

Vilija Stanišauskienė

## UGDYMAS KARJERAI MOKYKLOJE: KAIP PADĖTI MOKSLEIVIUI ĮGYTI ŠIUOLAIKINĘ KARJEROS KOMPETENCIJĄ?

### Anotacija

Šiuolaikinis darbo pasaulis kelia iš esmės naujus reikalavimus žmogui jo karjeros kelyje. Jam būtina karjeros kompetencija, kurią laiduoja savęs pažinimo bei prisistatymo, bendravimo, bendradarbiavimo bei veikimo socialinėje aplinkoje, nuolatinio mokymosi, darbo pasaulio pažinimo, sprendimų priėmimo, veiklos planavimo ir kiti gebėjimai.

Bendrojo lavinimo mokykloje dirbantiems pedagogams tenka sudėtingas moksleivių ugdymo karjerai uždavinys, nes būtent šiame lavinimosi etape įgyjami gebėjimai, lemiantys individo ateitį. Klasės vadovas bei socialinis edukologas šiuo požiūriu yra pagrindinis moksleivio patarėjas, geriausias pagalbininkas. Kaip padėti moksleiviams pasirengti karjerai šiuolaikiniame darbo pasaulyje? Kaip pagelbėti jiems renkantis tolesnį mokymosi ir/ar darbinės veiklos kelią? Ką patarti jiems kuriant savo karjeros planus?

Tik tas mokytojas, kuris pats moka planuoti karjerą, gali patarti moksleiviui. Vadinasi, mokytojui reikalinga ir **šiuolaikinė karjeros kompetencija**, įgalinanti vystyti savąją karjerą, ir **ugdymo karjerai kompetencija**, apibrėžiama kaip nuostatų, žinių ir gebėjimų, būtinų ugdant moksleivius karjerai, sistema.

**Mokymosi medžiagos tikslas - plėtoti mokytojų ugdymo karjerai kompetenciją, kuri įgalina mokytoją tapti mokinio patarėju jam renkantis ir planuojant karjeros kelią.**

- Supažindinti su šiuolaikine karjeros samprata bei konkurencinėje darbo rinkoje kylančiais reikalavimais žmogui.
- Aptarti įvairias savęs pažinimo bei darbo pasaulio tyrimo metodikas, taikytinas moksleiviams renkantis tolesnį karjeros kelią.
- Išnagrinėti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius, įvertinant jų taikymo galimybes konkrečiais atvejais.
- Atskleisti darbo paieškos būdų įvairovę bei pasirengimo įdarbinimo kontaktui metodus, ypatingai akcentuojant interneto teikiamas galimybes.
- Skatinti mokytojus savosios karjeros refleksijai bei tolesnio jos kelio planavimui, įgytąją ugdymo karjerai kompetenciją naudojant saviugdą procese.

Mokymosi medžiaga skirta mokytojams, vadovams, socialiniams darbuotojams. Ji skatina mokytojus savosios karjeros refleksijai bei tolesnio jos kelio planavimui, įgytąją ugdymo karjerai kompetenciją naudojant saviugdą procese.

## Profesinės kompetencijos, kurias gali padėti įgyti mokymosi medžiaga

Ši mokymosi medžiaga gali padėti mokytojui:

- įgyti žinių apie karjeros vystymą šiuolaikiniame darbo pasaulyje bei mokinių ugdymo karjerai būdus;
- plėtoti karjeros bei ugdymo karjerai kompetenciją, patobulinti kritinio mąstymo ir refleksijos, mokinių karjeros kompetencijos diagnostikos, asmenybės pažinimo, sprendimo priėmimo, karjeros planavimo ir kitų metodikų taikymo gebėjimus.
- įgyti teigiamas karjeros planavimo bei pagalbos karjerai besirengiančiam mokiniui nuostatas.

### 1. KARJERA ŠIUOLAIKINIŲ POŽIŪRIU

#### Karjeros samprata

Žodžiai patys savaime yra bereikšmiai. Prasmę jiems suteikia žmogus, remdamasis savo patirtimi, vertybėmis, pasaulėžiūra. Vadinasi, ir Jūsų karjeros supratimas yra kažkuo savitas, unikalus. Jo analizė leis Jums išvelgti savo siekius ir prioritetus. Prieš pradėdami gilintis į mokslinį karjeros sampratos aiškinimą, sukurkite savąjį KARJEROS minčių žemėlapi (žr. 1 priedą).

Bendriausia *karjeros* samprata kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško „*carriere*“, įvardinančio veikimo dirvą, sritį; profesiją. Jau šie du sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio plano įgyvendinimu.

Karjera gali būti suprantama kaip įvairių darbų seka. Pavyzdžiui, žmogaus karjera gali būti sudaryta iš septyniolikos skirtingų darbų keturiose organizacijose. Neretai karjera prilyginama profesijai (pedagogo, teisejo, mediko) ar aukštomis pareigoms organizacijoje. Nors šie požiūriai iš esmės nėra klaidingi, čia karjera suprantama plačiau: **karjera – tai žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą.**

Svarbu suprasti, kad karjera yra daugiau nei visuma apmokamų darbų, asmens turėtų per jo gyvenimą. Tai taip pat yra ir rengimasis savarankiškai veiklai, ir tikslų siekimas bei ambicijų tenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Platesne prasme karjera yra ir neapmokamas darbas, pavyzdžiui, namų ruošą ar savanoriška veikla bendruomenėje.

Šiuolaikinė karjera netapatintina su profesija. Profesija paprasčiausiai yra kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera. Juolab, kad nuolat kintančiame šiandienos darbo pasaulyje žmogus savo karjeros kelyje retai teapsiriboja viena profesija. Jų šiuolaikinio žmogaus gyvenime yra ne viena, o dvi ar kelios, geriausiai atitinkančios konkretaus jo gyvenimo etapo interesus ir galimybes.

Žmogaus karjera plėtojama organizacijose ar kitose visuomeninėse struktūrose. Pastarųjų pertvarkymo iš biurokratinių į alternatyvias (šiuolaikines, lanksčias ar postmodernias) tendencija leidžia vakarykštę karjeros sampratą įvardinti kaip **biurokratinę**, o naująją pavadinti **šiuolaikine** (žr. 1 lentelę). Tai dvi iš esmės skirtingos karjeros sampratos, tačiau nė viena iš jų nėra gera ar bloga. Kaip jau minėta, kiekvieno žmogaus individualų karjeros supratimą lemia jo vertybės bei pasaulėžiūra. Kita vertus, galimas ir „tarpinis“ požiūris į karjerą, kuomet pagal vienus kriterijus ją įvardintume kaip šiuolaikinę, pagal kitus – kaip biurokratinę.

1 lentelė

### Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

Karjeros sampratos analizės kriterijai	Biurokratinė karjeros samprata	Šiuolaikinė karjeros samprata
Karjeros modelis	vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai”	lanksti nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
Karjeros ateitis	numatoma, aiški, susijusi su organizacija	sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
Socialinis (materialinis) saugumas	stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	paklusnumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	novatoriškumas, iniciatyvumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis” (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

Kuo skiriasi biurokratinės ir šiuolaikinės **karjeros modelis**? Biurokratinės karjeros modelis pasižymi dviem ypatumais. Pirmasis jų – hierarchinė struktūra. Karjera apibrėžiama kaip eilė darbų, išrikiuotų hierarchiškai pagal prestižą, kuriais darbuotojas kyla tvarkinga, numatyta seka. Antrasis ypatumas – karjeros progresijos modelis yra įtvirtinamas organizacijoje. Šie du ypatumai yra susiję, nes kilimas hierarchinėje struktūroje lengviausiai įgyvendinamas toje pačioje organizacijoje. Biurokratinės karjeros modelį tiksliai apibūdina plačiai paplitęs posakis “karjeros laiptai”.

Šiuolaikinės karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinamas organizacijoje. Dėl darbo nepastovumo ir įsidarbinimo patirčių įvairovės žmonių karjeros tampa vis lankstesnės. Rinkos sąlygomis žmogus patiria nedarbo periodus, kartais jam pačiam tenka susikurti darbo vietą, dalyvauti rizikingame verslo starto etape. Todėl šiuo atveju sunku tikėtis linijinio judėjimo ar organizacinio pastovumo.

Karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, kad yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybės, sąlygojančios **karjeros ateitį**. Kuo skiriasi šios galimybės biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros atveju?

Biurokratinės karjeros ateitis yra aiški ir toli bei tiksliai planuojama. Tai užtikrina organizacijų stabilumas ir jų hierarchinę struktūrą. „Lipimas karjeros laiptais“ iš žmogaus reikalauja pastangų ir tobulėjimo, tačiau „nuopelninė karjeros progresija“, žmogui leidžia numatyti, kokio „lauptelio“ jis gali tikėtis po dešimties ar penkiolikos metų. Žmogaus karjeros ateitis biurokratinėje organizacijoje priklauso nuo žmogaus savybių, bet labiausiai – nuo tos organizacijos ateities.

Šiuolaikinės karjeros ateitį dėl sparčios ir nenuspėjamos darbo pasaulio dinamikos, organizacijų kaitos ir neįtvirtinto karjeros modelio toli planuoti yra sudėtinga. Tai nereiškia, jog šiuolaikinė karjera išvis neplanuotina. Atvirkščiai: kiekvienas šiuolaikinės karjeros žingsnis turėtų būti itin sąmoningas (tikslingas, planuotas ir reflektuojamas), idant žmogus sėkmingai veiktų apibrėžtumo ir stabilumo stokojančiame šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Kita vertus, tolimos ateities planavimas užkirstų kelią lankstumui ir rizikos tolerancijai, kurie yra būtina šiuolaikinės karjeros dalis.

Žmogaus **materialinis saugumas** yra susijęs su karjeros ateities apibrėžtumu. Biurokratinės karjeros hierarchinė struktūra teikia darbuotojams materialinio saugumo bei galimybę planuoti savo gyvenimą: kada ir kiek turėti vaikų, kaip panaudoti planuojamus uždirbti pinigus. Saugiame ir aiškiai apibrėžtame karjeros procese galima sudaryti finansines sutartis, pavyzdžiui, namo pirkimo išsimokėtinai ir kitus ilgalaikius susitarimus.

Šiuolaikinės karjeros teikiamas saugumas yra santykinis, sąlygojamas pokyčių darbo rinkoje, žmogaus socialinės raidos, jo gebėjimo tenkinti šiuolaikinio darbo pasaulio jam keliamus reikalavimus.

Šiuolaikinės karjeros lankstus, nelinijinis modelis leidžia prognozuoti materialinio saugumo nestabilumą. Verslo pradžios, darbo vietos sau kūrimo ir kituose rizikinguose karjeros etapuose žmogaus materialinis saugumas gali būti minimalus. Kituose karjeros etapuose jis gali būti pakankamas, bet ne pastovus.

