

9-12
klasei



Mokytojo knyga

UGDYMAS

KARJERAI

Ugdymas karjerai

Mokytojo knyga

9-12
klasei

Leidėjas

Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras

Rengėjas

UAB „Biznio mašinų kompanija“

Mokslinė vadovė

Vilija Stanišauskienė

Dizainas ir maketavimas

Kostas Klimavičius

Turinio autorės

Vilija Stanišauskienė, Aldona Augustinienė, Giedrė Valaitienė

Ilustracijos ir piešiniai

Vasarė Krugždaitė, Gražvydas Zujus

Kalbos redaktorės

Indrė Arbačiauskienė, Saulė Markevičiūtė

Recenzentai

Daiva Penkauskienė, Zigmas Kairaitis

Leidiny s parengtas įgyvendinant Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro projektą Nr. 09.4.1-ESFA-V-735-02-0001 „Kokybiškų karjeros paslaugų teikimas realioje ir virtualioje aplinkoje“. Projektas finansuojamas Europos Sąjungos fondo lėšomis.



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos integralios bibliotekų informacinės sistemos (LIBIS) portale <https://ibiblioteka.lt/>.

ISBN 978-9955-899-24-2

Antrasis pataisytas ir papildytas leidimas

© Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras, 2023

Elektroninė leidinio versija prieinama svetainėje www.mukis.lt.

Leidinio turinį cituoti ar kitaip naudoti galima tik nurodant jo leidėją, autorius ir šaltinį.

Turinys

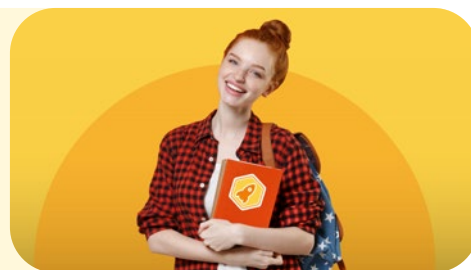
Ivadas

Mokytojo knygos paskirtis	4
9–12 klasės mokinių ugdymas karjerai	5
Karjeros kompetencijų struktūra	5
Amžiaus tarpsnio psichologiniai, edukaciniai ypatumai ..	11
Ugdymo karjerai 9–12 klasėje didaktiniai principai	13
Mokytojo knygos struktūra	16
Mokinio pažangos ir pasiekimų vertinimas	17



Savęs pažinimas

Asmenybė ir karjera	18
Gyvenimo vaidmenys planuojant ir įgyvendinant karjerą	27



Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros informacijos analizė ir taikymas	34
Mokymosi visą gyvenimą galimybės	43
Karjeros galimybės kintančiame darbo pasaulyje	50



Karjeros planavimas

Gyvenimo ir karjeros tikslų dermė	58
Karjeros sprendimų priėmimas ir vertinimas	65
Karjeros plano kūrimas ir atnaujinimas	75



Karjeros įgyvendinimas

Bendrosios kompetencijos karjeros sėkmei	82
Perėjimas į naują karjeros aplinką	88
Efektyvus prisistatymas	95



Literatūra	101
Skaitmeninis Karjeros vadovas	103

Įvadas



Mokytojo knygos paskirtis

Šiame metodiniame leidinyje pateikiamas visuminis ir nuoseklus požiūris į mokinių ugdymą karjerai. Mokytojo knygos paskirtis – padėti planuoti, organizuoti, diferencijuoti ir individualizuoti 9–12 klasės mokinių ugdymo karjerai procesą, dirbant su mokinio knyga ir užduočių paketais, bei teikti ugdymo procesui reikalingą papildomą medžiagą.

9–12 klasės mokinių ugdymo karjerai mokomasis ir metodinis turinys sukurtas ir atnaujintas, remiantis:

- Ugdymo karjerai programa (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtinta 2014 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-72),
- Pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų aprašu (patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gruodžio 21 d. įsakymu Nr. V-1309),
- Bendrojo ugdymo dalykų vadovėlių ir mokymo priemonių atitikties teisės aktams įvertinimo ir aprūpinimo jais tvarkos aprašu (patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. V-755, galiojanti suvestinė redakcija 2022-05-26),
- Ugdymo karjerai paslaugų virtualios aplinkos koncepcija (2021) ir kitais susijusiais dokumentais.

Taip pat atsižvelgta į naujausius mokslinius ir metodinius šaltinius, Europos Komisijos švietimo ir mokymo stebėsenos išvadas ir rekomendacijas. 9–12 klasės mokiniams skirtas ugdymo karjerai turinys atliepia šio amžiaus tarpsnio mokinių ugdymo karjerai poreikius ir ugdymo(si) specifiką. Laikomasi šių turinio formavimo principų: kokybės, dalykinio tikslumo ir teisingumo; atitikimo mokinių amžiaus tarpsnio pažinimo ypatumams; ugdymo tikslų suderinamumo; pristatomų sąvokų, teorijų, interpretacijų šiuolaikiškumo; grįžtamojo ryšio ir pritaikomumo; galimybės motyvuoti ir sudominti besimokančiuosius; galimybės naudoti įvairiuose mokymosi kontekstuose ir su skirtingais besimokančiais.

Šiuolaikinių informacinių komunikacinių technologijų (IKT) galimybės leidžia karjeros paslaugas ir priemones perkelti į virtualią erdvę ir padaryti jų turinį prieinamą, patrauklų įvairioms tikslinėms grupėms. Faktas, kad vis didesnė gyventojų dalis, ypač – mokiniai ir jaunimas, IKT integruoja į savo kasdienę veiklą (Bimrose ir kt., 2015), skatina daugiau dėmesio skirti šiuolaikiško suskaitmeninto ugdymo karjerai mokomojo ir metodinio turinio kūrimui. IKT, atliepiančios ugdymo karjerai principus (prieinamumą, nešališkumą, individualizavimą), sukuria galimybę teikti paslaugas socialiai pažeidžiamoms, turinčioms specialiųjų ugdymosi poreikių visuomenės grupėms ir užtikrinti vienodą paslaugos kokybę tiek didmiesčių, tiek nutolusių regionų gyventojams, t. y. įgalina atsirasti progresyvesnę visuomenės įtrauktį (Keele, Swann, Davie-Smythe, 2020).

9–12 klasės mokinių ugdymas karjerai

Šioje knygoje pristatomi 9–12 klasės mokinių ugdymo karjerai principai, supažindinama su *Ugdymo karjerai programa* (2014), aptariamas ugdymo karjerai mokomasis ir metodinis turinys.

Ugdymo karjerai programos daro teigiamą įtaką mokinių pasiruošimui siekti karjeros galimybių (Dodd, Hanson, Hooley, 2021; Mann, Denis, Percy, 2020). Ši teigiama įtaka yra mokinių pasirengimas įveikti raidos iššūkius paauglystėje ir pereinant į jauno suaugusiojo amžiaus tarpsnį. Svarbu ir tai, kad ugdytojams atsiranda daug palankių progų įkvėpti mokinius toliau mokytis, ugdyti jų gebėjimus priimti pagrįstus sprendimus, pakankamai suprasti apie veiklos kryptį ir formų įvairovę, kad žinotų, kokių įgūdžių jiems reikia kuriant karjerą. Tai svarbu mokinių socialiniam judumui, nes ugdymas karjerai padeda mokiniams pastebėti naujai atsirandančias netradicinio pasirinkimo profesijas, apie kurias jie galbūt nesvarstė (Hopfenbeck ir kt., 2023).

Karjeros kompetencijų struktūra

Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma (*Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas* (Žin., 2011, Nr. 38-1804).

Karjeros kompetencijos – žinios, gebėjimai ir vertybinės nuostatos, kurių reikia sąmoningai ir sėkmingai kurti ir valdyti savo karjerą, t. y. visą gyvenimą trunkančių asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seką. Karjeros kompetencijos yra bendrosios asmeninės kompetencijos dalis, glaudžiai susijusi su kitomis bendrosiomis ir dalykinėmis kompetencijomis (*Ugdymo karjerai programa*, 2014).

Ugdymas karjerai apima keturias ugdymo sritis: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo (žr. 1 pav.).

A. Savęs pažinimas

- A1. Savęs pažinimas ir priėmimas
- A2. Socialinės aplinkos, socialinių vaidmenų ir jų poveikio asmeninei karjerai pažinimas

B. Karjeros galimybių pažinimas

- B1. Karjeros informacijos paieška ir veiksmingas naudojimas
- B2. Mokymosi visą gyvenimą galimybių pažinimas
- B3. Darbo pasaulio galimybių, įvairovės ir kaitos pažinimas

C. Karjeros planavimas

- C1. Gyvenimo ir karjeros tikslų kėlimas
- C2. Su karjera susijusių sprendimų priėmimas
- C3. Karjeros plano sudarymas ir atnaujinimas

D. Karjeros įgyvendinimas

- D1. Karjerai svarbiausių bendrųjų kompetencijų taikymas ir plėtojimas
- D2. Sėkmingas perėjimas į kitą karjeros aplinką ir įsitvirtinimas joje
- D3. Efektyvi darbo, praktikos paieška ar verslo kūrimas

1 pav. Karjeros kompetencijų sritys ir turinys

Detaliai aprašant kiekvieną kompetencijų sritį, svarbu pastebėti, kad visos karjeros kompetencijos yra sistemiškai susijusios: pavyzdžiui, be savęs pažinimo ir priėmimo kompetencijos (A1) negalimos su karjera susijusių sprendimų priėmimo (C1), karjeros plano sudarymo ir atnaujinimo (C3) kompetencijos. Karjeros informacijos paieškos ir veiksmingo naudojimo (B1) kompetencija svarbi ugdant efektyvios darbo, praktikos paieškos ar verslo kūrimo (D3) kompetenciją.

Kiekvieną karjeros kompetenciją nusako tam tikros žinios ir supratimas, gebėjimai ir nuostatos, kurie atitinkamai plečiasi ir (arba) gilėja, pereinant iš vieno ugdymo lygmens į kitą didėjimo tvarka, nuo siauresnių ir paprastesnių iki sudėtingesnių ir susiliejančių elementų. Todėl aprašant karjeros kompetencijas, toliau bus aptariami jų nusakantys elementai (žinios ir supratimas, gebėjimai, vertybinės nuostatos) ir jų ugdymo galimybės.

Savęs pažinimo (A) srityje – dvi kompetencijos: A1 – Savęs pažinimas ir priėmimas ir A2 – Socialinės aplinkos, socialinių vaidmenų ir jų poveikio asmeninei karjerai pažinimas.

A1. Savęs pažinimo ir priėmimo kompetencijos esmė – pažinti savo asmenybės ypatumus (savybes, vertybes, gabumus, polinkius, interesus, kompetencijas), savo asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera; būti savimi, priimti save, vertinti ir kūrybingai realizuoti save.

Kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas, kaip asmenybės savybės, vertybės, gabumai, polinkiai, interesai ir kompetencijos paveikia karjeros sprendimus ir trajektorijas. Itin svarbūs gebėjimai taikyti objektyvaus įsivertinimo priemones, technikas, įrankius, įvardyti ir pavyzdžiais pagrįsti savo asmenybės stipriąsias ir tobulintinas puses, numatyti tobulėjimo gaires, integruoti įvairius savęs pažinimo aspektus, sudarant ir atnaujinant karjeros planą. Ugdant savęs pažinimo ir priėmimo kompetenciją, skatinama pažinti ir tyrinėti save, savo kaitą, priimti save, vertinti save realiai ir teigiamai, drįsti rizikuoti ir realizuoti save.

9–12 klasės mokiniai pažįsta ir priima savo asmenybės ypatumus (savybes, vertybes, gabumus, interesus, kompetencijas), savo asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera.

A2. Socialinės aplinkos, socialinių vaidmenų ir jų poveikio asmeninei karjerai pažinimo kompetencijos esmė – pažinti ir sąmoningai vertinti socialinės aplinkos įtaką, esamus ir numatomus savo socialinius vaidmenis planuojant ir įgyvendinant karjerą.

Šios kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas apie socialinių ryšių įvairovę bei dinamiką, socialinės aplinkos įtaką karjerai, bendradarbiavimo svarbą mokymosi ir darbinės veiklos sėkmei, skirtingais žmogaus gyvenimo etapais išryškėjančių socialinių vaidmenų įtaką karjerai. Būtina kompetencijos dalis – gebėjimas analizuoti savo socialinę aplinką, įvertinti socialinių ryšių pobūdį, bendradarbiauti mokymosi grupėje ir tarp grupių, nagrinėti savo esamus ir numatyti būsimus socialinius vaidmenis bei su jais susijusius įsipareigojimus, analizuoti, kaip esami ir būsimi socialiniai vaidmenys riboja ir (arba) praplečia karjeros galimybes. Kompetencijai svarbi nuostata kritiškai vertinti socialinės aplinkos bei socialinių vaidmenų poveikį karjerai.

9–12 klasės mokiniai pažįsta ir sąmoningai vertina socialinės aplinkos įtaką, esamus ir numatomus savo socialinius vaidmenis planuojant ir įgyvendinant karjerą.

Karjeros galimybių pažinimo (B) srityje išskiriamos trys kompetencijos: B1 – Karjeros informacijos paieška ir veiksmingas naudojimas, B2 – Mokymosi visą gyvenimą galimybių pažinimas, B3 – Darbo pasaulio galimybių, įvairovės ir kaitos pažinimas.

B1. Karjeros informacijos paieškos ir veiksmingo naudojimo kompetencijos esmė – rasti, analizuoti, sisteminti, vertinti ir įgyvendinant karjerą naudotis aktualia karjeros informacija (apie savęs pažinimą, tobulinimąsi, darbus, profesijas, mokymosi, įsidarbinimo galimybes ir kt.).

Kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas, kur ir kaip ieškoti ir rasti informaciją apie savęs pažinimą ir tobulinimąsi, užimtumo sritis, darbus, profesijas, mokymosi formas ir kryptis, visų tipų mokymosi įstaigas, įsidarbinimo galimybes ir kitus aktualius karjeros klausimus, informacijos paieškos, tvarkymo, sistemavimo ir atnaujinimo būdus. Ugdomi gebėjimai, naudojantis įvairiais informacijos rinkimo būdais, rasti, analizuoti, sisteminti, kritiškai vertinti ir nuolat atnaujinti sau aktualią karjeros informaciją. Mokiniai skatinami nuolat domėtis aktualia karjeros informacija ir tikslingai panaudoti ją siekiant karjeros tikslų.

9–12 klasės mokiniai randa, analizuoja, sistemina, vertina ir planuodami bei įgyvendindami karjerą naudojami aktualia karjeros informacija (apie savęs pažinimą, tobulinimąsi, darbus, profesijas, mokymosi, įsidarbinimo galimybes ir kt.).

B2. Mokymosi visą gyvenimą galimybių pažinimo kompetencijos esmė – pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybių įvairovę ir pasirinkti sau veiksmingiausius mokymosi būdus. Kompetencijos pagrindas – žinios apie mokymosi visą gyvenimą galimybes ir būdus, mokymosi strategijas. Kompetenciją parodo gebėjimas pasirinkti ir taikyti sau tinkamus mokymosi būdus ir metodus, kurie padėtų veiksmingai tobulėti ir siekti išsikeltų karjeros tikslų, objektyviai vertinti, išbandyti ir sąmoningai pasirinkti sau tinkamas mokymosi galimybes, institucijas. Mokiniai skatinami jausti poreikį mokytis ir tobulėti, pripažįstant tai, kaip labai įdomų ir sėkmingai karjerai būtiną visą gyvenimą trunkantį procesą, pažinti ir praktiškai išbandyti plačią mokymosi galimybių įvairovę.

9–12 klasės mokiniai pažįsta mokymosi visą gyvenimą galimybių įvairovę ir pasirenka sau veiksmingiausius mokymosi būdus.

B3. Darbo pasaulio galimybių, įvairovės ir kaitos pažinimo kompetencijos esmė – pažinti darbo pasaulio galimybes (įvairius darbus ir profesijas (ypač tas, kurios domina), jų tipus ir kt.), suprasti jo kaitos tendencijas ir tai susieti su savo karjera. Svarbi šios kompetencijos sudėtinė dalis – žinios apie darbų įvairovę pagal įvairius kriterijus (pobūdį, savarankiškumą, atsakomybę, sudėtingumą, darbo organizavimą, ūkio sektorius ir pan.), svarbiausias profesijų ir veiklų klasifikavimo sistemas, darbo pasaulio kaitos tendencijas ir jų galimą poveikį žmogaus karjerai. Kompetenciją parodo gebėjimas tyrinėti darbo pasaulio įvairovę ir atrasti sau labiausiai patinkančias veiklas – rinkti, interpretuoti, vertinti ir asmeninės karjeros tikslams panaudoti surinktą informaciją apie pasirinktas profesijas, dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, darbo vietas, pareigybes bei įvertinti galimą darbo pasaulio kaitos poveikį pasirinktai asmeninei karjerai. Svarbi kompetencijos sudėtinė dalis – nuostata kryptingai domėtis darbo pasauliu ir jo galimybėmis, tyrinėti ir išbandyti profesijas, veiklas, kurios labiausiai patinka, atitinka asmenines svajones, vertybes, gebėjimus, tikslus.

Šiai kompetencijai itin svarbi tiesioginė patirtis, įgyta veiklinimo, praktikos ar kitu būdu ir bendraujant su atitinkamų profesijų atstovais.

9–12 klasės mokiniai pažįsta darbo pasaulio galimybes (įvairius darbus ir profesijas (ypač tas, kurios domina), jų tipus ir kt.), supranta jo kaitos tendencijas ir tai susieja su savo karjera.

Karjeros planavimo (C) srityje išskiriamos trys kompetencijos: C1 – Gyvenimo ir karjeros tikslų kėlimas, C2 – Su karjera susijusių sprendimų priėmimas, C3 – Karjeros plano sudarymas ir atnaujinimas.

C1. Gyvenimo ir karjeros tikslų kėlimo kompetencijos esmė – išsikelti, vertinti ir suderinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus ir prioritetus, koreguoti juos, atsižvelgiant į asmeninius ir aplinkos pokyčius. Kompetencijos pagrindas – žinios apie tikslų, prioritetų ir asmeninės vizijos formulavimo ir derinimo principus, aplinkos poveikį žmogaus gyvenimo ir karjeros tikslams, karjeros ir darbo rinkos, kaip nuolat kintančio reiškinių, supratimas. Kompetencijos požymis – gebėjimas formuluoti savo asmeninę viziją, remiantis žiniomis apie save patį ir socialinę aplinką, pasirinkti savo gyvenimo prioritetus, kelti ir suderinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus ir numatyti veiksmų planą jiems įgyvendinti, periodiškai įsivertinti ir prireikus koreguoti savo karjeros ir gyvenimo tikslus, atsižvelgiant į asmeninį tobulėjimą, brandą, socialinės aplinkos ir darbo pasaulio pokyčius. Svarbi nuostata veikti tikslingai, pagal susikurtą asmeninę viziją ir karjeros tikslus ir atsižvelgiant į reikšmingus aplinkybių pokyčius.

9–12 klasės mokiniai kelia, vertina ir suderina savo gyvenimo ir karjeros tikslus ir prioritetus, koreguoja juos atsižvelgdami į asmeninius ir aplinkos pokyčius.

C2. Su karjera susijusių sprendimų priėmimo kompetencijos esmė – savarankiškai ir apgalvotai priimti karjeros sprendimus, juos reflektuoti ir kritiškai vertinti, taikyti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas. Kompetencijos pagrindas – žinios apie karjeros sprendimų procesą, karjeros sprendimo priėmimui taikomus modelius ir technikas, su karjeros sprendimais susijusių sunkumų įveikimo būdus. Kompetencijos požymis – gebėjimas savarankiškai, ramiai ir apgalvotai svarstyti ir priimti gyvenimo ir karjeros sprendimus, taikyti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas, įvertinus asmeninius ypatumus ir aplinkos teikiamas galimybes, numatyti kitas galimas karjeros sprendimų alternatyvas. Taip pat svarbus gebėjimas analizuoti ir ramiai įsivertinti savo karjeros sprendimus, mokytis iš klaidų ir pasiekimų bei prisiimti atsakomybę už gyvenimo ir karjeros sprendimus bei rezultatus. Kompetenciją atspindi nuostata sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai priimti ir objektyviai vertinti gyvenimo ir karjeros sprendimus.

9–12 klasės mokiniai savarankiškai ir apgalvotai priima informacija grįstus karjeros sprendimus, juos reflektuoja ir kritiškai vertina, taiko įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas.

C3. Karjeros plano sudarymo ir atnaujinimo kompetencijos esmė – sukurti, analizuoti ir atnaujinti savo karjeros planą, paremtą savo asmenine vizija, giliu savęs ir karjeros galimybių pažinimu. Kompetencijos pagrindas – žinios apie asmeninės vizijos kūrimo, karjeros plano sudarymo būdus, karjeros plano kūrimo principus, rizikas ir įgyvendinimui reikalingus išteklius. Kompetenciją parodo gebėjimas sukurti, objektyviai įvertinti ir periodiškai atnaujinti asmeninę viziją / karjeros planą, pagrįstą giliu savęs pažinimu, atsižvelgiant į savo ir karjeros galimybių kaitą, objektyviai vertinti su karjeros plano įgyvendinimu susijusius išteklius, rizikos veiksnius, pagrįsti galimas karjeros plano alternatyvas. Kompetenciją atspindi nuostata kurti ir periodiškai atnaujinti savo karjeros planą atsižvelgiant į asmeninės vizijos ir karjeros galimybių pokyčius.

9–12 klasės mokiniai sukuria, analizuoja ir atnaujina savo asmeninę viziją ar karjeros planą, paremtą giliu savęs ir karjeros galimybių pažinimu.

Karjeros įgyvendinimo (D) srityje išskiriamos 3 kompetencijos: D1 – Karjerai svarbiausių bendrųjų kompetencijų taikymas ir plėtojimas, D2 – Sėkmingas perėjimas į kitą karjeros aplinką ir įsitvirtinimas joje, D3 – Efektyvi darbo, praktikos paieška ar verslo kūrimas.

D1. Karjerai svarbiausių bendrųjų kompetencijų taikymo ir plėtojimo kompetencijos esmė – plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, siekiant realizuoti savo asmeninę viziją ir įgyvendinti karjeros planą. Kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas apie laiko ir kitų išteklių valdymo technikas, streso priežastis, pasekmes ir įvairius veiksmingus streso valdymo ir išvengimo būdus, konstruktyvius konfliktų sprendimo būdus, komandos formavimo principus, galimus vaidmenis ir efektyvų elgesį komandoje, kūrybišką problemų sprendimą. Kompetenciją parodo gebėjimas planuoti laiką ir kitus išteklius, taikyti įvairius streso valdymo būdus sudėtingose karjeros (mokymosi ir darbo) situacijose, konstruktyviai spręsti konfliktus karjeros (mokymosi ir darbo) situacijose, formuoti darbo ir mokymosi komandas, bendradarbiauti mokymosi ir darbo karjeros veiklose, kūrybiškai spręsti problemas karjeros (mokymosi ir darbo) kelyje. Kompetenciją atspindi nuostata plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, realizuojant savo asmeninę viziją ir karjeros planą.

9–12 klasės mokiniai plėtoja ir taiko karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, siekdami realizuoti savo asmeninę viziją ir įgyvendinti karjeros planą.

D2. Sėkmingo perėjimo į kitą karjeros aplinką ir įsitvirtinimo joje kompetencijos esmė – sėkmingai pereiti į naują mokymosi, darbo ar kt. aplinką ir įsitvirtinti joje. Kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas apie adaptacijos naujoje karjeros aplinkoje etapus, sėkmingo perėjimo iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, mokymosi ar darbo aplinką lemiančius veiksnius, kliūtis ir galimus paramos šaltinius, žmogaus konkurencingumą darbo rinkoje lemiančius veiksnius. Kompetencijų parodo gebėjimas analizuoti įvairius perėjimo iš vienos mokymosi aplinkos į kitą mokymosi ar darbo aplinką atvejus, išskiriant palankius veiksnius ir kliūtis, pasinaudoti išorinės paramos galimybėmis pereinant į kitą karjeros aplinką. Svarbi kompetencijos dalis – nuostata priimti asmeninę atsakomybę už sėkmingą adaptaciją naujoje aplinkoje.

9–12 klasės mokiniai sėkmingai pereina į naują karjeros (mokymosi, darbo ar kt.) aplinką ir įsitvirtina joje.

D3. Efektyvios darbo, praktikos paieškos ar verslo kūrimo kompetencijos esmė – taikyti įvairius darbo paieškos arba (ir) verslo pradėjimo būdus, išbandyti įvairius darbus ir profesijas, modeliuojant tai savo karjeros plano kontekste, pasirengti savo kompetencijos aplanką. Kompetencijos pagrindas – žinios ir supratimas apie darbo paieškos ir verslo pradėjimo būdus, pasirengimą pokalbiui dėl darbo, kompetencijų aplanko, motyvacinio laiško, gyvenimo aprašymo rengimo ir panaudojimo galimybes. Kompetencijų parodo gebėjimas racionaliai įvertinti ir pasirinkti konkrečioje karjeros situacijoje tinkamus darbo paieškos arba verslo pradėjimo būdus, savarankiškai susirasti ir atlikti profesinio veiklinimo veiklas pagal savo polinkius ir planus, parengti ir pristatyti šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius asmeninius karjeros dokumentus (asmeninį kompetencijų aplanką, gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką ir pan.), simuliacinėse pokalbio dėl darbo veiklose formuluoti racionalius atsakymus, pozityviai reaguoti dinamiškai kintančiomis sąlygomis, improvizuoti. Kompetencijų atspindi nuostata susirasti darbą, praktiką arba sukurti verslą, atitinkančius asmeninę viziją, poreikius, vertybes ir gebėjimus, pripažįstant asmeninių pastangų ir veiksmų svarbą prisistatymo, darbo ir praktikos vietos paieškos veiksmingumui.

9–12 klasės mokiniai taiko įvairius darbo paieškos arba (ir) verslo pradėjimo būdus, išbando įvairius darbus ir profesijas, modeliuodami tai savo karjeros plano kontekste, atnaujina savo kompetencijos aplanką.

Mokinių ugdymo karjerai kompetencijų turinys ir raida aprašoma 1 lentelėje (žr. **I priedą**). Karjeros kompetencijų raidos aprašas sudarytas remiantis *Ugdymo karjerai programa* (2014), atnaujinant bei papildant karjeros kompetencijų raiškos sritį aktualiais ugdymo siekiniais.

Kompetencijos aprašomos, suskirstant į 4 kompetencijos raiškos lygius: 1 – priešmokyklinio ugdymo, 2 – pradinio ugdymo programos (1–4 klasės) mokiniams, 3 – pagrindinio ugdymo programos pirmosios dalies (5–8 klasės) mokiniams, 4 – pagrindinio ugdymo programos antrosios dalies (9–10 (I–II gimnazijos) klasės) ir profesinio mokymo programų, skirtų neturintiems pagrindinio išsilavinimo, mokiniams, vidurinio ugdymo programų (II–12 (III–IV gimnazijos) klasės) mokiniams, profesinio mokymo programų, skirtų turintiems pagrindinį išsilavinimą ir siekiantiems įgyti tik kvalifikaciją, profesinio mokymo programų, skirtų asmenims, siekiantiems kartu su kvalifikacija įgyti ir vidurinį išsilavinimą, profesinio mokymo programų, skirtų asmenims, kurie jau turi vidurinį išsilavinimą, mokiniams.

Aukščiausias aprašytas karjeros kompetencijų lygis apima visus žemesnius ir yra galutinis ugdymo karjerai mokykloje tikslas ir rezultatas. Karjeros kompetencijos ir jų dalys – žinios ir supratimas, gebėjimai ir nuostatos – atitinkamai plečiasi ir (arba) gilėja, pereinant iš vieno lygio į kitą didėjimo tvarka: nuo siauresnių ir paprastesnių iki sudėtingesnių ir susiliejančių elementų.

Amžiaus tarpsnio psichologiniai, edukaciniai ypatumai

Toliau glaustai apžvelgiami 9–12 klasės mokinių amžiaus tarpsnio psichologiniai, edukaciniai ypatumai, atsižvelgiant į vyresniųjų klasių mokinių psichologinę brandą ir šiame ugdymo konkurence kylančius iššūkius, pasirinkti tolesnio mokymosi ir (ar) karjeros keliai.

Paauglių tikslus, tarp kurių yra ir mokymosi, profesijos įgijimo, įsidarbinimo tikslai, formuoja savitaba ir santykiai su aplinka. Vienas tokių aspektų yra šeimos, ugdymo sistemos ir pan. nulemti neišvengiami gyvenimo pokyčiai, tranzicijos (Schlossberg, 1981). Paaugliai patiria aplinkos diktuojamą būtinybę tam tikru metu ir tam tikru nuoseklumu daryti sprendimus. Pavyzdžiui, Lietuvoje 16 metų paaugliai turi rinktis, ar įgyti vidurinį išsilavinimą, ar mokytis profesijos, ar mokytis profesijos ir įgyti vidurinį išsilavinimą. Jei nusprendžia įgyti vidurinį išsilavinimą, turi pasirinkti, į kurių sričių dalykus gilinsis labiau, į kurių – mažiau, o baigę gimnaziją turi apsispręsti, ar tęsti studijas ir įgyti tam tikros srities kvalifikaciją, pavyzdžiui, bakalauro ar magistro laipsnį, ar pradėti darbinę karjerą (Erentaitė ir kt, 2022). Galiausiai paauglystės pabaigoje – jauno suaugusiojo amžiaus tarpsnio pradžioje laukia perėjimas į darbo rinką ir būtinybė atsakyti į klausimą, kokį darbą rinktis ekonominiam savarankiškumui užsitikrinti. Nors paminėti perėjimai susiję su išsilavinimu ir įsidarbinimu, tačiau perėjimai šiose srityse lemia pokyčius ir kitose gyvenimo srityse (Erentaitė ir kt, 2022).

Darbo aplinkos, darbo rinkos intensyvių ir technologinių pokyčių suvokimas mokslininkus kreipia analizuoti *karjeros adaptyvumo* gebėjimus. *Karjeros adaptyvumas* – tai yra asmens gebėjimai ir požiūriai, reikalingi ateičiai planuoti, karjeros sprendimams priimti, sau ir profesijoms tyrinėti ir pasitikėjimui savo galia pačiam kurti savo karjerą (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008; Savickas, 2013).

9–12 klasės mokinių karjeros adaptyvumo gebėjimai glaudžiai siejasi su jų kognityvine raida, abstraktaus, sudėtingo mąstymo susiformavimu. Jis paauglius įgalina sisteminti informaciją, nuosekliai ir logiškai samprotauti apie abstrakčias idėjas, reflektuoti, įvertinti savo galimybes, svarstyti ateities perspektyvą, atmesti nenaudingus sprendinius ir, įvertinus išteklius, planuoti, ko jie galėtų siekti gyvenime (Yingling, 2004, Keshavan, Giedd, Lau, Lewis ir Paus, 2014; Sakurai ir Gamo, 2019).

9–12 klasės mokiniai jau išsivysto gebėjimą samprotauti apie karjeros pasirinkimus kaip apie įvairių veiksmų sąveiką. Pagal vaikų supratimo apie karjeros pasirinkimą ir pasiekimus modelį (Howard ir Walsh, 2010, 2011, žr. 2 pav.), paauglystėje pasiekiamas gebėjimas karjeros siekimo procesą aiškinti kaip dinamišką sąveiką, kai asmeninės savybės susiejamos su darbo ir (arba) karjeros ypatybėmis.



2 pav. Supratimo apie karjeros pasirinkimą ir jos siekimą modelis (pagal Howard ir Walsh, 2010, 2011)

Šio samprotavimo raida praeina du lygius. Iš pradžių paaugliai karjeros pasirinkimą apibūdina kaip kelių priežasčių sąveikos identifikavimą individualiu (t. y. biologiniu, psichologiniu), santykių (t. y. sąveikos su kitais) ir tiesioginės aplinkos (t. y. darbo savybių, darbo galimybių) lygmenimis (5 lygis: sąveika). Po to paauglių samprotavimas pasiekia sisteminės sąveikos lygį (6 lygis) – jų atsakymai taip pat apima dinamišką daugelio priežasčių sąveiką individualiu (t. y. biologiniu, psichologiniu), santykių (sąveikos su kitais asmenimis) ir tiesioginės aplinkos (t. y. darbo charakteristikos, darbo vietų pasiūlos) lygmenimis, bet jau apima ir sisteminio lygmens veiksnius (t. y. užimtumo tendencijas, dabartinę darbo rinkos būklę, naujų užimtumo sričių plėtrą).

Pasiekę šiuos lygius paaugliai geba paaiškinti karjeros pasirinkimo ir karjeros siekimo procesus, darbo ar karjeros pasirinkimą jie apibūdina kaip *interaktyvų procesą, turintį daug galimų rezultatų*. Kartu įtraukiami ir papildomi abstraktesnio, sistemų lygmens veiksniai, pavyzdžiui, užimtumo tendencijos, naujos technologijos, darbo rinkos sąlygos. Kad 9–12 klasės mokiniai lengviau suprastų pagrindinius bendruosius gebėjimus, reikalingus įvairiose srityse, ir kai kuriuos konkrečioms profesijoms būdingus įgūdžius, svarbu su jais nagrinėti pasirengimo įvairioms būsimos karjeros galimybėms procesą (Howard ir kt., 2017; Howard ir Dinius, 2019).

