pavyzdžių rasite žemiau. Galutinė, trečioji, dalis skirta sustruktūrintam forumo teatro performansui. Daug daugiau užduočių ir išsamius metodo aprašymus rasite A. Boal knygoje „Theatre of the oppressed“ ir „Games for actors and non-actors“.

## Stumti pečius

**Tikslas** – pajusti palaikymą, pusiausvyrą ir konkurencijos nebuvimą fiziniu lygmeniu.

**Instrukcija.** Du žmonės paima vienas kitam už pečių ir žengia kelis žingsnius atgal. Atsistoję tokia poza jie pradeda vienas kitą stumti. Taip stumiant nesiekama kito nustumti – svarbiausia išlaikyti pusiausvyrą.

**Alternatyvos ir variacijos.** Pasiekus pusiausvyrą galima eksperimentuoti, kaip toli vienas nuo kito gali atsistoti, taip pat galima judėti kartu – apsisukti, pajudėti į šonus.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 5–10 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Patogi ir erdvi salė.

**Saugumas.** Verta perspėti dalyvius neskubėti ir nuolat jausti pusiausvyrą: dėmesys jautrumui padeda išvengti kritimo.

## Susiremti nugaromis

**Tikslas** – geriau pajusti vienam kitą, rasti tinkamą paramą ir pusiausvyrą fiziniu lygmeniu.

**Instrukcija.** Du žmonės susiremia nugaromis taip, kad liestųsi kiek galima didesnis nugaros plotas, ir kartu žengia keletą žingsnių į priekį, stengdamiesi nepargriūti. Tokie pozicijoje jie gali pabandyti atsisėsti, vėliau suktis ratu. Svarbu, kad nugaros būtų visuomet susilietusios, tarsi sukljuotos.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 5–10 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Patogi ir erdvi salė.

**Saugumas.** Svarbu perspėti dalyvius, kad neskubėtų ir būtų atidūs.

## „GO, STOP, CLAP, CALL“

**Tikslas** – mokyti valdyti savo kūną, iš pradžių suvokti, kas vyksta, o tik po to imtis veiksmų.

**Instrukcija.** Visi dalyviai vaikšto po kambarį. Jie turi klausytis vadovo balso. Kai jis pasako „GO“, visi eina, kai pasako „STOP“ – visi sustoja. Po kiek laiko įtraukiamos naujos komandos: „CLAP“ ir „CALL“. „CLAP“ reiškia suploti tris kartus rankomis, o „CALL“ – garsiai sušukti, tarsi pamačius draugą kitoje gatvės pusėje. Visiems įsiminus šias



komandas, jų reikšmės sumaišomos. Išgirdus „GO“ reikia sustoti, o išgirdus „STOP“ – eiti. Tas pats su „CLAP“ ir „CALL“. Pastaba: šis žaidimas gerai tinka prieš pradėdant darbą, nes išjudina ne tik kūną, bet ir emocijas.

### **Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 10–15 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Patogi ir erdvi salė su gera garso izoliacija.

**Saugumas.** –

## **Figūros**

**Tikslas** – dėmesio koncentracija, kūno valdymas ir išraiškos treniruotė.

**Instrukcija.** Darbas vyksta poromis.

- 1** Vienas žmogus laiko iškėlęs delną, kitas atsistoja veidu į iškeltą delną, laikydamasis vienodo pasirinkto atstumo tarp delno centro ir savo nosies galiuko. Pirmasis judina delną (kelia aukštyn, leidžia žemyn ar traukia į šonus), o antrasis stengiasi judėti kartu, išlaikydamas tą patį atstumą tarp savo veido ir delno.
- 2** Tas, kuris rodo delną, pradeda judinti pirštus. Antrasis žaidėjas stengiasi savo veido judesiais reaguoti į pirmojo pirštų judesius.

**Alternatyvos ir variacijos.** Dalyviai suskirstomi po keturis, iš kurių vienas laiko iškėlęs abu delnus ir juos judina, o kiti du seka po vieną jo delną taip, kad išlaikytų tą patį atstumą tarp savo veido ir pirmojo žmogaus delno. Trečiasis tą patį daro stebėdamas pirmojo ausis. Visi kartu jie atrodo kaip gana keistas, tačiau vientisas

„organizmas“. Vienas iš grupės narių stoja į vidurį, o kiti pasirenka, kurią stovinčiojo vidury kūno dalį jie turės sekti ir atkartoti. Pvz., vidurinysis kelia ranką, o tie, kurie ją turi sekti, bando visu kūnu kilti taip pat.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 15–30 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Erdvi ir patogiai salė.

**Saugumas.** –

## Pasisveikinti užsimerkus

**Tikslas** – didinti jautrumą fiziniu lygmeniu, stiprinti pasitikėjimą ir įsiklausymą.

**Instrukcija.** Dirbama poromis. Du žmonės stovi sveikinimosi pozicijoje, tarsi spausdami vienas kitam ranką. Tada abu žengia vienodą skaičių žingsnių atgal. Svarbu, kad nejudintų savo rankų, kurios ir lieka ištiestos, pasiruošusios sveikintis. Po to abu užsimerkia ir mėgina vėl grįžti atgal. Reikia stengtis, kad rankos „susitiktų“. Žingsnių skaičių galima keisti ir palaipsniui didinti.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 5–15 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Erdvi ir patogiai salė.

**Saugumas.** –

## Įvadas į kūno kalbą

**Tikslas** – treniruotis suprasti neverbaliinę kalbą, taip pat lavinti pastabumą neverbaliiniams ženklams, mokytis atskirti faktus nuo interpretacijų.

**Instrukcija.** Visi dalyviai stovi ratu, atsukę nugaras į centrą. Garsiai pasakomas koks nors žodis, pvz., „darbas“, „šeima“ ar pan. Kiekvienas greitai sugalvoja, kokia kūno poza tai išreikšti. Tada pusė dalyvių atsistoja savo sugalvota poza, o kita dalis bando kiekvieną aptarti, atspėti, ką jis norėjo pasakyti tokia savo poza. Pirmiausia aptariama tai, kas objektyvu (objektyvu čia tai, ką bet kas gali matyti: ne kas ką reiškia, bet ką matau realiai), po to tai, kas subjektyvu (subjektyvu, ką man kalba ženklai, kuriuos matau). Vėliau pusės apsikeičia.

**Alternatyvos ir variacijos.** –

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 20–45 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Patogi ir erdvi salė.

**Saugumas.** –

## Išraiškos upė

**Tikslas** – stiprinti išraišką.

**Instrukcija.** Kambaryje ar lauke dviem virvelėmis pavaizduojami upės krantai. Upėje galima pažymėti kliūčių – akmenų ar rąstų. Tuomet visi grupės nariai turi po vieną keliauti upe taip, lyg būtų vandens nešami lapai. Vienu metu upėje gali būti tik vienas žmogus.

**Alternatyvos ir variacijos.** Kiekvienas keliauja upe lyg lapas, tačiau skambant vis kitai muzikai, kuri atspindi upės tėkmę; vėliau galima keliauti ne po vieną, o grupelėmis po 3–4 žmones ar net visiems kartu.

**Grupės dydis.** Nuo 4 iki 20 žmonių.

**Trukmė.** 20–40 min.

**Reikalingos specialiosios priemonės.** Virvelės, reikalingos upės krantams pažymėti, muzikinis fonas.

**Saugumas.** –

## Dilemų teatras

**Tikslas** – nagrinėti sunkias kasdienes situacijas, išryškinti jose esančias dilemas, ieškoti įmanomų alternatyvių būdų šioms situacijoms spręsti.