Esminiai skirtumai pastebimi lyginant biurokratinės ir šiuolaikinės **karjeros sėkmės** sampratą. Biurokratinės karjeros sėkmė suprantama taip: turėti gerai apmokamą darbą, aukštą profesinį statusą bei judėti didesnės atsakomybės, didesnio užmokesčio, įtakingumo ir prestižo link. Tai susiję su istoriškai susiklosčiusiu sėkmingos karjeros modeliu: individo karjeros sėkmė buvo matuojama jo perkėlimų toje pačioje organizacijoje skaičiumi, nes šie perkėlimai sutapdavo su užmokesčio už darbą augimu. Organizacijoje retai teatsižvelgdavo į individo poreikius ir interesus, jo įtaka savosios karjeros vyksmui buvo labai ribota.

Biurokratinės karjeros sėkmė matuojama individualius pasiekimus (atlyginimą, statusą bei organizacijoje užimamas pareigas) lyginant su kitų tokio pat amžiaus žmonių atitinkamais pasiekimais.

Šiuolaikinės karjeros sėkmė netapatinama su kilimu į organizacijos „viršūnę“, labiau atsižvelgiama į individo galimybes, interesus ir prioritetus. Šiuolaikiniu požiūriu karjera gali būti sėkminga ir be kilimo aukštyn, jos sėkmės matas yra ne tik darbo užmokestis ir statusas, bet taip pat ir savirealizacija bei gyvenimo tikslų pasiekimas. Svarbi šiuolaikinės karjeros sėkmės sąlyga yra darbo, šeimos, asmeninio tobulėjimo ir laisvalaikio dermė.

Karjeros sėkmė gali būti suprantama labai individualiai. Ją tradiciškai galima tapatinti su pinigais, pažanga, prestižu, tačiau ji gali būti siejama ir su savirealizacija, savigarba, draugystės ryšiais ar pasitenkinimu savo veikla.

### **Karjera ir žmogaus raidos etapai**

Erikson (1980) išskyrė aštuonias žmogaus psichosocialinės raidos stadijas, pabrėždamas, kad kiekvienai iš jų būdinga tam tikra krizė, kuri turi būti įveikta. Krizė yra laikotarpis, kai žmogus pasidaro labiau pažeidžiamas vienokių ar kitokių psichosocialinių nesklandumų. Visos krizės viena su kita susijusios. Kiekviena iš jų egzistuoja iki lemiamo jos įveikimo momento, ir kiekviena iš jų, jei sėkmingai įveikiama, stiprina bręstančią asmenybę, padidina jos galią (Erikson, 1963 (Gage, Berliner, 1994, p.116)).

Kūdikystėje vyksta svyravimo tarp *pasitikėjimo ir nepasitikėjimo* krizė. Kūdikio gyvenimo ypatybės – meilė, dėmesys, prisilietimai ir santykiai maitinimo metu – turi įtakos esminiams vaiko pasitikėjimo ar nepasitikėjimo aplinka jausmams. Šie jausmai persmelkia visą tolesnį gyvenimą. Pasitikėjimo vyravimas yra psichosocialinės stiprybės forma; tai sudaro tokių bruožų, kaip optimizmas, vilties turėjimas, pagrindą (Gage, Berliner, 1994). Nors, atrodytų, naivu būtų ieškoti kūdikystės sąsajų su tolesne žmogaus karjera, minėtieji bruožai, kurie susiformuoja sėkmingai įveikus šiame etape iškylančią krizę, rodo, kad ryšys iš tiesų egzistuoja. *Optimizmas ir vilties turėjimas* yra svarbūs, įgyvendinant savo karjeros planus, ypač nenuspėjamame šių dienų darbo pasaulyje.

Ankstyvojoje vaikystėje vyksta priešpriešos tarp *savarankiškumo ir gėdos* krizė. Vaikas tikrina savo tėvus ir aplinką, norėdamas sužinoti, ką jis gali valdyti, tvarkyti, o ko – ne. Kad atsirastų laisvos valios jausmas, turi būti išugdyta savikontrolė ir neprarastas savigarbos jausmas. Per didelę tėvų kontrolę sukelia ilgalaikes abejones dėl savo sugebėjimų, gėdos dėl kurių nors savo poreikių ar kūno jausmus. Vadinasi, sėkmingai įveikta ankstyvosios vaikystės krizė yra prielaida *pasitikėjimui savimi bei savarankiškumui*. Šie bruožai taip pat yra labai svarbūs karjeros požiūriu: šiuolaikiniame darbo pasaulyje kiekvienas žmogus pats yra atsakingas už savo karjerą, todėl jam reikia pasitikėti savimi bei sugebėti savarankiškai veikti.

Viduriniojoje vaikystėje vyksta priešpriešos tarp *iniciatyvumo ir kaltės jausmo* krizė. Pasitikintis ir savarankiškas vaikas gali tapti iniciatyvus. Jis gali vienas eiti į nepažįstamas vietas, neriboti smalsumo. Realus pareigos jausmas atsiranda kartu su siekių užuomazgomis. Sėkmingai įveikus prieštaravimus, šiame amžiuje *atsiranda pareigos jausmas*. Būtent dabar iniciatyvumo stiprėjimas ir su juo susijęs kaltės potyris pradeda formuoti sąžinę. Tėvai draudžia vaikui tam tikrus dalykus ir tuo būdu reaguoja į jo nežabotą smalsumą. Vaikas sužino, ką reiškia „Ne“. Pažeidęs šiuos draudimus – tikrovėje ar vaizduotėje – jis jaučiasi kaltas. Tėvai ir mokytojai, per dažnai blokuojantys iniciatyvą, gali užauginti nuolat jaučiantį kaltę, suvaržytą vaiką. Per retai priekaištauojantys tėvai ir mokytojai gali užauginti nepakankamai sąžiningą vaiką. Subalansuotas iniciatyvumo ir kaltės jausmo derinimas skatina vaiko iniciatyvą ir pareigos veikti pagal suaugusiųjų nurodymus jausmą, kuris teikia vilčių (bet negarantuoja), kad gerai atsiskleis visi jo sugebėjimai.

Iniciatyva, kaip žinia, yra vienas iš esminių žmogaus bruožų, įgalinančių jį veikti šiandienos darbo pasaulyje bei išlikti pajėgiu konkuruoti darbo rinkoje. Pareigos jausmas, kylantis iš žmogaus atsakomybės už save bei artimus žmones, o taip pat pareiga tėvynei ar visuomenei yra žmogų veikti skatinantis veiksnys: nedarbo ar karjeros nesėkmės atveju pareiga neleidžia žmogui užimti pasyvią poziciją ir pasikliauti valstybės globa.

Pradinės mokyklos amžiuje vyksta priešpriešos tarp *meistriškumo ir menkavertiškumo* krizė. Vaikas turi sugebėti kuriuos dalykus atlikti ar gerai ar net puikiai. Jeigu jis nesijaučia galįs daug ką atlikti, susiformuoja menkavertiškumo jausmas, įsivaizdavimas save esant nevykėlį. Teigiama prasme įveikus šios stadijos krizę, atsiranda sugebėjimo jausmas.

Sugebėjimo jausmas susijęs su pasitikėjimu savo jėgomis. Jis yra svarbus žmogaus karjeros procese: jai rengiantis, ją planuojant bei realizuojant individualų karjeros kelią. *Sugebėjimo* (ne menkavertiškumo) *jausmas ypatingai svarbus imantis naujos veiklos bei nuolat mokantis naujų dalykų*. O tai, kaip jau minėta 1.1 skyriuje, yra neišvengiama šiuolaikinės karjeros dalis.

Paauglystėje vyksta priešpriešos tarp *tapatumo ir vaidmenų sumaišties* krizė. Pagrindinė šio laikotarpio problema – įtvirtinti tapatumo jausmą. Paaugliams kyla daugybė klausimų, kuriais jie siekia išsiaiškinti, kas jie yra ir koks turėtų būti jų vaidmuo visuomenėje. Nesugebėjimas suprasti, kas aš esu – tapatumo stoka – sukelia sumaištį. Jeigu nesiseka šią krizę sėkmingai įveikti, paauglystė užtrunka, ir dėl to vėliau atsiranda veikimo suaugusiųjų vaidmenyse ribotumai. Tokie žmonės nepajėgia efektyviai įveikti ir tolesnių gyvenimo krizių. Sėkmingai įveikus šią krizę, atsiranda *pasitikėjimas savimi* ir saugios ateities jausmas.

Karjeros požiūriu šis etapas yra ypatingas, nes būtent paauglystėje tarp kitų tapatumo įtvirtinimui svarbių klausimų yra keliami šie: kokį darbą aš ketinu dirbti? Kokia bus mano karjera? Taigi jau

paauglystėje, jei sėkmingai įveikiama jos krizė, žmogus ima kurti savosios karjeros planus. Jei tapatumas neįtvirtinamas, žmogus yra nepajėgus sąmoningai rinktis tolesnes savo mokymosi ar darbinės veiklas. Tokio žmogaus karjera negali būti sėkminga, nes, paprasčiausiai, jis pats nežino, ko siekia ir kas jam yra karjeros sėkmė.

Paauglystės laikotarpis yra svarbus karjeros aspektu ir dėl kitų priežasčių: būtent tada, kai paauglys bando įtvirtinti savąjį tapatumą, nustatyti savąjį vaidmenį visuomenėje, kyla natūralus poreikis pažinti save, bendrauti ir veikti socialinėje aplinkoje. Tokia veikla yra prielaida asmeninei ir socialinei kompetencijoms, kurios yra būtinos karjeros procese, ugdytis. Ugdyimo aspektu svarbu, kad tos prielaidos būtent šiame amžiaus tarpsnyje būtų pakankamos.

Ankstyvosios brandos amžiuje, kai jau įtvirtinamas tapatumo jausmas, vyksta priešpriešos tarp *intymumo ir izoliacijos* krizė. Ar gali jaunuolis dalytis savo tapatumu su kitu taip, kad „mes“ užimtų „aš“ vietą, galvojant apie dabartį ir ateitį? Nesugebėjimas užmegzti artimus santykius sukelia psichologinę izoliaciją, kuri nėra naudinga asmenybei. Šios krizės tinkamo įveikimo rezultatas – žmogaus sugebėjimas tikrai mylėti ir būti mylimam.

Arnold (1997, p.125), karjeros aspektu analizuodamas šį Erikson išryškintą žmogaus gyvenimo etapą, pabrėžia, kad žmogus turi sugebėti užmegzti santykius su kitais žmonėmis bei organizacijomis, neprarasdamas savojo „aš“. Pritariant šiai minčiai, svarbu pastebėti, kad būtent karjera (kitai – karjerą kuriančios žmogaus veiklos) sąlygoja galimybes sėkmingai įveikti ankstyvosios brandos amžiuje išskylančią krizę: *socialiniai kontaktai, kuriuos žmogus patiria bet kurioje karjeros veikloje, saugo nuo psichologinės izoliacijos*. Kita vertus, jei žmogus nepajėgia efektyviai įveikti šią krizę, jam gali iškilti problemų vystant karjerą.