Anot psichosocialinės raidos teorijos (Erikson 1950), paaugliai, gavę tinkamą ugdymą karjerai ir asmeniškai dalyvavę tyrinėjimuose, pereidami į jaunystę susiformuos stiprų savo tapatumo pojūtį, autonomiškumo ir kontrolės jausmą. Karjeros lūkesčiai yra svarbūs, nes paaugliui rodo jo vietą socialiniame pasaulyje. Taip paaugliai įgyja savo vietos pasaulyje supratimą ir gebėjimą būti ištikimiems savo vertybėms. Nesusiformavę tapatumo paaugliai bus sutrikę dėl savo vaidmens: „Aš nežinau, kuo noriu būti, kai užaugsiu“. Tai gali paskatinti difuzijos – sutrikimo būseną ar norą būti viskuo. E. Erikson (1968) atkreipia dėmesį į „visumos“ svarbą tapatumo raidai, taip pat į tapatinimosi su vaidmenų modeliais ir psichosocialinės gyvenimiškos patirties, aprėpiančios krizes ir sprendimus, svarbą. Marcia (1980, p. 159) tai apibūdina kaip „potraukių, gebėjimų, įsitikinimų ir individualios patirties mozaiką“, kuri vėliau sukryžminama su tuo, kas laikoma priimtinais profesiniais pasirinkimais (Meijers, 1998). Brandesnė tapatumo būseną atsiranda paaugliams tyrinėjant alternatyvas (tapatybės moratoriumo būseną), jų pagrindu priimant ir įgyvendinant sprendimus (pasiektos tapatybės būseną, Marcia, 1993).

Šiuo raidos tarpsniu orientacija į vidinį, unikalų save leidžia paaugliams vadovautis savęs pažinimu ir atmesti profesijas, nesuderinamas su jų interesais, vertybėmis, kompetencijomis, o pasirinkti labiausiai atitinkančias jų Aš (Gottfredson, 1981).

Baigiamasis karjeros pasirinkimo paauglystėje etapas yra paženklintas karjeros kompromiso reiškiniu, t. y. poreikio paaukoti savo vidinius poreikius (tokius kaip susidomėjimas ir sugebėjimai) siekiant atitikti išorinę objektyvią tikrovę. Neseniai sukurta bruožų ir situacijų interesų dinamikos teorija (Su ir kt., 2018) atskleidžia tris motyvacines interesų funkcijas. Pirma, interesai daro įtaką motyvacijos kryptčiai. Daugybė tyrimų rodo, kad interesai prognozuoja karjeros siekius ir pasirinkimą (Hanna ir Rounds, 2020). Antroji ir trečioji motyvacinės funkcijos yra energingumas ir atkaklumas. Šių dviejų mechanizmų atveju svarbiausia yra atitikimas. Jei kuo nors domimasi, tai lengviau mėgautis savo darbu, išlaikyti dėmesį ir išverti kliūtis (Nye ir kt., 2019). Motyvacijos jėga ir atkaklumo jėga rodo, kad žmonės turėtų būti labiau patenkinti savo darbu ir karjera, galėdami išsamiau domėtis sritimi, atitinkančia jų pašaukimą (Su ir kt., 2018). Ankstyvoje paauglystėje mokiniai mažiau domisi kiekviena karjeros sritimi; tačiau interesų intensyvumo lygis atsistato vėlyvoje paauglystėje. Jauno suaugusiojo vidutinis interesų lygis išlieka pastovus arba palaipsniui didėja su amžiumi (Hoff ir kt., 2018, 2022). Kartu šios išvados rodo, kad vaikystė ir paauglystė yra svarbiausi pomėgių vystymosi laikotarpiai, tačiau interesų pokyčiai galimi visą jaunystę (Tracey, 2001, Hoff ir kt. 2021).

Labai svarbu suprasti su interesų lygiu ir pokyčiais susijusius rezultatus, nes paaugliai priima daug svarbių sprendimų dėl savo išsilavinimo ir darbo bei patiria tų sprendimų ilgalaikes pasekmes (Renninger ir Hidi, 2020). Pavyzdžiui, vidurinės mokyklos mokiniui, besirenkančiam universitetus, gali būti naudinga žinoti, kiek jo interesai ateityje pasikeis, ar šie pokyčiai paveiks jo sėkmės galimybes skirtingose aplinkose (Hansen ir Wiernik, 2018).

Lietuvos paauglių tyrimai (Erentaitė ir kt., 2022) parodė, kad paaugliai, galvodami apie karjeros tikslą, išgyvena daugiau teigiamų emocijų nei dėl akademinėjų tikslų. Šie teigiami išgyvenimai liudija gerą asmeninį santykį su internalizuotu aplinkos poveikiu tranzicijų laikotarpiu ir atspindi kognityvinės raidos pasiekimą svarstyti apie abstrakčias galimybes ateityje (Nurmi, 2004). Tad, ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius, tikėtina, kad paaugliai yra priėmę išorinių aplinkybių reikalavimus daryti sprendimus karjeros srityje, šios srities tikslai bus jiems aktualūs ir tikėtina, kad paaugliai jų sieks, nes teigiamos emocijos teikia energijos tikslams įgyvendinti (Erentaitė ir kt., 2022).

Ugdymo karjerai 9–12 klasėje didaktiniai principai

Didaktiniai principai – tai pagrindinės mokymo organizavimo idėjos ir normos. Didaktinių principų taikymas mokymo turiniui, metodams, formoms, mokinių ir mokytojų praktinei veiklai duoda optimalius mokymo(si) rezultatus. Didaktiniais principais remiamasi sudarant mokymo planus ir programas, kuriant vadovėlius ir kitas mokymo priemones, rengiant užduotis, klausimus ir, žinoma, ugdant mokinius.

Karjeros kompetencijų ugdymo gairėse (Ugdymo karjerai programa, 2014) išskiriami šie principai: aktyvaus mokinio vaidmens, laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės už karjeros sprendimus, individualizavimo, bendradarbiavimo ir mokymosi vieniems iš kitų, reflektivaus mokymosi, mokymosi per patyrimą, tęstinumo.

Aktyvaus mokinio vaidmens principas – mokinys tampa esminiu, kuriančiu ugdymo proceso veikėju, tam sudaromos palankios sąlygos, sužadinamas intensyvus mokymasis.

Optimalūs ugdymo rezultatai galimi, kai mokiniai noriai ir aktyviai mokosi, suprasdami mokomąsias užduotis ir veiklos rezultatus. Aktyvumo principo teorinis pagrindas – žmogus yra ne pasyvus aplinkos produktas, o aktyvus savo gyvenimo kūrėjas. Nors mokytojas yra mokymo proceso organizatorius, mokinys negali likti vien pasyvus jo veiklos objektas. Jis yra aktyvus mokymosi subjektas. Be vidinių mokinio pastangų mokymas nepasieks tikslo. Svarbiausias reikalavimas mokytojui – skatinti mokinio iniciatyvą ir aktyvumą. Mokykla privalo išmokyti ne vien mokslo tiesų, daug svarbiau – ieškoti tiesos, ją rasti ir ginti: ieškoti sprendimų, juos tikrinti ir tik tada priimti mokslo teiginius kaip tiesą. Baigtos, statiškos žinios neskatina mokinių savarankiškumo, juo labiau – aktyvumo ir kūrybingumo. Ugdant karjerai, reikia skatinti mokinius abejoti, ieškoti informacijos ir kritiškai ją vertinti. Aukščiausia sąmoningumo ir aktyvumo išraiška yra kūrybinė mokinių veikla, kuri pasireiškia mokiniams ryškinant ateities viziją, kuriant karjeros planus.

Laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės už karjeros sprendimus principas – mokinys skatinamas savarankiškai pasirinkti ir įgyvendinti geriausias savo karjeros vystymo galimybes, priimti su mokymusi ir darbu susijusius sprendimus, sudaromos galimybės juos grįsti net ir gilios nuojautos ar vidinio tikėjimo, didelio potraukio argumentais. Turėdamas laisvę rinktis, mokinys taip pat prisiima atsakomybę už savo pasirinkimą.

Individualizavimo principas – ugdymas vykdomas, atsižvelgiant į individualius mokinių poreikius, interesus, amžiaus tarpsnio ypatumus. Mokiniai yra skirtingi savo gabumais, poreikiais, interesais, turima patirtimi. Į tai būtina atsižvelgti organizuojant ugdymo karjerai procesą. Svarbu suprasti, kad mokiniai skirtingais būdais pasiekia geriausius rezultatus, kad jie ugdo karjeros kompetencijas ne tik per pamokas, bet ir namuose, neformalioje veikloje, todėl kiekvienas turi skirtingą patirtį ir „starto poziciją“. Ugdymo individualizavimas padidina mokinių motyvaciją, pasitikėjimą ir savigarbą, yra būtina sąlyga karjeros kompetencijoms ugdyti.

Individualizuojant ugdymą karjerai, nustatomi individualūs mokinio poreikiai, atsižvelgiant į juos pritaikomas ugdymo turinys, pasirenkami metodai ir priemonės. Kiekvienas mokinys gali ir turi patirti atradimo džiaugsmą, susijusį su karjeros kompetencijų ir asmenybės ūgtimi. Individualizavimo principas realizuojamas ugdant karjerą popamokinėse veiklose, kurias mokiniai laisvai renkasi pagal savo poreikius ir interesus.

Laikantis individualizavimo principo sudaroma galimybė mokiniams pasirinkti užduotis, mokymosi būdus, nuolat stebima, peržiūrima individuali kiekvieno mokinio pažanga, teikiamas grįžtamas atsakas. Individualizuotas ugdymas karjerai prisideda prie kiekvieno žmogaus vertingumą pripažįstančios mokyklos kultūros ir palankaus mikroklimato kūrimo.

Bendradarbiavimo ir mokymosi vieniems iš kitų principas – grupė mokinių mokosi ir veikia kartu, siekia bendro tikslo, skatina vienas kito ugdymosi pokytį ir yra atsakingi už pasiektą rezultatą. Ugdant karjeros kompetencijas bendradarbiavimo principas yra itin svarbus, nes gebėjimas bendradarbiauti, veikti komandoje yra viena iš adaptyvumo darbo pasaulyje sąlygų. Bragger ir Posse (2007) teigia, kad mokymasis bendradarbiaujant ugdo savarankiškumą, skatina suvokti grupių skirtumus ir juos panaudoti bendradarbiaujant, pagerina grupės rezultatus bei skatina pasitikėjimą savimi.

Išskiriamos penkios mokymosi bendradarbiaujant charakteristikos:

1. Pozityvioji priklausomybė. Mokymosi bendradarbiaujant procese iškeliamas grupės tikslas, už kurio įgyvendinimą atsakingi visi grupės nariai. Kiekvienas narys stengiasi ne dėl asmeninės, o grupės sėkmės.
2. Asmeninė atsakomybė ir atsakomybė už grupę. Kiekvienas asmuo, esantis grupėje, atsako už savo indėlį, siekiant tikslo.
3. Socialinės kompetencijos. Svarbu gebėti efektyviai bendradarbiauti bei konstruktyviai spręsti konfliktus.
4. Vertinimas. Mokymosi bendradarbiaujant procese vertinamas grupės darbas ir individualus indėlis, siekiant rezultato.
5. Abipusė pagalba. Siekiama padėti vienas kitam, nes grupė drauge atsakinga už pažangą.

Ugdymo karjerai turinio specifika sąlygoja mokinių bendradarbiavimo būtinybę ir vertę. Savęs pažinimo srityje svarbu ne tik analizuoti save, bet ir galėti palyginti savo ir kitų vertybes, polinkius, interesus, asmenybės bruožus. Tyrinėjant karjeros galimybių įvairovę, aktualu diskutuoti grupėje, dalintis informacija ir patirtimis. Bendradarbiavimas ugdant karjeros kompetencijas vyksta ir per pamokas, ir po pamokų. Neformalus ugdymas yra itin palankus mokinių bendradarbiavimo ir mokymosi vieniems iš kitų veikloms.

Reflektyvaus mokymosi principas – skatinamas nuolatinis savo patirties, jausmų, minčių ir veiklos apmąstymas, susiejimas ir panaudojimas mokymuisi.

Refleksija – procesas, kai žmogus, analizuodamas asmeninę ar grupės patirtį, pažįsta savo paties psichinius veiksmus ir būsenas bei atpažįsta teorinius savo ir (ar) grupės veiklos modelius. Ugdant karjerai taikytinas (Gibbs, 1988, Knasel, Meed, Rossetti, 2000) refleksijos ciklas. Refleksijos ciklą sudaro 6 etapai: 1 – apibūdinimas (kas nutiko?), 2 – savijauta (kaip jaučiausi tuo metu?), 3 – vertinimas (kas gero ir kas blogo yra šiame patyrimo?), 4 – analizė (ką galima suprasti iš šios situacijos?), 5 – išvados (kokias išvadas galima padaryti?), 6 – veiksmų planas (jei tai vėl pasikartotų, ką turėčiau daryti?).

Mokymosi per patyrimą principas – ugdymo veiklos organizuojamos taip, kad mokiniai realiai galėtų save išbandyti konkrečioje situacijoje „čia ir dabar“.

Patirtinis mokymasis leidžia mokiniams ugdytis kompetencijas per gyvenimišką patirtį, tiesiogiai dalyvaujant įvairiose veiklose, mokymo turinį derinant su kryptinga refleksija ir analize. Patirtinis mokymasis mokiniams yra įdomus, nes mokomasi ne įprastoje mokyklos aplinkoje, o kitomis sąlygomis, pavyzdžiui, tikroje darbo vietoje, universiteto laboratorijoje, bibliotekoje ir kt.

Mokymosi per patyrimą principas ugdant karjerai realizuojamas vykdant profesinį veiklinimą – veiklas, kuriose bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams padedama pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, kaupti darbo patirtį, ugdytis profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą. Taikomos įvairios profesinio veiklinimo formos: mokinių pažintiniai vizitai į įmones, įstaigas, organizacijas, profesinio veiklinimo patirtiniai vizitai (mokinių asistavimas – stažuotė), mokinių praktikos įmonėje ir kt.

Tęstinumo principas – užtikrinamas karjeros kompetencijų ugdymo tęstinumas, atsižvelgiant į mokinio patirtį, įgytą formaliuoju, neformaliuoju ar savišvietos būdu.

Karjeros kompetencijos ugdomos nuosekliai, plečiant ir gilinant ugdymo turinį, siejant jį su ugdytinio amžiaus tarpsnio aktualijomis. Tęstinumą užtikrinti padeda karjeros kompetencijų raidos aprašas ir individualios mokinio pažangos stebėsena.

Žaidybinimo principas. Žaidybinimas plačiai taikomas kuriant mokymosi ir mokymo veiklas švietimo aplinkoje, siekiant į mokymosi sistemą įtraukti smagių elementų, kad procesas vartotojams taptų įdomus, palengvintų nuostatų ir elgesio mokymąsi (Landers, 2015). Žaidybinimas gali padidinti mokinių dalyvavimą ir suvokimą apie karjeros galimybes. Norint sėkmingai plėtoti mokinių idealaus darbo paieškas, labai svarbus mokinių susidomėjimas. Pagrindinių žaismo, išradingumo ir patirties principų taikymas padeda didinti mokinių motyvaciją sąmoningai pažinti karjeros reiškinį. Be to, žaidybinimas teikia daug galimybių skatinti kūrybiškumą ir problemų sprendimą, ypač įveikiant daugybę kliūčių ir susiduriant su sudėtingomis taisyklėmis (Ansted, 2016; Balci, Secaur, Morris, 2022). Rimti žaidimai yra patirtinio mokymosi pavyzdžiai. Jie leidžia sugalvoti imitacines sudėtingų situacijų iliustracijas, kurias besimokantieji gali atskleisti, suprasti ir analizuoti. Sudėtingas problemas galima suskaidyti į mažesnes dalis, kad būtų galima parodyti komponentų sudėtingumą ir sąveiką (Mylonas ir kt., 2023, Parola ir kt., 2023).

Mokytojo knygos struktūra

Mokytojo knygos (9–12 kl. mokiniams) turinys ir medžiaga yra skirstoma į 4 skyrius, kurie atitinka mokinio knygos skyrius: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo, karjeros įgyvendinimo. Kiekviename skyriuje – 2 arba 3 temos (iš viso 11 temų, kaip ir mokinio knygoje).

Kiekvienoje su mokinio knygos tema susietoje temoje pateikiama tokia informacija:



Tikslas



Mokinio pasiekimai



Temos teorinis pagrindimas



Temos įvadas



Temos analizė



Pritaikymas



Refleksija



Metodai



Užduotys / Žaidimai



Nepamokinės veiklos



Sėkmės kriterijai



Hipersaitas



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Taip atskleidžiama ugdomos karjeros kompetencijos esmė, aptariami ugdymo siekiniai, jų lygmenys ir vertinimo kriterijai, siūlomi šiai kompetencijai ugdyti ir įsivertinti tinkami metodai, akcentuojamos nepamokinės ugdomosios veiklos (profesinis veiklinimas, neformalaus ugdymo užsiėmimai ir kt.). Mokytojo knygoje teikiama papildomų žinių, patariama, kaip rasti integracinių ryšių ugdymo karjerai dalyko viduje bei tarp dalykų. Mokytojo knygoje aptariamos su tema susijusios užduotys, pateikiamos alternatyvios užduotys, kurias rekomenduojama atlikti klasėje. Pateikiami būdai, kaip vertinti mokinių karjeros kompetencijas.

Svarbi mokytojo knygos dalis – nuorodos į aktualius informacijos šaltinius, kuriuos galima naudoti ruošiantis pamokoms.

Mokinio pažangos ir pasiekimų vertinimas

Prioritetas teikiamas motyvuojančiam mokytis formuojamajam vertinimui: vertinami mokinio individualūs pasiekimai ir pažanga, nelyginami su kitų mokinių pasiekimais; mokytojas su mokiniu išsiaiškina mokymosi uždavinius ir vertinimo kriterijus; mokytojas (kai kuriose užduotyse – vedlys arba automatinis atsakas) pozityviai skatina mokymosi motyvaciją – kelia mokinių pasitikėjimą savo jėgomis ir norą siekti daugiau, nurodydamas, kas pavyko, pagrįstai pagirdamas; mokytojas taiko formuojamojo vertinimo strategijas, kad mokinys patirtų sėkmę.

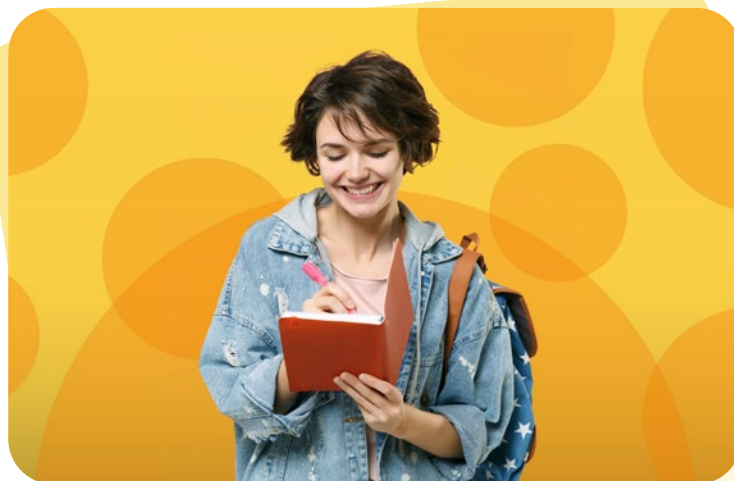
Savęs pažinimas

Karjeros kompetencijų sritis: A. Savęs pažinimas

Karjeros kompetencija: A1. Savęs pažinimas ir priėmimas

TEMA

Asmenybė ir karjera



Tikslas

Sudaryti sąlygas mokiniams pažinti asmenines savybes, vertybes, interesus ir gabumus, priimti ir kūrybingai realizuoti save.



Mokinio pasiekimai

Pažins save – savo asmenybės ypatumus, savo asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera; bus savimi, priims save, vertins ir kūrybingai realizuos save.

Žinios ir supratimas

- Įvardys ir pavyzdžiais pagrįs stipriuosius ir keistinus savo asmenybės ypatumus.
- Supras ir paaiškins savo asmenybės ypatumų pažinimo, realaus ir teigiamo savęs vertinimo reikšmę savo gyvenimui ir karjerai.

Gebėjimai

- Pasirinks ir savarankiškai taikys veiksmingus savęs pažinimo būdus ir priemones.
- Susies įvairius savo asmenybės ypatumus į visumą ir sudarys savo asmenybės kaip visumos portretą, įvertins jo kaitą; įsivertins savo stipriąsias ir tobulintinas puses.

Nuostatos

- Priims save, vertins save realiai ir teigiamai.
- Sieks sieti savo karjeros sprendimus su savo savybėmis, vertybėmis, gabumais ir kt.



Temos teorinis pagrindimas

Vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę bei pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. Savęs pažinimas – tai nuolatinis, nesibaigiantis procesas. Asmenybė formuojasi, keičiasi gyvenimo patirties kontekste, todėl neįmanomas baigtinis savęs pažinimas. Mokinys, skirtingais aspektais pažįstantis save, turi suvokti, kad įvairiais būdais išryškintos jo savybės – tai tik šio momento paveikslas. Bėgant laikui jis keičiasi, atsinaujina, žmogus įgyja naujų savybių, gebėjimų, interesų, kurie koreguoja visą asmenybės savęs vaizdą.

Vidurinės paauglystės laikotarpiu (16–18 m.) sparčiai vystosi paauglių savimonė, išryškėja charakteris, nusistovi vertybės ir polinkiai. Šis laikotarpis yra itin svarbus, nes nuo to, kaip paaugliui sekasi ieškoti savęs, priklausys, koks ateityje bus jo pasitikėjimas savimi, socialinis ir karjeros brandumas.

Ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius, svarbūs šie turinio elementai: *asmenybės bruožai, karjeros vertybės, karjeros (profesiniai) interesai*. 5-8 klasėje mokiniai išsamiai nagrinėjo savo asmenines savybes, bendražmogiškas vertybes, gabumus ir interesus. Prie šių turinio elementų galima grįžti, aptarti jų pokytį ir jų pagrindus gilinti savęs pažinimo kompetenciją.

Didysis penketas. Šiuolaikinėje psichologijoje penkių faktorių modelis, arba Didžiojo penketo asmenybės bruožai, yra pats populiariausias metodas tyrinėjant asmenybę (McCrae ir kt., 2005). „Didžiojo penketo“ (angl. Big Five) terminą 1981 m. pasiūlė amerikiečių psichologas L. Goldbergas. Išskiriami penki asmenybės bruožai, lemiantys jos elgesio tipą ir reakcijų į aplinką pobūdį: atvirumas patyrimui, sąmoningumas, ekstraversija, sutarumas, neurotiškumas. Kiekvieną iš šių bruožų nusako eilė asmeninių savybių, kurios gali kisti dėl susiklosčiusių gyvenimo situacijų ir įgytos patirties.

Karjeros vertybės – tai svarbiausi principai, kuriais vadovaujames priimdami su karjera susijusius sprendimus. Išskiriamos trys karjeros vertybių grupės: darbo su kitais, saviraiškos ir išorinio atpildo (S. Bakker, G. Fitzsimmons, 2005). Darbo su kitais grupė apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Saviraiškos vertybių grupė apima vertybes, susijusias su asmenybės charakteristikomis, lemiančiomis karjeros pasirinkimą. Tai – **kūryba, nepriklausomybė, įvairovė, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas**. Išorinio atpildo vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Kiekvieno žmogaus unikalūs karjeros vertybių rinkinys lemia jo sprendimus ir pasitenkinimą atliekamomis veiklomis bei karjeros eiga.

Karjeros interesai suteikia kryptį asmens veiklai. Analizuojant interesus karjeros kūrimo kontekste dažniausiai taikoma J. Hollando asmens ir aplinkos tarpusavio sąveikos teorija. Anot šios teorijos autoriaus, karjeros pasirinkimas ir vystymas atskleidžia žmogaus asmenybę, saviraiškos būdus, pomėgius ir vertybes (J. Holland, 1992). J. Hollando teorija nusakoma keturiomis esminėmis prielaidomis: dauguma žmonių gali būti priskirti vienam iš šešių tipų: realistinis, tyrinėtojo, meninis, socialinis, verslusis ir tradicinis; yra šešios aplinkos kategorijos: realistinė, tyrinėjimo, meninė, socialinė, verslumo, tradicinė; žmonės ieško tokios aplinkos, kurioje jie galėtų pritaikyti savo žinias ir gebėjimus, išreikšti savo požiūrį ir vertybes bei prisiimti jiems tinkamus vaidmenis; asmens elgesį lemia ryšiai tarp jo asmenybės ir jį supančios aplinkos (J. Holland, 1992).

Kaip jau minėta, pagal J. Hollando teoriją žmonės skirstomi į 6 tipus. Labai nedaug žmonių yra „grynojo“ tipo ir turi tik vieno kurio nors tipo bruožų. Daugumai žmonių būdingos dvejų ar daugiau tipų charakteristikos. J. Hollando teorija grįstas interesų nustatymo metodikas naudoja daugelis karjeros konsultantų. Mokiniais asmenybės tipų ir veiklos sričių aprašymai padeda analizuoti ir geriau pažinti savo interesus, siejant juos su kitomis asmenybės savybėmis.

Ugdant 9–12 klasės mokinius karjerai akcentuojamas objektyvus ir teigiamas savęs vertinimas, kaip savivertės stiprinimo prielaida. Mokiniais analizuojant savo asmenybės bruožus, karjeros vertybes ir interesus, jų dėmesys kreipiamas į stipriąsias puses. Silpnosios pusės objektyviai pripažįstamos, į jas atsižvelgiama įvardinant asmens tobulėjimo siekius.



Temos įvadas

Tema „Asmenybė ir karjera“ yra kompleksinė ir gana plati, todėl šiai temai rekomenduojama skirti užsiėmimų ciklą (2–3 pamokas).

Savęs pažinimo užsiėmimų ciklą galima pradėti žaidybine užduotimi „Žurnalisto tyrimas“, kuri leidžia mokiniams tarsi pažvelgti į save kito žmogaus akimis.

Akcentuojama savęs pažinimo svarba karjerai ir savęs pažinimo proceso tęstinumas.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *asmenybės bruožai*;
- 2) *karjeros vertybės*;
- 3) *karjeros interesai*.

- 1) Aptariant *asmenybės bruožus*, pristatoma Didžiojo penketo asmenybės teorija. Svarstoma, kaip tam tikri bruožai dera su konkrečiomis karjeros veiklomis.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Asmenybės bruožai**“, kuri skirta išryškinti savo asmenybės bruožus ir pagrįsti jų raišką konkrečiais pavyzdžiais.

Klasėje galima atlikti žaidybinę užduotį „**Charakteristika**“, kuri skatina mokinius išryškinti ir pagrįsti savo savybes bei pastebėti kitų žmonių ypatumus.

Asmenybės bruožai



- 2) *Karjeros vertybių* potemėje su mokiniais prisimenama, kas yra vertybės, kuo jos svarbios kuriant karjerą. Paaiškinamas skirtumas tarp bendražmogiškųjų ir karjeros vertybių.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Karjeros vertybės**“, kurios tikslas – nustatyti prioritетines ir mažiausiai svarbias karjeros vertybes bei susieti jas su galimomis karjeros sritimis.

Karjeros vertybės



- 3) *Karjeros interesai* analizuojami remiantis J.Hollando teorija. Jei mokiniai 8-oje klasėje atliko Hollando testą (nuoroda į testą: <https://holland.lmns.lt/>) ir savo karjeros aplanke turi jo rezultatus, galima juos dar kartą aptarti.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Karjeros interesai**“, kuri skirta išryškinti asmenybės tipą pagal Hollando (sutrumpintas ir sužaidybtas Hollando testo variantas).

Karjeros interesai



Nagrinėjant karjeros interesams pažinti skirtą potemę, rekomenduojama atlikti grupinę užduotį „**Patarėjų klubas**“.

Skaitmeninių užduočių rezultatai išsaugomi mokinio aplanke, kaip svarbūs kitoms užduotims („Mano psichologinis portretas“, „Karjeros planas“ ir kt.) atlikti.



Pritaikymas

Mokiniai atlieka skaitmeninę užduotį „**Mano stiprybės ir tobulintinos pusės**“, kurios tikslas – įvertinant visuminį savęs vaizdą, išryškinti savo stiprybes ir numatyti tobulėjimo gaires.

Mano stiprybės
ir tobulintinos pusės



Refleksija

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Mano psichologinis portretas**“, kurios tikslas – apibendrinti asmenybės bruožų, karjeros vertybių, karjeros interesų pažinimui skirtas užduotis, jungiant jų rezultatus į vientisą paveikslą. Psichologinis portretas išsaugomas mokinio aplanke, jį galima atspausdinti.

Mano psichologinis
portretas





Metodai

Pokalbis, diskusija, vaidmenų žaidimai. Temą galima integruoti į socialinio emocinio ugdymo ir neformaliojo ugdymo užsiėmimus.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Žurnalisto tyrimas“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę pažvelgti į save kitų akimis, ugdyti savęs pažinimo ir savianalizės gebėjimus.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–25 mokiniai.

Užduoties atlikimo laikas: 45 minutės (kuo didesnė grupė, tuo daugiau reikia laiko).

Reikalingos priemonės: po rašiklį ir bloknotę kiekvienam dalyviui, 15–25 maži popieriaus lapeliai, kepurė ar dėžutė burtams traukti.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): patalpa turi būti pakankamai erdvi, kad mokiniai galėtų laisvai judėti, o po to susėsti ratu.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniams išdalijami lapeliai, paprašoma užrašyti savo vardą. Lapeliai sulankstomi ir dedami į dėžutę ar kepurę.

Mokytojas sako:

„Įsivaizduokite, kad esate žurnalo „Visiškai slaptai“ žurnalistai. Jums teks sukurti straipsnį apie žmogų, kurio vardą netrukus ištrauksite. Labai svarbu! Žmogus, apie kurį rašysite, jokių būdu neturi sužinoti, kad jūs renkate informaciją apie jį. Galite kalbėtis su visais čia esančiais žmonėmis, klausti jų nuomonės apie tą žmogų, surinkti įdomių faktų apie jį. Stenkitės sužinoti kažką, kuo jūsų herojus yra ypatingas, praleisdami pro ausis tai, kas būdinga beveik visiems grupės nariams (paprastai tai būna epitetai „draugiškas“, „komunikabilus“). Kai rašysite straipsnį, neišduokite tekste to žmogaus vardo, pavardės ir net lyties. Vartokite sąvokas „tas žmogus“, „asmuo“, „asmenybė“ ir t. t.). Jūsų žurnalistiniam tyrimui skiriama 15 minučių, straipsniui parengti – 10 minučių. Sėkmės!“

Mokytojas neša burtų dėžutę ratu, mokiniai išsitraukia savo straipsnio herojaus vardą. Jei ištraukia savo vardą, turi traukti pakartotinai.

15 minučių mokiniai renka informaciją, šnekučiuojasi su grupės nariais, pasižymi mintis, kurias panaudos rengdami savo herojaus pristatymą.

10 minučių mokiniai apibendrina surinktą informaciją, glaustai išdėsto savo veikėjo pristatymą.

Visi grupės nariai susėda ratu. Vienas (mokytojo paprašytas ar savanoris) pradeda pristatinėti savo straipsnio herojų. Visi labai atidžiai klausosi ir bando atpažinti, apie kurį grupės narį kalbama. Kai atpažįsta, neskuba garsiai sakyti, laukia, kol pats herojus supras, kad šnekama apie jį. Tuomet jis kelia ranką ir patvirtina arba paneigia pateiktus faktus, gali prieštarauti dėl netikslaus jo charakterio savybių įvardijimo, tačiau į ilgas diskusijas leisti negalima. Toliau save atpažinęs grupės narys pristato kitą – jo aprašytą – herojų. Ir t. t.

Po to, kai visi mokiniai išgirsta klasės (ar grupės) narių nuomonę apie save, surengiamas aptarimas.

Kiti tos pačios užduoties atlikimo variantai (kaip kitaip galima organizuoti užduotį)

Vietoj aptarimo galima siūlyti mokiniams raštu atsakyti į mokytojo klausimus. Toks užduoties užbaigimas skatina giliau reflektuoti ir yra ypač patogus, kai mokiniai kiekvieną pamoką apibendrina užrašų sąsiuvinyje.

Stebėseną. Mokytojas stebi, kaip entuziastingai mokiniai atlieka užduotį, iš kelių pašnekojų ima interviu (nutinka ir taip, kad parašo viską pats, su niekuo nekalbėjęs).