**Instrukcija.** Užduotis yra sudėtinė, jos metu nuosekliai daromi keli žingsniai. 1. Konkrečių aktualių situacijų iš realybės prisiminimas ir pasirinkimas. Dalyviai gali dirbti nedidelėse grupelėse po 4–8 žmones, prisimindami sunkias, erzinančias, neišspręstas gyvenimo situacijas (situacijos gali būti ir iš konkrečios patirties, pavyzdžiui, realūs bandymai įsidarbinti ar bendravimas su bendradarbiais). Tuomet visi grupelės nariai pasipasakoja savo situacijas ir grupelė išsirenka vieną konkretaus žmogaus situaciją (renkamasi pagal aktualumą). 2. Situacijos autorius tampa režisieriumi ir kartu su kitais grupelės nariais atkuria situacijos kulminacinį momentą (tikslas – sutirštinti, hiperbolizuoti įvykius, kad situacija pasidarytų ryškesnė, svarbus momentus, kuris aiškiai atspindi situacijos esmę). Svarbu, kad situacija būtų reali, t. y. tokia, kurioje autorius pats dalyvavo. 3. Situacija vaidinama vieną kartą, kad visi likę žiūrovai (kitų

grupelių nariai) su ja susipažintų. Vėliau situacija vaidinama antrą kartą, ir bet kas iš žiūrovų gali ją bet kurioje vietoje sustabdęs pakeisti pagrindinį herojų, jei mano, kad galėtų šioje situacijoje rasti sprendimą. Šiuo atveju svarbiausia – ne patarinėti, o parodyti. Šitai sukaupiamas alternatyvių situacijos sprendimų bagažas.

Dilemų teatre labai svarbus vaidmuo tenka dėstytojui – jis ar ji tampa teatrinės diskusijos moderatoriumi, vadinamu iš A. Boal forumo teatro pasiskolintu Jokerio vardu.

Prieš pradėdant vaidinimą Jokeris sako pristatomąjį žodį (kas vyksta, kokia situacija, dėl ko visa tai daroma, kas pagrindinis veikėjas, kaip viskas vyks, kokios žiūrovų teisės, koks jų tikslas). Jokeris – asmuo, kuris tarpininkauja tarp žiūrovų ir aktorių. Jis negali sakyti savo nuomonės ar kaip kitaip vertinti to, kas vyksta. Pagrindinis jo tikslas – išprovokuoti kuo daugiau žiūrovų reakcijų. Jokeris turi pateikti kuo daugiau klausimų, pvz.: *Ar manote, kad tai, kas vyksta, yra teisinga? Kur dar gali pasitaikyti tokia situacija? Ar teisingai elgiasi pagrindinis veikėjas? Kas ne taip? Kodėl? Kokius būdus tu siūlytum?* Nagrinėjant situaciją Jokerio klausimai turi padėti atskleisti, kas pasikeitė ir pan. Jokeris taip pat turi stebėti, kad vaidinimas neužsitęstų per ilgai ir kad asmenys, norintys kažką pakeisti, siūlytų naujus problemos sprendimo būdus (tai padaroma paprasčiausiai paklausus *Ar jūsų siūlomas sprendimas bus visiškai naujas?*).

Jokeriui svarbūs momentai forumo teatre:

- paaiškinti žiūrovams, kad vėl bus vaidinama scena ir kad vos tik kuris nors iš jų panorės sustabdyti ją tam, kad pakeistų protagonistą, tegu pasako „stop“;
- jei niekas nestabdo situacijos, gali pats pasakyti „stop“ ir paprovokuoti žiūrovus klausdamas, ar jie darytų ką nors kitaip;
- paklausti vaidinimą nutraukusio žmogaus, kurioje vietoje jis norėtų įsitraukti į veiksmą;
- paraginti visus po vaidinimo būtinai paploti kiekvienam atėjusiam vaidinti;
- pasakyti žiūrovams, kad jei niekas neturės daugiau pasiūlymų, bus grįžta prie

originaliosios scenos. Surinkti kuo daugiau pasiūlymų;

- nevertinti žiūrovų pasiūlymų, reikia tiesiog pateikti klausimų;
- visada bandyti organizuoti žiūrovų diskusiją, kad kuo mažiau dalyvių liktų nuošaly;
- po visų suvaidintų situacijų galima paklausti žiūrovų, kaip jiems atrodo, ar realia-  
me gyvenime ši situacija gali pasikeisti;
- jei niekas iš auditorijos nenori eiti vaidinti, galima leisti auditorijai aptarti proble-  
mą su savo kaimynais žiūrovais arba prašyti žiūrovų pasiūlyti, ką aktoriai galėtų  
vaidinti, paskatinti jų diskusiją.

### ***Alternatyvos ir variacijos.*** –

***Grupės dydis.*** Nuo 4 iki 30 žmonių.

***Trukmė.*** 2–4 val.

***Reikalingos specialiosios priemonės.*** Kelios virvelės scenai pažymėti, patogī salė (idealiu atveju – su scena), popierius ir rašikliai.

***Saugumas.*** –

## Saugumo rekomendacijos ir pasitikrinimo sąrašai

Įvairios organizacijos ir mokymo vadovai, taikantys patirtinio ugdymo metodą, ypač dirbantys gamtoje bei organizuojantys patirtines užduotis, vadovaujasi gana skirtingais saugumo standartais. Tačiau apgalvoti saugumo, ypač techninio, reikalavimai yra būtini dirbant gamtoje. Žemiau pateikiami standartai taikomi „Kitokių projektų“ konsultacinės bendruomenės patirtinėse programose. Jie sukurti remiantis tiek mūsų partnerių, tiek mūsų pačių asmenine patirtimi. Šie standartai pateikiami kaip atspirties taškas, tačiau, kaip jau minėta, fiziniam saugumui užtikrinti būtinos sąmoningos ir sistemingos pastangos. Matysite, jog kiekvienai atskirai veiklos rūšiai suformuluotos taisyklės ir rekomendacijos. Taisyklės mūsų praktikoje yra tai, ko laikytis privaloma, o rekomendacijos – geros praktikos pavyzdžiai, į kuriuos verta atsižvelgti, tačiau juos taikant gali būti išimčių.

## Saugumo rekomendacijos

### **Pagrindinės saugumo taisyklės**

- 1** Patyrimo programose gerbiama kiekvieno dalyvio fizinė ir psichologinė būklė.
- 2** Patyrimo programose dalyviai negali būti verčiami atlikti užduoties prieš jų valią.

- 3 Bet kuriuo patyrimo programos momentu bent vienas iš vadovų turi turėti parngtą naudoti mobiliojo ryšio telefoną.
- 4 Patyrimo programoje turi būti prieinamas automobilis ir bent vienas vadovas turi būti pasirengęs jį vairuoti kritinės situacijos atveju.
- 5 Patyrimo programos metu draudžiama vartoti alkoholį, narkotines ir psichotropines medžiagas, užduočių metu draudžiama rūkyti.
- 6 Svarbu užtikrinti saugų dalyvių ir vadovų kiekio santykį, priklausomai nuo dalyvių grupės specifikos.
- 7 Bet kuriai patyrimo programai vadovaujantys vadovai turi būti tinkamai pailsėję.
- 8 Kiekvienas vadovas, dirbantis patyrimo programoje, turi turėti tinkamą techninių žinių bei įgūdžių pasirengimą ir jį atnaujinti bent kartą per dvejus metus (žr. skyrelį „Vadovų kompetencijos“).
- 9 Kiekvienas dalyvis turi užpildyti sveikatos būklės anketą, dalyvavimas atliekant užduotis pritaikomas specifinių susirgimų turintiems žmonėms (stuburo, galvos traumos, širdies ir kraujagyslių, nervų sistemos ligos).
- 10 Patyrimo programoms naudojamos priemonės, įrankiai ir medžiagos turi būti geros būklės ir atitikti kiekvieno specifinio pratimo saugumo reikalavimus.
- 11 Bet kuriuo patyrimo programos momentu turi būti užtikrinta galimybė suteikti kvalifikuotą pirmąją medicinos pagalbą, turi būti lengvai pasiekiami pirmosios pagalbos vaistinė. Vadovų komandoje bent vienas žmogus turi turėti atnaujintų pirmosios pagalbos teikimo įgūdžių.

## **Praktinės rekomendacijos**

- 1 Jei renginyje dalyvauja daugiau kaip 100 žmonių, turi dalyvauti kvalifikuotas medikas.



- 2 Patyrimo programos metu turi būti užtikrintas tinkamas dalyvių bei vadovų maitinimas (maistas ir vanduo) ir būtinas poilsis.
- 3 Būtina informuoti dalyvius apie oro sąlygoms bei pratimams tinkamą aprangą ir avalynę.
- 4 Prieš su fiziniu aktyvumu susijusias užduotis būtina atlikti bent vieną fizinį apšilimo pratimą.
- 5 Prieš pradėdant patyrimo programos pratimus arba veiklas vadovai turi susipažinti su veiksmo vieta ir maršrutu, taip pat kiekvienas naujai parengtas pratimas turi būti išbandytas pačių vadovų.
- 6 Kai dirbama po vieną, išeinama į žygį, dirbama su didelėmis grupėmis (daugiau kaip 60 dalyvių), vienas iš kolegų būtinai budi ir yra pasiruošęs padėti.
- 7 Svarbu iš anksto apžiūrėti ir įvertinti seminaro aplinką ir informuoti dalyvius apie galimas rizikingas veiklas (nesaugūs tiltelius ir pan.).