Brandos amžiuje pasireiškia priešpriešos tarp *atsinaujinimo ir sąstingio* krizė. Atsinaujinimas yra susijęs su kūrybiškumu, produktyvumu ir noru vadovauti jaunajai kartai. Brandai reikia priklausančiojo – žmogaus, kurio atžvilgiu būtum subrendęs. Ji reikalauja globoti bei puoselėti tai, kas yra aplink – mintis, daiktus ir žmones. Jei atsinaujinimo požymių nepakanka, suaugusysis patiria nuobodulį, apatiją, skurdžius tarpasmeninius santykius ir tolydžio išivyraujančią sąstingio jausmą. Tinkamo šios krizės įveikimo rezultatas – sugebantis globoti, dalyvauti visuomenės gyvenime žmogus. Pasak Arnold (1997), atsinaujinimas galėtų būti įvardintas kaip „priešnuodis mirtingumui“. Jo neįgijus, t.y. neįveikus brandos krizės, seka asmenybės stagnacija ir rūpinimasis tik savimi.

Karjeros aspektu brandos krizė gali būti traktuojama dvejopai: viena vertus, žmogaus karjera jam sukuria prielaidas „įveikti mirtingumą“, nes *žmogus įprasmina gyvenimą savo veikloje*. Kita vertus, efektyviai įveikta brandos krizė *įgalina žmogų dar sėkmingesnei karjerai*, nes šiame amžiaus tarpsnyje žmogaus turima patirtis mažina klaidų ir neapgalvotų sprendimų tikimybę. Tai derėtų įvertinti:

organizacijos turėtų sudaryti palankias sąlygas vyresniems žmonėms atlikti jaunimo patarėjų vaidmenį, patys žmonės turėtų siekti tokio bendravimo tarp skirtingų kartų.

Senatvėje vyksta priešpriešos tarp *pilnatvės ir nevilties* krizė. Asmenybė įgyja pilnatvės jausmą, kai ima suprasti, kad žemėje gyvena tik vieną kartą ir kad visi žmonės yra svarbūs. O svarbiausia galėti pasakyti „Esu, kas esu“. Šioje stadijoje galima tapti oriu. Kita vertus, nusivylimas, nepasitenkinimas savimi ir savo darbų rezultatais gali lemti neramią, kupiną nevilties ir neapykantos sau gyvenimo ciklo pabaigą.

Žvelgiant į senatvę karjeros aspektu, išryškėja galima dvejopa karjeros pabaiga, kuri susijusi su jos eiga ir, be abejo, su visu žmogaus gyvenimu. Jei žmogus pilnai realizavo save pasirinktose veiklos srityse, pasitenkinimo ir pilnatvės jausmas turėtų lydėti jį, užbaigiantį savo karjerą. Tuomet kitokia, individualius pomėgius atliepanti ir džiaugsmo teikianti, veikla – labiau užimtumas, nei darbas - įprasmina senatvę. Jei žmogus išties nerealizavo savęs nei karjeroje, nei asmeniniame gyvenime, karjeros pabaiga gali dar labiau sustiprinti nevilties jausmą.

Apibendrinant Erikson (1980) teorijos analizę karjeros vystymo aspektu, galima teigti, kad psichosocialinės žmogaus raidos stadijose išskylančios krizės turi skirtingą įtaką žmogaus karjerai. Pirmųjų penkių stadijų (nuo kūdikystės iki paauglystės) krizių įtaka yra **vienpusė**: efektyvių ar neefektyvių jų sprendimų padariniai lemia žmogaus savybes (savotišką jo karjeros kapitalą), kurios vėliau sąlygoja karjeros sėkmę. Kiti trys etapai, kuomet žmogus jau vykdo karjerą, pasižymi **abipuse** įtaka: tiek krizės įtakoja karjeros eigą, tiek karjeros eiga įtakoja krizių įveikimo efektyvumą. Erikson teorijos analizė parodė, kad žmogaus karjeros eigai labai svarbus yra rengimosi karjerai etapas, kuris tam tikra prasme prasideda jau kūdikystėje.

### **Karjeros vystymas**

Karjeros vystymas – nuolatinis gyvenimo ir karjeros sprendimų priėmimo, planavimo, planų įgyvendinimo ir įsivertinimo procesas.

Nagrinėjant Super teoriją žmogaus raidos aspektu, ypač atkreiptinas dėmesys į teiginį, kuriame pabrėžiamas karjeros etapiškumas. Jį detalizuodamas, Super (1957) teigia, kad žmogaus karjerą sudaro penki etapai:

1. **Augimas** – žmogaus galių ir interesų plėtra, ypatingai su jo *asmeniniu gyvenimu* susijusiose srityse. Tipiškas amžius: nuo 0 iki 14 metų.
2. **Tyrinėjimas** – savęs ir darbo pasaulio tyrinėjimas, siekiant išryškinti savąjį „aš“ bei *identifikuoti vaidmenis*, kurie jį atitiktų. Tipiškas amžius: nuo 15 iki 24 metų.
3. **Integravimasis** – asmuo išsyk arba kelis kartus pabandęs atranda karjeros sritį, kuri jam tinka. Tuomet jis stengiasi įsitvirtinti toje srityje. Tipiškas amžius: nuo 25 iki 44 metų.



4. **Išlaikymas** – asmuo siekia *išsilaikyti* savo pozicijose darbo vietų kaitos bei jaunų žmonių kompetencijos kontekste. Tipiškas amžius: nuo 45 iki 64 metų.
5. **Silpimas** – sugebėjimų ir įtakos darbe *mažėjimas*. Tipiškas amžius: nuo 65 metų.

Svarbu pastebėti, kad Super toliau tobulino savo teoriją, suprasdamas, jog tas pats karjeros modelis negali tikti kiekvienam žmogui. Šiandien žmonių karjeros yra labai įvairios, taigi su Super išryškintais etapais galima susidurti įvairiuose amžiaus tarpsniuose. Tai atskleidžiama vienoje iš Super idėjų plėtočių, kurioje etapai yra detalizuojami. Čia daugiau dėmesio skiriama trumpalaikiams ciklams, tai yra laikotarpiams, kai žmogus keičia darbą ar veiklos tipą.

2 lentelė

**Super (1985) karjeros etapai**

<b>Tyrinėjimas</b>	
Kristalizacija	Idėjų apie norimą veiklos sritį generavimas
Specifikacija	Prioritetų taikymas renkantis profesiją
Priemonių įgijimas	Pasirinktos profesinės veiklos planavimas ir priemonių tiems planams įgyvendinti įgijimas
<b>Įsikūrimas</b>	
Prisitaikymas	Prisitaikymas pasirinktoje veikloje, apimantis savęs tobulinimą bei savojo gyvenimo stiliaus suderinimą su pasirinkta veikla
Sutvirtėjimas	Įsitvirtinimas profesinėje veikloje bei savosios vertės joje demonstravimas
Žengimas pirmyn	Uždarbio ir atsakomybės lygio didinimas
<b>Išlaikymas</b>	
Valdymas	Savosios pozicijos išlaikymas kintančių technologijų, jaunesnių darbuotojų ir kitokio spaudimo akivaizdoje
Sumoderninimas	Proaktyvesnė valdymo versija – neatsilikimas nuo kaitos tiek darbo reikalavimų, tiek asmeninių tikslų prasme
Atnaujinimas	Nauji įprastų užduočių atlikimo būdai
<b>Išsilaisvinimas</b>	
Tempo sulėtinimas	Darbo krūvio ir apimties sumažinimas, galbūt deleguojant užduotis kitiems, jei darbo aplinkybės tam palankios.
Išėjimo į pensiją planavimas	Išėjimo į pensiją planavimas finansiniu ir gyvenimo būdo požiūriu.
Pensinis gyvenimo būdas	Mokymasis gyventi be darbo.

Gilesnėms studijoms rekomenduojami šaltiniai:

- Stanišauskienė, V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija, 2004, 10-74 p.
- Kučinskienė, R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003, 15-93 p.

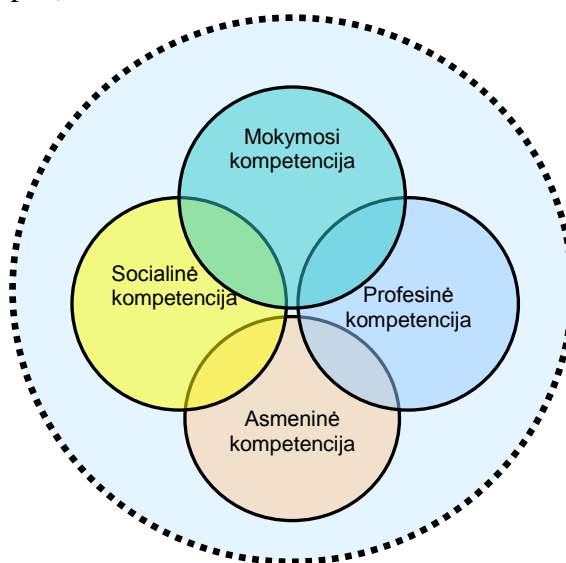
## 2. SOCIOEDUKACINIAI UGDYMO KARJERAI PAGRINDAI

### Ką, kaip ir kodėl būtina ugdyti?

Šiuolaikiniame darbo pasaulyje karjeros siekiantis žmogus turi daug ką gebėti bei pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis. Kaip rodo darbo pasiūlos skelbimų tyrimas (Stanišauskienė, 2003) bei mokslo darbų karjeros srityje analizė, ypatingai akcentuojamas užsienio kalbų mokėjimas, kompiuterinis raštingumas, komunikabilumas, gebėjimas dirbti komandoje, nuolatinis tobulėjimas ir t.t. Gebėjimai ir asmeninės savybės, įgalinantys žmogų spręsti karjeros kelyje jam iškylančius uždavinius, gali būti įvardinti kaip laiduojantys karjeros kompetenciją.

**Karjeros kompetencija yra visa eilė šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų asmeninių savybių ir gebėjimų, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje.**

Įsigilinus į būtinų gebėjimų įvairovę, išryškėja keturios sritys, kurioms gali būti priskirti karjeros gebėjimai. Tam tikrai sričiai priskirtini gebėjimai laiduoja atitinkamą kompetenciją, kuri yra integralios karjeros kompetencijos dalis (žr. 2 pav).



1 pav. Integralios karjeros kompetencijos dalys.

Integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės – sistema.

**Asmeninės** kompetencijos srityje yra žmogaus **savęs pažinimo ir savęs pristatymo** gebėjimai.

**Socialinės** kompetencijos sričiai priskirtini žmogaus **santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys** gebėjimai ir savybės.

**Mokymosi** kompetencijos srityje – gebėjimai, įgalinantys žmogų **saviugdai**.

**Profesinę** kompetenciją sudaro **specifiniai profesiniai** gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus **darbine veikla**.

Detaliai aprašant kiekvieną kompetenciją, svarbu pastebėti, jog, pirma, ją laiduojantys gebėjimai yra sistemiskai susiję, antra, pastarųjų aibė, įvertinant darbo pasaulio dinamiką, negali būti baigtinė.

**Asmeninei kompetencijai**, kuriai priskirtini žmogaus savęs pažinimo, savęs pristatymo, savivaizdžio plėtotės ir kiti gebėjimai, bendrojo lavinimo mokykloje turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys, nes šiame žmogaus gyvenimo etape formuojasi asmenybės pagrindai. Asmeninė kompetencija būtina planuojant savąją karjerą, renkantis mokymosi įstaigą ir profesiją. Kuo geriau žmogus pažįsta savo prigimtį, savo giliausius troškimus ir norus, tuo savaimingesnis tampa jo vertybių ir karjeros kelio pasirinkimas. Asmeninė kompetencija taip pat yra reikalinga kitoms – socialinei, mokymosi, profesinei – kompetencijoms ugdytis.