Vertinimas. Grįžtamasis atsakas teikiamas žodžiu įvertinant informacijos pristatymą (kreipiamas dėmesys į minčių aiškumą, išdėstymo nuoseklumą, pateikimo žaismingumą ir pan.).

Aptarimas. Aptarimo metu akcentuojamas kiekvieno mokinio išgirstos informacijos apie save objektyvumas. Klausama:

- Ką naujo ir netikėto apie save sužinojai?
- Ko labai svarbaus apie tave nepasakė nė vienas žurnalisto pašnekovas?
- Kokių detalių nenorėtum viešai aptarinėti? Ir t. t.

Žaidybinė užduotis „Charakteristika“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę analizuoti, įvardyti ir pristatyti savo būdo bruožus.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai, besimokantys pagal profesinio mokymo programas mokiniai.

Grupės dydis – 10–15 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: 30–45 minutės (kuo didesnė grupė, tuo daugiau skiriama laiko).

Pasirengimas: reikia aptarti savęs pažinimo aspektų ir būdo bruožų įvairovę.

Reikalingos priemonės: po tuščių vienodą lapą kiekvienam grupės dalyviui.

Užduoties atlikimo eiga

Mokytojas mokiniams išdalija vienodus lapus. Jis sako:

„Įsivaizduokite, kad turite raštu prisistatyti jūsų nepažįstančiam žmogui. Jums reikia parašyti 5–7 jus charakterizuojančias savybes, pagrindžiant jas konkrečiais faktais (pavyzdžiui, esu labai tvarkinga: mano rankinėje – tik reikalingi daiktai, o ant rašomojo stalo – idealiai tuščia). Meluoti negalima. Šiam darbui skiriama 15 minučių.“

Po 15 minučių lapai su charakteristikomis surenkami. Mokytojas garsiai skaito charakteristiką, o mokiniai bando atpažinti, kieno ji yra. Atpažinę (jei nepavyksta atpažinti, mokytojas įvardija autorių) siūlo papildyti charakteristiką savybėmis, kurių autorius ne-užrašė. Savo siūlymus argumentuoja. Kiekvienas mokiniš pasižymi grupės narių nuomonę apie jo asmenybės savybes.

Kiti tos pačios užduoties atlikimo variantai

Jei grupės nariai gerai pažįsta ir gerbia vieni kitus, galima, užuot viešai skaičius ir aptarus charakteristiką, organizuoti pasidalijimą nuomonėmis raštu. Kiekvienas grupės narys gauna tiek tuščių lapelių, kiek narių yra grupėje. Lapelyje rašomas grupės nario vardas ir trys jį apibūdinantys žodžiai. Mokiniai rašo tol, kol kiekvienam grupės nariui parengia po jam būdingų savybių sąrašą. Tada lapeliai išdalijami adresatams. Kiekvienas grupės narys turi visą pluoštą trumpų charakteristikų, kurias gali savarankiškai analizuoti, lyginti ir vertinti.

Stebėseną. Mokytojas stebi, kaip mokiniai gilina j grupės narių charakteristikas, kaip mokosi iš patirties.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu.

Žaidybinė užduotis „Patarėjų klubas“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę sužinoti kitų žmonių nuomonę apie save, akcentuojant karjeros interesus.

Tikslinė grupė – 9–10 klasės mokiniai, pakankamai gerai pažįstantys vieni kitus.

Grupės dydis – 10–20 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas – apie 30 minučių.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai susėda puslankiu. Priešais visus pastatoma „karšta kėdė“, ant kurios kviečiamas atsistoti vienas mokiniš (savanoris arba išrinktas traukiant burtus).

Mokytojas sako:

„Štai prieš jus – jums pažįstamas žmogus, svarstantis, kuriuo karjeros keliu pasukti. Įsivaizduokite, kad esate karjeros konsultantai. Išsakykite žmogui savo nuomonę apie jam tinkančias veiklas. Nuomonę pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais iš jūsų ir prieš jus sėdinčio žmogaus gyvenimo.“

Mokiniai kiekvienas iš eilės sako, kokį karjeros kelią rekomenduotų rinktis ant „karštos kėdės“ sėdinčiam bendramoksliui. Jis gali tik priimti informaciją, jos nekommentuodamas ir neužginčydamas.

Kai visi mokiniai išsako savo mintis pirmam išbandžiusiam „karštą kėdę“, jį keičia kitas. Ir taip toliau, kol visi grupės nariai išgirsta bendramokslių nuomonę.

Mokytojas inicijuoja **aptarimą**. Klausia:

- Kuo jus nustebino grupės narių išsakytos mintys?
- Į kuriuos patarimus išties atsizvelgsite?
- Kieno dar nuomonę norėtumėte išgirsti, rinkdamiesi karjeros kelią?

Kiti tos pačios užduoties atlikimo variantai

Mokytojas, siekdamas sukurti šiltesnį mikroklimatą grupėje, gali pats dalyvauti kaip lygiateisis mokinių grupės narys: išsakyti savo nuomonę, atsisėsti ant „karštos kėdės“ ir išklausti, kokį karjeros kelią jam rekomenduotų jo mokiniai.

Stebėsena. Mokytojas stebi, kad mokinių kalbos būtų argumentuotos ir etiškos.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu, įvertinant mokinių pastangas tinkamai atlikti karjeros konsultantų vaidmenį.



Nepamokinės veiklos

Mokiniai pažįsta save pačiose įvairiausiose gyvenimo ir mokymosi situacijose – reikia tiesiog padėti jiems apibendrinti savęs pažinimo patirtį. Šiam tikslui galima pasitelkti mokyklos psichologą, klasės auklėtoją, būrelių vadovus. Ypač geri pagalbininkai mokiniams analizuojant savo savybes gali būti šeimos nariai ir kiti artimieji.



Sėkmės kriterijai

- Apibūdina 5 asmenybės bruožus.
- Įvardija 5 savo prioritetines karjeros vertybes.
- Analizuoja savo karjeros interesus.
- Pavyzdžiais pagrindžia 5 savo stiprybes ir nurodo 3 tobulintinas savybes.
- 5–7 sakiniais papasakoja apie savo pomėgius.



Hipersaitas

Interesų įsivertinimo klausimynas / JAV darbo rinka:

<https://www.careeronestop.org/GetMyFuture/Toolkit/interest-assessment.aspx>

Hollando profesijos pasirinkimo testas:

<https://www.kurstoti.lt/s/18/hollando-profesijos-pasirinkimo-testas-atnaujinta>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Bakker, S., Fitzsimons, G., Macnab, D. (2005). Career Values Scale Manual and User's Guide. psychometrics.com

Goldstein, N., Cialdini, R., Martin, S. (2019). Mažoji TAIP knyga. Vilnius: Žmogaus studijų centras.

Ignatė, R. (2017). Laimės dienoraštis: 365 žingsniai į sąmoningesnį ir džiaugsmingesnį gyvenimą. Vilnius: Žmogaus studijų centras.

McCrae, R. R., Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88 (3), p. 547–561.

Moore-Mallinos, J., Seal, J. (2022). Svarbiausios vertybės: 44 vertybės, kuriomis dera vadovautis gyvenime. Vilnius: Presvika.

Syed, M. (2019). TU ESI NEREALUS: išmok pasitikėti savimi ir išdrįsk sužibėti (beveik) visose srityse. Vilnius: Žmogaus studijų centras.

Stanišauskienė, V. (2016). Karjeros kūrimas. Kaunas: Technologija.

Savęs pažinimas

Karjeros kompetencijų sritis: A. Savęs pažinimas

Karjeros kompetencija: A2. Socialinės aplinkos, socialinių vaidmenų ir jų poveikio asmeninei karjerai pažinimas

TEMA

Gyvenimo vaidmenys planuojant ir įgyvendinant karjerą



Tikslas

Sudaryti mokiniams sąlygas aptarti socialinių vaidmenų kaitą bei įtaką karjeros sprendimams, išsiaiškinti socialinių stereotipų poveikį, renkantis karjeros kelią.



Mokinio pasiekimai

Pažins ir sąmoningai vertins socialinės aplinkos įtaką, esamus ir numatomus savo socialinius vaidmenis planuojant ir įgyvendinant karjerą.

Žinios ir supratimas → Įvardys svarbius gyvenimo įvykius (šeimos sukūrimas, vaiko gimimas ir kt.), jų keliamus vaidmenų pokyčius ir paaiškins, kaip šie socialiniai vaidmenys veikia karjerą.

Gebėjimai

- Atpažins ir kritiškai vertins socialinės aplinkos įtaką savo pasaulio suvokimui, kasdienių ir karjeros sprendimų darymui.
- Analizuos savo esamus ir numatys būsimus socialinius vaidmenis ir su jais susijusius įsipareigojimus. Analizuos, kaip jie riboja ir (arba) praplečia karjeros galimybes.
- Savęs pažinimui ir savo karjeros kūrimui į pagalbą pasitelks išmintingus, pozityvius asmenis.
- Bendradarbiaus savo socialinėje aplinkoje, mokymosi grupėje ir tarp grupių kurdamas asmeninę karjerą.

Nuostatos

- Sieks pažinti ir kritiškai vertinti socialinės aplinkos ir socialinių vaidmenų poveikį kasdieniams sprendimams ir karjerai.
- Stengsis nebūti suvaržytas socialinių stereotipų (lyčių, amžiaus ir pan.), rinkdamasis karjeros kelią.



Temos teorinis pagrindimas

Ši tema skirta ugdyti 9–12 klasės mokinių supratimą apie socialinių vaidmenų pažinimo svarbą, siekiant gyvenimo vaidmenų balanso ir planuojant asmeninę karjerą, mokyti juos kokybiškai spręsti galimus socialinių vaidmenų konfliktus ir suprasti visuomenėje vyraujančius socialinius stereotipus.

Sąvoka „socialinis vaidmuo“ turėtų būti suprantama kaip elgesio modelis, atitinkantis visuomenės poreikius, lūkesčius. Visuomenė yra didžiulė sistema, kai kiekvienas žmogus užima tam tikrą vietą priklausomai nuo sąveikos sąlygų. Namuose jis gali būti tėvas, sūnus ar dukra, darbe – vadovas ar pavaldinys, mokykloje – mokytojas ar mokinys. Kaip teigia G. Navaitis (2002), socialinio vaidmens supratimas, gebėjimas jį atlikti suteikia galimybę asmeniui vaidmens apibrėžtose ribose jaustis gerai ir saugiai.

Stereotipai – tai tam tikri nuolatiniai, schematizuoti kokios nors žmonių grupės apibendrinimai, dažnai netikslūs vaizdiniai (Berting J., Villain-Gandossi Ch., 1995). Europos Sąjungos Komisijos dokumente „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ lyčių stereotipai taip pat yra įvardijami kaip pagrindinė lyčių nelygybės priežastis, kuri paveikia visus visuomenės gyvenimo aspektus. Dėl šios priežasties aktyviai raginama imtis priemonių nusistovėjusiam visuomenės požiūriui keisti. Tačiau stereotipai vis dar egzistuoja visuose visuomenės lygiuose ir visose amžiaus grupėse. Jie daro įtaką tam, kaip mes suvokiame vieni kitus dėl pernelyg supaprastintų prielaidų, pagrįstų socialiai sukurtomis normomis, praktika ir įsitikinimais. Kraštutiniais atvejais lyčių stereotipai yra netgi pavojingi, jie gali tapti tiesioginės diskriminacijos, nesąžiningo elgesio vienos ar kitos lyties atžvilgiu ar atskirties / nepalankaus požiūrio už lyčiai priskirtų vaidmenų nesilaikymą priežastimis.



Temos įvadas

Siūloma pamoką pradėti skaitant klasės lentoje arba per multimediją demonstruojamą posmą:

„Visas pasaulis yra teatras.
Jame moterys, vyrai – visi aktoriai.
Kiekvienas jų žino, kada reikia pasirodyti scenoje,
Ir kiekvienas jų vaidina savo vaidmenį.“

Mokytojas klausia: *Kaip suprantate šį posmą? Apie ką, jūsų manymu, šiandien kalbėsime?*



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *socialinių vaidmenų įtaka karjerai;*
- 2) *gyvenimo įvykiai ir vaidmenų kaita;*
- 3) *socialiniai stereotipai ir karjera.*

- 1) Nagrinėjant *socialinių vaidmenų įtaką karjerai*, aptariama gyvenimo vaidmenų balanso svarba, pateikiami patarimai, kokiose socialinėse veiklose dalyvaudami jauni žmonės gali sustiprinti savo asmenines ir karjeros kompetencijas, kurių jiems prireiks ateityje. Rekomenduojama atlikti užduotį „**Socialinių vaidmenų įvairovė mano aplinkoje**“, kuri leis mokiniam geriau pažinti artimiausioje jų aplinkoje esančius socialinius vaidmenis ir jų funkcijas.

Skaitmeninė užduotis „**Draugų istorijos**“ padės mokiniams suprasti, kaip apgalvota ir sąmoningai pasirinkta veikla prisideda prie asmeninių ir karjeros kompetencijų stiprinimo.

Draugų istorijos



Atlikdami skaitmeninę užduotį „**Jaukus socialinis tinklas**“ mokiniai supras, kokia svarbi yra jauki socialinė aplinka, nes tik jausdamiesi joje patogiai ir saugiai žmonės gali pagerinti savo socialinius įgūdžius ir mokymosi rezultatus. Tokie socialiniai ryšiai padeda mokiniams pilnavertiškai augti ir vystytis.

Jaukus socialinis tinklas



- 2) Kalbant apie *gyvenimo įvykius ir vaidmenų kaitą*, prisimenamos žmonių socialinių vaidmenų kaitos priežastys, aptariamos priežastys, kodėl gali kilti socialinių vaidmenų konfliktai.

Skaitmeninė užduotis „**Atsakomybių analizė**“ leis mokiniams prisiminti ne tik jų aplinkoje esančius socialinius vaidmenis, bet ir suprasti, kad iš kiekvieno socialinio vaidmens visuomeninė tikisi tam tikrų socialinių funkcijų atlikimo.

Atsakomybių analizė



Skaitmeninė užduotis „**Pusiausvyros ratas**“ mokiniams padės suprasti, kad pilnavertis gyvenimas įmanomas tik tuo atveju, jei visos gyvenimo sritys užpildomos kokybiška veikla ir savijauta. Kuo labiau išlaikomas balansas tarp skirtingų gyvenimo sričių, tuo labiau mes jaučiame pasitenkinimą atliekamais socialiniais vaidmenimis. O tai stiprina mūsų gyvenimo kokybę ir savivertę.

Pusiausvyros ratas



- 3) *Socialiniai stereotipai ir karjera*. Šioje potemėje analizuojama socialinių vaidmenų stereotipų reikšmė karjeros pasirinkimams. Mokiniam primenama, kad siekiant sukurti sau patrauklią karjerą, būtina vengti išankstinių visuomenės nuostatų ir vertinimų. Atliekant užduotį „**Stereotipai**“ atsiveria erdvė diskusijai, ar teisingai elgiamės priskirdami tam tikrus stereotipus vyrams ir moterims ir iš kur tai kyla.

Skaitmeninė užduotis „Bibliotekoje“ leidžia aptarti karjeros sampratą XXI a. ir suprasti, kad moters ir vyro socialiniai vaidmenys nebėra statiški. Užduotis leidžia mokiniams suprasti, kad, kai iš žmogaus reikalaujama per daug, kyla vidinės įtampos ir socialinių vaidmenų konfliktas.

Bibliotekoje



Pritaikymas

Istorijos, lietuvių kalbos ir literatūros pamokose galima su mokiniais diskutuoti apie socialinių vaidmenų ir socialinių stereotipų kaitą istorijos laikotarpių kontekste.

Bendrų klasės tėvų ir mokinių susirinkimų metu galima aptarti, su kokiais karjeros pasirinkimo stereotipais buvo susidūrę mokinių tėvai, kaip jie sprendė tuo metu iškilusius iššūkius, kaip elgtųsi dabar, pagal dabartinę patirtį ir įžvalgas.



Refleksija

Mokiniai kviečiami diskutuoti ir ieškoti atsakymų į klausimus:

- Kaip žmogaus socialiniai vaidmenys veikia jo karjerą?
- Kaip galima suderinti įvairius gyvenimo vaidmenis? Kas nutinka, kai jie stipriai prieštarauja vieni kitiems?
- Kaip pasiekti ir išlaikyti gyvenimo sričių balansą?



Metodai

Diskusijos, vaizdo siužetų kūrimas, teksto analizė.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Socialinių vaidmenų įvairovė mano aplinkoje“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę gilinti savo žinias apie socialinių vaidmenų įvairovę, analizuojant artimą socialinę aplinką.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 4–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: 1 savaitė užduoties produkto – vaizdo filmuko parengimui. 45 min. filmukų peržiūrai klasėje.

Reikalingos priemonės: filmavimo įranga (vaizdo kameros, išmanieji telefonai), kompiuteris, multimedijos projektorius, garso kolonėlės.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai suskirstomi į grupes po keturis. Grupėms pateikiama užduotis: sukurti 2 min. trukmės vaizdo filmuką „Socialiniai vaidmenys mano aplinkoje“. Mokytojas paaiškina, kad mokiniai turi 1 savaitę šiai užduočiai atlikti. Užduoties atlikimas bus vertinamas bendros peržiūros metu.

Kiekvienas vaizdo filmukas turi atitikti šiuos reikalavimus:

- Trukmė – 2 minutės.
- Filmuke pavaizduoti bent 3 skirtingi socialiniai vaidmenys.
- Kiekvienas grupės narys turi pasirodyti filmuotoje medžiagoje bent 5 sekundes.
- Montavimas, įgarsinimas, muzikinis fonas ir specialieji efektai – grupės kūrybiškumo ir laisvės demonstravimas.

Filmukų peržiūros metu grupės nariai pristato savo darbo eigą. Jei reikia, komentuoja parengtą vaizdo filmuką.

Kiti tos pačios užduoties variantai (kaip kitaip galima organizuoti užduotį)

Mokiniams, norintiems dirbti individualiai, nereikėtų drausti dirbti jų pasirinktu būdu.

Užduoties rezultatų peržiūrai galima pakviesti klasės auklėtoją, mokyklos socialinį pedagogą ir (ar) psichologą, kurie papildomai komentuotų socialinių vaidmenų kaitą žmogaus gyvenime.

Stebėseną. Mokytojas stebi, kaip mokinių grupės planuoja užduoties atlikimą. Atkreipia dėmesį į mokinių pasirinktus darbo grupėje vaidmenis.

Vertinimas. Taikomas formuojamasis kriterinis vertinimas. Mokytojas vertina, ar mokinių pateikti vaizdo filmukai atitinka užduotyje suformuluotus reikalavimus. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu.

Aptarimas. Užduoties atlikimas ir rezultatų pristatymas tiesiogiai susiejamas su karjeros planavimu ir įgyvendinimu. Aptardamas užduoties atlikimą, mokytojas pabrėžia, kad ši užduotis simuliuoja darbo pasaulyje atliekamas projektines veiklas, mokiniai gauna galimybę išbandyti savo planavimo, organizavimo ir kūrybinius gebėjimus.

Užduotis „Stereotipai“

Tikslas – aptarti mokinių patirtį, susijusią su lyčių stereotipais.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: iki 20 min.

Reikalingos priemonės: rašymo lenta, markeriai (arba klasės lenta ir kreida); kiekvienai mokinių grupei reikalingas baltas popieriaus lapas ir rašymo priemonė.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): įprasta klasės aplinka.

Užduoties atlikimo eiga

Padalinkite mokinius į grupes po 4.

Mokiniams stebint, lentoje nubrėžkite du stulpelius. Vieno stulpelio viršuje užrašykite „vyras“, o kito – „moteris“.

Paprašykite mokinių savo darbo grupėje jiems duotus popieriaus lapus paruošti taip pat, kaip ir jūs (t. y. du stulpelius).

Skirkite 5 min. laiko grupių darbui, per kurį grupės nariai atitinkamoje skiltyje turi įrašyti žodžius ar frazes, apibūdinančias vyro ar moters savybes (arba bruožus). Pvz.: vyras – kietas, sportuojantis, šeimos maitintojas, stiprus, policininkas ir t. t.; moteris – emociionali, rūpestinga, apsipirkinėjanti, mokytoja, silpna, ir t. t.

Po 5 min. paprašykite grupių (laisvo pasirinkimo principu) apsikeisti savo grupių darbais.

Skirkite 3 min. laiko grupėms susipažinti su kitos grupės darbu ir jį papildyti.

Vėliau su mokiniais išklauskite turimų darbų pristatymą. Jų mintis užrašykite savo (klasės) lentoje. Pasikartojančių apibūdinimų nerašykite.

Stebėseną. Mokytojas stebi grupių darbą, skatina mažiau aktyvius mokinius įsitraukti į grupių darbą, moderauoja bendrą užduoties aptarimą.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu įvertinant mokinių grupių darbo rezultatus ir aktyvumą.

Aptarimas (5–7 min.). Pratimo aptarimui rekomenduojami šie klausimai:

- Ar esate patenkinti pagrindiniu sąrašu, kurį sukūrėte?
- Ar norėtumėte tame sąraše ką nors pakeisti? Kodėl?
- Kaip manote, ar teisingai elgiamės priskirdami tam tikrus stereotipus vyrams ir moterims? Kodėl?
- Ar kada nors jums yra tekę susidurti su stereotipais? Kaip jautėtės?
- Kaip manote, kuo stereotipai gali pakenkti asmens socializacijai ir asmeninės karjeros planavimui? Kodėl?



Nepamokinės veiklos

Su mokiniais išnagrinėkite savo gyvenamosios vietos žemėlapij ir suraskite jiems galimų savanorystės vietų, STEAM centrų, kultūrinių, istorinių, laisvalaikio praleidimo vietų ir pan., kuriose jie galėtų tobulinti jiems svarbias asmenines ir karjeros kompetencijas.



Sėkmės kriterijai

- Aptaria 2–3 savo esamus ir numato būsimus socialinius vaidmenis ir su jais susijusius įsipareigojimus.
- Geba paaiškinti, kaip skirtingais gyvenimo etapais išryškėjantys socialiniai vaidmenys daro įtaką jų karjerai.
- Analizuoja ir vertina, kaip visuomenės suformuoti stereotipai gali sutrukdyti planuojant asmeninę karjerą.



Hipersaitas

Lyčių lygybės sprendimai sėkmingai savivaldai:

<https://www.youtube.com/watch?v=Cn9DdiselHY>

Klasės valandėlėms tinkamų užsiėmimų scenarijai:

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16812/9789955193623.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0jhHC00glW2o_c0JltgeYNMAqNhDr_Pn_IRt6JLOm_o6ZMeIhxdjEQUnk



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Augienė, D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.

Gečienė, I. (2010). Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje. Moterys, darbas, šeima. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Dromantaitė-Stancikienė, A., Gineitienė, Z. (2010). Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros // Socialinių mokslų studijos, Nr. 4(8).

Misiukonis, T. (2013). Koučingo technikos. Vilnius: Vaga.

Navaitis, G. (2002). Psichologinis šeimos konsultavimas: teorijos ir metodai. — Vilnius: Tyto alba.

Suslavičius, A. (1998). Socialinė psichologija. — Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

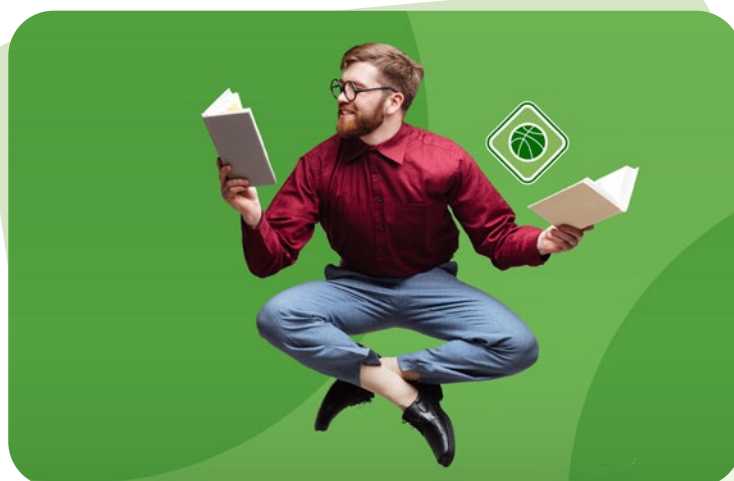
Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencijų sritis: B. Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencija: B1. Karjeros informacijos paieška ir veiksmingas naudojimas

TEMA

Karjeros informacijos analizė ir taikymas



Tikslas

Padėti mokiniams sisteminti sau aktualią karjeros informaciją, įvertinant šaltinių ir informacijos kokybę.



Mokinio pasiekimai

Sistemins sau aktualią karjeros informaciją, įvertindami šaltinių ir informacijos kokybę pagal perspektyvumo, patikimumo ir tikslingumo kriterijus.

Žinios ir supratimas

- Paaiškins karjeros informacijos paieškos būdus.
- Apibūdins informacijos apie mokymosi kryptis, visų tipų mokymosi įstaigas šaltinius.
- Įvardys informacijos apie užimtumo sritis, darbus, profesijas, įsidarbinimo galimybes šaltinius.

Gebėjimai

- Taikys sau aktualios karjeros informacijos kokybės vertinimo kriterijus, ypač patikimumo ir tikslingumo.
- Sistemins karjeros informaciją taikydami informacijos sisteminimo grafines priemones ir interviu metodus.
- Taikys sau aktualios karjeros informacijos sisteminimo strategijas.

Nuostatos

- Pripažins profesinio (karjeros) smalsumo ir atvirumo naujam patyrimui, kaip motyvacinio išteklių, vertę.
- Sieks kritiškai vertinti sau aktualios karjeros informacijos šaltinius.
- Suvoks informacijos sisteminimo ir reflektavimo prasmę.



Temos teorinis pagrindimas

Karjeros samprata apima daugybę veiklos sekų, įvairius gyvenimo laikotarpius, todėl reikalinga informacija yra daugialypė, gausi ir ne visada suvokiama dėl mokinio kognityvinių gebėjimų ribotumų, tebeformuojamų gebėjimų, metakognityvinių veiklų įvairovės. Mokiniai informacijos paieškos metu svarbu prisiminti kritinio informacijos vertinimo būtinybę, etiško ir saugaus elgesio su informacija principus. Todėl tai didelių pastangų reikalaujanti veikla. Kuo dažniau mokiniai renka, sistemina ir atnaujina turimą supratimą apie savo turimą informaciją, tuo jiems lengviau surasti tinkamą, patikimą ir sau svarbią karjeros informaciją. Šis gebėjimas išlieka svarbus visais žmogaus karjeros etapais.

Karjeros informacija – tai bendras visos su karjera susijusios informacijos pavadinimas. Išsami karjeros informacija apima sutvarkytus ir suklasifikuotus duomenis apie profesinės veiklos praktikos išteklius, karjeros naujienas, karjeros politikos informaciją, karjeros vertinamąją informaciją ir kt.

Informacijos apdorojimas yra esminis bet kokios pažintinės veiklos procesas, nes jis užtikrina jutimais užfiksuojamos ir mintiniu būdu aktyvinamos informacijos kodavimą, suvokimą, supratimą, išsaugojimą atmintyje (Schank, Abelson, 1977) ir subjektyvų jos vertinimą prieš konkretaus elgesio numatymą ir įgyvendinimą (Crick, Dodge, 1994).

Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai susiję su bibliotekos išteklių ir naujausių informacinių technologijų naudojimu tikslingai informacijos paieškai bei rastos informacijos pritaikymu, jie apima paaugliams gana sudėtingas sąvokas, tokias kaip švietimo sistemos, programų klasifikatoriai, profesijų reikšmė ir klasifikacija, profesijų klasės; darbo rinka, darbo jėga, darbo jėgos mobilumas. Tai ypač svarbūs informacijos laukai nepalankioje socialinėje ir kultūrinėje padėtyje esantiems paaugliams, kurie dažnai susiduria su daugybe ekonominių skirtumų, ekologinių rizikos veiksnių ir struktūrinėmis kliūtimis (Perry, Wallace, McCormick, 2018) ir formuoja neišreikštas, bet labai greitai ir negatyviai veikiančias nuostatas dėl savo ateities lūkesčių.

Kad visi mokiniai išvengtų stereotipinio ar paviršutiniško mąstymo ar informacijos apdorojimo, kad mokytųsi su savimi sieti galimybes, reikia tinkamų argumentų, gaunamų informacijos supratimu grįsto mokymosi metu (McConnell, Rydell, 2014), naudojant kognityvinius išteklius, pavyzdžiui, atminties, ir turint pakankamai motyvacijos. Realiau laiku vykstantis informacijos apdorojimas atlieka svarbesnį vaidmenį elgesio formavimo ir sprendimų priėmimo procesuose negu nuostatos (Maceina, 2018). Informacijos vienetai jungiami skirtingais ryšiais: racionalioje pažinimo sistemoje – semantiniais, o asociatyvioje – asociatyviais ryšiais. Šie reikšminiai informacijos vienetai saugomi mintinių reprezentacijų pavidalais – schemomis ir scenarijais. Schemos užtikrina faktinės suvoktos informacijos supratimą ir paruošia ją tolesniam apdorojimui. O scenarijai įvykių ar veiksmų seką – procedūrinę informaciją

apdoroja, saugo ir sujungia informacijos dalis į prasmingą seką (Schank, Abelson, 1977). Schemoms ir scenarijams formuoti reikalingi trys mokymosi būdai: žinių įgijimas, derinimas ir reorganizavimas (Rumelhart, Norman, 1978). Be to, reikia pastebėti, kad karjeros informacijos rinkimo ir sisteminimo gebėjimai susiję ir su savarankiško mokymosi gebėjimais, nes informacinių technologijų ir duomenų kaita reikalauja nuolatinio budrumo ir žinių bei įgūdžių atnaujinimo. Informacijos paieškos ir taikymo gebėjimai ugdomi, kai mokiniai skatinami ieškoti papildomos informacijos internete, žinynuose, spaudoje, įgyja patirties, kaip sisteminti, tvarkyti, saugoti bei taikyti informaciją, o įsitraukimas į projektinę veiklą, karjeros renginiai kuria motyvacinį šių veiklų klimatą (Perry ir kt., 2018). Todėl siūloma derinti aktyvius informacijos vizualizavimo grafinėmis tvarkyklėmis metodus su bendravimo ir žaidybinėmis užduotimis, kaip informacinis interviu ar „karjeros ratas“ (Amundson, Thrift, 2008).

Informacinis interviu – tai neoficialus pokalbis su žmogumi, dirbančiu dominančioje profesinėje srityje. Jį geriausia rengti susipažinus su informacija internete. Per interviu galima gauti svarbios realistiškos informacijos apie tam tikras darbo pareigas konkrečioje organizacijoje, sritį ar pramonės šaką, apie dar nežinomus karjeros kelius, užmegzti profesinius santykius (Perry ir kt., 2014).

Pokalbis su mažai pažįstamu asmeniu kai kuriuos mokinius skatins išmokti įveikti nerimą, apie kurį galima su 9–12 klasės mokiniais kalbėtis ir svarstant, kas padeda įveikti bauginančias mintis apie savo ateitį.

Ugdant 9–12 klasės mokinius karjerai svarbu derinti skirtingus informacijos rinkimo, sisteminimo ir vizualizavimo būdus, akcentuoti kritinio informacijos vertinimo būtinybę ir svarbą visiems žmogaus karjeros etapams. O informacijos apie karjeros galimybes šaltinių analizė ir peržiūrėjimas stiprins mokinių supratimą apie ryšį tarp išsilavinimo ir karjeros siekių. Tyrimai rodo, kad šis supratimas gali turėti didžiausią įtaką atskiro mokinio tikimybei baigti aukštąjį mokslą, abiturientai, kurie tikisi, kad juos dominančiai karjerai reikės aukštojo mokslo diplomo, daugiau nei šešis kartus dažniau įgyja bakalaurą laipsnį. Mokiniai, kurie supranta aukštojo mokslo išsilavinimo svarbą jų profesiniams interesams, taip pat dažniau yra akademiškai pasirengę studijoms ir karjerai (Falco, Summers, 2019).



Temos įvadas

Tema „Karjeros informacijos analizė ir taikymas“ yra grindžiama didelės apimties šaltinių analize, plati ir pažintine prasme sudėtinga, todėl šiai temai rekomenduojama skirti užsiėmimų ciklą (2–3 pamokas).

Temos pradžioje aptariami karjeros informacijos rinkimo siekiniai – gebėti sisteminti sau aktualią karjeros informaciją, įvertinant šaltinių ir informacijos kokybę, ir pasiūloma apsvarstyti Ikgiai filosofiją, glaustai aptariama, kaip ši tema dera su bendrąja žmogaus gerove ir karjeros sėkme. Ir kaip priešingą reiškinį verta paminėti *zeteofobiją*, terminą, kuriuo profesijų tyrinėtojas Johnas Krumboltzas įvardijo „baimę ieškoti“ ir tokį užsisklendimą dėl neaiškumų, susijusių su jų ateitimi, kad nustojama spręsti problemas. Informacijos surinkimas ir analizė pasirodo toks sudėtingas procesas, kad žmonės paprasčiausiai jo atsisako ir imasi pirmo pasitaikiusio darbo. Mokiniais svarbu akcentuoti, kad patikima karjeros informacija ypač naudinga, nes padeda susidoroti su bauginančiomis mintimis.