## Žemų virvių užduotys

- 1 Šiems pratimams turi būti parinkta ir paruošta tinkama vieta – kuo mažiau kelmų, kupstų, šakų, tankių krūmų, duobių ar akmenų.
- 2 Pratimams naudojama statinė virvė arba stropas. Dinaminės virvės gali būti naudojamos tik saugai.
- 3 Būtina patikrinti pratimo įrangą – mazgus, tvirtinimo taškus, virves – prieš leidžiant ją naudoti dalyviams.
- 4 Pratimų metu dalyviai turi būti blaivūs, atliekant pratimus draudžiama rūkyti, žiaumoti kramtomąją gumą ar kalbėti telefonu.
- 5 Be vadovų priežiūros dalyviams neleidžiama atlikti žemų virvių pratimų.

- 6 Prieš pradėdant pratimus vadovai turi patikrinti visos įrangos ir priemonių būklę: ar visi mazgai tinkamai užrišti, ar karabinai tvarkingai užsegti ir pan.
- 7 Patys dalyviai negali rišti papildomų mazgų ir naudotis papildomomis priemonėmis.
- 8 Negalima įrengti pratimų vietų šlaituose. Aikštelė turi būti neslidi.

## Praktinės rekomendacijos

- 1 Svarbu perspėti dalyvius nedėvėti žiedų, apyrankių, laikrodžių kietomis apyrankėmis ar kitų daiktų, kurie gali kelti grėsmę saugumui.
- 2 Įrengiant pratimų vietas gamtoje būtina užtikrinti, kad nebus padaryta žala gamtai.
- 3 Vadovai turi užtikrinti, kad dalyviai tinkamai apšiltų prieš pradėdami pratimus.
- 4 Būtina pasirūpinti tinkama dalyvių apranga ir apavu.
- 5 Žemų virvių pratimų metu dalyviai gali dėvėti apsaugines pirštines (svarbu juos informuoti apie reikalingą aprangą ir batus, kad vadovams nereikėtų dalytis savais).
- 6 Svarbu perspėti dalyvius, kad neįmanoma garantuoti, jog bus išvengta smulkių sužeidimų, taip pat atliekant pratimą labai svarbu saugotis medžio (būtina tinkamai atsistumti).
- 7 Svarbu, kad rišant virves pasirinktas aukštis būtų nei per mažas, nei per didelis (reikia vadovautis sveiku protu ir patirtimi). Rišant mohaukus virvė arba stropas turi būti ne aukščiau nei keliai, kad dalyviai vyrai nesusimuštų to, ką turi brangaus.
- 8 Jei žmonės fiziškai arba psichologiškai nepasiruošę, jiems geriau neleisti daryti žemų virvių pratimo – jie nepasirengę pasirūpinti savo pačių saugumu. Tokiu atveju reikėtų mažinti iššūkį arba keisti užduotį.
- 9 Įvertinti, ar prieblandoje pakankamai saugu atlikti šias užduotis.

## Saugumo reikalavimai žygiams bei užduotims gamtoje

- 1 Bet kuriuo žygio momentu turi būti prieinamos bent dvi veikiančios ryšio priemonės (mobiliojo ryšio telefonai, radijo stotelės ar pan.).
- 2 Bet kuriuo žygio ar užduoties gamtoje momentu turi būti užtikrinta galimybė greitai evakuoti dalyvį ar dalyvius. Turi budėti žmogus, galintis greitai atvykti į žygio vietą bet kuriuo paros metu.
- 3 Bent vienas iš vadovų (pagal galimybę abu) turi turėti tinkamą pirmosios pagalbos vaistinėlę ir būti pasirengęs suteikti pirmąją pagalbą.
- 4 Būtina pasirūpinti pakankamu kiekiu vandens dalyviams ir vadovams viso žygio ar pratimo gamtoje laiku (mažiausiai 1,5 litro vandens žmogui 12-ai valandų).
- 5 Žygiui arba pratimui gamtoje tamsiu paros metu būtina turėti bent du veikiančius prožektorius. Taip pat dalyviai turi būti aprūpinti atšvaitais, jei tektų kirsti kelius.
- 6 Kiekvienam žygiui turi būti parengti bent du tinkami vietovės žemėlapiai. Bent vienas iš vadovų visuomet turi turėti žemėlapią.
- 7 Žygių ir pratimų gamtoje metu, ypač tamsiu paros laiku, privalo būti gerbiama privati nuosavybė (kad neprireiktų neperšaujamų liemenių).
- 8 Dalyviai turi būti informuojami apie draugišką elgesį su gamta: nepalikti šiukšlių, laužus kurti ten, kur leidžiama.

## Praktinės rekomendacijos

- 1 Prieš pradėdant pratimus arba žygius gamtoje vadovai turi būti susipažinę su aplinka ir maršrutu.
- 2 Būtina informuoti dalyvius apie žygiui reikalingą asmeninį inventorių: indus, higienos priemones, kuprines, miegmaišius ir pan.

- 3 Dalyviai turi būti perspėjami apie atviros ugnies saugaus naudojimo taisykles (pagal galimybes laužai kuriami jau esančiose laužavietėse, ugnis nepaliekama be priežiūros, prieš paliekant laužavietę ugnis visiškai užgesinama ir pan.).
- 4 Dalyviai turi būti supažindinti su pagrindinėmis orientavimosi naudojant žemėlapią bei kompasą taisyklėmis.
- 5 Vadovai turi konsultuoti ir informuoti dalyvius apie pavojingas maršruto vietas (pelkes, tankumynus, stačias nuokalnes bei įkalnes ir pan.).
- 6 Vadovai turi informuoti dalyvius apie stichinių nelaimių pavojų (potvyniai, audros su žaibu, žemės nuošliaužos, medžių išsvartos ir pan.).
- 7 Dalyviai ir vadovai turi informuoti vieni kitus, jeigu kuris nors iš jų laikinai kur nors toliau pasitraukia nuo grupės.
- 8 Labai svarbu įvertinti bičių ir širšių pavojų. Medicininėse anketose esanti dalis apie alergiją yra labai svarbi.

## Vadovų kompetencija

Patyrimo programose dirbantys vadovai turėtų turėti dviejų pagrindinių sričių kompetencijas – vadovavimo grupei ir technines. Toliau išvardijamos pagrindinės minimalios (tokios, kurių neturint būtų labai sunku ar net neįmanoma dirbti patyrimo programose) kiekvienos srities kompetencijos.

Pagrindinės minimalios darbo su grupe kompetencijos:

- 1 Patirtinio mokymosi metodo teoriniai pagrindai – patirtinio mokymosi rato ir visų keturių žingsnių (patirties, aptarimo, konceptualizavimo ir taikymo) išmanymas;

- 2 Pagrindinių grupės dinamikos žingsnių (pradžios, vaidmenų aiškinimosi, produktyvumo ir pabaigos) išmanymas ir gebėjimas juos atpažinti praktikoje bei tinkamai į juos reaguoti;
- 3 Gebėjimas dirbant su grupe atlikti įvairius vaidmenis: konsultanto, informuotojo, palaikytojo, moderatoriaus, konfrontuotojo;
- 4 Gebėjimas dirbti su atsirandančia grupe, o ne išankstine savo ar knyginę patirtimi. itin svarbus gebėjimas pažinti grupės patyrimą, padėti grupės dalyviams jį pažinti ir įvardyti, formuluoti žmonėms reikšmingas išvadas ir padėti jiems jas taikyti praktiškai;
- 5 Praktinė patirtis, įgyta dirbant su bent 10 įvairių grupių.