Asmeninę kompetenciją laiduojantys gebėjimai sąlyginai skirstomi į dvi grupes: **savęs pažinimo** ir **savęs pristatymo**. Pirmoji grupė apima visą eilę į save nukreiptų gebėjimų: savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui bei tobulinimui. Savęs pažinimo gebėjimai ugdomi, kai:

- teikiama žinių apie žmogaus biologinę, psichologinę, socialinę prigimtį;
- moksleiviai pasakoja apie save bei savo socialinę aplinką, išreiškia jausmus, norus, lūkesčius;
- atliekami įvairūs savęs pažinimo testai,
- moksleiviai fiksuoja savąją raidą bei patys vertina savo pasiekimus;
- žaidžiami įvairūs dalykiniai žaidimai, kurių metu moksleivis išgirsta bendraamžių bei mokytojų nuomonę apie save.

Antrąją - savęs pristatymo - gebėjimų grupę sudaro į aplinką nukreipti gebėjimai: prisistatyti, atskleidžiant savo, kaip asmenybės, ypatumus (šis gebėjimas labai svarbus įsidarbinant, dirbant projektinėse grupėse ir kt.), pristatyti savo veiklos procesą bei rezultatą. Praktika rodo, kad lietuviams ypatingai stinga prezentacinių gebėjimų, ir visuomenėje dar nesusiformavęs teigiamas požiūris į juos. Mokymosi veikla bendrojo lavinimo mokykloje turėtų būti palanki prezentaciniams gebėjimams ugdytis, nes, pirma, šiame – asmenybės formavimosi – etape saviraiška yra natūraliai svarbi (tereikia suteikti jai daugiau kryptingumo), antra, vėlesniuose karjeros (ar rengimosi jai) etapuose prezentaciniai gebėjimai jau turi įtakos karjeros sėmei. Savęs pristatymo gebėjimai ugdomi, kai:

- teikiama žinių apie žodinį ir vizualinį savęs, savo darbo proceso ir rezultato pristatymą;
- moksleiviai skatinami pareikšti savo nuomonę įvairiais klausimais žodžiu ir raštu;
- moksleiviai skatinami viešai pristatyti save bei savo darbo rezultatą (rengiant parodas, moksleivių konferencijas, rinkimus ir kt.)

**Socialinė kompetencija** apima daug ir įvairių gebėjimų, kuriuos galima sugrupuoti taip: **bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje**. Socialinę kompetenciją laiduojančių gebėjimų, pradėtų ugdyti ikimokykliniame amžiuje, ugdymas bendrojo lavinimo mokykloje yra labai svarbus. Šiame amžiaus tarpsnyje formuojasi žmogaus santykio su kitais bei su aplinka pagrindai. Pagal Eriksono teoriją, 14 – 20 žmogaus gyvenimo metais patiriama krizė – identifikacija prieš vaidmenų sumaištį. Šios krizės įveikimas ir pasekmės susiję būtent su socialinės kompetencijos lygiu. Tolesniuose gyvenimo (ir karjeros) etapuose žmogus tobulina savo bendravimo, bendradarbiavimo ir kitus gebėjimus, tačiau jų ugdymasis vyresniame amžiuje reikalauja daugiau pastangų.

**Bendravimo** gebėjimai – pakankamai plati sąvoka, apimanti argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų sprendimo, derėjimosi (dalykinio ginčo) ir kitus įgūdžius. Bendravimas, kaip prasminga sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių (Želvys, 1995), natūraliai vyksta bet kurioje žmonių grupėje, todėl, atrodytų, bendravimo gebėjimų specialiai ugdyti nereikia. Tačiau taip nėra. Būtinai tam tikros žinios ir galimybė jas taikyti, analizuoti savo bei kitų bendravimo patirtį ir mokytis iš jos. Bendravimo gebėjimai ugdomi, kai mokiniams:

- teikiama komunikacinių ir elgesio kultūros žinių;
- dažnai tenka įvairias užduotis atlikti dviuose;
- reikia argumentuotai kalbėti, kultūringai diskutuoti,
- tenka patiems vertinti savo elgesį.

**Bendradarbiavimo** gebėjimai – tai tikslingai veikiant grupėje (ir komandoje) būtini gebėjimai, kurie gali būti įvardinti kaip komandų kūrimo, komandinio darbo, įvairių vaidmenų atlikimo, tarpgrupinės kooperacijos įgūdžiai. Bendradarbiavimo gebėjimai ugdomi, kai:

- teikiama žinių apie bendradarbiavimą ir komandinį darbą;
- mokymosi veikla organizuojama mažose grupelėse;
- atliekama projektinė veikla;
- žaidžiami dalykiniai vaidmeniniai žaidimai;
- skatinamas klasių bendradarbiavimas;
- vertinamas grupės darbo rezultatas ir kiekvieno individualus indėlis.

**Veikimas socialinėje aplinkoje**, kaip socialinės kompetencijos dalis, gali būti apibūdinamas kaip gebėjimas pažinti aplinką ir joje veikti. Moksleivio karjeros sėkmė ateityje priklausys nuo jo gebėjimo veikti aplinkoje. Priimant pirmuosius karjeros sprendimus, t.y. renkantis mokymosi profilį, tolesnę mokymosi įstaigą ar profesiją, aplinkos pažinimas ir ryšiai su ja taip pat vaidina svarbų vaidmenį. Todėl reikia, kad mokymosi situacijos moksleivius „vestų“ už klasės, mokyklos, galbūt net šalies ribų. Anot

Fullan (1998, p.115), „jei norime pagerinti mums rūpimas mokymosi situacijas, būtina turime įsitraukti į už netarpiškos aplinkos slypinčių idėjų pasaulį bei reikalus, domėtis ne tik klase, bet ir mokykla, ne tik mokykla, bet ir platesne aplinka, - tai darydami kartu nepamiršti svarbiausio mokymo ir mokymosi uždavinio”. Veikimo socialinėje aplinkoje gebėjimai ugdomi, kai:

- skatinamos mokinių iniciatyvos, „vedančios” už mokyklos ribų;
- teikiama žinių apie visuomenėje vykstančius procesus, artimą ir tolimą socialinę aplinką;
- mokiniai dalyvauja mokyklos valdyme;
- mokiniai dalyvauja miesto ar mikrorajono bendruomenės renginiuose.

**Mokymosi kompetencija** įgalina žmogų saviugdai. Remiantis Herring (1998), Grendstad (1996) ir kitų autorių darbais, mokymosi kompetencijos, ugdomos bendrojo lavinimo mokykloje, srityje išskiriamos dvi gebėjimų grupės: **savarankiško mokymosi** ir **informacijos paieškos bei taikymo** gebėjimai.

Prie **savarankiško mokymosi** gebėjimų priskirtini turimų žinių tvarkymo ir taikymo bei mokymosi įvairiais būdais įgūdžiai. Savarankiško mokymosi gebėjimai ugdomi, kai:

- mokiniams teikiama žinių apie mokymosi stilius ir būdus;
- mokiniams suteikiama galimybė per pamokas taikyti įvairius mokymosi būdus;
- skiriama laiko savarankiškam mokymuisi;
- naudojama modernia biblioteka, kompiuterių klasėmis.

**Informacijos paieškos bei taikymo** gebėjimai susiję su bibliotekos išteklių ir naujausių informacinių technologijų naudojimu tikslingai informacijos paieškai bei rastos informacijos pritaikymu. Šie gebėjimai susiję su savarankiško mokymosi (saviugdos) gebėjimais, nes informacinių technologijų kaita reikalauja nuolatinio budrumo ir žinių bei įgūdžių atnaujinimo. Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai ugdomi, kai:

- mokiniai skatinami ieškoti papildomos informacijos Internete, žinyuose, spaudoje;
- mokiniai įgyja žinių, kaip sisteminti, tvarkyti, saugoti bei taikyti informaciją;
- vykdoma projektinė veikla;
- organizuojamos mokinių konferencijos, konkursai ir kt.

**Profesinę kompetenciją** laiduoja dvejopi gebėjimai: **specifiniai profesiniai (specialybiniai) gebėjimai** bei **bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo** gebėjimai. Bendrojo lavinimo mokykloje specifiniai profesiniai gebėjimai nėra aktualūs; jie pradami ugdyti tik pirminio profesinio rengimo institucijose. Iki profesiniame ugdyme šiai profesinės kompetencijos sričiai priskirtinas tik darbo pasaulio pažinimo gebėjimas. Darbo pasaulio pažinimas iš esmės susijęs su žmogaus edukacine kompetencija bei

jo gebėjimu veikti socialinėje aplinkoje (socialinės kompetencijos sritis). Bendrojo lavinimo mokyklos moksleiviams, kurių patirtis yra labai ribota, darbo pasaulio pažinimas visų pirma siejasi su mokymo turiniu bei mokymo būdais. Gebėjimas pažinti darbo pasaulį yra esminis veiksnys moksleiviui planuojant karjerą bei sąmoningai renkantis mokymosi instituciją ar veiklos sritį.

Bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai, kaip ir asmeninė, socialinė bei mokymosi kompetencija, turėtų būti pradėti ugdyti kuo jaunesniame amžiuje. Veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai gali būti detaliau įvardinti kaip situacijos analizės, tikslų kėlimo, alternatyvų paieškos ir apsisprendimo, planavimo, realizavimo, refleksijos ir įsivertinimo gebėjimai. Šie gebėjimai ugdomi, kai:

- mokiniai skatinami įvardinti kiekvienos veiklos tikslą, planuoti laiką ir kitus išteklius, aptarti ir įvertinti veiklos rezultatą bei procesą;
- mokiniams teikiama žinių apie situacijos analizės, sprendimo priėmimo būdus, veiklos planavimą bei jos vertinimą;
- mokiniai nuolat stebi mokytojų gerai suplanuotos veiklos pavyzdžius;
- mokykloje yra sąlygos projektinei grupių veiklai (patalpos, įranga ir kt.);
- mokiniams tenka įvertinti kitų moksleivių darbo rezultatą;
- mokiniai turi galimybę rinktis (pavyzdžiui, vieną iš mokytojų pasiūlytų užduočių);
- mokiniai dalyvauja mokymosi ir užklausinės veiklos planavimo procesuose.

Gilesnėms studijoms rekomenduojami šaltiniai:

- Jovaiša, L. Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora, 1999.
- Kučinskienė, R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.
- Stanišauskienė, V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija, 2004.
- Perry, N., Vanzand, Z. Mano pasirinkimo galimybės. Kaunas: ALF, 1998.
- Profesinės karjeros vadovas. Sudarytojos: Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. Vilnius: Solertija, 1998.

### **3. MOKSLEIVIO ĮSIVERTINIMAS KARJEROS PLANAVIMO ETAPE**

#### **Asmeninės savybės**

Vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę bei pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. Kiekvienas žmogus unikalus savo polinkiu rizikuoti, bendravimo stiliumi, humoro jausmu ir kitomis savybėmis. Tačiau tai, kas vienur bus vertinama kaip privalumas, kitur taps akivaizdžiu trūkumu. Pavyzdžiui, spontaniškas, nenuspėjamas

elgesys netinkamas finansų srityje ar aviacijoje, tuo tarpu tarp menininkų ar šou versle ne tik toleruotinas, bet netgi gali būti naudingas.