Dar kitai pamokai pradėti galima žaisti žaidimą „**Karjeros BINGO**“, jis padės aktyvinti profesijų ir išsilavinimo žodyną, atkreips dėmesį į įvairias karjeros galimybes.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *karjeros informacijos paieškos etapai;*
- 2) *karjeros informacijos sisteminimas ir saugojimas;*
- 3) *savęs pažinimui skirtos informacijos paieška;*
- 4) *informacijos apie karjeros galimybes paieška.*

1) Analizuojant *karjeros informacijos paieškos etapus*, nagrinėjama šešių etapų schema, kuri praktiškai padės pasitikrinti savo supratimą, nuo ko pradėti ir kuo baigti renkant informaciją. Pabrėžiamas paskutinis darbo su informacija etapas, kai atsirinkti šaltiniai išsaugomi patogiam jų peržiūrėjimui – taigi, neužtenka informacijos sukaupti, bet reikia nuolat su ja dirbti, ją peržiūrėti.

2) Kalbant apie *karjeros informacijos sisteminimą ir saugojimą* kviečiama prisiminti jau žinomus ir įprastus informacijos saugojimo būdus, aptarti informacijos išryškavimo strategijas, įvertinti įsidarbinimo ir kompetencijų pripažinimo procese svarbius dokumentus – kompetencijų aplankus, mokymosi dienoraščius. Galima mokiniams parodyti publikuotų dienoraščių knygy. Atliekama skaitmeninė užduotis „**Bylos pavadinimas**“, kurios tikslas – ugdyti mokinių gebėjimus informacijos paieškai ir sisteminimui taikyti požymių abstrahavimo principą. Mokiniai šioje užduotyje įtvirtins supratimą apie informacijos grupavimą ir pagrindinių sąvokų reikšmę.

Bylos pavadinimas



Spręsti

3) Aptariant *savęs pažinimui skirtos informacijos paiešką*, atkreipiamas mokinių dėmesys į savąjį unikalumą ir įvairias savybes, kuriomis gali kurti unikalų savo gyvenimą ir karjerą. Mokiniai kviečiami diskutuoti, ar taiko tinkamus būdus sau pažinti. Savęs pažinimas, kintantis dėl vis augančios patirties, yra ir nuolatinio susidomėjimo šaltinis, tačiau atėjus laikui priimti svarbius karjeros sprendimus, žmogus turi suvokti, ar jo informacijos šaltiniai apie save yra patikimi ir duoda aiškius ir sąžiningus atsakymus.

4) Aptariant *informacijos apie karjeros galimybes paiešką*, akcentuojama, kad informacija apie mokymosi galimybes, darbo galimybes (užimtumą), profesijas yra nuolat atnaujinama dėl pasaulio pažangos ir kintančių technologijų. Mokiniais reikia suteikti laiko laisvai panaršyti po geriausias ir išsamiausias pasaulio šalių mokymosi galimybių, profesijų sąvadus, klasifikatorius, pavyzdžiui, **O*NET** (angl. *Occupational Information Network* – Profesinės informacijos tinklas) yra Jungtinių Amerikos Valstijų nemokama internetinė duomenų bazė, arba **ESCO** (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* – Europos įgūdžių, kompetencijų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatorius). Ši temos dalis gali būti integruojama su užsienio kalbų pamokomis.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Karjeros informacijos ratas**“ padės mokiniams susidaryti mintinį žemėlapi ir įtvirtinti karjeros informacijos sričių supratimą.

Karjeros informacijos ratas



Skaitmeninė užduotis „**Karjeros informacijos pildymas**“ mokiniams leis taikyti kelis grafinius metodus ir lavinti gebėjimą susieti įvairias mokymosi ir užimtumo galimybes su savo asmeniniais bruožais.

Karjeros informacijos pildymas



Pritaikymas

Pritaikydami žinias, mokiniai atlieka skaitmeninę užduotį „**Informacinis interviu**“. Svarbu su mokiniais pasiręgti dar prieš užduoties atlikimą ir aptarti mandagaus ir etiško bendravimo su kitu asmeniu reikalavimus. Mokiniais paaiškinama, kad reikia susitarti su pašnekovu dėl laiko ir ramios vietos, paminėti susitikimo saugumo aspektus. Jei planuojama informacinio interviu užduotį atlikti per karjeros renginius – muges, išvykas į įmones, pasiūloma mokiniui turėti spausdintus užduoties lapus. Informacinis interviu atliekamas dviem etapais: pirma apklausiamas pašnekovas, po to gauta informacija sisteminama ir analizuojama. Interviu klausimai tinka ir kalbant su profesionalais karjeros renginiuose – atvirų durų dienose, karjeros mugėse, ekskursijose į darbo biržą ir pan.

Informacinis interviu



Kita graži priemonė, padedanti įveikti neigiamas mintis apie save, yra pratimas „**Keleivis autobuse**“.



Refleksija

Temai apmąstyti pasiūloma mokiniams mažomis grupėmis diskutuoti ir atsakyti į klausimus: *Kas mano gyvenime pasikeis, kai surinksi reikiamą informaciją? Kokia informacijos nauda mano karjerai?* Atliekama skaitmeninė užduotis „**Mokymosi dienoraštis**“, kurioje mokiniai gali parašyti ir tas savo mintis, kurių gal nedrįso išsakyti bendramoksliams. Įrašai kaupiami ir išsaugomi kompetencijų aplanke.

Mokymosi dienoraštis



Metodai

Pokalbis, grafinių tvarkyklių naudojimas karjeros informacijai sisteminti, peržvelgti, papildyti. Temą galima integruoti į informatikos, anglų k. pamokas, socialinio emocinio ugdymo ir neformaliojo ugdymo užsiėmimus.



Užduotys / žaidimai

Žaidimas „Karjerų BINGO“

(Oregon Gear Up Toolkit. (2017) (žr. 3.1 priedą)

Tikslas – tyrinėti karjeros informaciją susiejant profesines veiklas ir išsilavinimą.

Grupės dydis – iki 13 mokinių. Jei žaidėjų daugiau nei 12–13, reikia daryti daugiau grupių ir pasirūpinti daugiau priemonių komplektų

Užduoties atlikimo laikas: 15–25 min.

Reikalingos priemonės:

- BINGO kortelės ir profesinių veiklų aprašymai (žr. 3.1.A priedą, 3.1.B priedą – vienai grupei žaidėjų paruoštas priemonių komplektas. Jei žaidėjų daugiau nei 12–13, reikia daryti daugiau grupių ir pasirūpinti daugiau priemonių komplektų)
- Vokas ar aplankas, į kurį sudedami profesinių veiklų aprašymai (žr. 3.1.B priedą)
- Lipnūs lapeliai ar kitos priemonės žymėti BINGO korteles (žetonai, centai ar sagos). Vienam žaidėjui apie 16 vnt.
- Stalai ir kėdės žaidėjams susėsti
- Prizai arba apdovanojimų ženklukai (gali būti skaitmeniniai) – keli rinkiniai.

Žaidimo eiga

Mokiniai suskirstomi į žaidėjus ir paskiriamas vienas vadovas (arba vadovas būna pedagogas). Jie gauna po vieną BINGO kortelę (žr. 3.1 priedą). Vadovas gauna voką su profesinių veiklų aprašymais.

Mokytojas paaiškina, kad užduočiai atlikti skiriama apie 20 minučių.

Grupėje vienu metu žaidžia 6–12 mokinių, 1 yra vadovas. Vadovas paima iš krepšio po vieną aprašymą ir perskaito, žaidėjai mokiniai lipniu lapeliu pasižymi atsakymą savo BINGO kortelėse. Pirmasis surinkęs 4 atsakymus iš eilės savo kortelėje laimi prizą!

Stebėseną. Mokytojas stebi žaidimo procesą ir padeda vadovui skirti prizus.

Vertinimas. Grijžtamasis ryšys teikiamas žodžiu, įvertinant mokinių bendrą aktyvumą.

Aptarimas. Žaidimo rezultatų aptarimo metu mokytojas pabrėžia, kad mokiniai, atlikdami šią užduotį, ne tik tobulino savo gebėjimus ieškoti informacijos ir ją sisteminti, bet ir turėjo galimybę patirti bendros veiklos malonumą.

Pratimas „Keleiviai autobuse“

Tikslas – padėti keisti neigiamas mintis apie save

Grupės dydis – šiam pratimui atlikti reikia 4–5 savanorių (vienas vairuotojas, o kiti – keleiviai), dalyvauja mokiniai, pakankamai gerai pažįstantys vieni kitus.

Užduoties atlikimo laikas: 15–25 min.

Reikalingos priemonės: 5 kėdės, pastatytos tarsi jos būtų sėdimos vietos autobuse, o viena kėdė būtų vairuotojas (viena priekyje, o keturios už jos).

Pratimo eiga

1. Mokytojas mokiniams sako: vienas savanoris bus vairuotojas, o kiti – keleiviai. Vairuotojui autobusas bus tarsi jo gyvenimas. Jie vairuos jį link to, ką vertina, arba tolyn nuo to, ką vertina. Keleiviai bus vairuotojo neigiamos mintys, jausmai ir prisiminimai.
2. Mokytojas parašo keletą vairuotojo tikslų (tiek karjeros, tiek gyvenimo), atsistoja priešais jį ir nurodo vairuoti link jūsių ir savo tikslų.

Tada mokytojas nurodo keleiviams visiems vienu metu sakyti vairuotojui neigiamus dalykus: „tu nepakankamai protingas, tu niekada to nepasieksi, tu nepakankamai kietas“, bet reikia iš anksto pažymėti, kad tai turėtų būti tarsi tikros žmonių mintys – šis pratimas jokia būdu nėra galimybė iš ko nors pasityčioti.

3. Po maždaug 20–30 sekundžių mokytojas sustabdo keleivius ir paklausia vairuotojo, kaip jis jaučiasi, ką norėtų pasakyti.

Jeigu vairuotojas pasakys: „Sustabdykite autobusą ir pasakykite jiems, kad užsičiauptų“, puiku. Galima paklausti: „Jeigu norėsite atsigręžti į šūkaujjančius keleivius, turėsite sustabdyti autobusą. Nevairuodamas tapsite keleiviu. Kur tuomet važiuosite?“ (Atsakymas – niekur).

Aptarimas

4. Mokytojas klausia mokinių, ką iliustruoja ši metafora, ir jiems sako apie negatyvias mintis arba įsitikinimus, kad jie kažko negali padaryti.
5. Mokytojas atkreipia dėmesį, kad kai kurie iš šių įsitikinimų gali atspindėti tiksliai situacijas, kai kurie – ne. Bet kuriuo atveju mokiniai turėtų išmokti neleisti, kad pačios mintys ribotų pažangą siekiant tikslų.

Kitas tos pačios užduoties atlikimo variantas

Vienai mokinių grupei aptarus neigiamą keleivių elgesio poveikį, pakviečiama kita mokinių grupė pakartoti tą patį pratimą, tačiau šį kartą prašoma keleivių pateikti teigiamas mintis, jausmus ir prisiminimus, kurie padėtų vairuotojui pasiekti būsimą karjeros / išsilavinimo tikslą (pvz., baigti vidurinę mokyklą, tapti slaugytoju, įstoti į kariuomenę ir t. t.).

Stebėseną. Kai sakomos neigiamos frazės, reikia iš anksto pažymėti, kad tai turėtų būti tarsi tikros žmonių mintys – pratimas nėra galimybė iš ko nors pasityčioti.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu, įvertinant mokinių pastangas elgtis etiška, net ir sakant neigiamas mintis.



Nepamokinės veiklos

Per visas pamokas mažų grupių ir visos klasės diskusijose aptariamos ir lyginamos informacijos rinkimo ir siejimo strategijos. Per klasės renginius ir su mokinių tėvais galima analizuoti neformalaus ugdymo, savanorystės idėjas, kviešti (savanorius) papasakoti apie savo patirtis, kaip informacijos rinkimo formą. Su temos užduotimis galima eiti į karjeros renginius, mugę, pavyzdžiui, Aukštųjų mokyklų mugę ir pan.



Sėkmės kriterijai

- Paaiškina 2–3 savęs pažinimui skirtos informacijos paieškos būdus.
- Įvardija 4 konkrečius informacijos šaltinius apie užimtumo sritis, darbus, profesijas, įsidarbinimo galimybes.
- Sistemina ir papildo informaciją apie savo karjeros galimybes, taikydami informacijos sisteminimo grafines priemones ir interviu metodus.
- Kitiškai vertina sau aktualios karjeros informacijos šaltinius apibūdindami jų patikimumą ir dermę su asmeninėmis savybėmis.
- Suvokia informacijos sisteminimo ir reflektavimo prasmę.



Hipersaitas

Kibernetinio saugumo karjera ir gebėjimai (įrankis, tinkamas per informatikos pamokas):

<https://niccs.cisa.gov/workforce-development/cyber-career-pathways-tool>

AIKOS – paieška pagal profesijų pavadinimus, profesijų aprašai (tikslas, profesijai reikalingos asmeninės savybės (interesai, vertybės, gebėjimai) ir kita:

<https://www.aikos.smm.lt/Karjera/SitePages/Lietuvos%20profesij%C5%B3%20klasifikatorius.aspx?ss=1feb5891-d0e2-48cb-a643-124bbd297fd1>

ESCO (European Skills, Competences and Occupations):

<https://www.epea.org/esco-european-skills-competences-qualifications-and-occupations/>

O*NET (angl. Occupational Information Network – Profesinės informacijos tinklas):

<https://www.onetonline.org/>.

Savanorystės galimybės Lietuvoje:

www.cv.lt/savanoriskas-darbas

<http://savanoriaujam.lt>

<http://www.zinauviska.lt/lt/savanoryste/savanoriauk-lietuvoje>

<http://savanoriai.org>

<http://kulturossavanoriai.lt>

Savanorystės galimybės užsienyje:

<http://www.zinauviska.lt/lt/savanoryste/tarptautine-savanoryste/visos>

http://europa.eu/youth/EU/voluntary-activities/volunteering-opportunities_lt

MUST'er Academy patarimai, kaip konspektuoti informaciją kitaip! Mokiniai ne tik lengvai įsimins informaciją, bet ir ugdys savo kūrybiškumą!

<https://www.youtube.com/watch?v=xlkCfwYe8jk&t=5s>

Filmas „Informacinio interviu eiga“ (anglų k.):

<https://www.youtube.com/watch?v=UuiWihV87Cw&t=23s>

Filmas „Informacijos paieška bendrųjų gebėjimų ugdymui“ skirtas informacijos šaltinių paieškos kaip kompleksinio proceso suvokimui, šaltinių įvairovei ir atrankai. Filme kalba ekspertės prof. dr. Palmira Pečiuliauskienė (Lietuvos edukologijos universitetas) ir Jūratė Litvinaitė (Vilniaus Vytauto Didžiojo gimnazijos istorijos mokytoja ekspertė):

<https://youtu.be/ETH5JivDOJO?list=PLHFHE3YPbb4MEkKLQNsy9s1Bv-s2oBVpU>

40 informacijos šaltinių, kurie padės tinkamai pasirinkti profesiją (pristatoma daug užsienio svetainių):

https://www.youtube.com/watch?v=28m_jHKXnAI

2030 darbo rinka: ar mūsų vaikai bus jai pasiruošę? Kaip pasirinkti profesiją, tinkančią ateičiai (mokinių tėvams):

<https://www.youtube.com/watch?v=cF-DelVDpil>

Ilekytė Greta. Ateities profesijos: kaip pasirinkti teisingai? Profesijos ir kompetencijos ateityje:

<https://youtu.be/dGKVirGAoTg>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Amundson, N., & Thrift, E. (2008). The emergence of more dynamic counselling methods. *International handbook of career guidance*, 325–339.

Crick, N. R., & Dodge K. A. (1994). A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children's social adjustment. *Psychological Bulletin*, 115(1), 74–101. doi:10.1037/0033-2909.115.1.74

Falco, L. D., & Summers, J. J. (2019). Improving career decision self-efficacy and STEM self-efficacy in high school girls: Evaluation of an intervention. *Journal of Career Development*, 46(1), 62–76.

McConnell, A. R., & Rydell, R. J. (2014). The systems of evaluation model: A dual-systems approach to attitudes. In J. W. Sherman, B. Gawronski & Y. Trope (Eds.), *Dual process theories of the social mind* (pp. 204–217). New York: Guilford.

Maceina, T. (2018). Dvejopas informacijos apdorojimas priimant sprendimus skirtingose veiklose. (Doctoral dissertation, Vilniaus universitetas).

Oregon Gear Up Toolkit. (2017) Oregon. <https://oregongostoccollege.org/educators>.

Perry, J. C., Wallace, E. W., & McCormick, M. P. (2018). Making my future work: Evaluation of a new college and career readiness curriculum. *Youth & Society*, 50(6), 841–866.

Perry, J. C., President, M. A., Harmon, J. A., Mizen, A. S., Calhoun-Butts, C., Riley, S. A., ... Arendt, C. (2014). *Making my future work: A college and career readiness program (Manual)*. Cleveland, OH: Cleveland State University.

Rumelhart, D. E., & Norman, D. A. (1978). Accretion, tuning and restructuring: Three modes of learning. In J. W. Cotton & R. L. Klatzky (Eds.), *Semantic factors in cognition* (pp. 37–53). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Schank, R., & Abelson, R. P. (1977). *Scripts, plans, goals, and understanding*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencijų sritis: B. Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencija: B2. Mokymosi visą gyvenimą galimybių pažinimas

TEMA

Mokymosi visą gyvenimą galimybės



Tikslas

Padėti mokiniams pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybių įvairovę ir pasirinkti sau veiksmingiausius mokymosi būdus.



Mokinio pasiekimai

Apibūdins savo mokymosi visą gyvenimą galimybių įvairovę ir pasirenks sau veiksmingiausius mokymosi būdus.

- | | |
|-----------------------------|---|
| Žinios ir supratimas | <ul style="list-style-type: none"> → Įvardys efektyvaus mokymosi veiksnius. → Paaiškins pagrindines mokymosi kliūtis ir strategijas joms įveikti. → Įvardys savo mokymosi visą gyvenimą galimybes ir svarbą savo karjerai. |
| Gebėjimai | <ul style="list-style-type: none"> → Pasirenks sau veiksmingiausius mokymosi būdus. → Įvertins savo mokymosi poveikumą. |
| Nuostatos | <ul style="list-style-type: none"> → Prisiims atsakomybę už savo mokymosi tikslus ir rezultatus. → Teigiamai vertins savo mokymosi galimybes. → Sieks nuolat mokytis, tobulėti. |



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Ši tema skatina 9–12 klasės mokinius iš strateginės perspektyvos sąmoningai svarstyti mokymosi visą gyvenimą struktūrą ir suprasti išsilavinimo ir mokymosi mokytis prasmę karjeros sėkmės atžvilgiu. Nuolatinis mokymasis ir karjeros sėkmė yra susiję su atsakomybe už savo mokymosi pokytį, aktyviu ir veikliu įsitraukimu į mokymąsi.

EBPO politiniu lygmeniu atkreipė edukatorių dėmesį į įrodymus, kad pagrindinis ugdymo karjerai tikslas turėtų būti padėti mokiniams įsivaizduoti ir planuoti savo ateitį cikliškame procese, formuojant būdus, kuriais jie ieško su karjera susijusios veiklos ir dalyvauja joje (Covacevich ir kt., 2021). Norint sustiprinti mokinių aktyvumą reikia atsižvelgti į įvairias žinias, įgūdžius, nuostatas ir socialinius ryšius. Pavyzdžiui, įrodyta, kad pokalbiai apie karjerą, skatinantys kritiškai reflektuoti, tiek mokykloje, tiek darbo vietoje, teikia jaunimui daugiau naudos nei, pavyzdžiui, prezentacijos (Mann, Denis ir Percy, 2020).

Ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius, svarbūs keturi turinio elementai: mokymosi visą gyvenimą ir karjeros sėkmės ryšys, mokėjimo mokytis kompetencija ir mokymosi strategijos, mokymasis tinklaveikoje ir mokymosi kliūtys.

Mokymosi visą gyvenimą sąvoka plačiai vartojama šiuolaikiniame švietimo diskurse ir turi daugybę reikšmių. Dažnai ji vartojama tiesiog suaugusiųjų švietimui arba įgūdžiams ir mokymui įgyti po mokyklos (Mameli, Molinari, Passini, 2019). A. Smith ir Spurling (1999) sukūrė holistinę mokymosi visą gyvenimą sampratą, kurią sudaro dvi dalys. Pirma, mokymasis visą gyvenimą yra palyginti tęstinis, pasižymintis dideliu pagreičiu, kuris išlieka visą gyvenimą. Antra, apima pagrindinius mokymosi tipus ir klases, tiek neformalųjį, tiek formalųjį švietimą, taip pat savarankišką mokymąsi. Jis yra sąmoningas iš asmens ar organizacijos pusės ir išreiškiamas tam tikra asmenine ar organizacine strategija, formaliai ar neformaliai, kuri laikui bėgant gali būti iš naujo įvertinta. Tai akcentuoja tęstinumą, tikslą ir besiplėtojančią asmeninio mokymosi strategiją. Šias temas lydi keturi principai: asmeninis įsipareigojimas mokytis, socialinis įsipareigojimas mokytis, pagarba kitų mokymuisi ir pagarba tiesai. Tyrimų rezultatai patvirtina, kad smalsesni, atsparesni ir taikantys mokymosi strategijas besimokantieji patiria didesnę karjeros sėkmę, nes šie bruožai pritraukia išteklius, padedančius siekti karjeros sėkmės (Spurk ir kt., 2019; Drewery, ir kt., 2020).

Kaip teigia Penkauskienė (2016), mokymasis nereiškia vienkartinio ir baigtinio išmokimo – jis patiriamas ir išgyvenamas nuolat, visą gyvenimą. Patirti mokymąsi – tai būti dialogiškai susijusiam su kitais ir per šį ryšį atrasti mokymosi prasmę. Todėl šioje temoje svarbu, kad mokiniai ne tik patirtų tokį mokymąsi, bet ir gebėtų jį atpažinti, įvardinti, apmąstyti ir juo pasinaudoti, nes, anot Biesta (2014), jei negebama suvokti, ko ir dėl ko mokomasi, kokius pokyčius mokymasis atneša, mokymasis yra laikomas neturinčiu prasmės (Biesta, 2014). Besimokantieji turi būti skatinami atvirai mąstyti ir užduoti sau tokio pobūdžio klausimus: „koks aš esu mokinytas?“, „kam aš mokausi?“, „ko siekiu?“, „kodėl tai man svarbu?“ (Penkauskienė, 2016).

Asmens **gebėjimas mokytis visą gyvenimą** apima sudėtingą charakterio savybių, gyvenimiškos patirties, socialinių santykių, vertybių, požiūrių ir įsitikinimų derinį. Šie įvairūs veiksniai susipina ir lemia asmens bet kurio konkretaus mokymosi pobūdį. Sukurtas instrumentas – Mokymosi visą gyvenimą vertinimo aprašas – buvo išbandytas su įvairaus amžiaus mokiniais, ir buvo nustatyti septyni mokymosi galios matmenys. Pagal šiuos matmenis galima atskirti veiksmingai besimokančius, aktyviai ir energingai besimokančius asmenis nuo pasyvių, pavaldžių ir pažeidžiamų besimokančiųjų (Crick, Broadfoot, Claxton, 2004). Mokiniais svarbu šias mokymosi galias suprasti kaip savo mokymosi energijos ir išvermės šaltinius.

Mokymosi strategijos – pažintinės, metapažintinės, metasocialinės ir metaafektinės (Oxford, 2016) – mokinio vykdomos operacijos, skirtos taikyti aktyvaus ir veiklaus dalyvavimo, augimo mąstysenos ir atsakomybės už mokymąsi elgseną (Zimmerman, Schunk, 2011, Schunk, Greene, 2018, Augustinienė, Simonaitienė, 2020). Dar vienas aktualus mokymosi visą gyvenimą aspektas, kurį ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius reikia atskleisti, – tai **mokymasis tinklaveikoje** ir galimi e. mokymosi metodai. Mokiniais svarbu analizuoti mokymosi strategijas, kaip savo mokymosi galimybių banką, padedantį rinktis paveikius mokymosi būdus (Dunlosky ir kt., 2013) ir įveikti mokymosi kliūtis. **Mokymosi kliūtys** – tai įvairūs nepalankūs veiksniai (asmeniniai, socialiniai, materialūs, situaciniai ir kt.), dėl kurių mokymosi tikslų pasiekti yra sunkiau. Daugelis mokymosi kliūčių kyla iš paties besimokančiojo (ar to, kuris nenori mokytis) neigiamų nuostatų mokymosi atžvilgiu, nepasitikėjimo gebėjimu mokytis, mokymosi įgūdžių stokos (Laal, 2011).



Temos įvadas

Tema „Mokymosi visą gyvenimą galimybės“ yra grindžiama didelės apimties šaltinių analize, plati ir pažintine prasme sudėtinga, todėl šiai temai rekomenduojama skirti užsiėmimų ciklą (2–3 pamokas).

Pamokos pradžioje aptariama Antikos filosofo Sokrato mokymosi patirtis, kaip mokymosi įvairovės ir smagios patirties išgyvenimas, mokiniai kviečiami prisiminti kitus kiek netikėtus mokymosi pavyzdžius. Po to pristatomos refleksyvaus mokymosi įrankių – kompasas, veidrodžio, mikroskopo ir žiūronų – metaforos.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas keturių potemių eile:

- 1) *mokymosi visą gyvenimą svarba karjerai;*
- 2) *mokėjimo mokytis kompetencija ir mokymosi strategijos;*
- 3) *mokymasis tinklaveikoje;*
- 4) *mokymosi kliūtys.*

1) Siekiant atskleisti *mokymosi visą gyvenimą svarbą karjerai*, atkreipiamas mokinių dėmesys į objektyviają ir subjektyviają karjeros sėkmę, kurios pagrindas – mokymasis visą gyvenimą.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Mokymosi visą gyvenimą galios**“, kuria siekiama padėti mokiniams atpažinti veiksmingo, aktyvaus ir energingai besimokančio asmens požymius, atliekama „veidrodžio“ refleksija, kurios mokinio mokymosi galios stipriausios.

Mokymosi
visą gyvenimą galios



- 2) Aptariant *mokėjimo mokytis kompetenciją ir mokymosi strategijas*, reikia skirti pakankamai laiko mokiniams analizuoti skirtingas strategijų grupes ir pavyzdžius. Tai šios temos esminė dalis.

Atliekamos dvi susijusios skaitmeninės užduotys „**Mokymosi strategijos**“ (I ir II dalys), kurių tikslas – atskleisti pažintinių, socialinių ir emocinių mokymosi strategijų įvairovę, apimant atkaklumo, sąmoningumo mokymosi strategijas. 9–12 klasės mokinius ugdant karjerai svarbu parodyti, kad tik sukaukę didelį mokymosi strategijų banką, mokiniai pasieks norimų mokymosi rezultatų. Pagal gautus 10 skalių įvertinimus mokiniai nubraižo spindulinę diagramą. Aptariant rezultatus svarbu mokiniams priminti, kad nėra gerų ar blogų mokymosi būdų – svarbu atrasti sau tinkamus.

Mano pažintinių
mokymosi strategijų
bankas I d.



Mano pažintinių
mokymosi strategijų
bankas II d.



Šioje potemėje atkreipiamas mokinių dėmesys į mokymosi strategijų poveikumo kriterijus – paveikios strategijos skatina kuo aktyviau dalyvauti, apdoroti informaciją ne vienu būdu, ją sieti į prasmingas informacijos dalis.

- 3) Siekiant atskleisti potemę apie *mokymąsi tinklaveikoje*, analizuojami 5 mokymosi strategijų pavyzdžiai, skirti stiprinti besimokančiųjų dalyvavimą tinklaveikoje.
- 4) Potemė apie *mokymosi kliūtis* pristato įvairius veiksnius, per gyvenimą susikurtas kliūtis, neleidžiančias sėkmingai mokytis. Atliekdami skaitmeninę užduotį „**Mokymosi kliūtys**“ mokiniai lavins savo gebėjimus įveikti fiksuotą mąstyseną, pagrįstą klaidingais įsitikinimais, ir pakeisti ją į produktyvesnę.

Mokymosi kliūtys



Pritaikymas

Pritaikydami žinias ir supratimą apie mokymosi būdus, mokiniai atlieka skaitmeninę užduotį „**Aš sau leidžiu mokytis!**“. Šios užduoties tikslas – padėti mokiniams pajusti, kad jiems suteiktos visos galios savarankiškai tyrinėti, originaliai mąstyti ir interpretuoti temos turinį, sukurti ryškių paveikslą, ką jie gali ir sugeba, nors iš tiesų to nėra bandę, kas jiems yra vertinga. Mokiniai atlieka užduotį, įrašydami savo siekius kaip leidimą mokytis ir sujungdami atskiras paveikslas į mokymosi visą gyvenimą vaizdinį.

Aš sau leidžiu mokytis!





Refleksija

Mokiniai apžvelgia, ką naujo sužinojo apie mokymosi galimybes. Taip pat mokiniams pasiūloma apmąstyti, kad laisvė rinktis gali nuvesti į didesnės rizikos zoną. Todėl aktuali yra ir atsakomybė už savo mokymąsi. Šiam santykiui iširti kviečiama atlikti mažų grupelių užduotį „Laisvės ir atsakomybės labirintas“.

Taikoma „žiūronų“ refleksija: mokiniai kviečiami atsakyti, ką įsivaizduoja toli ateityje, kaip gali padidinti, priartinti savo sėkmę, kurie mokymosi būdai geriausiai dera su jų karjera.



Metodai

Pokalbis, koliažas, testų atlikimas. Temą rekomenduojama integruoti į skirtingų dalykų pamokas.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Laisvės ir atsakomybės labirintas“

Trukmė – 20–25 min.

Priemonės: rašikliai, piešimo priemonės – įvairaus dydžio teptukai, guašas, mokytojo ir mokinių atsinešti seni žurnalai, nuotraukos, paveikslai ir smulkūs daiktai, suvenyrai, magnetukai su vaizdais ar tekstais, klijai, muzikos įrašai.

Darbo eiga

Prieš užsiėmimą pristatoma užduotis – sau ir kitiems pavaizduoti mokymosi visą gyvenimą galimybes kaip laisvę įvairiai rinktis. Užduodamas namų darbas atsinešti priemonių ne tik sau, bet ir pasidalijimui.

Per užsiėmimą mokiniai suskirstomi į grupes po 3–5.

Mokytojas kviečia mokinius:

„Numatykite įvairias galimybes, ko galima per gyvenimą išmokti. Aptarkite, kokios atsakomybės ateina su laisve rinktis. Pavaizduokite savo idėjas“.

Mokiniai 20 min. kuria koliažus „Mokymosi visą gyvenimą galimybes – laisvė rinktis ir atsakomybė“.

Sukurtus koliažus mokiniai nusifotografuoja ir mažose grupėse juos pristato, apžiūri ir aptaria kitų darbus. Jei yra galimybė, rekomenduojama koliažus projektuoti ekrane ir surengti virtualią parodą.

Apibendrinamas užduotį, mokytojas klausia:

- Ką naujo sužinojote, išmokote, atlikdami šią užduotį?
- Ką galite nusižiūrėti vieni iš kitų ir sau pritaikyti?

Visi kartu (arba grupelėmis) aptaria, kokias naujas galimybes ir atsakomybes atrado (5 min.).

Stebėseną. Mokytojas stebi mokinių veiklą, padeda laikytis trukmės limitu.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu, įvertinant konstruktyvų mokinių aktyvumą ir įžvalgas, drąsiausias mintis.



Nepamokinės veiklos

Per visas pamokas mažų grupių ir visos klasės diskusijose aptariamoms ir lyginamos mokymosi strategijos.



Sėkmės kriterijai

- Įvardija 5 mokymosi visą gyvenimą galimybes.
- Apibūdina būdus ir procedūras mokymosi paveikumui įvertinti.
- Taiko sau įvairius veiksmingo mokymosi būdus.
- Prisiima atsakomybę už savo mokymosi pažangos pokytį.



Hipersaitas

Mokymosi kompasas (anglų k.) – tinka integruoti į anglų k. pamokas:
<https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Baker, L. (2017). The development of metacognitive knowledge and control of comprehension: Contributors and consequences. In K. Mokhtari (Ed.), Improving reading comprehension through metacognitive reading strategies instruction (pp. 1–32). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Bhamidi, V. (2023, January 18). TOP 5 e-learning examples to enhance learner engagement. Easygenerator, <https://www.easygenerator.com/en/blog/elearning/elearning-examples/>.