### **Pagrindinės minimalios techninės kompetencijos:**

- 1 Vadovas yra pats išbandęs ir atlikęs tas patirtines užduotis, kurias siūlys dalyviams;
- 2 Vadovas turi būti detaliai susipažinęs su patyrimo programų grupės saugumo knyga;
- 3 Turi bent kartą per dvejus metus atnaujinamus pirmosios medicinos pagalbos pagrindus (moka suteikti pirmąją pagalbą lauko sąlygomis);
- 4 Supranta sveikatos formoje nurodytų sveikatos būsenų rizikas (žino, kokios būklės kelia kokias rizikas, į ką atkreipti dėmesį užduočių metu);
- 5 Žemų virvių užduotims papildomai būtinos šios minimalios kompetencijos:
  - a mokėti prieš užduotį patikrinti visą naudojamą įrangą: statines virves, karabinius, tvirtinimo taškus,
  - b mokėti surengti bent vieną tinkamą fizinio apšilimo pratimą,
  - c žinoti apie atskirų užduočių („Ažuolas“ ir kt.) tikėtinas rizikas ir tinkamai joms pasiruošti,

- d** būti susipažinus su žemų virvių pratimams keliamais saugumo reikalavimais ir praktinėmis rekomendacijomis;
- e** Žygiams ir pratimams gamtoje papildomai būtinos šios minimalios kompetencijos:
- f** turėti bent vieno savarankiško žygio patirties,
- g** išmanyti pagrindinius buvimo gamtoje dalykus: įrengti stovyklavietę, orientuotis naudojantis žemėlapiu, kompasu,
- h** išmanyti draugiško elgesio su gamta principus,
- i** žinoti apie pagrindinius pavojus gamtoje (audros, pelkės, potvyniai ir pan.) ir mokėti jų išvengti,
- j** būti susipažinus su Žygių bei pratimų gamtoje saugumo reikalavimais ir praktinėmis rekomendacijomis.

## Vadovų atsakomybės

- 1** Informuoti dalyvius apie saugumo reikalavimus.
- 2** Laikytis saugumo taisyklių ir atsižvelgti į rekomendacijas.
- 3** Pastebėti ir sustabdyti potencialiai pavojingas situacijas. Jei dirba keli vadovai, jie po lygiai dalijasi atsakomybe.
- 4** Saugoti ir tausoti įrangą.
- 5** Tobulinti pirmosios pagalbos ir saugaus darbo žinias ir įgūdžius.
- 6** Esant būtinybei suteikti pirmąją medicinos pagalbą.
- 7** Surinkti informaciją apie dalyvių sveikatos būklę.
- 8** Suvaldyti kritines situacijas.

## Sveikatos formos pavyzdys

Ši forma yra naudojama „Kitokių projektų“ seminaruose. Ją verta pritaikyti savo poreikiams.

### Bendra informacija

Vardas ir pavardė

Gimimo data

Telefonas

Ką informuoti nelaimės  
atveju  
(vardas, pavardė ir tel.)

### Sveikatos profilis

Pažymėkite Jums tinkamą atsakymą. Jeigu į kurį nors klausimą atsakote TAIP, prašome aprašyti plačiau ir detaliau nusakyti simptomus, reakcijas, sąlygas ir pan.

KLAUSIMAI	NE	TAIP
Ar sergate šienlige ar kitomis alergijomis?		
Ar reguliariai vartojate kokių nors specialių medikamentų?		
Ar per pastaruosius 2 metus gulėjote ligoninėje?		
Ar turite kokių nors širdies ir kraujagyslių negalavimų?		
Ar sergate hipertenzija? (Per aukštas kraujospūdis)		
Ar sergate hipotenzija? (Per žemas kraujospūdis)		
Ar Jums būna galvos svaigimo arba silpnumo priepuolių?		
Ar turėjote rimtų stuburo traumų?		
Ar turėjote rimtų galvos traumų?		
Ar turite rimtų raiščių arba sąnarių problemų?		
Ar sergate:		
	astma	
	cukriniu diabetu	
	hemofilija (kraujo nekrešėjimas)	
	epilepsija	
Klausimas tik moterims: ar esate nėščia?		
Ar Jums reikalinga speciali dieta (vegetariška ar kt.)?		

Seminaro data \_\_\_\_\_ Parašas \_\_\_\_\_



## Dėstytojų kompetencijų savianalizės forma

<b>PATIRTINIO UGDYMO KARJERAI</b>	<b>NEAKTUALU</b>	<b>REIKIA TOBULINTI</b>	<b>PAKANKAMA</b>	<b>STIPRI</b>
BENDRASIS VERTINIMAS				
DETALUSIS VERTINIMAS (ŽINAU IR SUPRANTU TOLIAU IŠDĖSTYTUS DALYKUS)				
Suprantu patirtinio ugdymo principus, galimybes ir sąsajas su karjera				
Gebu saugiai dirbti su grupe patirtiniu refleksyviuoju metodu				
Gebu vertinti darbo su grupe patirtiniu refleksyviuoju metodu procesą				

<b>PATIRTINIO VALDYMO KARJERAI POREIKIŲ ANALIZĖS</b>	<b>NEAKTUALU</b>	<b>REIKIA TOBULINTI</b>	<b>PAKANKAMA</b>	<b>STIPRI</b>
BENDRASIS VERTINIMAS				
DETALUSIS VERTINIMAS (GEBU ATLIKTI TOLIAU IŠDĖSTYTUS DALYKUS)				
Gebu nustatyti patirtinio ugdymo karjerai poreikius ir naudoti juos formuluojant ugdymosi tikslus				

**PATIRTINIO UGDYMO KARJERAI TIKSLŲ  
FORMULAVIMO**

NEAKTUALU

REIKIA  
TOBULINTI

PAKANIKAMA

STIPRI

BENDRASIS VERTINIMAS

DETALUSIS VERTINIMAS  
(GEBU ATLIKTI TOLIAU IŠDĖSTYTUS DALYKUS)

Remdamasis poreikiais gebu nustatyti ir formuluoti patirtinio ugdymo karjerai tikslus

**PATIRTINIO UGDYMO KARJERAI  
PROGRAMOS RENGIMO**

NEAKTUALU

REIKIA  
TOBULINTI

PAKANIKAMA

STIPRI

BENDRASIS VERTINIMAS

DETALUSIS VERTINIMAS (GEBU ATLIKTI TOLIAU  
IŠDĖSTYTUS DALYKUS)

Suprantu ir gebu įsivertinti patirtinio ugdymo karjerai programos rengimo kontekstą – poreikius, išteklius, savo kvalifikaciją

Gebu suplanuoti programą ir parengti jai reikalingas priemones bei medžiagą

Gebu pristatyti parengtą programą studentams ir pritaikyti ją individualiems poreikiams

**PATIRTINIO UGDYMO KARJERAI PROGRAMOS  
ĮGYVENDINIMO**

NEAKTUALU

REIKIA  
TOBULINTI

PAKANKAMA

STIPRI

BENDRASIS VERTINIMAS

DETALUSIS VERTINIMAS (GEBU ATLIKTI TOLIAU  
IŠDĖSTYTUS DALYKUS)

Gebu suformuoti ir sutelkti studentų grupę mokymuisi ir  
dirbti su grupiniais procesais patirtiniu metodu

Gebu sukurti ir puoselėti mokymąsi palaikančią aplinką

Gebu teikti studentams paramą ir grįžtamąjį ryšį  
mokymosi metu

Gebu stebėti ir analizuoti mokymosi procesus bei  
atitinkamai koreguoti savo elgesį

**PATIRTINIO UGDYMO KARJERAI REZULTATŲ  
VERTINIMO IR NAUDOJIMO**

NEAKTUALU

REIKIA  
TOBULINTI

PAKANKAMA

STIPRI

BENDRASIS VERTINIMAS

DETALUSIS VERTINIMAS (GEBU ATLIKTI TOLIAU  
IŠDĖSTYTUS DALYKUS)

Gebu įvairiais būdais atlikti mokymosi rezultatų vertinimą,  
apibendrinti individualius ir bendrus rezultatus