Išryškinti savo asmenines savybes padės ASMENINIŲ SAVYBIŲ nustatymo metodika (žr. 2 priedą). Rekomenduojama ją taikyti tiek individualiai, tiek dirbant grupėje, kuomet mokinys turi galimybę pristatyti kitiems ir taip pasitikrinti savo nuomonę apie save.

### **Polinkiai**

Polinkis - žmogaus kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas. Polinkiai kyla iš žmogui būdingo poreikio veikti, siekimo tobulinti veiklai būtinus sugebėjimus ir įgūdžius. Polinkiai dažniausiai yra gabumų plėtotės prielaida, tačiau kartais polinkiai ir gabumai nesutampa (Psichologijos žodynas, 1993, 215 p.). Polinkiai turi esminės įtakos žmogaus karjeros kelio pasirinkimui, todėl svarbu laiku juos atskleisti. Tai galima padaryti tiesiog reflektuojant savo patirtį, analizuojat, kokia veikla mokiniui teikia malonumą, o kokiai atlikti reikia daug valios pastangų.

Nustatyti, į kokias veiklos sritis žmogus labiausiai orientuotas, galima taikant ASMENYBĖS POLIKIŲ testą (žr. 3 priedą). Šio testo rezultatai turėtų būti analizuojami ir interpretuojami individualiai bei grupėje, siekiant išryškinti konkrečiam žmogui tinkamų veiklų sritis.

### **Gebėjimai**

Gebėjimas – tai fizinė ir psichinė galia atlikti tam tikrą veiksmą, veiklą (Jovaiša, 1993). Gebėjimo pedagoginis pagrindas – žinios, mokėjimai, įgūdžiai. Daugumą gebėjimų galima pritaikyti įvairiose veiklos srityse. Jie yra įvairiai grupuojami.

Darbdaviams svarbu, kokiais turimais gebėjimais naujas darbuotojas gali papildyti jų organizaciją. Svarbu įvertinti mokymosi, darbinės bei laisvalaikio veiklas, nustatant GEBĖJIMUS, kuriuos žmogus turi ir sėkmingai taiko. Šiuos gebėjimus labai svarbu įvardinti rašant CV bei motyvacinius laiškus. Pavyzdžiai: puikūs rašytinės komunikacijos gebėjimai, įgyti rašant straipsnius bei rengiant mokyklos laikraštį; prezentaciniai gebėjimai, sėkmingai taikyti dalyvaujant respublikiniuose skaitovų konkursuose; laiko planavimo gebėjimai, įgyti dirbant projektų komandose ir t.t.

Išryškinti gebėjimus galima atliekant tam skirtą pratimą (žr. 4 priedą).

### **Vertybės**

Vertybinė orientacija - individo dorovinių, socialinių, politinių, estetinių nuostatų sistema. Tai - pastovi asmenybės savybė, susijusi su siekiamu idealu. Vertybės tarytum programuoja visą žmogaus veiklą, lemia svarbiausią jo elgesio kryptį. Vertybinė orientacija atspindi visuomenės, kuriai individas priklauso, ideologiją ir kultūrą (Psichologijos žodynas, 1993, 325 p.).

Renkantis karjeros kelią ypatingai svarbu įsivardinti savąsias vertybes, kaip esminį karjeros stimulą ar variklį. Tai galima atlikti taikant VERTYBIŲ testą (žr. 5 priedą).

## Interesai

Kiekvienas žmogus skirtingai vertina įvairių veiklos sričių patrauklumą. Dauguma savo darbu patenkintų žmonių turi vidinį interesą tai veiklai, kurią jie atlieka darbe. Savo profesinius interesus galima nustatyti įvairiais būdais (Holando testas ir kt.). 6-ame priede pateikiamas PROFESINIŲ INTERESŲ nustatymo pratimas, pagrįstas Holando teorija.

### Karjeros „inkarai“ (pagal Schein, 1993)

Darbo psichologijos teorijos, nagrinėjančios žmogaus karjeros bei jos vystymo klausimus, įvertina svarbų žmogaus **polinkių, interesų ir vertybių** vaidmenį. Viena tokia teorija, turinti platų praktinį pritaikymą karjeros sprendimų priėmimo ir jos planavimo srityje, yra Schein (1993) „karjeros inkarai“ (angl. *“careers anchors”*). Ji gilinaisi į žmogaus prioritetus, iš esmės įtakojančius jo karjeros raidą bei veikiančius kaip karjeros stimulai.

Schein atliko longitudinalinį tyrimą, kuriame dalyvavo 44 magistrai, 1960 metais baigę Sloan vadybos mokyklą (JAV). Jie buvo tiriami (interviu ir kompleksinės apklausos) pirmuosius 20 savo karjeros metų. Kaip apibendrinamas longitudinalinio tyrimo rezultatus teigia Schein (1993, p.25 – 6), „svarbūs karjeros įvykiai buvo labai įvairūs, bet priežastys, kurias respondentai įvardino, kaip lėmusias jų apsisprendimus bei savijautą, - stebėtinai pastovios. /.../ Tyrime dalyvavę žmonės teigė, kad tuomet, kai jausdavosi esą ne savo vietoje, jie atsitraukdavo („irkludavo“) prie tos veiklos, kuri jiems teikė komfortą. Iš čia „inkaro“ – tvirto pagrindo, vilties simbolio – metafora”.

Remdamasis tyrimo rezultatais, Schein (1993) išskyrė aštuonis žmogaus karjeros vyksmui esminės įtakos turinčius karjeros „inkarus“. Karjeros „inkarą“ lemia žmogaus interesai, įgūdžiai, poreikiai ir vertybės. Schein (1993) teigia, kad paprastai žmogaus karjeros sprendimus lemia tik vienas „inkaras“, kuris, laikui bėgant, nekinta. Aštuoni Schein (1993) išryškinti karjeros „inkarai“ pristatomi lentelėje.

3 lentelė

### Schein (1993) išryškinti karjeros „inkarai“

**Techninė funkcinė kompetencija.** Šis „inkaras“ susijęs su ypatingų įgūdžių ir ekspertizės taikymu specifinėje darbinėje veikloje. Tokie žmonės vertina galimybę būti ekspertais. Jie siekia, kad jiems būtų atlyginta už jų ekspertizę, bet nenori būti paaukštinti į pagrindines vadybines pareigas. Jie vertina tokių pat profesionalų pripažinimą labiau, nei vadovų.

**Esminė vadybinė kompetencija.** Tokie žmonės vertina vadovavimą patį savaime. Jie yra ambicingi ir siekia statuso, gero uždarbio bei atsakomybės. Šis „inkaras“ susijęs su analitine, tarpasmenine ir tarpgrupine kompetencija bei emociniu stabilumu. Pripažinimas tokiems žmonėms reiškia didesnės atsakomybės suteikimą. Tokie žmonės vengia specializacijos.



**Autonomija / nepriklausomybė.** Šio „inkaro“ srityje – poreikis daryti viską savaip– savais būdais, pagal savus standartus, nesuvaržytam formalių ir neformalių santykių. Asmuo, kuris pripažįsta šį „inkarą“, yra laimingas dirbdamas pagal sutartį projekte, kai jis ar ji gali vykdyti projekto uždavinius savaip. Labiausiai pageidautina pripažinimo forma yra didesnės autonomijos garantija ir/ar kilnojami dalykai, tokie, kaip premijos, apdovanojimai ar giriamieji laišakai.

**Saugumas / stabilumas.** Šis „inkaras“ turi du glaudžiai susijusius, bet ne identiškus variantus: įgaliojimo saugumas ir vietos saugumas. Asmeninis motyvas čia yra saugumas nenuspėjamoje ateityje. Akivaizdu, kad ilgalaikė tarnyba pageidautina su gera alga ir numatoma pensija. Pašaukimas darbui nėra gyvybiškai svarbus. Pageidautinas pripažinimas yra lojalumas sistemos viduje su įteisintais laipsniais.

**Antrepreneriškas kūrybiškumas.** Čia esminis dalykas yra kurti naujas organizacijas, produktus ar paslaugas. Tokia kūryba reikalauja didžiulių paties antreprenerio pastangų. Pajamos ir naudingumas yra pagrindiniai ženklai, kad viskas vyksta sėkmingai. Žmonės su šiuo „inkaru“ siekia lengvai prasiskverbti („prasimušti“). Jiems taip pat svarbi „rampos šviesa“.

**Paslauga / pasišventimas.** Šis „inkaras“ veikia, kai žmogus pradeda darbą, kuris grindžiamas jam svarbiomis vertybėmis. Specifiniai įgūdžiai ir veiklos reikalavimai mažiau svarbūs. Neabejotinas tokių veiklų pavyzdys yra socialinės profesijos, bet ne kiekvienas tų profesijų atstovas turi šį „inkarą“, kaip kad ir kitur yra žmonių, jį turinčių. Pinigai šiuo atveju ne vaidina svarbaus vaidmens. Esminė yra galimybė atspindėti organizacijos misiją ir įtakoti ją, jei būtina.

**Grynas iššūkis.** Šis „inkaras“ išreiškia troškimą įveikti sunkumus, laimint prieš aiškiai nugalimus konkurentus ar išsprendžiant sudėtingas problemas. Iššūkių prigimtis ne tokia svarbi kaip jų sudėtingumo lygis. Šį „inkarą“ turi kai kurie sportininkai bei vadybininkai, kuriems įdomu „keliauti“ per žlungančias organizacijas.

**Gyvenimo stilius.** Žmonės, kurie turi šį „inkarą“, derina iš jų pačių, šeimos ir kitų svarbių gyvenimo sričių kylančius reikalavimus su karjeros reikalavimais. Jie pageidauja lankstumo darbo santykiuose, bet, skirtingai nei asmenims su autonomijos „inkaru“, jiems patinka ilgai dirbti vienoje organizacijoje, užtikrinančioje lankstumą norima linkme (pavyzdžiui, tėvystės atostogos, neapibrėžtos darbo valandos ir galimybė dirbti namie).

*Šaltinis: Arnold (1997, p. 140).*

Toks karjeros „inkarų“ grupavimas suteikia konkretumo atsakymui į klausimą, kas aktyvina žmogų jo karjerai, t.y. leidžia kiekvienam pagal unikalų jo vertybių, poreikių ir gebėjimų modelį nustatyti atitinkamą karjeros „inkarą“.

Savęs pažinimui naudotini šaltiniai:

- Goldwin, M. Kas tu esi? 101 žvilgsnis į save. Vilnius: Alma litera, 2001.

- Kasiulis, J., Tarvydienė, V. Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2003.
- Perry, N., Vanzand, Z. Mano pasirinkimo galimybės. Kaunas:ALF, 1998.
- Profesinės karjeros vadovas. Sudarytojos: Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. Vilnius: Solertija, 1998.