- Covacevich, C., Mann, A., Besa, F., Diaz, J., & Santos, C. (2021). Thinking about the future: Career readiness insights from national longitudinal surveys and from practice. OECD Education Working Papers. No. 248. OECD Publishing. https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2021/07/Career_readiness.pdf.
- Crick, R. D., Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004). Developing an effective lifelong learning inventory: The ELLI project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11(3), 247–272. DOI: <https://doi.org/10.1080/0969594042000304582>.
- Drewery, D. W., Sproule, R., & Pretti, T. J. (2020). Lifelong learning mindset and career success: evidence from the field of accounting and finance. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 567–580. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2019-0041>.
- Dunlosky, J., Rawson, K. A., Marsh, E. J., Nathan, M. J., & Willingham, D. T. (2013). Improving students' learning with effective learning techniques: Promising directions from cognitive and educational psychology. *Psychological Science in the Public Interest*, 14(1), 4–58. <https://doi.org/10.1177/1529100612453266>.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*, 34, 906–911. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.906>.
- Laal, M. (2011). Barriers to lifelong learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 28, 612–615. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.116>.
- Mameli, C., Molinari, L., & Passini, S. (2019). Agency and responsibility in adolescent students: A challenge for the societies of tomorrow. *British Journal of Educational Psychology*, 89(1), 41–56.
- McCarthy, T. (2013). Levels of reflection: The mirror, the microscope, and the binoculars. *International Journal of Self-Directed Learning*, 10(1), 1–22.
- Oxford R. L. (2016). *Teaching and researching language learning strategies: Self-regulation in context*. New York, NY: Routledge.
- Penkauskienė, D. (2016). Išprovokuotas mokymosi permąstymas universitetinių bakalauro studijų metu. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Schunk, D. H., & Greene, J. A. (2018). Historical, contemporary, and future perspectives on self-regulated learning and performance (pp. 1–18), in *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance*. eds. D. H. Schunk and J. A. Greene. 2nd Edn. New York, NY: Routledge.
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2011). Self-regulated learning and performance: an introduction and an overview (pp.1–12), in *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance*. eds. B. J. Zimmerman and D. H. Schunk, Routledge: Taylor & Francis Group.

Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencijų sritis: B. Karjeros galimybių pažinimas

Karjeros kompetencija: B3. Darbo pasaulio galimybių, įvairovės ir kaitos pažinimas

TEMA

Karjeros galimybės kintančiame darbo pasaulyje



Tikslas

Sudaryti mokiniams sąlygas suprasti darbo pasaulio kaitos tendencijas ir darbų klasifikavimo sistemas, diskutuoti apie darbo aplinkos ypatumus.



Mokinio pasiekimai

Pažįsta darbo pasaulio galimybes (įvairius darbus ir profesijas, jų tipus ir kt.), supranta jo kaitos tendencijas ir tai susieja su savo karjera.

Žinios ir supratimas

- Apžvelgs ir nagrinės darbų įvairovę pagal įvairius kriterijus, žinos svarbiausias profesijų ir veiklų klasifikavimo sistemas.
- Apibūdins darbo ir jo fizinės, psichologinės ir socialinės aplinkos ypatumus.
- Paaiškins svarbiausias darbo pasaulio kaitos tendencijas ir jų galimą poveikį žmogaus karjerai.
- Paaiškins, kokios kompetencijos yra svarbiausios XXI a. darbuose.

Gėbėjimai

- Tyrinės darbo pasaulio įvairovę ir atras sau labiausiai patinkančias veiklas.
- Analizuos konkrečius karjeros atvejus ir atpažins darbo pasaulio kaitos poveikį jiems.
- Įvertins galimą darbo pasaulio kaitos poveikį pasirinktai asmeninei karjerai.

Nuostatos

- Kryptingai domėsis darbo pasauliu ir jo galimybėmis.



Temos teorinis pagrindimas

XXI a. karjeros pokyčių dramatiškai padaugėjo. Praėjusio amžiaus septintąjį dešimtmetį dauguma žmonių tikėjosi visą gyvenimą nugyventi tame pačiame mieste, dirbti toje pačioje organizacijoje nepriklausomai nuo užimamų pozicijų. Vis labiau spartėjanti globali konkurencija, greiti technologijų pokyčiai verčia organizacijas ieškoti efektyvesnių veiklos formų, sparčiai keistis. Darbuotojai taip pat tampa aktyvesni, siekia prasmingos karjeros ir subalansuoto gyvenimo. Todėl natūralu, kad prognozuojami pačių pasirinkti ar išorinių aplinkybių paskatinti karjeros (darbo, studijų, pareigų, profesijų) pokyčiai šiuo metu vis dažnesni. Tam, kad jie vyktų kaip įmanoma sklandžiau, reikia ugdyti pokyčiams valdyti reikalingas kompetencijas (Valickas ir kiti, 2014).

Globalizacija – gamybos, prekybos, darbo ir kitokių ryšių tarp šalių suartėjimas ir susipynimas, ekonominių sienų griuvimas. Tai – savaiminis rinkos procesas, vykstantis dėl akivaizdaus darbo pasidalijimo pranašumo, palyginti su uždara ekonomika (Vainienė, 2005). Globalizaciją lėmė XX a. pabaigos technologinės naujovės ir pažanga, spartesnis komunikacijų (ryšių, transporto) priemonių taikymas, sudaręs sąlygas šalims lengviau prekiauti, gyventojams judėti iš vienos šalies į kitą, keistis informacija, bendrauti. Didelę įtaką globalizacijos procesams turėjo rinkos ir konkurencijos sąlygos ne tik šalies viduje, bet ir tarptautinėje aplinkoje. Spartus tarptautinės prekybos kliūčių mažinimas lėmė didesnę konkurenciją, didėjantį darbo pasidalijimą, specializaciją, technologinę pažangą ir palengvino prekybą tarp valstybių. Šalių atvirumas prekybai, kapitalo įplaukoms ir informacijai savo ruožtu skatino naujų technologijų kūrimą (pvz., mobiliosios telekomunikacijos, internetas), kuriomis naudojasi vis daugiau ir mažesnes pajamas gaunančių žmonių (Vilpišauskas, 2020).

Tvarumo sąvoka pirmą kartą pavartota 1987 m. Jungtinių Tautų Organizacijos ataskaitoje „Mūsų bendra ateitis“ (angl. „Our common future“), kurioje išskirtas tvaraus vystymosi strategijos siekis – harmonijos palaikymas tarp žmonių, gamtos bei visuomenės tarpusavio santykių (Bendoraitienė, Šimkutė, 2016). Tvarus vystymasis – tai daugialypis įsipareigojimas pasiekti geresnę visų žmonių gyvenimo kokybę. Ekonominis vystymasis, socialinė plėtra ir aplinkos apsauga yra tarpusavyje susiję bei vienas kitą papildantys tvaraus vystymosi komponentai.



Temos įvadas

Darbo pasaulis yra viena iš tų sričių, kurioje per pastaruosius kelis dešimtmečius įvyko didžiuliai pokyčiai. Anksčiau žmonės labai dažnai tame pačiame darbe dirbdavo iki pat pensijos. Tačiau šiandieninėje pasaulinėje ekonomikoje darbo pasaulis yra daug dinamiškesnis ir dažnai kintantis.

Šiandieninis darbo pasaulis tampa vis labiau pritaikomas prie individualių darbuotojų poreikių. Įmonės yra linkusios siūlyti lankstesnes darbo laiko sistemas, įvairesnes darbo vietas, atostogas ir kitas privilegijas, kad galėtų pritraukti ir išlaikyti gerus darbuotojus. Taip pat ir žmonės yra linkę ieškoti darbo, kuris atitinka jų asmeninius interesus ir pageidavimus, o ne tik finansinius poreikius.

Mokiniai kviečiami pasikalbėti apie darbo pasaulio pokyčius ir galimybes prisitaikyti prie jų.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas trijų potemių eile:

- 1) *darbo pasaulio kaitos tendencijos;*
- 2) *darbų įvairovė ir klasifikavimo sistemos;*
- 3) *darbo ir jo aplinkos ypatumai.*

- 1) Analizuojant *darbo pasaulio kaitos tendencijas* siekiama mokiniams įdiegti nuostatą, kad profesijų ir darbo pasaulio kaitos yra neišvengiamos, o šių kaitų pasekmės yra tarpusavyje susijusios. Šiuo metu pasaulis patiria daug pokyčių, susijusių su technologijų plėtra, demografinėmis tendencijomis, socialinėmis reikmėmis ir kt. Tad, kalbant apie darbo pasaulio kaitą, svarbu aptarti, kokie yra nauji darbo rinkos poreikiai ir kaip tai veikia žmonių galimybes rasti ir išlaikyti darbą.

Rekomenduojama atlikti užduotį „**Pokyčiai ir karjera**“, kuri padės mokiniams suprasti, kaip įvairūs pasaulyje vykstantys pokyčiai gali paveikti jų asmeninę karjerą, o tai paskatins juos sekti pasaulio ir šalies ekonomikos naujienas, stebėti socialinius pokyčius ir mėginti nuspėti, kaip šie pokyčiai gali paveikti jų asmeninį karjeros pasirinkimą.

Skaitmeninė užduotis „**Po dvidešimties metų**“ leis mokiniams apgalvoti, kaip nuolat kintančiame, besivystančiame pasaulyje keičiasi darbo rinka, profesijų reikalavimai, kokios galimybės pasirinkti norimą profesiją. Atlikdami užduotį mokiniai stiprins nuostatą, kad ateityje darbo rinkoje išliks tie, kurie nuolat tobulės, mokysis naujų dalykų ir gebės prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių darbo rinkos sąlygų.

Po dvidešimties metų



Skaitmeninė užduotis „**5 istorijos**“ leis mokiniams suprasti, kad nuolat keičiasi ne tik darbo pasaulis, bet ir pats žmogus. Tai natūralus ir neišvengiamas gyvenimo procesas. Gyvenime reikia mokytis prisitaikyti prie naujų situacijų ir iššūkių, nes tai yra vienas iš svarbiausių aspektų, padedančių patirti sėkmę ir laimę. Todėl kiekvienam iš mūsų svarbu būti atviram naujoms galimybėms ir mokytis prisitaikyti prie naujos tikrovės.

5 istorijos



- 2) Potemėje apie *darbų įvairovę ir klasifikavimo sistemas* atskleidžiama, kad, keičiantis pasauliui ir jame esančioms profesijoms, keisis ir darbdavių poreikiai bei darbuotojams keliami reikalavimai. Mokiniais svarbu paaiškinti, kad profesijų klasifikavimo sistemų išmanymas padės jiems lengviau suprasti skirtingas profesijas bei darbus. Šios sistemos padeda atskleisti darbų įvairovę ir galimybes pasirinkti skirtingas karjeras. Tai plečia mokinių akiratį ir parodo, kad yra daugybė skirtingų darbų, kurie reikalauja įvairių kompetencijų, įgūdžių ir patirties. O tai padeda jaunam žmogui geriau suprasti savo galimybes ir kurti tinkamiausių (jų interesus ir gebėjimus atitinkančių) karjerą.

Rekomenduojama atlikti užduotį „**Darbo diena po 20 metų**“, padėsiančių mokiniams suprasti, kad norint ir ateityje išlikti konkurencingiems pasirinktoje ir analizuojamoje profesijoje, būtina nuolat tęsti savo mokymąsi ir tobulinti savo turimus asmeninius bei profesinius įgūdžius; mokytis prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo metodų bei siekti tapti ekspertu savo srityje. O tam prireiks daug laiko ir pastangų.

Skaitmeninė užduotis „**Darbo kriterijai**“ padės mokiniams geriau suprasti darbo rinką ir asmenines galimybes joje, apgalvoti asmeninius karjeros lūkesčius. Užduotis paskatins apmąstyti, kaip jau dabar galėtų pradėti atitinkamai ruoštis pageidaujamai darbo pozicijai.

Darbo kriterijai



- 3) Diskutuojant apie *darbo ir jo aplinkos ypatumus* nagrinėjama, kaip tam tikros aplinkybės darbe gali paveikti darbuotojų fizinę, psichologinę ir socialinę gerovę. Diskusijos šiomis temomis suteikia mokiniams vertingų patarimų, kaip geriau prisitaikyti prie darbo reikalavimų ir palaikyti sveiką darbo aplinką, kaip, tobulinant bendravimo įgūdžius, galima kurti tinkamus darbo santykius su kolegomis ir vadovais.

Apgalvoti darbo aplinkos veiksnius, kurie turi įtakos darbuotojų saugumui, gerovei ir darbo efektyvumui, skirta skaitmeninė užduotis „**Darbo aplinkos svarstyklės**“. Mokiniai supras, kodėl svarbu užtikrinti, kad visi šie veiksniai turi būti tinkamai įvertinti ir kontroliuojami darbo aplinkoje.

Darbo aplinkos svarstyklės



Pamokos apibendrinimui rekomenduojama atlikti skaitmeninę užduotį „**Sąvokų paieška**“. Ši užduotis padės įtvirtinti pamokoje aptartas sąvokas, kurios laikytinos esminėmis, norint suprasti ilgalaikes pasaulines darbo tendencijas ir galimą jų poveikį asmeninio užimtumo, karjeros galimybėms ateityje.

Sąvokų paieška



Pritaikymas

Labai svarbu, kad mokiniai turėtų galimybę įgauti patirties realioje darbo aplinkoje. Tam idealiai tinka profesinio veiklinimo vizitai į įvairias įmones ir organizacijas. Taip pat jie gali užsiregistruoti savanoriškose organizacijose, regioniniuose karjeros centruose, dalyvauti mokymo įstaigų ir aukštųjų mokyklų organizuojamose praktikų programose, lankytis atvirų durų dienose ir pan.



Refleksija

Kviečiama diskutuoti, kaip pamokoje įgytos žinios ir įgūdžiai gali būti pritaikomi realiame gyvenime. Galbūt pamokoje aptartos potėmės ir idėjos susijusios su mokinių ateities karjeros ar pomėgių sritimis?



Metodai

Diskusijos, vaizdo siužetų kūrimas, įvairių profesinių patirčių analizė ir aptarimas.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Pokyčiai ir karjera“

Tikslas – padėti mokiniams nustatyti ekonominių, socialinių, technologijų pokyčių įtaką jų karjeros galimybėms.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: iki 30 min.

Reikalingos priemonės: popieriaus lapai ir rašikliai.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): darbui grupėse tinkanti aplinka.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai susiskirstomi į grupes po tris ir tose grupėse jie turi įvardinti ekonominių, socialinių, technologinių pokyčių dabartines ir artimos ateities (po penkerių ar dešimties metų) tendencijas. Šios tendencijos surašomos ant atskirų popieriaus lapų. Pateikiama instrukcija:

„Pasaulio pokyčių tendencijos – tai klausimas, į kurį nelengva, bet labai svarbu atsakyti. Kartais mums atrodo, jog globalūs pasaulio pokyčiai yra kažkas labai tolima ir tiesiogiai nesusiję su mūsų gyvenimu, mūsų karjeros pasirinkimais. Tokiam mąstymui nemažai įtakos turi ir mūsų visuomenės provincialumas. Lietuviškos masinės informacijos priemonės dažniausiai gvildena vietines kriminalines problemas ar elito rūpesčius, kaip apsiręngti vakarėlių metu. Vos viena kita laida linkusi pažvelgti, kas vyksta anapus sienos, kokios globalios pasaulio problemos, tendencijos vyrauja šiuolaikiniame pasaulyje. Dėl šios priežasties daugelį pasaulinių įvykių išprovokuojančios krizės, verslo, visuomeninio gyvenimo tendencijos būna netikėtos ir nelauktos. Taip pat prastai išnaudojamos socialinių, technologinių pokyčių sukuriamos galimybės. Net ir Lietuvos verslas linkęs apsiriboti Lietuva ir kaimyninėmis šalimis, retas kuris mato galimybę veikti globaliai. Tačiau globalūs pokyčiai stipriai veikia kiekvieno iš mūsų gyvenimą bei karjerą, nes esame nedidelė globalaus pasaulio dalis. Todėl planuodami savo karjerą, priimdami karjeros sprendimus, turime stebėti ne tik tai, kas darosi Lietuvoje, bet ir kokios vyksta pasaulinės tendencijos, kokias galimybes jos kuria, kokias rizikas kelia. Pagalvokite bei įvardinkite, kokias jūs matote karjerai aktualias pasaulio ekonominių, socialinių, technologinių pokyčių dabartines ir artimos ateities (po penkerių metų) tendencijas“.

Kai mokiniai darbo grupėse įvardija tendencijas, kiekvieno grupės nario paprašoma tapti atskirų tendencijų ekspertu. Kai grupių nariai pasiskirsto vaidmenimis, tendencijų ekspertų paprašoma sudaryti atskiras grupes ir jose parengti bendrus tendencijų sąrašus.

Parengti tendencijų sąrašai pristatomi klasėje, ant lentos sudaromas bendras tendencijų sąrašas.

Stebėseną. Užduoties metu mokytojas skatina mokinius aktyviai diskutuoti, remtis žinias-klaides priemonėse išgirsta informacija, mokiniai skatinami argumentuoti savo atsakymus bei užduoti argumentuotus klausimus kitoms darbo grupėms.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu.

Aptarimas. Diskusijų metu galima aptarti tokius klausimus: kokios mūsų dienų pokyčių varomosios jėgos, kokia jų įtaka ateities gyvenimui ir darbui, kokia globalizacijos įtaka aukštajam mokslui, ar mokinių norai ir siekiai yra realistiški, atsižvelgiant į pokyčių kontekstą, kokios kompetencijos bus reikalingos, siekiant išlikti ateityje patraukliems darbo rinkoje, kaip reikia keistis, siekiant išlikti besikeičiančiame pasaulyje.

Mokytojas, atsižvelgdamas į mokinių auditorijos sudėtį, išrenka vieną profesiją ir paprašo mokinių grupėse aptarti, kaip nurodytos ateities tendencijos paveiks šios profesijos atstovų karjeros galimybes. Galima paprašyti atlikti profesijos SSSG analizę.

Darbo grupėse rezultatai pristatomi klasėje, aptariamos galimos profesijos perspektyvos, taip pat kompetencijos, kurias reikėtų ugdyti, siekiant neatsilikti nuo tendencijų.

Atkreipkite dėmesį į mokinių išskiriamų tendencijų šiuolaikiškumą bei pagrįstumą.

Kelkite klausimą apie atskirų tendencijų sinergijos efektą: kokios galimybės bei grėsmės iškyla, kai jos ima veikti kartu, papildydamos viena kitą (pavyzdžiui, ekonomikos globalizacija, internetas ir demografiniai pokyčiai).

Užduotis „Darbo diena po 20 metų“

Tikslas – ugdyti mokinių gebėjimą suprasti, kaip ateities pokyčiai darys įtaką darbo pobūdžiui.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: iki 30 min.

Reikalingos priemonės: Užduoties lapai ir rašikliai.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): darbui grupėse tinkanti aplinka.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai susiskirsto į grupes po 5–7 žmones. Kiekviena grupė gauna užduoties lapą, kuriame turi aprašyti tipišką pasirinktos profesijos darbuotojo darbo dieną po 20 metų. Rašant reikia atsižvelgti į visuomenės, žmogaus, ekonomikos ir kt. raidos tendencijas. Pateikiama instrukcija:

„Šiandien pasaulis vystosi itin sparčiai. Keičiasi profesijos, darbo pobūdis, mokymosi ir karjeros sampratos. Ekonomika remiasi ne staklių darbu, pinigais ar gamtiniais ištekliais, bet informacija ir intelektiniu kapitalu. Visuomenės ir kultūros gyvenime įsivyrąja vertybinis pliuralizmas. Globalizacija taip pat apima visas sritis ir visas pasaulis pamažu virsta labai mažu. Vis labiau akcentuojamos individualios vertybės, individo atsakomybė už savo gyvenimą ir laisvė rinktis. Dažnai tenka girdėti žodžius, apibūdinančius visuomenės raidos tendencijas: globalizacija, žinių ekonomika, informacinė visuomenė, individuali karjera, mokymasis visą gyvenimą, liberalios vertybės, ekologiška gamyba. Žinant šias tendencijas, galima bandyti prognozuoti, kaip visuomenė keisis ateityje. Aišku, kuo prognozės labiau nukreiptos į ateitį, tuo mažiau jos tikslios. Ši užduotis leidžia išlaisvinti fantaziją ir pabandyti įsivaizduoti, kas mūsų laukia ateityje. Gebėjimas prognozuoti ateitį labai svarbus, nes tai padeda rinktis perspektyvias profesijas, kaupti tas žinias ir ugdyti tuos gebėjimus, kurie bus reikalingi ateityje. Pabandykite įsivaizduoti, kaip šios tendencijos pakeis žmonių darbo pobūdį po 20 metų. Gal manote, kad atsiras dar kažkas, kas pakeis darbo pasaulį. Aprašykite, kaip įsivaizduojate kurios nors pasirinktos profesijos darbuotojo darbo dieną po 20 metų.“

Kai mokinių grupės surašo savo prognozes, vyksta rezultatų pristatymas ir grupinė diskusija.

Stebėseną. Mokytojas skatina mokinių kūrybiškumą ir kviečia užduotyje apgalvoti ir išsakyti pačias įvairiausias mokinių pasirinktos profesijos tendencijas.

Vertinimas. Grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu, įvertinant pateikiamas mokinių rekomendacijas, kaip ir ateityje išlikti konkurencingiems pasirinktoje ir analizuojamoje profesijoje.

Aptarimas. Aptardami mokinių darbus, atkreipkite dėmesį į ilgalaikių prognozių sudėtingumą, paskatinkite formuoti nuostata, kad karjeros galimybes reikia tyrinėti nuolat, nes dažnai nutinka taip, jog koks nors naujas mokslinis išradimas iš esmės pakeičia darbo pobūdį, suformuoja naujus visuomenės poreikius, todėl ilgalaikės prognozės nepasitvirtina.



Nepamokinės veiklos

Su mokiniais galima sukurti projektą, kuriame nagrinėsite etikos klausimus darbo rinkoje. Pavyzdžiui, mokiniais galima pasiūlyti nagrinėti socialinės atsakomybės, darbo sąlygų, atlyginimų ir panašias temas. Projekte galite tyrinėti, kaip šie procesai keičiasi jau dabar, ko galima tikėtis ateityje, bei pateikti rekomendacijas, kaip, mokinių manymu, būtų geriausia šias problemas spręsti.

Kita galima projektinė veikla – išsiaiškinti, kaip darbdaviai ir darbuotojai priima ir įgyvendina atsirandančius pasikeitimus darbo aplinkoje. Projekte mokiniai gali pateikti praktinių siūlymų, kaip, jų manymu, būtų geriau įgyvendinti kylančius iššūkius.

Pasikvieskite į karjeros užsiėmimą svečių, kurie dirba įvairiose srityse, kad mokiniai galėtų išgirsti kuo daugiau praktinių svečių patirčių apie skirtingas jų karjeras. Pasistenkite, kad svečiai būtų iš skirtingų profesinių sričių: technologijų įmonių darbuotojų, verslininkų, menininkų, freelancer'ių (laisvai samdomų specialistų, savarankiškai dirbančių asmenų) ir t. t.

Suburkite mokinių komandą, kuri turės sukurti kokį nors naują produktą ar paslaugą, atsižvelgiant į kintantį darbo rinkos poreikį. Tai padės mokiniams apgalvoti kitų žmonių poreikius, jiems kylančias problemas, rinkodaros strategijas, galimus produkto ar paslaugos reklamos būdus, mokytis planuoti reikiamus finansus bei ieškoti reikalingų rėmėjų (investuotojų) šiai idėjai įgyvendinti.



Sėkmės kriterijai

- Paaiškina darbo pasaulio kaitos tendencijų galimą poveikį žmogaus karjerai.
- Apibūdina darbo ir jo fizinės, psichologinės, socialinės aplinkos ypatumus.
- Įvardija konkrečius karjeros atvejus, atpažindamas darbo pasaulio kaitos poveikį karjeros pokyčiams.
- Įvertina galimą darbo pasaulio kaitos poveikį pasirinktai asmeninei karjerai.



Hipersaitas

Situacija darbo rinkoje, naujausia apžvalga:

<https://uzt.lt/darbo-rinka/situacija-darbo-rinkoje-naujausia-apzvalga/87>

Informacija apie aukštųjų mokyklų absolventų padėtį darbo rinkoje:

https://rodikliai.strata.gov.lt/?lang=lt&kpi_type=olevel&kpi_group=1



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Baršauskienė, V. (2006). Žmogiškųjų išteklių vadyba: metodinė medžiaga. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.

Bendoraitienė, E., Šimkutė, E. (2016). Įmonių socialinės atsakomybės atskleidimo vertinimas Lietuvos didžiosiose įmonėse. Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai, 2016, t. 10, nr. 1, p. 43–63. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/31555/1/ISSN2335-8742_2016_V_10.N_1.PG_43-63.pdf.

Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. Vilnius: VDU leidykla.

Okas, A., Okienė, L. (2006). Individuali karjeros vadyba. Vilnius: Vilniaus spaustuvė.

Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Nr. 7.

Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimu. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. VDU leidykla, Nr.6.

Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė I. ir Navickienė, L. (2014). Asmeninės karjeros valdymas dėstytojui. Vilnius.

Vainienė, R. (2005). Ekonomikos terminų žodynas. Vilnius: Tyto alba.

Vilpišauskas R. (2020). Visuotinė lietuvių enciklopedija. Prieiga internetu: <https://www.vle.lt/straipsnis/globalizacija/>.

Karjeros planavimas

Karjeros kompetencijų sritis: C. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: C1. Gyvenimo ir karjeros tikslų kėlimas

TEMA

Gyvenimo ir karjeros tikslų dermė



Tikslas

Padėti mokiniams atskleisti savo karjeros viziją, kelti derančius gyvenimo ir karjeros tikslus, įvardyti prioritetus.



Mokinio pasiekimai

Išsikels, vertins ir suderins savo gyvenimo ir karjeros tikslus, koreguos juos pagal asmeninius ir aplinkos pokyčius.

- Žinios ir supratimas**
- Suvoks savo asmeninę viziją, tikslus, prioritetus ir gebės juos apibūdinti.
 - Paaiškins karjeros vizijos, gyvenimo tikslų sampratą ir svarbą.
 - Paaiškins karjeros vizijos ir tikslų formulavimo ir derinimo principus.
 - Aptars aplinkos poveikį žmogaus gyvenimo ir karjeros tikslams.
 - Suvoks karjerą ir darbo rinką kaip nuolat besivystančius ir kintančius reiškinius
-
- Gebėjimai**
- Formuluos savo asmeninę viziją remdamasis žiniomis apie save patį ir socialinę aplinką, gebės pasirinkti savo gyvenimo prioritetus.
 - Periodiškai įsivertins ir prireikus koreguos savo karjeros ir gyvenimo tikslus atsižvelgdamas į asmeninį tobulėjimą, brandą, socialinės aplinkos ir darbo pasaulio pokyčius.

Nuostatos

- Prisiims atsakomybę už savo gyvenimo ir karjeros tikslus.
- Veiks tikslingai, pagal susikurtą asmeninę viziją ir karjeros tikslus, atsižvelgdamas į reikšmingus aplinkybių pokyčius.



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Karjeros plano kūrimo pagrindas ir esminis orientyras karjeros kelyje yra žmogaus karjeros tikslas, apibrėžiamas kaip „apibendrintas rezultato, kurį asmuo numato ir kurio siekia, vaizdas“ (Laužackas, 2005).

Kadangi karjera yra tik viena iš žmogaus gyvenimo sričių, karjeros tikslai negali būti atsieti nuo kitų gyvenimo sričių tikslų. Tik jų dėmė sukuria sąlygas asmens savirealizacijai ir pasitenkinimui tiek karjera, tiek gyvenimu apskritai. Ugdant mokinių gebėjimą kelti gyvenimo ir karjeros tikslus, pabrėžiama būtinybė įvertinti karjeros viziją ir ribotus laiko, energijos bei kitus išteklius. Gebėjimas tinkamai formuluoti tikslus naudingas ne tik planuojant karjerą, bet ir kitose veiklose: mokantis, planuojant laisvalaikį, rūpinantis namais ar savo sveikata.

Su tema susijusios sąvokos, teorijos, tyrimų rezultatai

Nagrinėjant karjeros ir gyvenimo tikslų kėlimo bei derinimo temą, akcentuoti trys esminiai aspektai: tikslų ir asmeninės vizijos ryšys, tikslų formulavimo taisyklės, prioritetų nustatymo būdai.

Vizija tarptautinių žodžių žodyne (2005) [lot. *visus*] apibrėžiama kaip „menamas vaizdas, regėjimas, fantazijos sukurtas paveikslas, ko nors įsivaizdavimas (vaizdinys) ar svajonė“. Karjeros vizija yra svarbi sudedamoji karjeros tikslų formulavimo proceso dalis. Ji sukuriamą karjeros galimybių tyrinėjimo ir savęs pažinimo procese, pagal ją vyksta alternatyvų svarstymas ir atmetimas.

Tikslas – numatomas ir siekiamas žmogaus veiklos ar elgesio veiksmų rezultatas. Jis kartu yra ir veiklos motyvas, lemiantis jos būdą ir priemones (Jovaiša, 2007).

Tikslas formuluojamas vienu sakiniu, jis turi būti konkretus, pamatuojamas, realus, prasmingas ir pasiekiamas per ribotą laiką. Šie tikslų formuluotėms keliami reikalavimai, įvardijami akronimu SMART, yra universalūs, taikomi visose strateginio planavimo srityse. Akronimą SMART, kurio kiekviena raidė žymi angliško žodžio, apibūdinančio tam tikrą tikslo požymį, pirmąją raidę (anlg. specific, measurable, assignable, realistic, time-related), 1981 m. pirmą kartą pavartojo G. T. Doranas. Vėliau kiti autoriai (P. J. Meyer, 2003, J. Dwyer, N. Hopwood, 2010) savaip interpretavo akronimo simbolius, gilino ir plėtojo „sumanių“ tikslų formulavimo principus, tačiau esmė išliko labai panaši.

Prioritetas – pirmenybė reikšmės ir laiko atžvilgiu, eiliškumas, kuriuo vykdomi uždaviniai. Prioritetai padeda geriausiai išnaudoti savo ribotus išteklius: laiką, energiją, pinigus ir kt. Prioritetai yra susiję su vertybėmis, tačiau, skirtingai nei jos, prioritetai dažnai keičiasi, keičiantis gyvenimo etapams ir aplinkybėms. Gebėjimas nustatyti prioritetus ir jų laikytis – svarbi karjeros ir kitų gyvenimo sričių tikslų siekimo sąlyga.



Temos įvadas

Tema pradedama pokalbiu apie gyvenimo tikslus ir jų siekimą. Mokiniai samprotauja, kam reikalinga karjeros vizija ir tikslai, kodėl svarbu įsivardyti prioritetus.

Prieinama prie sutarimo, kad karjera yra gyvenimo projektas, o kiekvienas rimtas projektas pradedamas nuo tikslų nustatymo. Kai tiksliai žinome ir aiškiai įvardijame, ko siekiame, imame pastebėti tikslo link vedančias galimybes, iš begalinio informacijos srauto atsirenkame tai, kas svarbu ir naudinga.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *karjeros vizija*;
- 2) *karjeros tikslai*;
- 3) *prioritetai*.

- 1) Aptariant *karjeros viziją*, mokiniai kviečiami svajoti apie savo ateitį, primenamas faktas, kad svajojant smegenys skatinamos gaminti daugiau dopamino, kuris suteikia laimės, džiaugsmo pojūtį. Svajonės žadina žmogaus kūrybines galias, o karjeros vizijoje galima įžvelgti karjeros tikslą.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Mano karjeros vizija**“, kuri padeda mokiniams geriau pažinti savo siekius, išryškinti jų savitumą ir vaizduotėje nupiešti savęs ateityje paveikslą.

Mano karjeros vizija



Skaitmeninė užduotis „**Karjeros kelio vizija**“ skirta ugdyti mokinių gebėjimą projektuoti savo karjeros kelią, numatant pagrindines veiklas ir pasiekimus.

Karjeros kelio vizija



Galima atlikti žaidybines užduotis „**Po dvidešimties metų**“, kuri suteikia mokiniams galimybę grupėje kurti ir pristatyti savo bei pažįstamų žmonių ateities viziją.

- 2) Analizuojant *karjeros tikslus*, primenama SMART tikslų formulavimo taisyklė, akcentuojamas tikslų lankstumas, skatinama pastebėti ir pasinaudoti gyvenimo teikiamomis nenumatytomis galimybėmis.

Mokiniam primenama, kad tikslai yra tolimi, vidutinės trukmės ir artimi. Aptariama karjeros ir kitų gyvenimo sričių tikslų derinimo būtinybė.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Karjeros tikslo analizė**“: mokiniai suformuluoja karjeros tikslą, įvertina jo siekimo sąlygas, naudodami SSGG analizės metodą.

Karjeros tikslo analizė



- 3) *Prioritetų* potemėje aiškinama prioriteto samprata, aptariama, kuo prioritetai skiriasi nuo vertybių ir kodėl jie yra svarbūs siekiant tikslų.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Prioritetai**“, kuri padeda mokiniui sudaryti savo prioritetų dabartiniame gyvenimo etape hierarchiją bei pritaikyti ją sprendžiant kasdienes pasirinkimo situacijas.