Gebu panaudoti pasiektus rezultatus programai tobulinti

# Karjeros valdymo kompetencijų modelis

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<b>1 Savęs pažinimo kompetencijos</b>			
<p><b>1 1</b> Pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus</p>	<p>Suprasti savęs pažinimo reikšmę karjeros valdymui.</p> <p>Žinoti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt., bei suprasti jų sąsajas su karjera.</p> <p>Žinoti savęs pažinimo ir įvertinimo būdus ir priemones.</p> <p>Suprasti skirtumus tarp asmens savęs vertinimų ir kitų (išorinio) vertinimo.</p> <p>Suprasti, kodėl karjerai yra svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.</p> <p>Suprasti refleksijos naudą savęs pažinimui ir turėti reikalingų žinių refleksyvumui lavinti.</p>	<p>Gebėti parinkti tinkamus būdus ir priemones pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus.</p> <p>Gebėti įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt.</p> <p>Gebėti įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas puses.</p> <p>Gebėti eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įvertinti įgytą patirtį ir panaudoti ją karjerai.</p> <p>Gebėti savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių grįžtamuju ryšiu.</p>	<p>Siekti geriau pažinti save.</p> <p>Siekti ugdyti savo refleksyvumą.</p> <p>Drįsti rizikuoti, siekti atvirai tyrinėti save, gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų.</p> <p>Siekti vertinti save realiai ir teigiamai.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<p><b>1 2</b></p> <p>Pažinti asmens raidos įtaką karjerai</p>	<p>Žinoti apie fizinę, psichologinę ir socialinę asmenybės raidą bei jos sąsajas su karjera.</p> <p>Žinoti apie svarbius gyvenimo įvykius (tokius kaip šeimos sukūrimas, vaiko gimimas, darbo netekimas ir kt.) ir jų sukeltus vaidmenų pokyčius.</p> <p>Suprasti asmens raidos bei svarbių gyvenimo įvykių įtaką karjerai.</p>	<p>Gebėti įvardinti asmeninei karjerai svarbius savo raidos pokyčius bei gyvenimo įvykius.</p> <p>Gebėti stebėti ir apibūdinti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais, suprasti jų reikšmę karjeros planams.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.</p>	<p>Siekti vertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.</p> <p>Siekti atsizvelgti į svarbių gyvenimo įvykių įtaką asmeninei karjerai.</p>

**2 Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos**

<p><b>2 1</b></p> <p>Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją</p>	<p>Suprasti karjeros informacijos reikšmę karjeros valdymui.</p> <p>Žinoti įvairias, sistemingai karjeros galimybes tyrinėti leidžiančias karjeros informacijos formas, šaltinius, gavimo būdus sisteminimo schemas.</p> <p>Žinoti karjeros informacijos panaudojimo galimybes ir ribotumus.</p> <p>Žinoti karjeros informacijos kokybės vertinimo būdus bei kriterijus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros informaciją panaudoti asmeninei karjerai valdyti.</p> <p>Suprasti, kaip tobulinti karjeros galimybių tyrinėjimą.</p>	<p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos poreikį asmeninės karjeros valdymui.</p> <p>Gebėti pasirinkti ir naudoti įvairias karjeros informacijos šaltinius, formomis ir gavimo būdais.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos, jos šaltinių ir gavimo būdų naudą, privalumus ir trūkumus.</p> <p>Gebėti kurti ir naudoti socialinį tinklą karjeros galimybėms tyrinėti.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos kokybę.</p> <p>Gebėti naudoti karjeros informaciją asmeninei karjerai valdyti.</p>	<p>Siekti asmeninės karjeros valdymui naudoti aktualią ir kokybišką karjeros informaciją.</p> <p>Siekti nuolat vertinti ir tobulinti savo karjeros galimybių tyrinėjimo įgūdžius.</p>
--	--	--	---

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<p><b>2 2</b></p> <p>Tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas</p>	<p>Suprasti, kokią įtaką visuomenės poreikiai daro darbo rinkos ir profesijų pokyčiams.</p> <p>Žinoti pagrindines šiuolaikines pasaulio ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas ir suprasti, kokią įtaką jos daro dabarties ir ateities karjeros galimybėms.</p> <p>Žinoti pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrimo būdus bei priemones.</p>	<p>Gebėti tirti visuomenės poreikius ir jų pokyčius bei įvertinti jų įtaką asmeninei karjerai.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros galimybes prognozuojamų ekonominių, technologinių bei socialinių pokyčių kontekste.</p> <p>Gebėti nustatyti ekonominių, socialinių, technologinių raidos tendencijų įtaką asmeninei karjerai dabar ir ateityje.</p>	<p>Demonstruoti atvirumą pokyčiams pasaulyje ir teigiamai juos vertinti.</p> <p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgiant ne tik į asmeninius, bet ir į visuomenės poreikius.</p> <p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgiant į ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas.</p>
<p><b>2 3</b></p> <p>Tyrinėti užimtumo galimybes</p>	<p>Žinoti įvairias užimtumo formas (nuolatinis darbas, individuali veikla, darbas pagal autorines sutartis ir kt.).</p> <p>Žinoti reikalavimus savarankiškam verslui bei suprasti jo privalumus ir trūkumus.</p> <p>Žinoti pagrindines darbo rinkos tendencijas.</p> <p>Žinoti darbo rinkos keliamus reikalavimus darbuotojams (kompetencijoms, asmeninėms savybėms, patirčiai ir kt.).</p> <p>Žinoti ūkio sektorių, karjeros krypčių, organizacijų, darbo vietų, profesijų, pareigybių sampratą, struktūrą bei tyrimo būdus ir priemones.</p> <p>Suprasti, kaip tarpusavyje susijusi informacija apie profesijas, užimtumą ir mokymąsi.</p>	<p>Gebėti rinkti, interpretuoti, vertinti bei asmeninės karjeros tikslams panaudoti surinktą informaciją apie dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, profesijas, darbo vietas, pareigybes.</p> <p>Gebėti nustatyti reikalavimus darbuotojų kompetencijoms bei asmeninėms savybėms tam tikruose ūkio sektoriuose, karjeros kryptyse, profesijose, organizacijose, darbo vietose, pareigybėse.</p> <p>Gebėti įvertinti nuosavo verslo privalumus ir trūkumus lyginant su asmeniniais interesais bei vertybėmis.</p> <p>Gebėti pasinaudoti darbo rinkos informacija asmeninei karjerai valdyti.</p>	<p>Domisi užimtumo galimybėmis.</p> <p>Demonstruoti atvirumą įvairioms užimtumo formoms.</p> <p>Teigiamai vertinti savarankišką verslą.</p> <p>Siekti ugdyti kompetencijas, atsižvelgiant į darbo rinkos reikalavimus.</p> <p>Siekti vertinti, kaip keičiasi reikalavimai darbuotojams.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<p><b>2</b> <b>4</b></p> <p>Tyrinėti mokymosi galimybes</p>	<p>Suprasti, kas yra mokymasis visą gyvenimą ir kokia jo reikšmė karjerai.</p> <p>Žinoti mokymosi galimybių tyrinėjimo būdus ir priemones.</p> <p>Žinoti įvairius paramos mokymuisi šaltinius.</p> <p>Suprasti, kaip funkcionuoja formalus ir neformalus ugdymo sistema, kokias teises bei pareigas turi jos dalyviai.</p> <p>Suprasti, kaip įgyjamos (tobulinamos) kompetencijos susijusios su užimtumo galimybėmis.</p>	<p>Gebėti įvertinti įgyjamų kompetencijų naudą asmeninei karjerai.</p> <p>Gebėti rinkti, vertinti bei asmeninės karjeros tikslams panaudoti informaciją apie formalus ir neformalus mokymosi galimybes.</p> <p>Gebėti nustatyti tinkamas mokymosi galimybes, bei susikurti mokymosi strategiją, atsižvelgiant į savo karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti surasti sau tinkamus paramos mokymuisi šaltinius.</p>	<p>Teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes.</p> <p>Siekti nuolat ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas.</p>
<p><b>3 Karjeros planavimo kompetencijos</b></p>			
<p><b>3</b> <b>1</b></p> <p>Kurti karjeros viziją</p>	<p>Žinoti, kas yra karjeros vizija ir suprasti jos ryšį su karjeros tikslais, karjeros sėkme.</p> <p>Žinoti karjeros vizijos kūrimo ir koregavimo principus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros vizija susijusi su asmens interesais, vertybėmis, gabumais, kompetencijomis ir kitais karjerai svarbiais asmenybės ypatumais.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros vizija susijusi su gyvenimo vizija bei kitų gyvenimo sričių (šeimos, laisvalaikio) tikslais.</p> <p>Žinoti, į kuriuos išorinės aplinkos aspektus reikia atsižvelgti, kuriant karjeros viziją bei suprasti aplinkos pokyčių įtaką vizijai koreguoti.</p>	<p>Gebėti apibrėžti asmeninės karjeros viziją.</p> <p>Gebėti susieti karjeros viziją su asmens interesais, vertybėmis, gabumais, kompetencijomis, gyvenimo vizija, kitų gyvenimo sričių tikslais.</p> <p>Gebėti analizuoti aplinką (grėsmes ir galimybes) bei save (stipriąsias ir silpnąsias puses) ir, kuriant asmeninės karjeros viziją, integruoti šios analizės rezultatus.</p> <p>Gebėti susieti karjeros viziją ir su tolimesniais karjeros valdymo etapais (karjeros sprendimais, tikslais, planais ir kt.).</p> <p>Gebėti keisti karjeros viziją, atsižvelgiant į asmens ir aplinkos pokyčius.</p>	<p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgiant į savo karjeros viziją.</p> <p>Kuriant karjeros viziją, siekti integruoti visus svarbius asmenybės bei aplinkos veiksnius.</p> <p>Demonstruoti atvirumą įvairioms karjeros galimybėms.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<p><b>3</b> <b>2</b></p> <p>Priimti karjeros sprendimus</p>	<p>Žinoti, kas yra karjeros sprendimai, jų priėmimo modelius, procesą bei kriterijus.</p> <p>Žinoti, kokie sprendimus priimančiojo asmens bei išorinės aplinkos veiksniai daro įtaką karjeros sprendimų kokybei.</p> <p>Suprasti, kokią įtaką priimamiems karjeros sprendimams daro išankstinės nuostatos ir stereotipai.</p> <p>Žinoti sunkumus, kylančius priimant karjeros sprendimus, bei būdus jiems įveikti.</p> <p>Žinoti būdus karjeros sprendimų kokybei gerinti.</p>	<p>Gebėti parinkti situacijai tinkamą karjeros sprendimų priėmimo modelį.</p> <p>Gebėti apibrėžti sprendimo priėmimo kriterijus bei juos taikyti priimant karjeros sprendimus.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros sprendimų kokybę turinčių įtaką asmens bei išorinės aplinkos veiksnių poveikį, priimant karjeros sprendimus.</p> <p>Gebėti numatyti potencialias galimų karjeros sprendimų pasekmes.</p> <p>Gebėti identifikuoti bei savarankiškai įveikti sunkumus, kylančius priimant karjeros sprendimus, ar susirasti reikalingą pagalbą jiems įveikti.</p> <p>Gebėti valdyti karjeros sprendimų priėmimo procesą bei laiku priimti tinkamus sprendimus.</p>	<p>Siekti laiku priimti pagrįstus karjeros sprendimus.</p> <p>Siekti tobulinti gebėjimus priimti karjeros sprendimus.</p> <p>Siekti nustatyti ir įvertinti savo karjeros sprendimų priėmimo kokybę turinčius įtaką asmens bei išorinės aplinkos veiksnius.</p>
<p><b>3</b> <b>3</b></p> <p>Sudaryti karjeros planą</p>	<p>Žinoti karjeros plano struktūrą, sudarymo etapus, turinį.</p> <p>Žinoti karjeros tikslų apibrėžimo kriterijus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros planas siejasi su asmens tikslingu bei kryptingu karjeros vizijos realizavimu.</p> <p>Suprasti, kokią įtaką karjeros planavimui turi asmens ir aplinkos pokyčiai.</p>	<p>Gebėti susieti karjeros planą su asmeninės karjeros vizija.</p> <p>Gebėti apibrėžti ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti sudaryti planą karjeros tikslams pasiekti (plane numatyti uždavinius, veiklas ir jų tarpusavio sąsajas, veiklų trukmę, išteklius ir kt. svarbius komponentus).</p> <p>Gebėti koreguoti karjeros tikslus, planus, atsižvelgiant į asmens ir aplinkos pokyčius.</p>	<p>Siekti planuoti karjerą.</p> <p>Vertinti, kaip karjeros planas padeda siekti karjeros vizijos ir tikslų.</p> <p>Siekti integruoti asmens ir aplinkos pokyčius į karjeros planą.</p>