#### 4. KARJEROS SPRENDIMO PRIĖMIMAS

Karjeros sprendimo priėmimas - labai atsakingas etapas žmogaus gyvenimo kelyje. Apsisprendimo dėl karjeros sudėtingumą atskleidžia šešios Busshoff (1984) išryškintos pakopos, kurias turi pereiti karjeros kelią besirenkantis jaunuolis:

1. Karjeros kelio rinkimąsi reikia suvokti kaip uždavinį, t.y. jo atžvilgiu įgyti reikiamą motyvaciją ir nusiteikimą.
2. Karjeros kelio rinkimąsi svarbu mokėti analizuoti kaip problemą, savo supratimo lygmenyje žinoti jos sprendimo metodiką.
3. Būtina suprasti pasirinkimo galimybių realumą, mokėti įvertinti, atmesti arba priimti įvairius pasirinkimą įtakojančius veiksnius.
4. Būtina mokėti parengti alternatyvius sprendimo variantus bei suformuluoti sprendimo priėmimo kriterijus. Taikant asmeninę patirtį bei papildomą informaciją, reikia įvertinti suformuluotų alternatyvų realumą.
5. Būtina suvokti asmeninę ir socialinę atsakomybę už savo sprendimus.
6. Reikia žinoti, kaip priimtą sprendimą įgyvendinti realiame gyvenime.

Analizuojant šias pakopas, galima pastebėti, jog sąmoningas karjeros sprendimo priėmimas įmanomas tik tuomet, kai žmogus pasiekia pakankamą psichologinę brandą: suvokia karjeros prasmę, prisiima atsakomybę už savo sprendimus. Tokiai psichologinei brandai pasiekti turi būti sukuriamos atitinkamos sąlygos jaunuolio socialinėje aplinkoje.

Tam, kad teisingai pasirinktų karjeros kelią, žmogus turi turėti:

- 1) aiškų supratimą apie save: savo siekius, galimybes, interesus, ambicijas, motyvus bei ribotus išteklius;
- 2) žinių apie įsidarbinimą, galimybes ir perspektyvas skirtingose darbų srityse;
- 3) gebėjimų suderinti šių dviejų grupių faktus (Arnold, 1997, p.95).

Trys elementai – **savęs pažinimas, darbo pasaulio pažinimas ir gebėjimas suderinti abu pažinimus**,– minimi daugelio profesinio apsisprendimo procesą nagrinėjančių autorių darbuose (Jovaiša, 1999; Beresnevičienė, 1990; Hodkinson, 1986). Idant sėkmingai būtų suderinti faktai apie save ir apie darbo pasaulį, reikia tam tikro šių faktų stabilumo. Asmenybė keičiasi, bet pagrindiniai jos bruožai paprastai išlieka per visą gyvenimą. Pasak Arnold (1997), efektyvus sprendimas reikalauja gerai pagrįsto asmeninio identiteto jausmo ir pasaulio suvokimo. Čia tinka nepopuliari karjeros užbaigtumo sąvoka. Jei žmogus gerai įsivaizduoja, kokios norėtų karjeros, jis yra pasirengęs karjeros sprendimo priėmimui. Darbo

pasaulio kaitayra labai sparti ir tuo apsunkena darbo pasaulio pažinimą bei žmogaus profesinį apsisprendimą.

Phillips ir kiti (1985) išskiria tris **sprendimo priėmimo stilius**:

1. **Racionalusis**. Jis apima sisteminių įvertinimą ir loginį apgalvojimą, taikant laiko perspektyvą. Asmuo apsvarsto informaciją, prisiima atsakomybę už priimamą sprendimą, numato galimus jo padarinius.
2. **Intuityvusis**. Akcentuojamas emocinis veiksnys. Pasikliaujama jausmais, fantazijomis ir įsivaizdavimais. Atsakomybė už sprendimą prisiimama tuomet, kai jis grįstas „gera savijauta”.
3. **Priklausomas**. Šiuo atveju žmogus neprisiima atsakomybės už sprendimą. Ji perkeliama kitiems žmonėms ar atsitiktiniams įvykiams. Taip apsisprendžiantieji dažniausiai yra pasyvūs ir nuolaidūs, lengvai paveikiami kitų žmonių ekspektacijų.

Ne kiekvienas iš trijų aprašytų sprendimo priėmimo stilių tinka bet kuriam žmogui, tačiau visi šie stiliai yra vertingi. Intuityvusis sprendimo priėmimo stilius nereiškia apsisprendimo neturint būtinos informacijos. Intuityviai priimantys sprendimą asmenys įvertina alternatyvų plusus ir minusus, tačiau įsigilinti į savo jausmus ir nuojautas jiems taip pat labai svarbu. Sprendimo priėmimo stilius nėra giliai išsiskiręs asmenybės bruožas. Jį lemia situacijos specifika bei gebėjimas pasirinkti konkrečiu atveju.

Pristatytieji sprendimo priėmimo stiliai yra universalūs, t.y. tinka bet kokiam sprendimui priimti. Detaliau verta panagrinėti šių sprendimo priėmimo stilių taikymo galimybes karjeros sprendimo priėmimo procese.

Racionalusis sprendimo priėmimo stilius reikalauja iš žmogaus gero savęs pažinimo ir pakankamos informacijos apie darbo pasaulį. Įvertinus savo asmenines galimybes, prioritetus bei išteklius ir apsvarsčius informaciją apie darbo pasaulį, savarankiškai priimamas racionalus sprendimas, bet tik tuo atveju, kai žmogus turi sprendimo priėmimo gebėjimą. Į šį sprendimo stilių orientuojasi daugelis profesinio konsultavimo technologijų: testų pagalba nustatomos moksleivio asmenybės savybės, kurių sugretinimas su profesijų reikalavimais leidžia sudaryti rekomenduotinių profesijų sąrašą. Svarbu atkreipti dėmesį į čia slypintį pavojų: racionalusis sprendimo priėmimo stilius atrodo labai aiškus ir tikslus, tačiau čia nepaisoma intuityvaus vidinio veiksnio („patinka – nepatinka”).

Intuityvusis sprendimo priėmimo stilius pirminio profesinio apsisprendimo atveju sutinkamas gana dažnai. Tuomet, kai stinga tikslinių žinių apie save bei darbo pasaulį, arba nesugebama tas žinias panaudoti, intuityvusis sprendimas be racionalių svarstymų yra geresnis būdas pasirinkti profesiją, nei, tarkime, „aklas” sprendimas (kai renkasi bet ką). Galima teigti, kad profesinio apsisprendimo procese optimalu derinti racionalių ir intuityvųjų sprendimo priėmimo stilius: racionaliūju būdu išryškintas alternatyvas įvertinti, pasikliaujant intuicija, arba bent patikrinti racionalių apsisprendimą intuityviūju stiliumi.

Priklausomas sprendimo priėmimo stilius mažiausiai tinka žmogaus karjeros sprendimo priėmimui, nes šis apsisprendimas lemia individualios karjeros sėkmę, kuri susijusi su individo pasitenkinimu savo veikla. Jei profesija pasirenkama dėl kitų žmonių ar susiklosčiusių aplinkybių poveikio, tikėtina, kad žmogus ir toliau nebus linkęs prisiimti atsakomybę už savąją karjerą. Kita vertus,

pagal šiuolaikinę karjeros sampratą neadekvatus profesinis apsisprendimas nėra „nuosprendis“ visam gyvenimui – subrendęs savarankiškam apsisprendimui žmogus gali jau sąmoningai (racionaliai ir/ar intuityviai) pasirinkti profesiją.

Viena iš sprendimo priėmimo strategijų, apeliuojančių į racionalųjį sprendimo priėmimą, **nuoseklus eliminavimo metodas** (žr. 7 priedą). Taikant šią schemą, derėtų pradėti nuo savo profesijai keliamų reikalavimų įsivardavimo bei svarbiausių iš jų išskyrimo. Po to suranguoti tuos reikalavimus (profesijos charakteristikas, bruožus) pagal individualiai suprantamą svarbumą. Išryškinus patį svarbiausią reikalavimą, galima nustatyti, kokios profesijos jį tenkina. Jei, pavyzdžiui, pats svarbiausias veiksnys yra užmokestis už darbą, ir siekiama, kad jis būtų aukštesnis už vidutinį, atmetamos visos profesijos, kurios netenkina šio kriterijaus. Jei lieka per daug galimų profesijų, imamas ir tikrinamas kitas, tolesnis pagal svarbumą, reikalavimas, kol profesinių alternatyvų sąrašas tampa pakankamai trumpas tolesniems tyrinėjimams. Šis modelis nesukuria tiesaus kelio sprendimo priėmimui, o tik išryškina galimas alternatyvas. Alternatyvų svarstymui bei pirminiam profesiniam apsisprendimui būtinas sprendimo priėmimo gebėjimas, integruojantis žinias apie įvairius sprendimo būdus bei įgūdžius tuos būdus taikyti.

Kitas racionalus sprendimo priėmimo būdas yra alternatyvų įvertinimas pagal tam tikrus kriterijus (žr. 8 priedą).

Gilesnėms karjeros sprendimo priėmimo studijoms rekomenduojami šaltiniai:

- Kučinskienė, R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003, 114-128 p.
- Profesinės karjeros vadovas. Sudarytojos: Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. Vilnius: Solertija, 1998.
- Ziglaras, Z. Sėkmė žaliems. Kaunas: Smaltijos leidykla, 1999, 91-105 p.
- Петрушин, В. Настольная книга карьериста. Санкт - Петербург: Питер 2002.
- Поляков, В. А. Технология карьеры. Москва: Дело ЛТД, 1995.

## 5. RENGIMASIS ĮSIDARBINIMO KONTAKTUI

### Darbo paieškos būdai ir jų efektyvumas

Priėmus karjeros sprendimą, toliau gilinamasi į pasirinktą sritį, siekiant išsilavinimo ir jį patvirtinančio diplomo. Daug pastangų ir specifinių gebėjimų pareikalauja darbo paieškos etapas, kuris periodiškai kartojasi žengiant savo karjeros keliu. Todėl svarbu žinoti ir gebėti taikyti įvairius darbo paieškos būdus.

Kaip ieškoti darbo? Galima kreiptis į Darbo biržą, kreiptis į pažįstamus, ieškoti darbo skelbimų laikraščiuose, pasiūlymų Internete, „patalpinti“ savo CV darbo skelbimų portale, tiesiogiai kreiptis į darbdavius ir kt.

V. A. Poliakov (1995) pristato darbo paieškos efektyvumo tyrimą, atliktą JAV (žr. 4 lentelę).

## Darbo paieškos būdų efektyvumas

PAIEŠKOS BŪDAS	taikė (proc.)	sėkmės proc.
Tiesioginis kreipimasis į darbdavį	66	48
Kreipimasis į draugus, norint dirbti su jais	51	22
Kreipimasis į draugus dėl kito darbo	42	12
Kreipimasis į gimines, norint dirbti kartu	28	19
Kreipimasis į gimines dėl kito darbo	27	7
Kreipimasis pagal vietinių laikraščių skelbimus	46	24
Kreipimasis pagal šalies laikraščių skelbimus	12	10
Kreipimasis į privačias įdarbinimo firmas	21	24
Kreipimasis į valstybinę darbo biržą	36	14
Kreipimasis į universitetų karjeros centrus	13	21
Savo skelbimo išspausdinimas laikraštyje	1	13
Kreipimasis pagal profesinių leidinių skelbimus	5	7

Nors Lietuvoje nėra atliktų analogiškų tyrimų, su mokiniais galima aptarti minėtuosius darbo paieškos būdus bei pasvarstyti, kiek jie galėtų būti efektyvūs Lietuvos darbo rinkoje. Čia pravartu atlikti savo paties bei artimos aplinkos žmonių patirties analizę, taip išryškinant efektyviausius darbo paieškos būdus konkrečioje kultūrinėje terpėje.