Prioritetai



Pritaikymas

Mokiniai skatinami su šeimos nariais ir kitais artimais žmonėmis pasikalbėti apie jų karjeros tikslus, prioritetus ir ypač – prioritetų kaitą keičiantis gyvenimo vaidmenims ir aplinkybėms.



Refleksija

Rekomenduojama atlikti grupinę užduotį „**Tikslų ekspertai**“. Atlikdami šią užduotį mokiniai vertina tikslų formuluotes, gyvenimo bei karjeros tikslų dermę, prioritetus ir t. t. Užduotis yra gana sudėtinga, žaidybinių elementų mažai, todėl rekomenduojama motyvuoti mokinius, skatinant konkurenciją tarp grupių (daugiausia pastabų pateikusi ekspertų grupė apdovanojama ar pan.).

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Kryžiažodis „Tikslai“**“, kuri padeda įtvirtinti pagrindines su tikslų kėlimu susijusias sąvokas.

Kryžiažodis „Tikslai“



Metodai

Pokalbis, diskusija, vaidmenų žaidimai. Karjeros vizijos ir karjeros kelio vizijos kūrimo potemę galima integruoti į gimtosios kalbos ir dailės pamokas.



Užduotys / žaidimai

Grupinė užduotis „Po dvidešimties metų“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę grupėje kurti ir pristatyti savo bei pažįstamų žmonių ateities viziją kaip gyvenimo ir karjeros tikslų kėlimo atspirties tašką.

Tikslinė grupė – 9–10 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas – apie 45 minutes.

Reikalingos priemonės: popieriaus lapai, rašikliai (kiekvienai grupei po vieną), visų pamokoje dalyvaujančių mokinių vardų kortelės.

Užduoties atlikimo eiga

Mokytojas suskirsto mokinius į grupes po 4–6. Kiekviena grupė susėda ratu prie jai skirtos stalo. Ant stalo padedami užduočiai atlikti reikalingi popieriaus lapai ir mokytojas skelbia užduotį:

„Netrukus jūs trumpam tapsite rašytojais, kuriančiais futuristinius pasakojimus. Kiekvienos grupės pasakojimo veikėjai – bendramoksliai, kurių vardus išsitrauksite burtų būdu. Pasakojimo veiksmas vyksta po 20 metų. Siužetas turi būti susijęs su karjeros sritimi. Svarbu, kad visi veikėjai būtų bent paminėti, o pasakojimas turėtų vientisą siužetinę liniją. Kūrybai skiriama 30 minučių.“

Jei mokiniams sudėtinga suprasti užduotį, galima pateikti paprastą pavyzdį.

Mokytojas leidžia mokiniams ištraukti pasakojimo herojų vardus (traukiama tiek kortelių su vardais, kiek yra narių pasakojimo kūrimo grupėje).

Mokiniai kuria pasakojimus. Mokytojas stebi grupių darbą, jei reikia, pataria, paaiškina.

Po 30 minučių grupių atstovai perskaito pasakojimus visai klasei.

Apibendrinamas mokytojas klausia:

- Kiek jūsų sukurti pasakojimai yra realūs? Ar norėtumėte, kad po 20 metų iš tiesų taip būtų?
- Ką naujo ir įdomaus sužinojote apie save ir bendramokslis, atlikdami šią užduotį?

Galima pasiūlyti mokiniams išsaugoti pasakojimus ir perskaityti juos klasės susitikime po 20 metų. Mokiniai 20 metų suvokia kaip be galo ilgą laiko tarpą, tad „perskaityti po 20 metų“ jiems skamba kaip mintis iš fantastikos srities. Kita vertus, mokiniai dažniausiai labai įpareigoja vieną svarbų asmenį (pavyzdžiui, klasės seniūną ar neformalų lyderį) saugoti pasakojimus.

Stebėseną. Mokytojas stebi grupių darbą, pataria, paaiškina, jei dirbantiesiems grupėje kyla klausimų.

Vertinimas. Grįžtamasis atsakas užtikrinamas žodžiu, įvertinant mokinių pastangas ir darbo grupėje pasiektą rezultatą.

Užduotis „Tikslų ekspertai“

Tikslas – sudaryti sąlygas mokiniams bendradarbiaujant grupėje ugdytis gebėjimus kelti tikslus.

Tikslinė grupė – 11–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas – apie 40 minučių.

Reikalingos priemonės: užduočių lapai, rašikliai, multimedija (nebūtinai).

Užduoties atlikimo etapai eiga

Mokytojas suskirsto mokinius į 3–4 grupes. Kiekviena grupė susėda prie jai skirto stalo. Mokytojas skelbia užduotį:

„Kiekvienas iš jūsų jau kėlėte, derinote, analizavote savo gyvenimo ir karjeros tikslus. Taigi kiekvienas turite šios srities žinių ir gebėjimų. Grupėje Jūsų žinios bei gebėjimai sumuojami, taigi prieš mane – trys (keturios) tikslų ekspertų grupės. Jūs turite per 15 minučių atlikti konkretaus atvejo analizę: nustatyti, ar tinkamos tikslų formuluotės, kaip tikslai dera tarpusavyje, ar jų prioritetai atitinka vertybių skalę. Po 15 minučių išrinksime geriausią ekspertų grupę.“

Mokytojas išdalija grupėms skirtingus užduočių lapus. Mokiniai dirba grupėse. Mokytojas stebi procesą ir vis primena, kiek liko laiko.

Atlikę atvejų analizę, mokiniai pristato savo darbo rezultatus. Jei yra galimybė, rekomenduojama analizuotus atvejus projektuoti ekrane, kad mokiniams būtų lengviau parodyti ir komentuoti taisytinas vietas.

Apibendrinamas užduotį, mokytojas klausia:

- Ar lengva būti tikslų ekspertais?
- Ką naujo sužinojote, išmokote, atlikdami šią užduotį?
- Kuri grupė geriausiai atliko savo darbą? (Geriausia tikslų ekspertų grupė apdovanojama arba kaip nors kitaip pagerbiama.)

Stebėseną. Mokytojas stebi procesą, tačiau pats vengia daryti įtaką mokinių sprendimams. Savo kompetenciją kelti gyvenimo ir karjeros tikslus jis gali pademonstruoti tik grupėms pristatant darbo rezultatus.

Vertinimas. Grįžtamasis atsakas teikiamas žodžiu įvertinant grupių darbą.



Nepamokinės veiklos

Karjeros ir karjeros kelio vizija gali būti kuriama, integruojant ugdymą karjerai ir gimtosios arba užsienio kalbos dalykus. Kadangi svajonės yra ganėtinai privati sritis, nagrinėjant vizijos temą, reikia būti itin atidiems bendravimo etikos požiūriu, atsižvelgti į tai, koks grupėje vyrauja psichologinis mikroklimatas.



Sėkmės kriterijai

- Apibūdina karjeros viziją, tikslus, prioritetus.
- Formuluoja ir analizuoja savo karjeros tikslą.
- Įvardija 3–5 prioritetus ir sieja juos su gyvenimo vaidmenų kaita.
- Veikia tikslingai, įvertina į reikšmingus aplinkybių pokyčius..



Hipersaitas

Tinklaraštis apie tikslus:

<https://www.protoarchitektas.lt/straipsniai/tikslai/proto-architekto-tikslu-kelimo-vadovelis/>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Čeber, L. (2018). Būk, kuo nori būti. Vilnius: Alma littera.

Jočys, M. (2017). Valtininkas. Kaip apginti savo svajonę. Vilnius: Alma littera.

Profesinio konsultavimo metodai ir technikos (2008). Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas.

Syed, M. (2019). Tu esi nerealus: išmok pasitikėti savimi ir išdrįsk sužibėti (beveik) visose srityse. Vilnius: Žmogaus studijų centras.

Stanišauskienė, V. (2017). Karjeros kūrimas. Kaunas: Technologija.

Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas. Vilnius: Gimtasis žodis.

Karjeros planavimas

Karjeros kompetencijų sritis: C. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: C2. Su karjera susijusių sprendimų priėmimas

TEMA

Karjeros sprendimų priėmimas ir vertinimas



Tikslas

Padėti mokiniams apgalvotai priimti informacija grįstus karjeros sprendimus, juos reflektuoti ir kritiškai vertinti..



Mokinio pasiekimai

Savarankiškai ir apgalvotai priima informacija grįstus karjeros sprendimus, juos reflektuoja ir kritiškai vertina, taiko įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas.

Žinios ir supratimas → Apibūdins karjeros sprendimo procesą, sprendimų įvairovę ir reikšmę.

→ Susies su karjera susijusių sprendimų sunkumus, jų priežastis ir galimus sunkumų įveikos būdus.

Gebėjimai → Nustatys savo karjeros sprendimo kriterijus ir jais pagrįs įvairių studijų ar darbo alternatyvų vertinimą.

→ Sudarys karjeros sprendimo kriterijų eilę ir ja remdamiesi priims karjeros sprendimą.

→ Supras, kad karjeros sprendimus tenka priimti nuolat ir sprendimo teisingumą reikia vis tikrinti.

→ Atpažins su karjera susijusių sprendimų sunkumus, jų priežastis ir numatys sunkumų įveikos būdus.

Nuostatos → Sieks sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai apsispręsti gyvenimo ir mokymosi situacijose, įvertindami sprendimo riziką.



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Karjeros sprendimų priėmimas – profesijos galimybių pasirinkimo procesas – šiandieniniame darbo pasaulyje tapo dažna ir sudėtinga tema. Karjeros sprendimai yra vieni svarbiausių kiekvieno žmogaus gyvenimo sprendimų (Bimrose ir Mulvey, 2015). Karjeros sprendimų priėmimas – sudėtingas procesas, darantis ilgalaikį poveikį asmens gyvenimo kokybei ir visuomenei. Jauni žmonės turi priimti daugiau sprendimų nei anksčiau – daug daugiau studentų lieka mokyti pasibaigus privalomajam mokymosi laikui – ir jie priima šiuos sprendimus sparčiai besikeičiančios darbo rinkos sąlygomis (Musset, Kurekova, 2018). Sprendimo priėmimo procesas grįstas nuolat kintančiais savęs ir darbo pasaulio pažinimo rezultatais (Andersen, Vandehey, 2008). Kai jaunuoliai priima pirmuosius savo karjeros sprendimus, t. y. renkasi profesiją ir (ar) mokymosi (studijų) programą, jie patiria ne tik vidinę sumaištį, kylantį iš sprendimų patirties stygiaus ir būtinybės teisingai apsispręsti, bet ir išorinį spaudimą (Valickas ir kt., 2008; Gati ir Kulcsár, 2021).

Visa tai išryškina būtinybę ugdyti mokinių kompetenciją priimti karjeros sprendimus. Mokiniai turi ne tik išmokti atpažinti ir įvardyti sprendimų priėmimo sunkumus, bet ir numatyti, kaip šiuos sunkumus įveikti. Mokiniam būtina suprasti, kad karjeros sprendimus tenka vis tikrinti, o priėjus kitą karjeros kelio etapą – priimti naują sprendimą – jie nėra galutiniai, juos galima keisti, atsižvelgiant į asmeninę ir socialinę dinamiką (Musset, Kurekova, 2018).

Karjeros sprendimo priėmimo modeliai ir technikos – tai būdai, kuriais vyksta apsisprendimas ir jo tinkamumo asmeniui įvertinimas (Andersen, Vandehey, 2008; Valickas ir kt., 2008; Bagdonas, Bliumas, 2019).

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumai – žmogaus patiriami vidiniai prieštaravimai dėl jo savybių, nujaučiamos rizikos ir išorinės įtakos – visuomenėje įsitvirtinusių stereotipų, priešiško artimiausių žmonių požiūrio į kai kurias alternatyvas ar ribotų išteklių – laiko, informacijos ir patirties. Apsispręsti gali būti sunku ir dėl darbo rinkos pokyčių, kuriuos lemia politiniai, socialiniai, ekonominiai ir technologijų raidos veiksniai (Lapan ir kt., 2016; Musset, Kurekova, 2018).

Kad 9–12 klasės mokiniai įgytų pasitikėjimo savo priimamais sprendimais, yra svarbūs keturi šios temos turinio elementai: 1) karjeros sprendimų procesas, 2) sprendimų priėmimo modeliai ir technikos; 3) karjeros sprendimų priėmimo kriterijai; 4) sunkumų, susijusių su karjeros sprendimais, įveikimo būdai ir sąsajos su asmenybės ir aplinkos ypatybėmis; asmeninės atsakomybės už priimamus gyvenimo ir karjeros sprendimus ir rezultatus suvokimas.

Šioje temoje mokinių jau 5–8 klasėje įgytos žinios apie emocijų įtaką sprendimų procesui (Damasio, 2006; Lerner ir kt., 2015) gilinamos žiniomis apie mąstymo – lėtojo (analitinio) ir greitojo (intuityvaus) (Kahneman, 2006) savybes, lemiančias ribotas žmonių galimybes nuspręsti be klaidos tikimybės (Lent, Brown, 2020).

Sprendimų priėmimo procesas reikalauja nemažai išvermės. 9–12 klasės mokiniams svarbu suprasti tikslų, sprendimų ir atkaklumo ryšį, kurį gerai paaiškina kognityviosios nederinės teorija (Festinger, 1957, cit. pagal Bagdoną, Bliumą, 2019): kuo daugiau į ką nors įdėta pastangų, tuo vertė didesnė; visi esame priklausomi nuo savo sprendimų; siekdami išvengti nemalonios emocinės būsenos dėl prieštaringos informacijos – kognityvinio disonanso –

keičiame savo pirmenybines nuostatas. Taigi, svarbu mokinius perspėti, kad žmonės linkę daryti klaidas, apsispręsdami dėl savo karjeros tikslų: per anksti pasiduoti, pastebėjus, kad siekiamas tikslas reikalauja daug pastangų, jį sumenkinti; per anksti nustoti svarstyti galimybes, paskubomis priimti sprendimą ir šališkai rinkti tik tą informaciją, kuri patvirtina sprendimą (Stead, LaVeck, Hurtado Rua, 2022).

Pastebėta, kad paaugliai iš nepriteklius patiriančių šeimų (Musset, Kurekova, 2018; Erenkaitė ir kt., 2022) kelia mažesnius karjeros lūkesčius, dažnai priima sprendimą nespręsti. Todėl šioje temoje svarbu 9–12 klasės mokiniams parodyti, kaip žmonės bando susidoroti su neapsisprendimu dėl karjeros, ir parodyti kitokių, produktyvesnių neryžtingumo interpretacijų, kaip antai – neapsisprendimo metas yra puiki proga atvirai mąstyti apie karjeros galimybes. Anot Krumboltz (2009), visada yra *laimingo atsitiktinumo* galimybė, kai būdami atvirai nusiteikę pastebime progą ir ją pasinaudojame.

9–12 klasės mokiniams naudinga kritiškai suprasti, kad ne visi būdai, kuriais žmonės bando susidoroti su neapsisprendimu dėl karjeros, yra naudingi ir veiksmingi. Tai mokiniai išsiaiškina analizuodami pavyzdžius iš trijų pagrindinių įveikos strategijų grupių – produktyvaus įveikimo, paramos ieškojimo ir neproduktyvaus įveikimo (Lipshits-Braziler, Gati, Tatar, 2016; Kulcsár, Dobrea, Gati, 2020).

Diskusija apie savo elgesį, susidūrus su karjeros sprendimo priėmimo sunkumais, 9–12 klasės mokiniams suteiktų pasitikėjimo savo sprendimais ir platesnę perspektyvą, kaip naviguoti tarp daugybės pasirinkimo galimybių, atsakingai rinktis ir vadovautis savęs pažinimu (Stead, LaVeck, Hurtado Rua, 2022).



Temos įvadas

Temos analizės pradžioje su mokiniais svarstoma, ar karjeros sprendimą galime priimti greitai, intuityviai. Ar galime pasikliauti savo nuojauta? Pateikiami litvako Nobelio premijos laureato Danielio Kahnemano trys klausimai, į kuriuos per paskaitą Pasaulio ekonomikos forume jis pasiūlė sau atsakyti, jei norime tikėti savo nuojauta. Čia tinka mokinių prašyti prisiminti, kas dar, be mąstymo, labai svarbu priimant sprendimus. Jei reikia, mokiniams primenamamas neuromokslininko Antonio Damasio atradimas, kad be emocijų žmonės negali priimti sprendimo, kad ir kiek svarstyty alternatyvas.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *karjeros sprendimų proceso ypatumai;*
- 2) *sprendimų priėmimo modeliai (riboto racionalumo ir atsitiktinumo);*
- 3) *su karjera susijusių sprendimų priėmimo kriterijai;*
- 4) *su karjeros sprendimais susiję sunkumai ir jų įveikimo būdai;*
- 5) *atsakomybė už sprendimo priėmimą.*

Tema pradedama motu: „Ateitis yra ne tai, kas mums nutiks, o tai, ką darysim“, kuris išreiškia pozityviosios psichologijos požiūrį į aktyvų žmogaus santykį su ateitimi (Ch. André).

- 1) Analizuojant *karjeros sprendimų proceso ypatumus*, aptariama karjeros sprendimo, kaip savo ateities tikslų apsvaistymo, geriausios galimybės pasirinkimo iš turimų alternatyvų proceso priklausomybė nuo aplinkos ir asmens pokyčių. Ši sąveika pagrindžia apsisprendimo sudėtingumą ir būtinybę mokytis priimti sprendimą. Glaustai primenama karjeros sprendimo priėmimo kaip dviejų fazių proceso – galimybių plėtojimo ir tyrinėjimo ir galimybių atrankos, alternatyvų atmetimo – sprendimo priėmimo, samprata.
- 2) Potemėje apie *sprendimų priėmimo modelius ir technikas* mokiniams pateikiami du sprendimo modeliai ir jų technikos – riboto racionalumo ir atsitiktinumo. Pastarasis iliustruojamas atveju – apie laimingo atsitiktinumo (Krumboltz, 2009) situaciją pasakoja politologas Linas Kojala.
- 3) Potemėje apie *su karjera susijusių sprendimų kriterijus* tęsiama sprendimų priėmimo technikų tema. Pradžioje galima su mokiniais perskaityti nežinomo autoriaus pasakojimą apie Sokrato sprendimą ir jam priimti pasirinktus kriterijus.

Kartą pas Sokratą atėjo žmogus ir pasakė: „Klausyk, Sokratai, turiu tau papasakoti, kaip pasielgė vienas tavo draugas“. – „Akimirklai palūškėk, – nutraukė jį išminčius. – Ar tai, ką nori pasakyti, persijojai per tris rėčius?“ – „Tris rėčius?“ – klausia tas žmogus labai nustebeęs. – „Taip, mano drauge, per tris rėčius. Išnagrinėkime, ar tai, ką nori man pasakyti, gali prasiskverbti per tris rėčius. Pirmas – tiesos rėtis. Patikrinai, ar tai, ką nori man pasakyti, yra tiesa?“ – „Ne, bet girdėjau pasakojant ir ...“ – „Gerai, gerai. Tačiau gal persijojai per antrą rėtį. Tai gerumo rėtis. Jei tai, ką nori man pasakyti, ne visai tiesa, tai gal bent jau geras dalykas arba galintis padaryti gera?“ Žmogus dvejojdamas atsakė: „Ne, tai nėra kažkas gero, priešingai...“ – „Hm, – tarė išminčius, – mėginkim pasinaudoti trečiuoju rėčiu, pažiūrėsim, ar naudinga pasakoti tai, ką nori man papasakoti...“ – „Naudinga? Ne visai.“ – „Ką gi, – šypsodamasis pasakė Sokratas, – jei tai, ką nori man pasakyti, nėra nei teisinga, nei gera, nei naudinga, verčiau to man nežinoti. O tau patariu tai pamiršti...“

Mokiniams paaiškinama kriterijų paskirtis – vertinti skirtingas karjeros galimybes ir glaustai paaiškinami pačių kriterijų tinkamumo požymiai. Savo supratimą apie kriterijus mokiniai gilina atlikdami skaitmeninę užduotį „**Mano karjeros sprendimo kriterijai**“, kurios uždavinys – padėti mokiniams nustatyti ir pagrįstai vertinti įvairias studijų ar darbo alternatyvas.

Mano karjeros
sprendimo kriterijai



- 4) Potemėje apie *su karjeros sprendimais susijusius sunkumus ir jų įveikimo būdus* apibūdinamos keturios sprendimo priėmimo sunkumų grupės: asmeniniai, praktiniai, susiję su šeima ir visuomene.

Mokiniai mokosi susieti sprendimo sunkumus nusakančias mintis su sunkumo priežastimi, atlikdami skaitmeninę užduotį „**Karjeros sprendimų sunkumai**“, atpažįsta su karjera susijusių sprendimų sunkumus, žodžiu pagrindžia, kodėl būtent taip išrūšiuoti sprendimo priėmimo sunkumai, ir svarsto, kaip kiekvieną iš jų galima įveikti.

Karjeros sprendimų
sunkumai



- 5) Potemėje apie *atsakomybę už sprendimo priėmimą* nagrinėjamos asmens pastangos siekti karjeros sprendimo kokybės ir įveikti ją menkinančias prielaidas. Mokiniam glaustai paaiškinami neapsisprendimo, neryžtingumo požymiai ir polinkis rinktis tam tikrą įveikos strategiją, siekiant susidoroti su savo neryžtingumu ar dėl spaudimo priimti sprendimą esant jautrių emocinių būsenų – patiriant nerimą, stresą, norą priešintis ar pabėgti, izoliuotis.

Atlikdami skaitmeninę užduotį „**Neryžtingumas ir atsakomybė už savo sprendimus**“ mokiniai įgyja mintinių modelių, kaip neproduktyvias neryžtingumo įveikos strategijas keisti paveikio, padedančiomis apsispręsti.

Neryžtingumas ir atsakomybė už savo sprendimus



Pamokoje ar per klasės valandėlę 9–12 klasės mokinių atsakingo sprendimų priėmimo gebėjimai gali būti lavinami analizuojant rizikingo elgesio priimant sprendimus sampratą, tuo tikslu atliekama užduotis „**Atsakingi sprendimai**“.



Pritaikymas

Mokiniai, remdamiesi karjeros sprendimo kriterijų eile, priima karjeros sprendimą, atlieka skaitmeninę užduotį „**Mano su karjera susijęs sprendimas**“ ir pagal kiekvieną kriterijų vertina alternatyvas. Po užduoties mokiniai apibendrina, ar jų karjeros sprendimas ir su juo siejama ateitis juos nuteikia teigiamai ir įkvepia veikti.

Mano su karjera susijęs sprendimas



Atliekama skaitmeninė užduotis „**Pasirinkimas atmetimo būdu**“, kuri supažindina su paprastu, bet efektyviu sprendimo metodu.

Pasirinkimas atmetimo būdu



Refleksija

Mokiniai įvardija tęstinio karjeros sprendimų priėmimo ypatumus ir atsakomybės už jį suvokimo pokyčius.

Galima su mokiniais aptarti karjeros sprendimų ir pasitikėjimo savo sprendimo gebėjimais svarbą, pasitelkus Ezopo pasakėčių „Lapė ir vynuogės“. Akcentuojama, kad dažniausiai kalbame apie sprendimo protingumą, naudą, o nepastebime savo emocijų. Negana to, susidūrę su sunkumais, savo siekiamą dalyką nuvertiname. Mokiniai svarsto, kaip jie jaučiasi, kada reikia apsispręsti dėl sudėtingo tikslo siekimo, įvardija savo nuostatas, kurių ketina laikytis, vildamiesi priimti patikimus karjeros sėkmę lemiančius sprendimus.



Metodai

Pokalbis, diskusija. Temos dalis galima integruoti į klasės valandėlę, dorinio ugdymo (etikos), užsienio kalbos ir biologijos pamokas.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Atsakingi sprendimai“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę apsvarstyti savo gebėjimą atsakingai spręsti ir savo polinkį rizikuoti priimant sprendimus.

Tikslinė grupė – 9–8 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių, jie sugrupuojami po 5–7 mokinius.

Užduoties atlikimo laikas: 10–15 min.

Reikalingos priemonės: 2 situacijų aprašai ir keturių sprendimo priėmimo strategijų apibūdinimo darbalapis (išspausdinami ar rodomi virtualioje aplinkoje).

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): įprasta klasės aplinka, tinkama mažų grupelių darbui.

Užduoties atlikimo eiga

1. Mokytojas sako:

„Atsakingas sprendimų priėmimas yra susietas su rizikos įvertinimu ir valdymu. Pagal tai, kiek besirenkantysis yra linkęs rizikuoti, skiriamos keturios sprendimų priėmimo strategijos: pageidavimų, saugioji, pabėgimo, derinimo. Perskaitykite situacijas ir grupėse atsakykite, kurį variantą būtumėte linkę pasirinkti“.

1 darbalapis

Pirma situacija

Įsivaizduokite, kad turite 1000 eurų, kuriuos galite investuoti į vieną iš trijų akcinių bendrovių. Kurią iš jų būtumėte linkę pasirinkti?

- **A variantas.** Ši bendrovė moka labai didelius dividendus, tačiau yra tokia nestabili, kad jūs labai rizikuojate prarasti savo investicijas.
- **B variantas.** Ši bendrovė moka labai mažus dividendus, tačiau labai mažai tikėtina, kad prarasite savo pinigus.
- **C variantas.** Nutariate neinvestuoti į jokią bendrovę, nes bijote prarasti savo pinigus.
- **D variantas.** Ši bendrovė moka vidutinius dividendus ir yra patikimesnė negu A, tačiau ne tokia patikima kaip B.

Antra situacija

Rinkdamiesi karjeros kryptį, norėtumėte, kad ji užtikrintų dideles pajamas, o jūsų veikla būtų sėkminga. Įsivaizduokite, kad turite tris darbo pasiūlymus. Kurį iš jų pasirinktumėte?

- **A variantas.** Labai tikėtina, kad šiame darbe jūsų pajamos būtų labai didelės, tačiau tikimybė, kad jūsų veikla bus sėkminga, gana menka.
- **B variantas.** Šiame darbe galėsite uždirbti gana nedaug, tačiau labai tikėtina, kad jums tai pavyks.
- **C variantas.** Nusprendžiate nesirinkti nė vieno iš šių pasiūlymų, vildamiesi, kad rasite kitą darbą, kuris leis daug uždirbti ir kuriame bus labai maža rizika patirti nesėkmę.
- **D variantas.** Šiame darbe galėtumėte gauti vidutinišką atlyginimą, o jūsų sėkmės šansai būtų gana dideli, be to, būtų šiokia tokia tikimybė uždirbti ir daugiau.

(Valickas ir kt., 2008)

2. **Aptarimas (15 min.).** Mokiniai pristato savo atsakymus.

Mokytojas įvertina: Abiejose situacijose A variantas atspindi pageidavimų strategiją, B variantas pasirenkamas, teikiant pirmenybę saugiajai strategijai, C variantas susijęs su pabėgimo strategija, o D variantas dažnas tuomet, kai priimtinausia derinimo strategija.

3. Toliau mokiniams pateikiami visų keturių sprendimo priėmimo strategijų apibūdinimai ir mokytojas juos paaiškina arba mokiniai juos aptaria grupelėmis. Diskusija. Mokytojas kviečia mokinius pamąstyti: *Kurią strategiją yra linkę rinktis sėkmingos karjeros žmonės? Kodėl?*

2 darbalapis

Keturių sprendimo priėmimo strategijų apibūdinimai

Pageidavimų strategija susijusi su alternatyvų, galinčių suteikti labiausiai trokštamą rezultatą, pasirinkimu. Ignoruojama rizika, neatsižvelgiama į įvykių tikėtinumą. Taikyti šią strategiją gana paprasta. Jums tereikia sudaryti galimų variantų sąrašą ir iš jo pasirinkti tą alternatyvą, kuri jums atrodo vertingiausia. Jeigu jums svarbu daug uždirbti, pageidavimų strategija jus vers rinktis tą bendrovę, kuri jums galės mokėti didžiausius dividendus, arba tą darbą, už kurį gaunamos didžiausios pajamos. Tačiau šiuo atveju neatsižvelgiama į galimą riziką bei sėkmės tikimybę.

Taikydami saugiają strategiją pasirinksite tokią veiksmų kryptį, kuri užtikrins didžiausią sėkmės tikimybę. Kad galėtumėte pasirinkti tokį variantą, turite mokėti įvertinti kiekvienos iš savo alternatyvų sėkmės tikėtinumą. Saugiausios alternatyvos kitų situacijų atveju yra bendrovė, į kurią investavus, tikimybė neprarasti savo pinigų bus didžiausia, ir darbas, kuriame jūs turėsite daugiausiai šansų išsilaikyti.

Taikydami pabėgimo strategiją rinksitės tą variantą, kuris leistų jums išvengti blogiausių pasekmių. Jūs stengiatės išvengti nesėkmės, numatydami galimas kiekvienos alternatyvos pasekmes ir bandydami nuspėti, kas galėtų nutikti blogiausio. Jeigu baisiausia galima pasekmė yra pinigų praradimas, tai neinvestuotumėte į jokią bendrovę. Renkantis darbą, pabėgimas yra atidėliojimas (vengimas priimti sprendimą). Kai kuriose situacijose pabėgimo ir atidėliojimo strategijos yra visai pagrįstos, pavyzdžiui, kai nėra pakankamai gerų ar tenkinančių alternatyvų.

Derinimo strategija reiškia pageidavimų ir saugiosios strategijos derinimą, renkantis variantą, kuris užtikrintų labiausiai pageidaujamas pasekmes, esant didžiausiai sėkmės tikimybei. Jūs turite šiek tiek pakeisti savo tikslą, atsižvelgdami į vertybes, kurias išreiškia esamos alternatyvos, ir į jų sėkmės tikimybę. Derinimo strategija yra labiausiai pagrįsta, tačiau sunkiausiai pritaikoma. Jūs turite žinoti savo vertybes ir gebėjimus, įvertinti kiekvienos alternatyvos sėkmės tikimybę, nuspėti galimas pasekmes, aiškiai apibrėžti savo tikslus ir įvertinti santykinį kiekvieno varianto priimtinumą. Nors ir sudėtinga, ši strategija teikia daugiausiai vilties, kad pavyks priimti tinkamą sprendimą, kurio pasekmės suteiks daugiausiai pasitenkinimo.

(Valickas ir kt., 2008)

4. Mokiniai teikia savo samprotavimus, juos galima užrašyti lentoje. Išryškinama mintis: karjere sėkmės lydimi žmonės, numatydami savo veiksmų kryptį, yra linkę rinktis vidutinę riziką, taigi derinimo strategiją.

Stipresni ar vyresnių klasių mokiniai gali savarankiškai ieškoti atsakymo į klausimą, kurią strategiją yra linkę rinktis sėkmingos karjeros žmonės. Atsakymas: Sėkmingą karjerą sukūrusiems žmonėms būdingas gebėjimas numatyti savo veiksmų kryptį, rinktis vidutinę riziką, taigi – derinimo strategiją.

Stebėseną – mokytojas stebi mokinius diskusijos metu, primena svarstymo metodą „Už ir Prieš“.

Vertinimas (5 min.) – formuojamasis vertinimas, grįžtamasis ryšys apie gebėjimą svarstyti suteikiamas žodžiu. Mokytojas primena, kad pastebėta, jog bendrai jauni žmonės geriau suvokia galimybes nei riziką. Mokiniai įvertina savo polinkį rizikuoti ir kitose situacijose.



Nepamokinės veiklos

Neformalaus ugdymo aplinkos yra palankios diskusijai apie laimingo atsitiktinumo progas nemokyklinėje aplinkoje, atlikti interviu su mokinių artimaisiais apie jų su karjera susijusius sprendimus, ypač – pirmąjį karjeros krypties pasirinkimą baigiant mokyklą. Su kokiais sunkumais jie susidūrė? Kaip juos įveikė? Ar pasinaudojo palankiomis aplinkybėmis?



Sėkmės kriterijai

- Geba nustatyti savo karjeros sprendimo kriterijus ir jais pagrįsti įvairių studijų ar darbo alternatyvų vertinimą.
- Remdamiesi karjeros sprendimo kriterijų eile, priima karjeros sprendimą.
- Atpažįsta su karjera susijusių sprendimų sunkumus, jų priežastis ir numato sunkumų įveikos būdus.
- Atsakingai apsisprendžia gyvenimo ir mokymosi situacijose, įvertindami sprendimo riziką.



Hipersaitas

Karjeros sprendimo procesas (anglų k.):

<https://www.youtube.com/watch?v=9CuMioMQcxk>

Prof. Daniel Kahneman – Nobelio premijos laureatas: Sprendimų priėmimo menas ir mokslas (anglų k.):

<https://www.youtube.com/watch?v=WKStsllNZhc>

Sprendimų proceso integruotas mokymas, rinkinys „The Case for Teaching Decision Skills“ (anglų k.):

https://www.youtube.com/playlist?list=PLXqjrB_AhNtWFn9GEeTxBVwYVL8gMzDkT



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Andersen, P., & Vandehey, M. (2011). Career counseling and development in a global economy. Cengage Learning.