**KOMPE-  
TENCIJA**

**ŽINIOS IR SUPRATIMAS**

**GEBĖJIMAI**

**NUOSTATOS**

**4 Karjeros įgyvendinimo kompetencijos**

**4 1**  
Valdyti as-  
meninius  
finansus

Suprasti, kaip asmens fi-  
nansinė situacija susijusi su  
karjeros sprendimais ir gali-  
mybėmis.

Žinoti asmeninių finansų  
valdymo priemonės, būdus.

Žinoti apie taupymo bei in-  
vestavimo būdus.

Gebėti apibrėžti asmeni-  
nius finansinius tikslus,  
kurti planus jiems reali-  
zuoti, bei integruoti juos į  
karjeros planą.

Gebėti sudaryti pajamų ir  
išlaidų biudžetą bei nau-  
dotis juo kaip efektyvia  
asmeninių finansų valdy-  
mo priemone.

Gebėti parinkti sau tin-  
kančius taupymo būdus.  
Savarankiškai arba su  
išorės pagalba gebėti  
įvertinti savo investavimo  
galimybes bei pasirinkti  
investavimo būdus.

Kelti asmeni-  
nius finansi-  
nius tikslus.

Teigiamai ver-  
tinti taupymo  
bei investavi-  
mo galimybes.

Vesti pajamų  
ir išlaidų aps-  
kaitą.

Siekti priimti  
racionalius su  
finansinėmis  
išlaidomis susi-  
jusius sprendi-  
mus.

**4 2**  
Valdyti  
mokymosi  
procesą

Žinoti, kokie yra sudėtiniai mo-  
kymo proceso elementai, kaip  
nustatyti mokymosi poreikius  
ir kryptingai tobulinti savo  
žinias, gebėjimus, įgūdžius.

Žinoti efektyvų mokymąsi są-  
lygojančius veiksnius (tokius  
kaip mokymosi proceso or-  
ganizavimas, mokymosi tikslų  
ir uždavinių apibrėžimas,  
mokymosi turinys; mokymosi  
stilių, formų, metodų ir prie-  
monių pasirinkimas; moky-  
mosi rezultatų įvertinimas).

Žinoti mokymosi planų suda-  
rymo principus.

Žinoti pagrindinius moky-  
mosi barjerus ir strategijas,  
padedančias juos įveikti.

Žinoti būdus bei procedūras  
mokymosi efektyvumui įvertinti.

Suprasti, kokią įtaką moky-  
masis daro karjeros sėkmei.

Gebėti įvertinti asmeninį  
mokymosi poreikį, ilgalai-  
kius ir trumpalaikius moky-  
mosi tikslus bei šiuos tikslus  
susieti su karjeros tikslais.

Gebėti sudaryti mokymosi  
planą ir savarankiškai orga-  
nizuoti mokymosi procesą.

Gebėti įvertinti, kaip mo-  
kymosi turinys atitinka  
mokymosi tikslus.

Gebėti pasirinkti tinka-  
mas mokymosi formas,  
metodus bei priemones.

Gebėti įsivertinti mo-  
kymosi stilių ir, taikyti  
skirtingus stilius, atsižvel-  
giant į mokymosi tikslus.


Gebėti nustatyti moky-  
mosi barjerus ir pasirinkti  
strategijas jiems įveikti.

Gebėti įsivertinti mokymosi  
metu įgytas kompetencijas.

Siekti nuolat  
mokytis, tobu-  
lėti.

Siekti vertinti,  
ar įgytos  
kompetencijos  
padeda sė-  
kmingai veikti  
besikeičiančio-  
je aplinkoje ir  
įgyvendinti kar-  
jeros tikslus.

Siekti priiimti  
atsakomybę  
už mokymosi  
tikslus bei re-  
zultatus.