Kaip rodo patirtis, technologijų amžiuje pats paprasčiausias, tačiau anaipol ne efektyviausias, darbo paieškos būdas yra savo gyvenimo aprašymo patalpinimas atitinkamuose internetiniuose puslapiuose. Keleto jų adresai: [www.cvmarket.lt](http://www.cvmarket.lt), [www.cv.lt](http://www.cv.lt), [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt), [www.darborinka.lt](http://www.darborinka.lt), [www.cvbankas.lt](http://www.cvbankas.lt), [www.cv-baltic.lt](http://www.cv-baltic.lt).

## Gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rašymas

Radę sudominusį skelbimą ar tiesiog teiraudamiesi firmoje, ar nėra laisvų darbo vietų, siunčiame savo **CV** (*curriculum vitae*, lot. "gyvenimo istorija"). CV paprastai yra pirmasis prisistatymas dominančiai organizacijai, nuo pirmojo įspūdžio priklauso tai, ar žmogus bus pakviestas į susitikimą. Todėl CV turėtų būti pats geriausias ir pristatyti žmogų, kaip įdomų, patrauklų ir reikalingą organizacijai.

Darbdaviai gauna šimtus CV, ir pirmiausia atmetami tie atsiuntusieji, kurių netinkamos ypatybės (pvz., amžius, darbo patirtis, kvalifikacija), bei netvarkingi arba netinkamai surašyti gyvenimo aprašymai.

Gyvenimo aprašymas (CV) - tai asmens pateikiami duomenys apie save, išdėstyti laikantis gana griežtos formos. Į CV reikėtų įtraukti šiuos duomenis:

**Asmeniniai duomenys:** vardas, pavardė, gimimo data, šeimyninė padėtis, namų adresas, telefono numeris, elektroninio pašto adresas. Galima nurodyti ir asmeninio tinklalapio adresą.

**Išsilavinimas.** Reikia išvardinti mokymosi įstaigas, kuriose studijuota, pradedant nuo paskutiniosios. Galima nurodyti, kokie dalykai studijuoti, paminėti projektus, tezes, mokslinius darbus.

**Darbo patirtis.** Nurodomas laikotarpis, kuriuo dirbta ar dirbama, įmonė, pareigos, galima aprašyti pagrindines atliekamas užduotis, apibrėžti atsakomybės sritis. Ši informacija išdėstoma atvirkščia chronologinei tvarka. Patikimiau atrodo kandidatai, kurie nurodo konkrečias savo darbo vietas, o ne abstrakčią sritį (pvz., „vadybininkas reklamos agentūroje“).

**Interesai.** Darbdavį labiausiai domina tie žmogaus pomėgiai, kurie susiję su vadovavimu, atsakomybe, darbu komandoje ir pan.

**Įgūdžiai.** Čia reikėtų paminėti užsienio kalbų mokėjimą (įvertinant kalbų mokėjimo lygį, ypač tuomet, kai šie įgūdžiai akcentuojami reikalavimuose kandidatams), darbo kompiuteriu įgūdžius, vairavimo įgūdžius (nurodant vairavimo kategoriją), kitus specialius įgūdžius.

**Rekomendacijos.** Paprastai reikia dviejų žmonių rekomendacijų. Jie įmanoma, reikia nurodyti tų žmonių telefono numerius.

Darbdavys, skaitydamas gyvenimo aprašymą, ieško tik vieno dalyko - kaip to žmogaus patirtis ir įgūdžiai padės jo organizacijai. Todėl CV pateikiama informacija taip pat gali būti papildoma ar labiau akcentuojama tais faktais, kurie atspindi asmens atitikimą skelbiamiems kandidatų atrankos kriterijams, Pavyzdžiui, jei konkurse svarbi vadovavimo projektams patirtis, galima nurodyti, kokiems projektams kandidatas vadovavo.

Patarimai rašantiems CV

- Pritaikykite savo CV kiekvienam atvejui.
- Siekite padaryti įspūdį, tačiau nesuteikite neribotos laisvės savo vaizduotei.
- CV rašykite pirmuoju asmeniu.
- CV tvarkingai atspausdinkite, nenaudokite daug skirtingų šriftų tipų bei dydžių.
- Būtinai patikrinkite, ar nėra rašybos ir gramatinių klaidų.
- Venkite žargono bei gražbyliavimo.
- Prie CV galite pridėti savo nuotrauką, tačiau ji turi būti kokybiška ir pavykusi.
- Jūsų CV stilius gali skirtis nuo kitų. Jį sąlygoja darbo tipas bei šalyje ar kultūroje priimtose normos.
- Pernelyg neišsiplėskite – jūsų CV daugiausiai gali užimti 2 A4 formato lapus.
- Venkite nepaaiškinamų „laiko spragų“.

**Motyvacinis laiškas** – tai laiškas, kuriame asmuo, ieškantis darbo, pateikia darbdaviui ir atrankos specialistui argumentus, kodėl jis nori dirbti siūlomą darbą ir kodėl būtent jis, o ne kas kitas, yra labiausiai tinkamas kandidatas.

Motyvaciniame laiške žmogus turi trumpai prisistatyti, paaiškinti, kodėl domisi pozicija ir įmone, iš kur apie tai sužinojo. Jis turi pagrįsti savo tinkamumą konkrečiam darbui bei užsiminti, kaip galėtų

prisidėti prie sėkmingos įmonės veiklos. Laiško pabaigoje nurodoma, kada žmogus gali atvykti pokalbiui arba kaip gali suteikti tikslesnės informacijos.

Rašant motyvacinį laišką nepatariama:

- tuščiažodžiauti, t.y. kartoti dalykus, kurie jau yra CV,
- persistengti liaupsinant save,
- būti atviru iki naivumo (pvz., “tikiuosi po penkerių metų užimti jūsų postą”),
- skubėti (Ar tikrai akcentuojami pagrindiniai dalykai? Ar klaidos nebado akių?),
- siųsti motyvacinį laišką elektroninio pašto žinute (taip rizikuojama, kad atrankos vykdytojas išspausdintą gaus tik CV),
- išsiplėsti (ne daugiau nei vienas A4 formato popieriaus lapas!),
- laukti paskutinės minutės.

Motyvacinio laiško pavyzdys pateikiamas 8-ame priede.

**Kompetencijos portfelis** – tai reprezentacinių dokumentų, faktų ir darbų rinkinys. Jį sudaro gyvenimo aprašymas (CV), diplomai, sertifikatai, pažymėjimai, licenzijos, gauti įvertinimai, apdovanojimai, rekomendaciniai laišakai, dalyvavimo tam tikroje veikoje faktai ir kita informacija.

Rengiant kompetencijos portfelį, reikia žinoti tikslą – kam bus pristatomas portfelis, t.y. kokias pareigas norima užimti, į kokį darbą pretenduojama. Taip pat svarbu išsiaiškinti, ko iš pretendento tikisi darbdavys, kokia būsimos veiklos specifika. Reikia gerai apmąstyti, kaip sugrupuoti portfelyje esančius dokumentus bei stengtis, kad portfelis būtų estetiškas, patrauklus ir įsimenamas galimam darbdaviui, atspindėtų savitą pretendento stilių. Tam būtina įsigyti kokybišką segtuvą, kuriame tilptų įvairių formatų dokumentai bei, jei reikia, jų kopijos.

**Įdarbinimo pokalbis** – svarbiausias darbuotojų atrankos etapas, leidžiantis pakankamai išsamiai įvertinti kandidato tinkamumą laisvai darbo vietai užimti. Todėl šiam pokalbiui reikia deramai pasirengti. Daug konkrečių patarimų, kaip elgtis pokalbio su darbdaviu metu, pateikiama žemiau nurodytuose šaltiniuose.

Gilesnėms studijoms rekomenduojami šaltiniai:

- Naudingi patarimai ieškantiems darbo. Prieiga per internetą: <http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=107> (žiūrėta 2006-02-25)
- Baršauskienė, V., Janulevičiūtė - Ivaškevičienė, B. Komunikacija: teorija ir praktika. Kaunas: Technologija, 2005.
- Profesinės karjeros vadovas. Sudarytojos: Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. Vilnius: Solertija, 1998.

- Rogers, J. Efektyvus pokalbis su būsimu darbdaviu: kaip išradingai galvoti ir sumaniai veikti. Vilnius: Knygų spektras, 2000.
- Петрушин, В. Настольная книга карьериста. Санкт - Петербург: Питер 2002.
- Поляков, В. А. Технология карьеры. Москва: Дело ЛТД, 1995.
- Силбер, Л. Карьера для творческого человека. Москва: Хорошая книга, 2002.
- Хандлер, Б. Как преподнести себя на рынке труда. Москва: Кудиц-образ, 2003.

## 6. SAVOSIOS PATIRTIES REFLEKSIJA IR KARJEROS PLANAVIMAS

**Patirtis** yra svarbus žmogaus kapitalas ir vienas iš pagrindinių darbdavių keliamų reikalavimų. Įgūdžiai, įgyti profesinėje, akademinėje ar visuomeninėje veikloje, sėkmingai gali būti taikomi siekiant tolesnių karjeros tikslų. Dažnai su dabartine veikla nesusiję patyrimai yra nepelnytai pamirštami. Kad taip neatsitiktų, rekomenduojama apmąstyti savo gyvenimo kelią ir pažymėti, kokios patirties įgyta kiekviename jo etape (žr. 9 priedą).

Gyvenimo kelio refleksijos rezultatai svarbūs formuluojant karjeros tikslus bei numatant konkrečius karjeros žingsnius.

Įsivardinant **karjeros tikslus**, svarbu, kad jie būtų:

- Konkretūs (pvz., *„tapti įmonės X personalo skyriaus vadovu“*, o ne *„kur nors kam nors vadovauti“*);
- Pamatuojami - aiškiai įvardinant rezultata, kuris rodys, jog tikslas pasiektas (pvz., *„įgyti karjeros konsultanto kvalifikaciją ir gauti pažymėjimą“*, o ne *„patobulėti karjeros konsultavimo srityje“*);
- Realūs - įvertinant savo galimybes ir visas aplinkybes (pvz., *„dirbti karjeros konsultantu švietimo įstaigoje“*, o ne *„Būti švietimo ir mokslo ministru“*);
- Riboti laike - numatant realų laiko limitą tikslui pasiekti (pvz., *„iki 2007 m. atestuotis ir tapti vyr. specialistu“*, o ne *„kada nors būti mokytoju ekspertu“*).