Bagdonas, A.; Bliumas, R. (2019). Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.

Bimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 337–350. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1017803>.

Damasio, A. R. (2006). *Descartes' error*. Random House.

Erentaitė, R.; Vosylis, R.; Raižienė, S.; Augustinienė, A.; Simonaitienė, B. Pasiruošę kilti: paauglių tikslai nelygioje visuomenėje: mokslo monografija. Kaunas: Technologija, 2022.

Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>.

Kulcsár, V.; Dobrean, A.; Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>.

Lent, R. W.; & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>.

Lerner, J. S.; Li, Y., Valdesolo, P.; Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, 66, 799–823. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043>.

Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 42–66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>.

Musset, P., & Kurekova, L. M. (2018). Working it out: career guidance and employer engagement. *OECD Education Working Papers*, (175), 0_1-91. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>.

Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>.

Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., & Navickienė, L. (2008). *Karjeros planavimo vadovas studentui: metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Karjeros planavimas

Karjeros kompetencijų sritis: C. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: C3. Karjeros plano sudarymas ir atnaujinimas

TEMA

Karjeros plano kūrimas ir atnaujinimas



Tikslas

Sudaryti sąlygas mokiniams tobulinti karjeros plano kūrimo ir atnaujinimo gebėjimus.



Mokinio pasiekimai

Aptars asmeninio ir karjeros plano kūrimo, atnaujinimo etapus, įvardys karjeros ir kitų gyvenimo sričių dermės privalumus.

- | | |
|-----------------------------|---|
| Žinios ir supratimas | <ul style="list-style-type: none"> → Apibūdins kelis sau labiausiai patinkančius karjeros plano kūrimo ir atnaujinimo būdus. → Paaškins bendrus karjeros plano kūrimo principus, rizikas ir įgyvendinimui reikalingus išteklius. |
| Gebėjimai | <ul style="list-style-type: none"> → Sukurs, objektyviai įvertins ir periodiškai atnaujins karjeros planą, pagrįstą giliu savęs pažinimu, atsižvelgdami į savo ir karjeros galimybių kaitą. → Objektyviai vertins su karjeros plano įgyvendinimu susijusius išteklius bei jų dinamiką, įvertins rizikos veiksnius ir pagrįs galimas karjeros plano alternatyvas. → Susikuria mokymosi, tobulėjimo gaires, atsižvelgdami į savo karjeros tikslus. |
| Nuostatos | <ul style="list-style-type: none"> → Pripažins planavimo svarbą, siekiant karjeros tikslų. |



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Karjeros planas – tam tikra veiksmų seka, įgyvendinama siekiant karjeros tikslų, kad asmuo gautų trokštamą išsilavinimą ir tenkinantį darbą. Karjeros plano sudarymas karjeros valdymo procese seka po savęs pažinimo ir karjeros galimybių tyrinėjimo etapų (Valickas ir kiti, 2015). Karjeros plane gali būti numatomi atitinkami tarpiniai tikslai, kuriuos pasiekęs individas turi galimybę patirti pasitenkinimą jau pasiektais rezultatais. Tai didina individo pasitikėjimą savimi ir pasireiškia kaip darbinės veiklos skatintojas.

Karjeros pokyčiai yra neišvengiamas dalykas. Keičiamės patys, keičiasi aplinka ir jos reikalavimai, tad sudarytas karjeros planas negali būti padėtas į stalčių dešimčiai metų. Karjeros planas turėtų būti reguliariai peržiūrimas siekiant įvertinti, kaip sekasi siekti užsibrėžtų tikslų, kaip, keičiantis prioritetams, gali didėti ar mažėti trokštamų karjeros siekimo galimybė (Valickas ir kiti, 2008). Karjeros plano peržiūrai paskiriama labai konkreti data, atsižvelgiant į nustatytus tikslų įgyvendinimo terminus.

Šiuolaikinė karjeros samprata apima daug platesnį veiklos spektrą nei darbas. Karjera tampa neatsiejama nuo viso socialinio gyvenimo turinio, todėl akcentuojamas darbinės, mokymosi, šeimos gyvenimo ir laisvalaikio veiklų derinimas. (Rosinaitė, 2008). Laisvalaikis yra neatsiejama karjeros dalis. Vadinas, laisvalaikio veiklos (kaip ir mokymosi ar profesinės veiklos) gali būti sąmoningai, surinkus tam tikrą informaciją, pasirenkamos, atsakant sau į klausimus: kokią reikšmę mano gyvenime turės laisvalaikis, kaip, kur ir su kuo jį leisiu, kiek laiko jam skirsiu. Kuriant tenkinančią ir prasmingą karjerą, svarbu kryptingai tirti ir laisvalaikio galimybes. Kai kurie autoriai pabrėžia, kad laisvalaikis turi tiek psichologinės, praktinės naudos, kiek aiškiai įsisąmoniname jo reikšmę savo gyvenime ir sąmoningai jį pasirenkame (Herr, Cramer, 2004).



Temos įvadas

„Blogas planas tas, kuris negali būti koreguojamas“.

Pamokos pradžioje rekomenduojama paprašyti mokinių įvardyti egzotišką vietą, kurioje jie norėtų apsilankyti. Dirbdami grupėse, mokiniai turėtų pasirinkti tolimą ir sunkiai pasiekiamą vietą (pvz., Havajai ir t. t.) ir pateikti keletą siūlymų, kaip jie planuotų savo kelionę į ją.

Aptarus mokinių darbo rezultatus, akcentuojama, kad taip, kaip į kelionę vykstantiems žmonėms reikalingas žemėlapis, karjeros siekiantiems žmonėms reikalingas planas. Žemėlapiai nuolat atnaujinami, taip ir žmogaus karjeros planas turi būti nuolat peržiūrimas, koreguojamas.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *karjeros plano koregavimo ir atnaujinimo procesas;*
- 2) *individualaus ugdymo(si) plano sudarymas;*
- 3) *gyvenimo ir karjeros tikslų derinimas.*

- 1) Nagrinėjant *karjeros plano koregavimo ir atnaujinimo procesą* mokiniams primenama, kad karjeros plano peržiūra ir jo atnaujinimas yra nuolatinis bei tęstinis procesas, kintantis su asmenybės kitimu, augimu, nes priimami sprendimai remiasi didėjančia žmogaus patirtimi, pakitusiais poreikiais, motyvacija ir pan.

Skaitmeninė užduotis „**Stengiamės!**“ padės mokiniams suprasti, kiek jie įdeda asmeninių pastangų į karjeros planavimo procesą ir kokios sėkmės gali tikėtis, įgyvendindami savo karjeros planą.

Atlikdami skaitmeninę užduotį „**Karjeros plano terminai**“, mokiniai patobulins savo laiko planavimo įgūdžius ir numatys išsikeltų uždavinių vykdymo eiliškumą.

Stengiamės!



Karjeros plano terminai



- 2) Potemėje apie *individualaus ugdymo(si) plano sudarymą* akcentuojama individualaus plano paskirtis ir svarba. Mokiniams primenama, kad individualaus ugdymo(si) plano sudarymas turėtų atspindėti jų galimybes ir siekius, kad tai – realistinis asmens savybių įvertinimas ir atsakymas į klausimus: „Kas aš esu?“, „Ko aš noriu?“, „Ką aš galiu?“.

Rekomenduojama nupiešti minčių žemėlapij „**Pasirengimas egzaminams**“, kuris padės mokiniams suprasti, kaip konkretūs ir aiškūs žingsniai išsikulto tikslo link gali padėti siekti ilgalaikių karjeros (ar asmeninio gyvenimo) tikslų.

Užduotis „**Karjeros planų paroda**“ padės suprasti, kad žmonės yra unikalūs, o jų karjeros siekiai ir planai yra skirtingi. Aptariant užduotį, mokiniams primenama, kad kuriant savo ar stebint kitų žmonių asmeninio gyvenimo ar karjeros planus svarbu išlikti etiškiems, nekenkti kitiems, o asmeniškai sau – išlikti motyvuotiems, kas įmanoma sudarius asmeniniais norais ir galimybėmis pagrįstą planą.

Skaitmeninė užduotis „**Pulsograma**“ leis mokiniams patikrinti, kokius tinkamus karjeros planavimo žingsnius jie jau yra žengę, kad palengvintų savo individualaus ugdymo(si) plano sudarymo procesą, o kokioms veikloms jiems dar reikėtų skirti daugiau dėmesio ir laiko, kad sudaromas individualus karjeros planas būtų tinkamas asmeniškai jiems ir derėtų su jų karjeros plano tikslais.

Pulsograma



- 3) Analizuojant *gyvenimo ir karjeros tikslų derinimą* akcentuojama, kad pusiausvyra tarp įvairių gyvenimo sričių yra pasitenkinimo, asmeninės laimės, sėkmės, sveikatos pagrindas, o jų nederėjimas susijęs su stresu, nusivylimu gyvenimu, beprasmybės jausmu, perdegimu ir kitais gyvenimo kokybę mažinančiais veiksniais.

Atlikdami skaitmeninę užduotį „**Tikslo link**“ mokiniai išsiaiškins, kokie aplinkos ir asmeniniai veiksniai gali trukdyti arba padėti, siekiant tikslų.

Tikslo link



Skaitmeninė užduotis „**Surask**“ primins mokiniams pagrindines sąvokas, kurios dažniausiai naudojamos harmoningo žmogaus gyvenimo apibūdinimui. Suprasdami šias sąvokas, mokiniai apgalvos savo gyvenimo kokybę ir ko jiems patiems gali trūkti, planuojant karjerą.

Surask



Pritaikymas

Rekomenduojama mokiniams organizuoti viešas diskusijas su įvairių profesijų atstovais. Gilinantį į mokinių karjeros tikslus, rekomenduojama diskutuoti apie savo poreikių patenkinimą, konkrečios darbo vietos reikalavimus, finansinį atlygį, žinių ir emocinį investavimą ir pan.



Refleksija

Aptariant pamoką, kviečiama atsakyti į klausimus:

- Kaip ir kokios mano turimos asmeninės stiprybės ir silpnybės gali paveikti mano karjeros planą?
- Ką turėčiau daryti, kad pavyktų suderinti mano asmeninio gyvenimo ir karjeros planus?



Metodai

Aiškinimas, informacinių šaltinių analizė, kūrybinių darbų eksponavimas, aptarimas, refleksija.



Užduotys / žaidimai

Užduotis-minčių žemėlapis „Pasirengimas egzaminams“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę grupėje ugdyti konkrečios veiklos įgyvendinimui reikalingų išteklių planavimo gebėjimus.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: apie 45 min.

Reikalingos priemonės: dideli popieriaus lapai (A2 formato), stori flomasteriai (kiekvienai grupei po vieną).

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): patalpa turi būti pritaikyta mokinių darbui grupėse.

Užduoties atlikimo eiga

Mokytojas suskirsto mokinius į grupes po 5–7 žmones. Grupės susėda prie joms skirtų stalų. Ant stalų sudėtos reikalingos priemonės: popierius ir flomasteriai. Mokytojas skelbia užduotį:

„Neilgai trukus jums teks laikyti egzaminus. Tai svarbi karjeros kelio užduotis, su kuria susidursite kiekvienas. Šiandien jūs grupėse sukursite pasirengimo lietuvių kalbos ir literatūros egzaminui planą, įvertindami visus (laiko, finansų, informacinius, žmogiškuosius ir t. t.) išteklius.

Kad būtų lengviau sisteminti informaciją, taikykite minčių žemėlapių metodą. Lapo viduryje parašykite žodžių junginį „pasirengimas lietuvių kalbos ir literatūros egzaminui“. Galite nupiešti piešinėlį ar simbolį, su kuriuo asocijuojasi šis žodžių junginys. Aplinkui jį išdėliokite, jūsų nuomone, svarbiausius su pasirengimu egzaminui susijusius žodžius, nepamiršdami išryškinti laiko, finansinių, žmogiškųjų ir kitų išteklių. Juos užrašykite vaizdingai, pasitelkite įvairias spalvas, simbolius, ryškinimo ženklus. Sujunkite šiuos žodžius su pagrindiniu žemėlapiu simboliu rodyklėmis, atskleidžiančiomis prasminį ryšį. Kokias logines asociacijas jums kelia aplinkui pagrindinę temą išsidėstę žodžiai? Užrašykite šias asociacijas popieriuje, pasinaudodami rodyklėmis, įvairiomis linijomis, spalvomis, šriftais ir pan. Sujunkite visus, jūsų nuomone, prasminiais ryšiais susijusius žodžius ir simbolius. Štai taip sukursite pasirengimo lietuvių kalbos ir literatūros egzaminui minčių žemėlapią ir galėsite viename lape matyti visus veiksnius, kuriuos būtina įvertinti, bei išteklius, kuriais būtina pasirūpinti. Minčių žemėlapių kūrimui skiriama 30 min.“

Stebėseną. Mokiniai kuria minčių žemėlapius, mokytojas stebi procesą ir, jei reikia, pataria, paaiškina, seka laiką ir nuolat primena, kiek jo liko iki grupių darbo rezultato pristatymo.

Vertinimas. Įvertinant grupių darbo procesą ir rezultatą, grįžtamasis ryšys teikiamas žodžiu.

Aptarimas. Sukurti minčių žemėlapiai kabinami (klijuojami) ant lentos (ar kitoje matomoje vietoje). Grupių atstovai pristato savo žemėlapią visai klasei. Mokytojas akcentuoja svarbiausius su išteklių planavimu susijusius dalykus.

Užduotis „Karjeros planų paroda“

Tikslas – sudaryti mokiniams galimybę palankioje mokymosi aplinkoje pristatyti savo asmeninius karjeros planus ir susipažinti su bendraamžių karjeros planų įvairove.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: apie 90 min.

Reikalingos priemonės: medžiagos, reikalingos karjeros planų eksponavimui.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): mokiniai jau turėtų būti sukūrę savo karjeros planus (paveikslai, schemas, minčių žemėlapiai ir pan.), kad beliktų juos pateikti vaizdingai.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai pagal mokytojo pateiktą planą (patalpos suskirstymą erdvėmis) eksponuoja savo karjeros planus (tam skiriama 10–15 min.). Karjeros specialistas atidaro parodą.

Svečiai (klasės vadovas, mokyklos psichologas ir pan.) domisi parodos eksponatais. Karjeros planų autoriai atsako į parodos lankytojams kylančius klausimus.

Parodos pabaigoje apdovanojami slapto balsavimu išrinkti geriausiai parengtų (arba įdomiausių, geriausiai pristatytų, realiausių ir t. t.) karjeros planų autoriai.

Stebėseną. Mokytojas stebi mokinių veiklą: karjeros planų eksponavimą ir pristatymą parodos lankytojams.

Aptarimas. Kartu su mokiniais aptariami parodos darbų privalumai bei tobulintini aspektai.



Nepamokinės veiklos

Integruokite ugdymo karjerai užsiėmimus bei ekonomikos ir verslumo pamokas mokyklos socialinių partnerių erdvėse. Atlikite projektą „**Karjera X srityje**“. Mokiniai ieškos ir kūrybiškai pristatys informaciją apie galimą pasirinktos profesijos studijų kelią, situaciją darbo rinkoje, reikiamus įgūdžius ir žinias ir pan.

Mokykloje suorganizuokite Karjeros dieną, kurioje mokiniai galės susitikti su juos dominančių profesijų ar veiklų atstovais bei daugiau sužinoti apie jų darbą. Mokiniai gaus ne tik motyvuojančių patirčių, bet ir pasimatuos savo asmeninius karjeros tikslus, įsitikins, ar jų trokštamas darbas išlieka ateities veiklos prioritetu.



Sėkmės kriterijai

- Paaiškina, kodėl verta koreguoti savo karjeros ir gyvenimo tikslus.
- Supranta, kodėl verta sudaryti, stebėti ir laiku koreguoti savo individualų mokymo(si) planą.
- Įvardija karjeros ir asmeninio gyvenimo balansui reikalingus išteklius ir galimus rizikos veiksnius.



Hipersaitas

Laida „PIN“ (Pradėk iš naujo) su prof. Eugenijumi Laurinaičiu: gyvenimo balansas, aistra darbui, sprendimai, prasmė:

<https://www.youtube.com/watch?v=Ns2Lmro12po>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Augienė, D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Garnienė, D. (2006). Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai. Kaunas: VDU.

Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., Pociūtė, B., Liniauskienė, A. (2013). Vyresniųjų klasių mokinių ir studentų laiko perspektyvos ir karjeros planavimo gebėjimų sąsajos. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 31, p. 30–46.

Kalvaitienė, G., Senčila, V. M. (2013). Maritime Student's Professional Career Planning Skills Development as Assessed by Lecturers. *Baltic Journal of Career Education and Management*, Nr. 1 (1), p. 24–31.

Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU leidykla.

Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. Kaunas: VDU leidykla.

Pukelis, K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos*.

Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J.P., Peterson, G. W. (2009). *Career Development and Planning. A Comprehensive Approach*. London: Thomson Learning.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.

Valickas, A. ir kt. (2014). *Karjeros valdymo vadovas*. Vilnius: Lodvila.

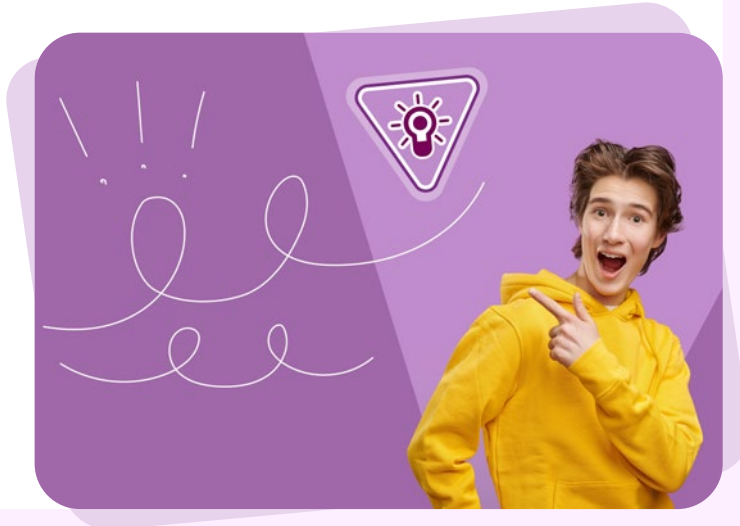
Karjeros įgyvendinimas

Karjeros kompetencijų sritis: D. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: D1. Karjerai svarbiausių bendrųjų kompetencijų taikymas ir plėtojimas

TEMA

Bendrosios kompetencijos karjeros sėkmei



Tikslas

Padėti mokiniams argumentuoti bendrųjų kompetencijų svarbą karjeros sėkmei, plėtoti problemų sprendimo ir komandinio darbo kompetencijas.



Mokinio pasiekimai

Plėtos ir taikys karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas siekdamas realizuoti savo asmeninę viziją ir įgyvendinti karjeros planą.

- | | |
|-----------------------------|---|
| Žinios ir supratimas | <ul style="list-style-type: none"> → Paaiškins bendrųjų kompetencijų reikšmę karjeros sėkmei. → Pagrįs komandos formavimo principus, galimus vaidmenis ir efektyvų elgesį komandoje. → Paaiškins kūrybiško problemų sprendimo būdus. |
| Gebėjimai | <ul style="list-style-type: none"> → Gebės formuoti darbo ir mokymosi komandas, bendradarbiauti mokymosi ir darbo karjeros veiklose. → Gebės kūrybiškai spręsti problemas karjeros (mokymosi ir darbo) kelyje. → Gebės ne tik prisitaikyti prie besikeičiančių visuomenės poreikių, bet ir juos kurti ar daryti jiems įtaką. |
| Nuostatos | <ul style="list-style-type: none"> → Sieks plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas. |



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Karjeros sėkmė šiuolaikiniame darbo pasaulyje priklauso nuo asmens turimų kompetencijų. Nors konkrečiai profesinei veiklai reikalingos žinios ir gebėjimai išlieka aktualūs, vis labiau akcentuojama bendrųjų kompetencijų būtinybė. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje „Dėl bendrųjų mokymosi visą gyvenimą gebėjimų“ (2018) teigiama, kad bendrosios kompetencijos reikalingos „kiekvieno asmens asmeniniam pasitenkinimui ir vystymuisi, įsidarbinimui, socialinei įtraukčiai, darnaus gyvenimo būdui, sėkmingam gyvenimui taikiose visuomenėse, gebėjimui gyventi rūpinantis sveikata ir aktyviam pilietiškumui“.

Ugdant karjerai 9–12 klasėje, akcentuojamos kūrybiško problemų sprendimo ir komandinio darbo kompetencijos, pabrėžiama šių kompetencijų reikšmė visose karjeros srityse.

Su tema susijusios sąvokos, tyrimų rezultatai

Ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius, svarbūs trys šios temos turinio elementai: 1) bendrųjų kompetencijų samprata ir sandara, 2) kūrybiškas problemų sprendimas, 3) komandinis darbas.

Pasaulio ekonomikos forumas paskelbė savo prognozes apie 10 būtinų įgūdžių, kurių darbuotojams ir organizacijoms prireiks ateityje (World Economic Report, 2020). Akcentuojamas analitinis mąstymas ir novatoriškumas, mokymas ir mokymasis, kompleksinis problemų sprendimas, kritinis mąstymas ir analizė, lyderystė ir socialinė įtaka, technologijų naudojimas, atsparumas stresui ir adaptyvumas, problemų sprendimas. Tai bendrosios kompetencijos, kurios apibrėžiamos kaip žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos, reikalingos darbuotojui bet kurioje karjeros srityje.

Ugdant karjerai 9–12 klasės mokinius, iš plataus bendrųjų kompetencijų sąrašo išskiriamos dvi – kūrybiško problemų sprendimo ir komandinio darbo. Streso valdymo ir laiko planavimo kompetencijoms daugiau dėmesio skiriama 5–8 klasėje.

Kūrybiškas problemų sprendimas – sprendimas jungiant du skirtingus mąstymo modelius: vadybinį, sisteminių požiūrį į procesą ir kūrybišką, laisvą idėjų generavimą. Pasak T. Amabile (1998), kūrybiškumas gimsta kompetencijos, kūrybinio mąstymo įgūdžių ir motyvacijos sąjungoje. Kūrybiškumas negali egzistuoti be žinių, nes jis grindžiamas giliu situacijos suvokimu. Kūrybiškai sprendžiant su karjera ir kitomis gyvenimo sritimis susijusias problemas, lavinami informaciniai, analitiniai, kūrybiniai, vadybiniai ir kiti įgūdžiai.

Komandinio darbo kompetencija – viena iš labiausiai darbdavių pageidaujamų bendrųjų kompetencijų. Neretai komandinis darbas tapatinamas su darbu grupėje, tačiau tai nėra tapatu. Grupė suprantama kaip žmonių bendrija, kurios narius jungia koks nors bendras požymis, bendra veikla, interesai, priklausymas vienai organizacijai. O **komanda** – tik ta kartu dirbančių žmonių grupė, kurioje visų asmenų buvimas yra būtinas bendram tikslui pasiekti. Komandinio darbo kompetencijos ugdomos formaliojo ir neformaliojo ugdymo sistemoje praktiškai vykdant komandinius projektus, tačiau taip pat svarbu suteikti būtiną žinių apie komandos dinamiką, vaidmenis ir kt.



Temos įvadas

Su mokiniais perskaitoma A. Einšteino mintis:

„Problemos suformulavimas yra kur kas svarbiau nei jos sprendimas, kuris gali būti tiesiog matematinių ar praktinių įgūdžių klausimas. Naujų klausimų kėlimas, naujų galimybių aptikimas, senų problemų matymas naujai – visa tai reikalauja lakios vaizduotės ir leidžia mokslui žengti tuos svarbius žingsnius į priekį.“

Mokiniai kviečiami diskutuoti, kaip šią A. Einšteino mintį galima pritaikyti mąstant apie karjerą šiandieniniame darbo pasaulyje.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) bendrosios kompetencijos darbe;
- 2) kūrybiškas problemų sprendimas;
- 3) komandinis darbas.

- 1) Analizuojant bendrąsias kompetencijos darbe, pakartojama kompetencijos samprata, atskleidžiama bendrųjų kompetencijų esmė, analizuojamos 9 bendrosios kompetencijos, ryškinant jų reikšmę bet kurioje veiklos srityje.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Mano bendrosios kompetencijos**“, kuri skirta įvertinti savo bendrąsias kompetencijas ir numatyti jų tobulinimo būdus.

Mano bendrosios kompetencijos



- 2) Potemė apie kūrybišką problemų sprendimą skirta ugdyti problemų sprendimo kompetenciją. Su mokiniais aptariamas kūrybiško problemų sprendimo modelis, akcentuojamas kūrybiškas mąstymas, išbandomi kūrybiško mąstymo metodai.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Volto Disnėjaus metodas**“, skirta susipažinti su vienu iš kūrybinio mąstymo būdų, kuriant tobulos mokyklos koncepciją.

Volto Disnėjaus metodas



Apibendrinant potemę atliekama skaitmeninė užduotis „**Kūrybiškas problemos sprendimas**“.

Kūrybiškas problemos sprendimas



- 3) Nagrinėjant potemę apie *komandinių darbų*, analizuojami komandinės veiklos ypatumai, ryškinami skirtumai tarp darbo grupės ir komandos. Akcentuojama, kad efektyviausiai dirba nedidelės (3–8 narių) komandos, kuriose yra skirtingus vaidmenis galinčių atlikti žmonių. Susipažinimui su vaidmenų komandoje įvairove skirta skaitmeninė užduotis „**Komandos narių vaidmenys**“. Ji padės mokiniams perprasti M.Belbino aprašytus 9 komandos narių vaidmenis ir nustatyti, kuris vaidmuo dera su jų asmenybėmis.

Komandos narių
vaidmenys



Rekomenduojama pažaisti komandinį žaidimą „**Dėlionė užrištomis akimis**“, kuris aki-vaizdžiai parodo, kaip kartu veikiantys žmonės yra susiję, o darbo rezultatas priklauso nuo bendrų pastangų ir susiderinimo.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Komanda ar grupė?**“, kuri padeda geriau suprasti komandinio darbo požymius.

Komanda ar grupė?



Pritaikymas

Mokiniai mokymosi ir laisvalaikio veiklose nuolat taiko ir tobulina problemų sprendimo, komandinio darbo kompetencijas.

Galima mokiniams skirti užduotį pasikalbėti su dirbančiais ar studijuojančiais žmonėmis apie jų turimas kompetencijas. Ką jie mano apie bendrąsias kompetencijas? Kaip jos pritaikomos jų darbe ar studijose?



Refleksija

Mokiniai įvardija, ką naujo sužinojo, ko išmoko per pamoką, ką ketina taikyti kasdien.



Metodai

Pokalbis, diskusija, vaidmenų žaidimai.

Temą „Bendrosios kompetencijos karjeros sėkmei“ galima integruoti į klasės valandėlę, dorinio ugdymo (etikos) pamokas



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Dėlionė užrištomis akimis“

Tikslas – tobulinti mokinių komandinio darbo gebėjimus.

Grupės dydis – 8–16 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas – 20 minučių (5 minutės – užduoties instrukcijai paskelbti, 3 minutės – užduočiai atlikti, 10 minučių – refleksijai).

Reikalingos priemonės: stalas, akių raiščiai (1 komandai 4 raiščiai), didelė 8–12 detalių dėlionė, laikmatis.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai suskirstomi į komandas po 8. 4 komandos nariams užrišamos akys, kiti 4 gali matyti. Visi komandos nariai sustoja aplink stalą, ant kurio išdėliotos ir sumaišytos dėlionės dalys. Mokiniai informuojami, kad rankomis liesti, sukinėti ir sujungti detales gali tik tie nariai, kurių akys užrištos.

Matantys mokiniai turi teisę duoti nurodymus (koku būdu duos nurodymus, ko klausys, komandos nariai nusprendžia patys).

Dėlionei sudėti skiriamos 3 minutės. Jei komanda to nepadaro laiku, jai leidžiama dirbti toliau, kol sėkmingai pabaigs.

Kai komanda sudeda dėlionę, mokiniai drauge **aptaria:**

- Kaip jautėsi duodami nurodymus?
- Kaip jautėsi vykdydami nurodymus?
- Kas buvo sudėtingiausia?
- Ar jautė, kad 3 minutės yra trumpas laiko tarpas užduočiai atlikti?
- Ar sudėtinga įvykdyti nurodymus, kai nematai, ką darai?

Kiti tos pačios užduoties atlikimo variantai

Vykdam šią užduotį, galima keisti komandos narių užrištomis akimis skaičių – vietoj 4 palikti tik 2 narius. O kitiems komandos nariams sukurti pasakomų žodžių limitą: „Tik 3 žodžiai duodant nurodymą“. Tada ši užduotis užims daugiau laiko, nes bus sunkiau sudėti dėlionę.

Mokytojas **stebi**, kad mokiniai laikytųsi instrukcijų.

Įdomu stebėti, kaip skirtingos komandos pasiskirsto užduotimis, todėl galima pasižymėti kelias pastabas apie komandos susitarimą.

Aptarimas. Mokytojas, aptardamas užduoties rezultatus, primena pagrindinius komandinio darbo principus. Ši užduotis leidžia mokiniams praktiškai išbandyti, kaip reikia greitai pasiskirstyti ir atlikti veiklas, duoti nurodymus, drauge siekti bendro tikslo. Aptarta patirtis tiesiogiai siejama su projektinio darbo galimybe.



Nepamokinės veiklos

Kūrybiško problemų sprendimo ir komandinio darbo kompetencijų ugdymui ir šių kompetencijų sąsajai su karjera itin palankios yra neformalaus ugdymo aplinkos.



Sėkmės kriterijai

- Paaiškina bendrųjų kompetencijų reikšmę karjeros sėkmei.
- Geba kūrybiškai spręsti problemas.
- Paaiškina 5–6 komandos požymius.
- Apibūdina komandos narių vaidmenis.
- Bendradarbiauja mokymosi ir popamokinėse veiklose.



Hipersaitas

Pasaulio ekonomikos forumo išryškintos ateities kompetencijos:
<https://www.totara.com/articles/the-top-10-skills-youll-need-in-2025>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Cameron, J. (2019). Kūrėjo kelias: praktinės kūrybingumo pamokos. Vilnius: Alma littera.

XXI amžiaus kompetencijos: realybė ir būtinybė (2022). Vilnius: Nacionalinė švietimo agentūra.

Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity (Vol. 87). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.

West, M. A. (2011). Efektyvus komandinis darbas. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

Karjeros įgyvendinimas

Karjeros kompetencijų sritis: D. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: D2. Sėkmingas perėjimas į kitą karjeros aplinką ir įsitvirtinimas joje

TEMA

Perėjimas į naują karjeros aplinką



Tikslas

Aptarti adaptacijos naujoje karjeros aplinkoje etapus ir išorinės paramos galimybes bei asmeninio konkurencingumo svarbą karjeros įgyvendinimui.



Mokinio pasiekimai

Sėkmingai pereis į naują karjeros aplinką ir įsitvirtins joje.

Žinios ir supratimas

- Apibūdins adaptacijos naujoje karjeros (mokymosi, darbo ar kt.) aplinkoje etapus.
- Paaiškins sėkmingą perėjimą iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, mokymosi ar darbo aplinką lemiančius veiksnius, kliūtis ir galimus paramos šaltinius.
- Nusakys žmogaus konkurencingumą darbo rinkoje lemiančius veiksnius.

Gebėjimai

- Analizuos įvairius perėjimo iš vienos mokymosi aplinkos į kitą mokymosi ar darbo aplinką atvejus, išskirdami palankius veiksnius ir kliūtis.
- Pasinaudos išorinės paramos galimybėmis pereidami į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką.
- Peržiūrės savo karjeros planus, atsižvelgdami į adaptacijos naujoje karjeros aplinkoje etapus.

Nuostatos

- Sieks sėkmingai pereiti į naujo tipo mokymosi ar darbo aplinką ir joje adaptuotis.
- Priims asmeninę atsakomybę už sėkmingą adaptaciją naujoje aplinkoje.
- Sieks būti konkurencingas darbo rinkoje.



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

Darbuotojų adaptacijos procesas yra dvipusis. Iš vienos pusės, tas faktas, kad asmuo pradėjo dirbti organizacijoje, rodo jo atsakingus ir užtikrintus sprendimus, grįstus savo motyvacija dirbti. Iš kitos pusės, pati organizacija priima tam tikrus įsipareigojimus darbuotojo atžvilgiu, pasamdydama darbuotoją konkrečiam darbui organizacijoje (Dromantaitė, Pokštas, 2014). Asmeninė adaptacija apima savo naujų socialinių vaidmenų priėmimą, mokėjimą suderinti skirtingus socialinius vaidmenis ir suvokti save tinkamai nepriklausomai nuo pokyčių (Suslavičius, 2006).