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
 <p>Valdyti darbo paieškos procesą</p>	<p>Žinoti darbo paieškos proceso etapus, darbo paieškos strategijas, būdus, jų privalumus bei trūkumus.</p> <p>Suprasti, kaip susidaryti darbo paieškos strategiją ir kaip valdyti savo darbo paiešką.</p> <p>Žinoti savęs pristatymo priemonių (CV, motyvacijos laišakai, rekomendacijos ir kt.) parengimo taisykles.</p> <p>Žinoti efektyvaus savęs pristatymo būdus pokalbyje dėl darbo.</p> <p>Žinoti derybų strategijas ir taktikas, taikomas derybose dėl darbo.</p> <p>Suprasti įsidarbinimo galimybių sąsajas su individualiais karjeros tikslais, turimomis kompetencijomis, motyvacija, situacija darbo rinkoje.</p> <p>Suprasti atsparumo nesėkmėms svarbą darbo paieškos procese.</p>	<p>Gebėti įvardinti individualius karjeros tikslus, turimas kompetencijas, motyvaciją bei situaciją darbo rinkoje atitinkančias įsidarbinimo galimybes.</p> <p>Gebėti nusistatyti darbo paieškos tikslus ir pasirengti darbo paieškos strategiją.</p> <p>Gebėti naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.</p> <p>Gebėti gauti darbo kolegų, draugų, šeimos narių ir kt. pažįstamų pagalbą, ieškant darbo.</p> <p>Gebėti parengti ir naudoti savęs pristatymo priemones (CV, motyvacinius laiškus, rekomendacijas ir kt.).</p> <p>Gebėti pasirengti ir efektyviai pristatyti save pokalbyje dėl darbo.</p> <p>Gebėti pasirengti deryboms dėl darbo bei taikyti skirtingas derybų strategijas ir taktikas dalyvaujant derybose dėl darbo.</p> <p>Gebėti įvertinti ir pasirinkti sau tinkamą darbo pasiūlymą.</p>	<p>Siekti nustatyti sau tinkamas įsidarbinimo galimybes.</p> <p>Siekti vertinti savo darbo paieškos proceso efektyvumą ir tobulinti šį procesą.</p> <p>Siekti vertinti ir tobulinti darbo paieškos gebėjimus.</p> <p>Darbo paieškoje siekti naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis bei būdais.</p> <p>Darbo paiešką vertinti kaip tikslingą, pastangų, laiko bei kompetencijų reikalaujančią veiklą.</p> <p>Siekti pasimokyti iš nesėkmių, ieškant darbo.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
 <p>Įsitvirtinti darbe</p>	<p>Žinoti darbuotojo adaptacijos naujame darbe etapus ir lygius.</p> <p>Žinoti būdus ir kriterijus sėkmingai įsitvirtinti darbe.</p> <p>Suprasti, kad įsitvirtinimas naujame darbe yra tęstinis procesas.</p> <p>Suprasti, kaip sėkmingai adaptacijai darbe galima panaudoti bendrąsias kompetencijas, tokias kaip veiklos ir laiko planavimas, efektyvus savęs pristatymas, konstruktyvus bendravimas ir kt..</p>	<p>Gebėti apibrėžti veiklos ir profesinio tobulėjimo tikslus bandomajam laikotarpiui.</p> <p>Gebėti planuoti veiklą, laiką ir kitus išteklius taip, kad įgyvendintų išsikeltus tikslus.</p> <p>Gebėti efektyviai pristatyti save, savo idėjas, siūlymus, nuomonę (vadovui, darbo grupei).</p> <p>Gebėti užmegzti ir palaikyti kontaktus darbo vietoje, kurti socialinį tinklą.</p> <p>Gebėti konstruktyviai spręsti nesutarimus ir konfliktus, kylančius darbe.</p> <p>Gebėti valdyti ir (arba) konstruktyviai reikšti emocijas nemaloniuose, įtemptose darbo situacijose (pvz., kilus konfliktui).</p> <p>Gebėti išsiaiškinti ir susikurti karjeros galimybes darbo vietoje.</p>	<p>Prisiimti atsakomybę už įsitvirtinimą darbe.</p> <p>Siekti nuolat mokytis ir tobulėti, klausiant grįžtamojo ryšio (iš kolegų, vadovo), analizuojant savo veiklą.</p> <p>Siekti plėtoti santykius naujame darbe.</p> <p>Demonstruoti atkaklumą ir atsparumą nesėkmėms, įsitvirtinant įvairiose veiklos ir bendravimo situacijose naujoje darbo vietoje.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
 <p>Valdyti karjeros pokyčius</p>	<p>Žinoti, kas yra karjeros pokyčiai ir suprasti, kad jie yra neatsiejama karjeros dalis.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių galimybę rodančius veiksnius ir situacijas, suprasti jų reikšmę.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių etapus ir su jais susijusius sunkumus.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių įveikimo strategijas.</p> <p>Suprasti karjeros pokyčių planavimo ir įgyvendinimo procesą.</p> <p>Žinoti karjeros (profesijos, darbo, studijų ir kt.) pokyčių rizikos veiksnius ir būdus, kaip juos sumažinti, įveikti.</p> <p>Žinoti paramos šaltinius karjeros pokyčių laikotarpiu ir būdus, kaip jais pasinaudoti.</p>	<p>Gebėti identifikuoti veiksnius bei situacijas, rodančius galimybę keisti asmeninę karjerą.</p> <p>Gebėti pasirinkti karjeros pokyčių kryptį, pakeisti karjeros viziją, numatyti naujus karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti įvertinti asmeninę karjeros pokyčių motyvaciją.</p> <p>Gebėti įvertinti iš vienos veiklos į kitą perkeliamas kompetencijas, bei nusistatyti, kokių kompetencijų trūksta naujai veiklai.</p> <p>Gebėti parengti planą karjeros pokyčiams realizuoti.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros pokyčių riziką, identifikuoti ir įveikti skirtinguose karjeros keitimo etapuose kylančius sunkumus.</p> <p>Gebėti taikyti strategijas karjeros pokyčiams įveikti.</p> <p>Gebėti pasinaudoti karjeros pokyčiams reikalinga parama, efektyviai valdyti pokyčių metu kylantį stresą.</p>	<p>Teigiamai vertinti karjeros pokyčių galimybę.</p> <p>Demonstruoti atvirumą veiksniams, kurie rodo galimus karjeros pokyčius, siekti juos suprasti.</p> <p>Siekti prisiimti asmeninę atsakomybę už su karjeros pokyčiais susijusius sprendimus, proceso valdymą, pokyčių sėkmę.</p> <p>Siekti įvertinti pokyčių riziką, priimti apgalvotus sprendimus.</p> <p>Demonstruoti ryžtą bei atkaklumą, įveikiant pokyčių keliamus sunkumus.</p>

KOMPE- TENCIJA	ŽINIOS IR SUPRATIMAS	GEBĖJIMAI	NUOSTATOS
<p><b>4 6</b> Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis</p>	<p>Žinoti skirtingas gyvenimo sritis (karjera, laisvalaikis, šeima ir kt.), asmens vaidmenis jose (vyras, žmona, tėvas, mama, sūnus, dukra; darbuotojas, vadovas, kolega, draugas, bendruomenės narys ir kt.) ir suprasti su vaidmenimis susijusias atsakomybes.</p> <p>Suprasti, kas yra gyvenimo stilius ir kaip jis yra susijęs su skirtingų gyvenimo sričių (karjeros, laisvalaikio, šeimos ir kt.) bei vaidmenų derinimu.</p> <p>Suprasti, kiek pastangų, laiko, bei finansinių išteklių gali prireikti tinkamai atlikti skirtingus vaidmenis.</p> <p>Suprasti, kad svarbu suderinti įvairias gyvenimo sritis (vaidmenis) ir žinoti būdus, kaip tai padaryti.</p>	<p>Gebėti apibrėžti sau svarbias savo gyvenimo sritis ir vaidmenis.</p> <p>Gebėti apibūdinti savo gyvenimo stilių ir numatyti savo gyvenimo prioritetus, viziją, misiją, tikslus.</p> <p>Gebėti įvardinti karjeros reikšmę, atsižvelgiant į jos ryšį su kitomis gyvenimo sritimis, tokiomis kaip šeima, laisvalaikis.</p> <p>Gebėti planuoti, organizuoti savo veiklas, laiką, išteklius taip, kad išlaikytų balansą tarp įvairių sau svarbių gyvenimo sričių ir vaidmenų.</p>	<p>Siekti nusistatyti gyvenimo prioritetus, įvardinti karjeros reikšmę, santykyje su kitomis gyvenimo sritimis.</p> <p>Siekti apibrėžti sau svarbius gyvenimo vaidmenis bei nustatyti jų prioritetus.</p> <p>Siekti darnos tarp įvairių gyvenimo sričių ir vaidmenų.</p>

## „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalykui naudingų priemonių sąrašas

Organizuojant „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos“ dalyko seminarus naudinga turėti žemiau pateikiamas papildomas priemones. Šis sąrašas nėra absoliutus, jis greičiau rekomenduotinas. Savaime suprantama, priemonės priklauso nuo jūsų pasirinkamų užduočių: jei renkatės daugiau patirtinių, ypač su virvių naudojimu susijusių užduočių, jums reikės dar ne vienos papildomos priemonės. Toliau išvardijamos priemonės, kurių prireikia dažniau.

- 1 Priemonės patirtinėms užduotims:
  - a Skalbinių virvelės (10 m) – 6 vnt. (skirtingų spalvų);
  - b 6–8 mm storio ir bent 10–15 m ilgio virvės – 8 vnt.;
  - c Metaliniai karabinai – 2 vnt.;
  - d 10–12 mm storio ir 25–30 m ilgio pintos virvės – 2 vnt.;
  - e Didelis tentas (bent 4x5 m) – 2 vnt.;
  - f Lauko teniso kamuoliukai – 4 vnt.;
  - g Gimnastikos lankas – 2 vnt.;
  - h Varpelis (tinka toks, kokį naudoja žvejai) – 1 vnt.;
  - i Raiščiai akims (geriausiai tinka medvilnės ar flanelės audinio juostos) arba medvilninės skarelės – 20 vnt.;

**j** Pirmosios pagalbos vaistinė.

**2** Priemonės patirtiniam žygiui:

**a** Konkrečios vietovės žemėlapiai – bent 2 vnt.;

**b** 6–10 l talpos katiliukai arba metaliniai kibirėliai – 2 vnt.;

**c** Kokybiškas kirvis ir nedidelis (geriau sudedamas) pjūkliukas – 1 vnt.;

**d** Kompasai – 2 vnt.

**3** Kanceliarinės priemonės:

**a** Plakatinis popierius (*flipchart*) – bent 5 sąsiuviniai;

**b** Kreidelės (geriausiai tinka sausa arba aliejinė tempera) – 2–3 didelės dėžutės;

**c** Flomasteriai arba kokybiški spalvoti pieštukai – 5–6 dėžutės;

**d** Paprasti pieštukai arba patikimi rašikliai – dvigubai tiek, kiek dalyvauja studentų;

**e** Popierinė lipni juosta (tinka tokia, kokią naudoja dažytojai) – 6 ritinukai;

**f** Rašomasis A4 formato popierius – 4 pakai;

**g** Lipnūs lapeliai (*Post-it*) – bent 10 pakelių;

**h** Žirkklės – bent 5 vnt.;

**i** Drožtukai pieštukams – bent 5 vnt.;

**j** Vyniojamasis popierius arba seni ir pigūs tapetai – 2–3 ritiniai.

**4** Kitos priemonės:

**a** Nedidelis nešiojamasis CD grotuvas;

**b** Fotoaparatas su filmavimo funkcija;

**c** Metodinės knygos „Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos knyga studentui“ – kiekvienam studentui po vieną.

# Studentų atrankos anketa

Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija

2011 m. spalio–2012 m. vasaris

## DALYVIO ANKETA

VARDAS

PAVARDĖ

Fakultetas

Specialybė

Kursas

Adresas

Telefonas

El. paštas

Kodėl norėtumėte dalyvauti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“?

Kokie karjeros valdymo klausimai ar temos Jums yra aktualiausi?

Ko norite išmokti „Asmeninės karjeros valdymo patirtinėje studijoje“?

Kaip panaudosite įgytas žinias?



Kaip galėtumėte apibūdinti save?

Su kokiomis karjeros problemomis esate susidūręs ar susiduriate?

Ką Jums reiškia karjera?

Jūsų pasiūlymai / lūkesčiai

Sutinku dalyvauti visuose seminaruose. Suprantu, jog mano nedalyvavimas dėl rimtos priežasties užkerta kelią mokytis kitiems, kurie norėjo, tačiau nepateko į šiuos mokymus dėl riboto dalyvių skaičiaus; taip pat suprantu, kad mano nedalyvavimas veikia visos grupės darbą ir motyvaciją.

Parašas \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

## Literatūra, naudota kuriant „Asmeninės karjeros valdymo patirtinę studiją“

Šiame skyrelyje pateikiame literatūrą, kuri naudota kuriant dalyką „Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija“. Šiuose šaltiniuose daug plačiau ir išsamiau aprašomi atskiri teoriniai, metodiniai ir praktiniai dalyko organizavimo aspektai.

1. **Adler R., Resenfeld L., Towne N.** *Interplay: the Process of Interpersonal Communication*. CBS, 1986.
2. **Beard C., Wilson J. P.** *Experiential learning: a best practice handbook for educators and trainers*. Kogan page, 2006.
3. **Boal A.** *Games for actors, and non-actors*. Routledge, 2002.
4. **Brockbank A., Mc Gill I.** *Facilitating reflective learning in higher education*. SRHE and Open University Press, 2007.
5. **Cain J.** *Teamwork and Teamplay: A Guide to Cooperative, Challenge, and Adventure Activities That Build Confidence, Cooperation, Teamwork, Creativity, Trust, Decision Making, conflict*. Kendall Hunt Pub Co., 2010.
6. **Chaube S. P., Chaube A.** *Foundations of education*. Vikas publishing house, 2008.
7. **Covey S.** *The 7 habits of highly effective people*, 1990.
8. **Čepienė A.** *Bendrujų kompetencijų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniame rengime*. Daktaro disertacija, VDU, 2010.
9. **Deltuva A.** *Grupės proceso poveikis asmenybei*: [http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/\\_kp\\_publicacijos/Grupes\\_proceso\\_poveikis\\_asmenybei.pdf](http://www.kitokieprojektai.net/fimg/file/_kp_publicacijos/Grupes_proceso_poveikis_asmenybei.pdf).

10. **De Silva P.** *An introduction to Buddhist psychology*. Palgrave Macmillan, 2005.
11. **Dewey J.** *Experience and Education*. Touchstone New York, copyright by Kappa Delta Pi, 1997.
12. **Freire P.** *Engiamųjų pedagogika*. Tyto Alba, 2000.
13. **Garrison C., Ehringhaus M.** *Formative and Summative Assessments in the Classroom*: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/>.
14. **Gurova T.** *Patyriminio ugdymo metodo veiksmingumas dirbant su socialiai pažeidžiamais jaunais žmonėmis*. Magistro darbas, VU, 2010.
15. **Greenberg L. R., Rice L. N., Elliott R.** *Facilitating Emotional Change: The Moment-by-Moment Process*. Guilford Press, 1996.
16. **Hovelynck J.** *Moving active learning forward*. Keynote presentation. 30th annual AEE Conference, Saint Paul, Minnesota, November 2002, in: *The Journal of Experiential Education*. 2003; 26(1): 1-7.
17. **Hurt W.** *The Art of Living: Vipassana Meditation*. Harper Collins publisher New York, 1987.
18. **Kepalaitė A.** *Grupės ir grupiniai procesai*. VDU, Kaunas, 2008.
19. **Knapp C. E., Smith T. E.** *Exploring the power of solo silence and solitude*. AEE, 2005.
20. **Kolb D. A.** *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall Inc., 1983.
21. **Kolb D. A. and Fry R.** *Toward an applied theory of experiential learning*, in: C. Cooper (ed.). *Theories of Group Process*, London: John Wiley, 1975.
22. **Luckner J. L., Nadler R. S.** *Processing the experience*. Dubuque, 1997.
23. **Neuman J.** *Education and learning through outdoor activities*, IYNF, 2004.
24. **Mewaldt A., Gailius Ž.** *Praktinis vadovas jaunimo lyderiams*. Vilnius, 1997.
25. **Moon J.** *A Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice*. Routledge, 2004.
26. **Reynolds M., Vince R.** *Handbook of Experiential Learning and Management Education*. Oxford University Press, 2008.

27. **Rogers C. R.** *Freedom to learn: a view of what education might become.* Ohio: Columbus, 1969.
28. **Simpson S.** *The Leader Who Is Hardly Known.* Wood N Barnes, North Willow Oklahoma, 2008.
29. **Spencer S. M.** *Competence at Work.* Hoboken NJ: John Wiley&Sons, Inc., 1993.
30. *The Philosophy and Theory of Experiential Education: An Introduction:* [http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia\\_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf](http://www.viaexperientia.net/uploads/Via-Experientia_Introduction-to-the-Philosophy-and-Theory-of-Experiential-Education1.pdf).
31. *Role of experiential learning trainer/facilitator:* <http://www.viaexperientia.net/uploads/Roles-of-EL-trainer.pdf>.
32. **Yalom I. D.** *The theory and practice of group psychotherapy.* N. Y.: Basic books, 1970.





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