Adaptacija vyksta visuose žmogaus amžiaus perioduose. Skiriasi jos intensyvumas, kokybė ir kokybė. Žmogus nuolat susiduria su gyvenimo sunkumais, norėdamas to ar ne, priima aplinkybių jam metamą iššūkį ir nuolat yra priverstas ieškoti pusiausvyros tarp adaptavimosi prie realybės ir savo potencialių galimybių, kurios padėtų įtvirtinti savo individualumą. Adaptacija kaip žmogaus elgesio prisitaikymo prie darbo sąlygų, prie žmonių, prie kolektyvo normų ir jo tradicijų procesas lemia tam tikrų vaizdinių formavimąsi, verčia užimti tam tikrą poziciją. (Juodraitis, 1999). Atėjimas į naują mokymosi įstaigą visuomet yra susijęs su stipriais išgyvenimais, kadangi dažnai tenka keisti ne tik fizinę aplinką, bet taip pat ir savo socialinius kontaktus, bendrauti su kitais žmonėmis, negu iki tol. Manoma, kad mokymosi proceso metu suteikus tinkamą pagalbą, adaptacijos eiga galėtų būti žymiai lengvesnė (Barkauskaitė, Mišeikytė, 2006).



Temos įvadas

Pamokos pradžioje apibrėžiama adaptacijos sąvoka. Mokinių klausiami: Kaip suprantate šią sąvoką? Kokie galėtų būti gyvūnų adaptacijos naujoje aplinkoje būdai (*fiziologinis, psichologinis adaptyvumas ir pan.*)? Kokius panašumus įžvelgtume ir žmonių gyvenime? Kaip manote, kokius žingsnius reikia žengti, kad adaptacijos procesas būtų sėkmingas?



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) *adaptacijos etapai;*
 - 2) *išorinės paramos galimybės;*
 - 3) *asmeninio konkurencingumo svarba.*
- 1) Analizuojant *adaptacijos etapus* aptariama, ko reikia, kad naujoje darbo ar mokslo vietoje atsidūręs naujokas kuo greičiau prisitaikytų naujoje aplinkoje. Nauja įmonė (mokyklos įstaiga) – vadinasi, kiti tikslai, kitokia darbo specifika, tradicijos, galimybės, kita tvarka ir pan. kelia naujam darbuotojui klausimą – kaip viską aprėpti? Potemėje nagrinėjama, kaip įsiliesti į naujos organizacijos veiklą ir ką daryti, kad greičiau pritaptumėte naujoje darbo vietoje.

Atliekant užduotį „**Naujokai televizijos ir kino filmuose**“, mokiniai turi galimybę prisiminti filmus, kuriuose vienas iš personažų yra naujas žmogus mokykloje arba darbo vietoje. Stebėdami ir analizuodami filmų siužetus, mokiniai peržiūrimose ištraukose ieško situacijų, kurios gali būti sutinkamos realiame gyvenime. Aptardami jas, mokiniai ieško galimų sprendimų ir būdų, kurie padėtų kiekvienam naujokui greičiau ir sėkmingiau adaptuotis naujoje darbo (mokymosi) aplinkoje.

Diskusija „**Sėkminga adaptacija**“ leidžia mokiniams suprasti, kad sėkminga adaptacija darbe priklauso tiek nuo naujo darbuotojo, tiek nuo jį pasitinkančios įmonės ar organizacijos komandos. Sinergija galima tik tuo atveju, jei darbuotojas bus nusiteikęs kokybiškai ir produktyviai dirbti, norės kuo greičiau pritaikyti savo žinias bei sugebėjimus naujame darbe, o darbdavys įtikins jį, kad toks darbuotojas tikrai reikalingas šiai įmonei.

Skaitmeninė užduotis „**Pagalba**“ padės mokiniams suprasti, kad asmeninių karjeros tikslų realizavime ir spartinant jų asmeninius veiklos pokyčius, gali padėti tam tikroje srityje bespecializuojančios įstaigos ar privatūs paslaugų teikėjai.

Skaitmeninė užduotis „**Artūro istorija**“ padės mokiniams suprasti prisitaikymo naujoje aplinkoje svarbą ir ugdys suvokimą, kad ne tik profesinės kompetencijos, bet ir kolegų palaikymas padės efektyviai atlikti deleguotas užduotis.

Pagalba



Artūro istorija



- 2) Aptariant *išorinės paramos galimybes* teikiami patarimai, kas galėtų padėti rasti tinkamą darbą arba nemokamai pasikelti kvalifikaciją įvairiose profesinėse srityse. Norėdami rasti darbą, turime išbandyti skirtingas darbo paieškos strategijas, peržiūrėti įvairias darbo paieškų platformas, pasižvalgyti aktualios informacijos ir galimybių ne tik internete, bet ir realioje aplinkoje.
- 3) Gilinantį į potemę apie *asmeninio konkurencingumo svarbą*, plėtojama mintis, kad dėl technologijų pažangos konkurencija bei kiti veiksniai keičia specialistų bei jų kompetencijų paklausą. Norėdami išlikti darbo rinkoje, turime suprasti, kad kiekvienam svarbu sukurti sau tinkamą nuolatinio mokymosi strategiją, būti iniciatyvūs, prisiimančys atsakomybę už save bei savo komandą, t. y. ugdyti tuos įgūdžius, kurie suteikia konkurencingumą darbo rinkoje.

Mokiniai, atlikdami skaitmeninę užduotį „**Tarnybinis etiketas**“, supras, kad svarbu išmanyti tarnybinį etiketą. Tai padeda išvengti keblių situacijų ir saugiau jaustis oficialioje darbo aplinkoje.

Skaitmeninė užduotis „**Tinkama reklama**“ padės mokiniams ne tik prisiminti prieš tai buvusias mokymo(si) temas, bet ir mokys analizuoti pateiktą simuliaciją bei suvokti, kaip kandidatų elgesys ir pastangos pirmosiomis darbo dienomis lemia asmeninių karjeros tikslų ir adaptavimosi konkrečioje įmonėje (organizacijoje ir pan.) bei asmeninių karjeros tikslų realizavimo sėkmę.

Tarnybinis etiketas



Tinkama reklama



Pritaikymas

Rekomenduojama mokiniams organizuoti susitikimus su darbdaviais ar įdarbinimo portalų, užimtumo tarnybos, karjeros centrų specialistais ir surengti diskusijas „Darbuotojas, kurio laukia XXI a. darbdavys“, kurių metu bus aptariami šiuolaikinio darbuotojo konkurencingumo ypatumai.

Pažintinių ir patirtinių profesinio veiklinimo vizitų metu galima su įmonių (organizacijų) atstovais ar vadovais aptarti pagrindines adaptacijos problemas, su kuriomis dažniausiai susiduria pas juos įsidarbinantys žmonės, ir kokias naujų darbuotojų adaptacijos palengvinimo programas jie savo įmonėse yra sukūrę ir taiko praktikoje.



Refleksija

Atlikę skaitmeninę užduotį „**Pasiruošt! Dėmesio!**“, mokiniai dar kartą prisimins pamokoje išnagrinėtą medžiagą, įvertins savo pasiruošimą darbo rinkos keliamiems reikalavimams.

Pasiruošt! Dėmesio!



Metodai

Pokalbis, diskusijos, vaizdo medžiagos peržiūra ir aptarimas, interviu metodas.



Užduotys / žaidimai

Diskusija „Naujokai televizijos ir kino filmuose“

Tikslas – sudaryti sąlygas mokiniams aptarti adaptacijos naujoje mokymosi aplinkoje kelius ir patirtį, sugretinant ją su televizijos ir kino filmų vaizduojama naujokų patirtimi.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 5–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: 30–60 min. diskusijai (priklausomai nuo mokinių skaičiaus). Pasiruošimas diskusijai gali vykti nuo 3 iki 7 dienų. Mokiniai jau turėtų žinoti sunkumus, su kuriais susiduria žmonės, pereidami iš vienos mokymosi aplinkos į kitą. Jie savarankiškai turi pasirinkti televizijos ar kino filmus, vaizduojančius naujoko adaptaciją mokyimo institucijoje.

Galimi filmai analizei:

- Pusryčių klubas (The Breakfast Club) JAV, 1985
- Išmuštieji iš vėžių (Dazed and Confused) JAV, 1993
- Naujokė (Mean Girls), JAV, 2004
- Užsispyrėlė (Stick It) JAV, 2021

Reikalingos priemonės: kompiuteris, multimedijos projektorius filmų ištraukoms rodyti.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): erdvi patalpa, kėdės diskusijos dalyviams sustatomos U raidės forma.

Užduoties atlikimo eiga

1 etapas – pasirengimas diskusijai. Mokytojas informuoja, jog mokiniai turi 7 dienas, per kurias pasirengs diskusijai „Naujokai televizijos ir kino filmuose“. Mokiniai turi pasirinkti filmus, kuriuose aiškiai parodoma naujoko pirmosios dienos naujoje mokymosi aplinkoje. Jei nori, mokiniai gali pasiruošti filmo ištraukas, kurias norės demonstruoti diskusijos metu.

2 etapas – diskusija. Mokiniai pasirenka vietas ir susėda. Mokytojas trumpai pristato temą – perėjimą į naują mokymosi aplinką. Primenama, kad daugybėje filmų ir serialų galima pamatyti pirmuosius žingsnius naujoje mokymosi aplinkoje. Siūlomi šie diskusijos klausimai:

- Kaip dažniausiai vaizduojami naujokai, ateinantys į naują mokymo aplinką?
- Kaip į naujokus filmuose reaguoja senbuviai?
- Kokiomis savybėmis pasižymi filmuose vaizduojami naujokai? Ko jiems trūksta?
- Kaip mokiniai mano, kiek realūs yra filmų personažai? Kas nutiktų, jei tokius naujokus perkeltume iš televizijos ekrano į mokyklą?

Stebėseną. Mokytojas akcentuoja pasiruošimo diskusijai svarbą, stebi mokinius diskusijos metu.

Vertinimas. Formuojamasis vertinimas, grįžtamasis ryšys suteikiamas žodžiu. Mokiniai taip pat komentuoja, dalijasi mintimis apie draugų atrinktas ištraukas ir išsakytas mintis.

Aptarimas. Visiems aptariant užduoties rezultatus, mokytojas primena, kad atėjimas į naują vietą, pritaipymo procesas yra psichologiškai sudėtingas. Adaptacijos laikotarpiu žmogų gali veikti patys įvairiausi veiksniai, netgi smulkmenos, todėl kantrybė ir atidumas tampa labai svarbūs. Adaptacijos naujoje vietoje procesas siejamas su asmens karjera, pabrėžiant žmogaus asmeninę atsakomybę ir pozityvumą. Mokytojas primena, jog nuo to, kaip greitai prisitaikoma naujoje aplinkoje, gali priklausyti karjeros plano įgyvendinimo laikas, mokymosi ir profesinės veiklos pokyčiai.

Diskusija „Sėkminga adaptacija“

Tikslas – skatinti mokinių pažinimą ir domėjimąsi adaptacijos naujoje darbo vietoje veiksniais.

Tikslinė grupė – 9–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 15–30 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas: 45 min.

Reikalingos priemonės: nėra

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): erdvesnė klasė.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai susėda ratu. Mokytojas lentoje užrašo diskusijos temą „Sėkminga adaptacija“. Diskusijos metu aptariami šie klausimai:

- Kodėl žmogus, atėjęs į naują darbo vietą, turi prisitaikyti?
- Kokios adaptacijos naujoje darbo vietoje kliūtys?
- Kokių veiksmų naujas darbuotojas turėtų imtis?

Mokiniai diskutuoja. Išsako savo nuomonę. Remiasi asmeninės patirties pavyzdžiais.

Stebėseną. Mokytojas stebi, kaip mokiniai dalyvauja diskusijoje, atkreipia dėmesį į argumentuotus mokinių pasisakymus, stebi mokinių reakcijas į prieštaringą informaciją apie sėkmingos adaptacijos veiksnius.

Vertinimas. Taikomas formuojamasis vertinimas, kuriuo pažymima mokinių pasiekta pažanga. Grįžtamasis ryšys suteikiamas žodžiu.

Aptarimas. Aptariant užduoties rezultatus, mokiniams primenama darbo santykių svarba sėkmingai žmogaus karjerai.



Nepamokinės veiklos

Klasės valandėlių ar savivaldaus mokymosi (integruotų pamokų ir pan.) metu mokiniai, peržiūrėję darbo paieškos portalų skelbimus, gali surinkti po keletą šiuo metu darbo rinkoje pageidaujamų darbo pozicijų ir kiekvienai iš jų surašyti po penkis keliamus kvalifikacinius reikalavimus, kuriems šių dienų darbdaviai teikia prioritetą. Rastą informaciją mokiniai gali kūrybiškai apipavidalinti (piešiniai, koliažai, aprašai ir pan.). Galima suorganizuoti mokinių darbų pristatymą ir diskusiją „Konkurencija darbo rinkoje. Kas kiekvienam iš mūsų gali suteikti pirmenybę?“. Patartina surengti mokinių darbų parodą.



Sėkmės kriterijai

- Įvardins adaptacijos naujoje karjeros (mokymosi, darbo ar kt.) aplinkoje etapus.
- Apibūdins 3–5 adaptacijos sėkmę lemiančius veiksnius.
- Paaiškins, kokie gali būti išoriniai ir vidiniai paramos šaltiniai pereinant iš vienos darbo (mokymosi) aplinkos į kitą.
- Pateiks mažiausiai 3 savo asmenines savybes ar įgūdžius, kurie jiems jau dabar padėtų tapti konkurencingiems šiuolaikinėje darbo rinkoje.



Hipersaitas

Įvaizdžio konsultantė apie aprangos svarbą: jei darbe vaikštote trumpu sijonu, ko iš tiesų siekiate?

<https://www.youtube.com/watch?v=WPqdlqSJMmY>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Chmiel, N. (2005) Darbo ir organizacinė psichologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika.

Barkauskaitė, M. Mišeikytė, B. (2006). Mokinių adaptacijos ypatumai kritinių ugdymo(si) etapų metu. Vilnius: VPU leidykla.

Dromantaitė, A., Pokštas, V. (2014) Naujų darbuotojų adaptacijos ypatumai ikimokyklinio ir vidurinio ugdymo mokyklose Lietuvoje. Socialinių mokslų studijos. Vilnius. MRU leidykla.

Juodraitis, A. (2004). Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.

Kasiulis, J., Tarvydienė, V. (2005) Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija.

Suslavičius, A. (2006) Socialinė psichologija studentams ir ne tik jiems. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Robins, S.P. (2006) Organizacinės elgsenos pagrindai. Vilnius: Poligrafija ir informatika.

Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015) Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilnius: VU leidykla.

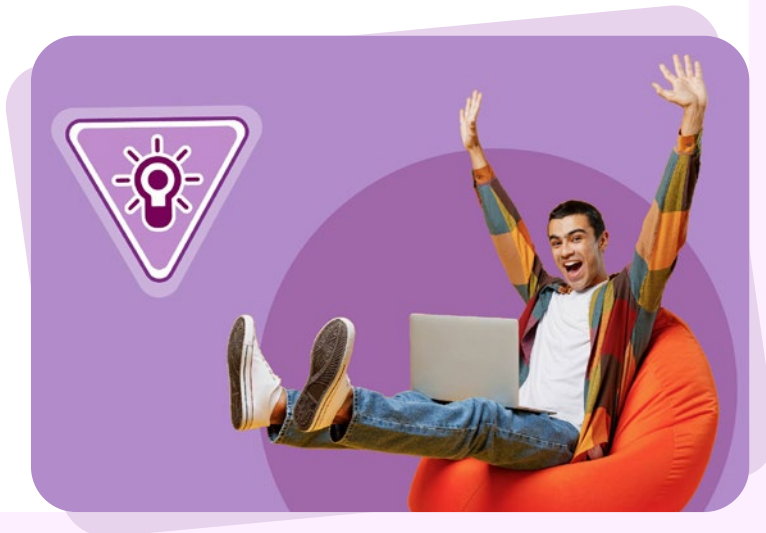
Karjeros įgyvendinimas

Karjeros kompetencijų sritis: D. Karjeros planavimas

Karjeros kompetencija: D3. . Efektyvi darbo, praktikos paieška ar verslo kūrimas

TEMA

Efektyvus prisistatymas



Tikslas

Padėti mokiniams ugdyti gebėjimą efektyviai prisistatyti įgyvendinant karjeros tikslus: ieškant darbo, praktikos, pretenduojant į stipendiją ir kt.



Mokinio pasiekimai

Taikys efektyvius prisistatymo raštu ir žodžiu būdus, veiksmingus ieškant darbo, praktikos, pretenduojant į stipendiją ir kt.

Žinios ir supratimas

- Paaiškins, kaip rengiamas gyvenimo aprašymas, motyvacinis laiškas, kompetencijų aplankas, ir apibūdins jų panaudojimo galimybes.
- Paaiškins, kaip pasirengti pokalbiui dėl darbo.

Gebėjimai

- Parengs ir pristatys šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius asmeninius karjeros dokumentus (gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, skaitmeninį kompetencijų aplanką, vaizdo prisistatymą).
- Simuliacinėse pokalbio dėl darbo veiklose formuluos racionalius atsakymus pozityviai reaguoti dinamiškai kintančiomis sąlygomis, improvizuos.

Nuostatos

- Sieks tinkamai prisistatyti įvairiose karjeros aplinkose ir situacijose.



Temos teorinis pagrindimas

Aktualumas

leškant darbo tenka bendrauti su potencialiais darbdaviais ir raštu, ir žodžiu. Vienas iš svarbių šio bendravimo aspektų – tinkamas savęs pristatymas. **Prisistatymas** – tai mūsų pageidaujamo įvaizdžio pateikimas kitiems ir sau patiems (Myers, 2008). Prisistatant daugiau ar mažiau derinamasi prie aplinkos, situacijos, nebūtinai visada stengiamasi kuo tiksliau atskleisti savąjį Aš. Prisistatant su karjera susijusiose situacijose akcentuojamos asmens kompetencijos ir su konkrečia karjeros sritimi derančios savybės. Prisistatymas darbdaviui ar atrankos komisijai skiriasi nuo prisistatymo neformalioje aplinkoje, todėl mokiniais svarbu išmanyti efektyvaus dalykinio prisistatymo principus ir praktikuotis realiose ar imituotose karjeros situacijose.

Ugdant karjerai 9–12 klasėje, akcentuojamas karjeros dokumentų – gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško rengimas, laikantis dalykinės komunikacijos principų ir šiuolaikinių šiems dokumentams keliamų reikalavimų. **Gyvenimo aprašymas** – tai dokumentas, kuriame lakoniškai pateikiama struktūruota informacija apie asmenį: jo išsilavinimą, darbo patirtį, pasiekimus, turimas kompetencijas, pomėgius ir kt. **Motyvacinis laiškas** – tai laiškas, kuriame asmuo pateikia atrankos specialistui argumentus, kodėl nori dirbti siūlomą darbą, atlikti praktiką ar studijuoti programoje ir kodėl yra tinkamas kandidatas.

Darbo pasaulyje populiarius (kai kuriose srityse – būtinas) prisistatymas, naudojant **kompetencijų aplanką** – tikslingai sudarytą dokumentų ir kitų lengvai saugomų įrodymų rinkinį, iliustruojantį asmens turimas kompetencijas. Populiarėja ir **skaitmeninis kompetencijų aplankas (e-portfolio)** – prisistatymo galimiems darbdaviams, kūrybiniais ar verslo partneriams ir savo pozicijos konkrečioje karjeros srityje įtvirtinimo forma.

Pokalbis dėl darbo – svarbiausias darbuotojų atrankos etapas, leidžiantis pakankamai išsamiai įvertinti kandidato tinkamumą laisvai darbo vietai užimti. Pokalbyje dėl darbo arba motyvaciniame pokalbyje, pretenduojant į tikslinę stipendiją, specialią studijų sritį, per trumpą laiką tenka atskleisti stipriąsias savo asmenybės puses, pademonstruoti profesines ir bendrąsias kompetencijas. Ši prisistatymo forma reikalauja specialaus pasirengimo ir praktikos.



Temos įvadas

Su mokiniais aptariama prisistatymo reikšmė įvairiose karjeros aplinkose ir situacijose: ieškant darbo, praktikos vietos, pretenduojant į tikslinę stipendiją ir kt. Mokiniai dalijasi patirtimi, kada teko prisistatyti žodžiu ar raštu, pasakoja, kaip jiems sekėsi.



Temos analizė

Temos nagrinėjimo nuoseklumas išreiškiamas potemių eile:

- 1) gyvenimo aprašymas;
- 2) motyvacinis laiškas;
- 3) kompetencijų aplankas,
- 4) pokalbis dėl darbo.

1) Analizuojama kas yra *gyvenimo aprašymas* ir kaip jis sudaromas. Atkreipiamas dėmesys į keturis esminius gyvenimo aprašymo aspektus: tikslingumą, atnaujinimą, formą ir turinį. Aptariamos gyvenimo aprašymo turinio dalys. Mokiniai atlieka skaitmeninę užduotį „**Gyvenimo aprašymas**“ – naudodami skaitmeninį šabloną, sukuria ir išsaugo savo CV.

Gyvenimo aprašymas



2) Aptariama kas yra *motyvacinis laiškas*, motyvacinio laiško rašymo principai, jo struktūrinės dalys ir patarimai, kaip parašyti motyvacinį laišką, remiantis pasirinktu darbo ar kt. skelbimu. Mokiniai atlieka skaitmeninę užduotį „**Motyvacinis laiškas**“.

Motyvacinis laiškas



3) Aptariama kas yra *kompetencijų aplankas*. Prisimenama, kaip sudaromas popierinis kompetencijų aplankas. Galima paprašyti mokinių, kad atsineštų savo ankstesnėse klasėse sukurtus ir nuolat pildomus kompetencijų aplankus. Mokiniai, demonstruodami savo kompetencijų aplankus, įvardija kompetencijų aplanko pildymo privalumus ir sunkumus, su kuriais susidūrė. Skiriama dėmesio skaitmeninio kompetencijų aplanko (e-portfolio) sudarymui. Šią potemę galima integruoti į informacinių technologijų pamoką.

Atliekama skaitmeninė užduotis „**Skaitmeninis kompetencijų aplankas**“.

Skaitmeninis kompetencijų aplankas



4) Potemė „*Pokalbis dėl darbo*“ skirta ugdyti prisistatymo žodžiu gebėjimus. Su mokiniais aptariama, kaip pasirengti motyvaciniam pokalbiui ar pokalbiui dėl darbo. Rekomenduojama atlikti žaidybinę užduotį „**Pokalbis dėl darbo**“, kurioje imituojama realaus pokalbio dėl darbo situacija, naudojami konkurso elementai.

Skaitmeninė užduotis „**Pokalbio dėl darbo simulatorius**“ skirta praktikuotis atsakinėjant į darbdavio klausimus, stebėti savo atsako greitį, žodinę raišką, kūno kalbą.

Pokalbio dėl darbo simulatorius





Pritaikymas

Gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, skaitmeninį kompetencijų aplanką, vaizdo prisistatymą mokiniai panaudos pretenduodami į darbo, praktikos vietą ar tikslinę stipendiją. Šie dokumentai turėtų būti saugomi prie svarbiausių karjeros dokumentų ir nuolatos atnaujinami.



Refleksija

Mokiniai reflektuoja gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško, skaitmeninio kompetencijų aplanko rengimo procesą, pasakoja, ką patyrė, suprato dalyvaudami pokalbio dėl darbo simuliacijoje.



Metodai

Pokalbis, diskusija, vaizdo įrašų peržiūra, vaidmenų žaidimai.

Temą „Efektyvus prisistatymas“ galima integruoti į informacinių technologijų pamokas.



Užduotys / žaidimai

Užduotis „Pokalbis dėl darbo“

Tikslas – sudaryti sąlygas mokiniams įgyti praktinės patirties, dalyvaujant pokalbyje dėl darbo.

Tikslinė grupė – 11–12 klasės mokiniai.

Grupės dydis – 4–12 mokinių.

Užduoties atlikimo laikas – 20 minučių vienos poros darbo pokalbio simuliacijai (trukmė priklauso nuo dalyvių skaičiaus).

Pasirengimas: mokiniai turi būti susipažinę su pokalbio dėl darbo eiga, atsiminti dažniausiai darbdavio užduodamus klausimus.

Užduoties atlikimo vieta (aplinka): patalpa, kurioje mokiniai atliks užduotį, turėtų būti pakankamai erdvi, kad vienu metu galėtų vykti net kelios pokalbio dėl darbo simuliacijos.

Užduoties atlikimo eiga

Mokiniai suskirstomi poromis. Jie gauna užduoties lapus su darbo skelbimais (skirtingos poros gauna skirtingus skelbimus). Skelbimas perskaitomas. Poros nariai pasidalija vaidmenimis: vienas iš jų yra kandidatas į darbo vietą, kitas – darbdavys. Kiti mokiniai tampa simuliacijos stebėtojais (tam skiriama 10 minučių).

Pokalbio dėl darbo simuliacija pradedama nuo kandidato įėjimo pas darbdavį. Užduodami įvairūs klausimai, kandidatas į juos atsako. Pokalbis natūraliai vystosi. Simuliacija pabaigiamas kandidato išėjimu iš patalpos (tam skiriama 10 minučių).

Būtų idealu, jei kiekvieną pokalbį stebėtų bent 2 mokiniai, kurie pažymėtų savo pastabas.

Pabaigę simuliaciją, poros nariai išklauso stebėtojų pastabų, replikuoja, reflektuoja savo patirtį, atsakydami į klausimus: Kaip sekėsi ruoštis pokalbiui? Kaip jautėsi būdami kandidatais į darbo vietą?

Kiti tos pačios užduoties atlikimo variantai

Užduotis gali būti pasunkinama, t. y. kandidatas į darbo vietą gali susitikti su komisija (bent 3 komisijos nariais).

Stebėseną. Mokytojas stebi simuliacijos eigą, žymisi pastabas.

Vertinimas. Naudojamas formuojamasis vertinimas, grįžtamasis ryšys pateikiamas žodžiu.

Aptarimas. Aptariant šios užduoties eigą ir rezultatus, atkreipiamas mokinių dėmesys į praktinės patirties įgijimą. Pokalbio dėl darbo simuliacija priartina tokio realaus veiksmo galimybę.

Mokytojas, aptardamas atliktą užduotį, akcentuoja asmeninės atsakomybės už savo gyvenimą ir karjerą nuostatą.



Nepamokinės veiklos

Gebėjimas efektyviai prisistatyti ugdomas įvairiose neformalaus ugdymo veiklose, karjeros dienose, parodose ir kt.



Sėkmės kriterijai

- Parengia šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką.
- Sukuria skaitmeninį kompetencijų aplanką ir vaizdo prisistatymą.
- Paaiškina, kaip pasirengti pokalbiui dėl darbo.
- Simuliacinėse pokalbio dėl darbo veiklose formuluoja racionalius atsakymus.



Hipersaitas

Dažniausios darbo pokalbio klaidos:

<https://www.europass.lt/darbo-pokalbio-patarimai/>

Apie virtualų pokalbį dėl darbo:

<http://www.euroguidance.lt/naujienos/kaip-suzibeti-per-virtualu-darbo-pokalbi>



Naudota ir rekomenduojama literatūra

Bolles, R. N. (2005). Kokios spalvos tavasis parašiuotas? Kaunas: Mijalba.

Chmiel, N. Darbo ir organizacinė psichologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika, 2005.

Mai, J. (2011). Karjeros biblija. Vilnius: Alma littera.

Eggert, M. (2005). Tobulas pokalbis. Patarimai ieškantiems darbo. V.: Gardenija.

Stanišauskienė, V. (2016). Karjeros kūrimas. Jaunas: Technologija.

Literatūra

Ansted, R. (2016). The gold star effect: the gamification of career decision-making. *Career Planning and Adult Development Journal*, 32(3), 2016, 51–57.

Balci, S., Secaur, J. M., & Morris, B. J. (2022). Comparing the effectiveness of badges and leaderboards on academic performance and motivation of students in fully versus partially gamified online physics classes. *Education and Information Technologies*, 27(6), 8669–8704. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10639-022-10983-z>.

Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(2), 260–272. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515>.

Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford: Further Education Unit, Oxford Brookes University. Hopfenbeck, T. N., Johnston, S. K., Cresswell, C., Double, K., & McGrane, J. (2023). An evaluation of the IB career-related programme implementation in Kent, UK. *Globalisation, Societies and Education*, 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1080/14767724.2022.2160972>.

Howard, K. A. S., & Dinius, S. M. (2019). Children's reasoning about career development: The conceptions of career choice and attainment model. *Career theory and models at work: Ideas for practice*, 159–167.

Knasel, E., Meed, J. & Rossetti, A. (2000). *Learn for Your Life. A blueprint for continuous learning*. Great Britain: Financial Times Prentice Hall.

Landers, R. N. (2014). Developing a theory of gamified learning: Linking serious games and gamification of learning. *Simulation & gaming*, 45(6), 752–768. DOI: [10.1177/1046878114563660](https://doi.org/10.1177/1046878114563660).

Lapan, R. T., Bobek, B. L., & Kosciulek, J. (2016). School-based approaches promoting children's career exploration and development. In *Career exploration and development in childhood* (pp. 173–185). Routledge.

Mylonas, G., Hofstaetter, J., Giannakos, M., Friedl, A., & Koulouris, P. (2023). Playful interventions for sustainability awareness in educational environments: A longitudinal, large-scale study in three countries. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 35, 100562. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100562>.

Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., & Chambers, N. (2020). *Dream Jobs? Teenagers' career aspirations and the future of work*. Organization of Economic Cooperation and Development. Chicago.

Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 241–261.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13–19.

Parola, A., Di Fuccio, R., Marcionetti, J., & Limone, P. (2023). Digital games for career guidance: a systematic review using PRISMA guidelines. *Behaviour & Information Technology, 1–11*.

Wong, L. P., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Career-related teacher support: A review of roles that teachers play in supporting students' career planning. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools, 31*(1), 130–141.

Skaitmeninis Karjeros vadovas

TEMA: **Asmenybė ir karjera**



Užduotys:

Asmenybės bruožai 20 psl.

Karjeros vertybės 21 psl.

Karjeros interesai 21 psl.

Mano stiprybės ir tobulintinos pusės 21 psl.

Mano psichologinis portretas 21 psl.

TEMA: **Gyvenimo vaidmenys planuojant ir įgyvendinant karjerą**



Užduotys:

Draugų istorijos 29 psl.

Jaukus socialinis tinklas 29 psl.

Atsakomybių analizė 29 psl.

Pusiausvyros ratas 29 psl.

Bibliotekoje 30 psl.

TEMA: Karjeros informacijos analizė ir taikymas

Užduotys:

Bylos pavadinimas 37 psl.

Karjeros informacijos ratas 37 psl.

Karjeros informacijos pildymas 38 psl.

Informacinis interviu 38 psl.

Mokymosi dienoraštis 38 psl.

TEMA: Mokymosi visą gyvenimą galimybės

Užduotys:

Mokymosi visą gyvenimą galios 46 psl.

**Mano pažintinių mokymosi strategijų bankas
I d.** 46 psl.

**Mano pažintinių mokymosi strategijų bankas
II d.** 46 psl.

Mokymosi kliūtys 46 psl.

Aš sau leidžiu mokytis! 46 psl.

TEMA: Karjeros galimybės kintančiame darbo pasaulyje

Užduotys:

Po dvidešimties metų 52 psl.

5 istorijos 52 psl.

Darbo kriterijai 53 psl.

Darbo aplinkos svarstyklės 53 psl.

Sąvokų paieška 53 psl.

TEMA: Gyvenimo ir karjeros tikslų dermė

Užduotys:

Mano karjeros vizija 60 psl.

Karjeros kelio vizija 60 psl.

Karjeros tikslo analizė 61 psl.

Prioritetai 61 psl.

Kryžiažodis „Tikslai“ 61 psl.

TEMA: Karjeros sprendimų priėmimas ir vertinimas

Užduotys:

Mano karjeros sprendimo kriterijai 68 psl.

Karjeros sprendimų sunkumai 68 psl.

Neryžtingumas ir atsakomybė už savo sprendimus 69 psl.

Mano su karjera susijęs sprendimas 69 psl.

Pasirinkimas atmetimo būdu 69 psl.

TEMA: Karjeros plano kūrimas ir atnaujinimas

Užduotys:

Stengiamės! 77 psl.

Karjeros plano terminai 77 psl.

Pulsograma 77 psl.

Tikslo link 77 psl.

Surask 78 psl.

TEMA: Bendrosios kompetencijos karjeros sėkmei

Užduotys:

Mano bendrosios kompetencijos 84 psl.

Volto Disnėjaus metodas 84 psl.

Kūrybiškas problemos sprendimas 84 psl.

Komanda ar grupė? 85 psl.

TEMA: Perėjimas į naują karjeros aplinką

Užduotys:

Pagalba 90 psl.

Artūro istorija 90 psl.

Tarnybinis etiketas 91 psl.

Tinkama reklama 91 psl.

Pasiruošt! Dėmesio! 91 psl.

TEMA: Efektyvus prisistatymas

Užduotys:

Gyvenimo aprašymas 97 psl.

Motyvacinis laiškas 97 psl.

Skaitmeninis kompetencijų aplankas 97 psl.

Pokalbio dėl darbo simuliatorius 97 psl.