**Planuojant** karjerą, reikia numatyti konkrečius žingsnius karjeros tikslui pasiekti. Pavyzdžiui, jei tikslas - tapti įmonės „XXX“ personalo skyriaus vadovu, galimi žingsniai šio tikslo link:

- atlikti praktiką įmonėje „XXX“;
- gauti vadybos magistro laipsnį (specializacija – personalo vadyba, magistro darbo tema...);
- įgyti patirties personalo vadybos srityje;
- išmokti vairuoti ir įgyti vairuotojo pažymėjimą ir t.t.

**Individualus karjeros planas** sudaromas, įvardinant karjeros tikslus, uždavinius, būdus, kuriais bus jų siekiama, tarpinius ir galutinius terminus bei aplinkybes, kurios gali turėti įtakos šio plano



įgyvendinimui. Rekomenduojama visa tai užrašyti į lentelę (pavyzdys - 4 lentelė) arba tiesiog fiksuoti sau pačiam suprantama ir patrauklia forma.

4 lentelė

### Individualus karjeros planas (pavyzdys)

**Karjeros tikslas** - projektų vadybininkės pareigos vienoje iš Klaipėdos reklamos agentūrų. Reikalavimai: aukštasis išsilavinimas (vadybos arba administravimo srityje), vairuotojo pažymėjimas, puikūs anglų kalbos įgūdžiai.

<i>Tikslai</i>	<i>uždaviniai</i>	<i>būdai</i>	<i>terminai</i>	<i>ką būtina įvertinti</i>
1. Įgyti aukštąjį išsilavinimą - baigti vadybos bakalauro programą ir gauti diplomą.	a) sėkmingai baigti ketvirtą bakalauro studijų kursą; b) parašyti ir apginti diplominį darbą	a) dieninės studijos KTU Socialinių mokslų fakultete b) diplominio darbo rašymas savarankiškai ir konsultuojantis su darbo vadovu	iki 2006 m. birželio 20 d.  nuo vasario 6 d. iki gegužės 30 d.	
2. Išmokti vairuoti automobilių ir gauti vairuotojo pažymėjimą	a) išmokti kelių eismo taisykles b) įgyti vairavimo įgūdžių c) išlaikyti teorijos ir vairavimo praktikos egzaminus	savarankiškai  mokyti po 4 val. per savaitę (vairavimo instruktorius X, firma Y) firmoje „Regidra“	iki 2006 m. kovo 1 d.  nuo kovo 1 d. iki balandžio 30 d. iki gegužės 15 d.	gauti naujausias užduotis ir kompiuterinę programą  papildomos išlaidos (apie 600 Lt)  papildomos išlaidos
3. Išmokti anglų kalbos (VI lygis)	a) lankyti kursus kalbų centre b) bendrauti angliškai internetu c) bendrauti angliškai anglakalbių klube	mokymasis grupėje 2 kartus per savaitę po 2 ak. valandas; susirasti angliškai kalbančių draugų, naudojantis internetu; susirinkimai klube 1 kartą per savaitę po 2 val.	iki birželio 15 d.  kovo 1 d. - liepos 1 d.	grupės formuojamos prieš naujus metus  papildomos išlaidos (nario mokestis - 50 Lt)
4. Susirasti darbą reklamos agentūroje (Klaipėda)	.....	.....	.....	.....

#### Rekomenduojami šaltiniai:

- Karjeros žingsniai. Prieiga per internetą: <http://www.euroguidance.lt/zingsniai/> (žiūrėta 2006-02-25).
- Perry, N., Vanzand, Z. Mano pasirinkimo galimybės. Kaunas:ALF, 1998.
- Smith, St. Be Your Best! Readymade Tools for Personal Development. London: Kogan Page, 1997.
- Ziglaras, Z. Sėkmė žaliems. Kaunas: Smaltijos leidykla, 1999.
- Петрушин, В. Настольная книга карьериста. Санкт - Петербург: Питер 2002.
- Поляков, В. А. Технология карьеры. Москва: Дело ЛТД, 1995.
- Силбер, Л. Карьера для творческого человека. Москва: Добрая книга, 2002.

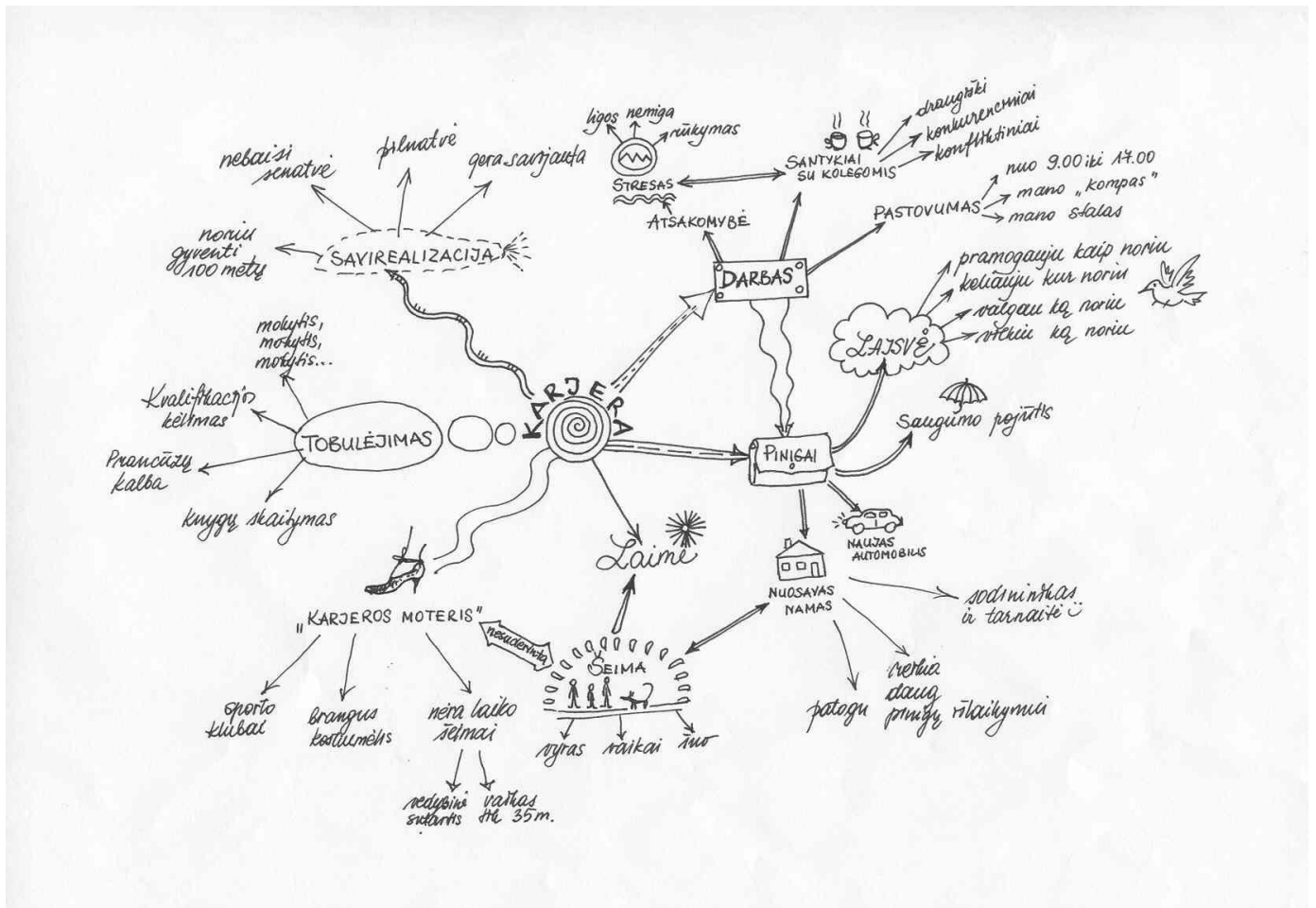
## LITERATŪRA

1. Baršauskienė, V., Janulevičiūtė - Ivaškevičienė, B. Komunikacija: teorija ir praktika. Kaunas: Technologija, 2005.
2. Goldwin, M. Kas tu esi? 101 žvilgsnis į save. Vilnius: Alma litera, 2001.
3. Jovaiša, L. Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora, 1999.
4. Kasiulis, J., Tarvydienė, V. Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija, 2003.
5. Kučinskienė, R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.
6. Perry, N., Vanzand, Z. Mano pasirinkimo galimybės. Kaunas:ALF, 1998.
7. Profesinės karjeros vadovas. Sudarytojos: Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. Vilnius: Solertija, 1998.
8. Rogers, J. Efektyvus pokalbis su būsimu darbdaviu: kaip išradingai galvoti ir sumaniai veikti. Vilnius: Knygų spektras, 2000.
9. Smith, St. Be Your Best! Readymade Tools for Personal Development. London: Kogan Page, 1997.
10. Stanišauskienė, V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija, 2004.
11. Stanišauskienė, V. (2003). The Model of Career Competence and its Expression in the Contemporary Labour World. *Learning and Development for innovation, networking and Cohesion*. – p. 89 – 105.
12. Ziglaras, Z. Sėkmė žaliems. Kaunas: Smaltijos leidykla, 1999.
13. Петрушин, В. Настольная книга карьериста. Санкт - Петербург: Питер 2002.
14. Поляков, В. А. Технология карьеры. Москва: Дело ЛТД, 1995.
15. Силбер, Л. Карьера для творческого человека. Москва: Хорошая книга, 2002.
16. Хандлер, Б. Как преподнести себя на рынке труда. Москва: Кудиц-образ, 2003.

**PRATIMAS „Minčių žemėlapis“**

Pradedami kurti minčių žemėlapi, pirmiausia lapo viduryje parašykite esminį žodį –KARJERA. Galite nupiešti piešinėlį ar simbolį, su kuriuo šis žodis asocijuojasi. Aplinkui jį išdėliokite Jūsų nuomone svarbiausius su karjera susijusius žodžius. Juos užrašykite vaizdingai, naudodami įvairias spalvas, simbolius, ryškinimo ženklus. Sujunkite šiuos žodžius su pagrindiniu žemėlapiu simboliu rodyklėmis, atskleidžiančiomis prasminę ryšį. Kokias logines asociacijas Jums kelia aplinkui pagrindinę temą išsidėstę žodžiai? Užrašykite šias asociacijas popieriuje, vėlgi pasinaudodami rodyklėmis, įvairiomis linijomis, spalvomis, šriftais ir pan. Sujunkite visus, Jūsų nuomone, prasminiais ryšiais susijusius žodžius ir simbolius.

Gal tai, ką matote prieš savo akis, ir yra žemėlapis, padėsiantis rasti jūsų gyvenimo karjeros sėkmės raktą?



Pav. Karjeros žemėlapiu pavyzdys

**PRATIMAS „Asmeninės savybės“**

Ką daryti, kad Jūsų unikalumas padėtų, o ne trukdytų žengiant savosios karjeros keliu? Visų pirma, reikia gerai save pažinti. Įvertinkite, KOKS JŪS ESATE IŠ TIESŲ (bet ne koks norėtumėte būti). Prieš jūsų akis – visa eilė žodžių, vartojamų apibūdinti žmones. Pažymėkite Jums tinkančias savybes ir parodykite jas savo artimiesiems, pažįstamiems, draugams. Ar jie mano taip pat?

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agresyvus           | <input type="checkbox"/> Kruopštus           | <input type="checkbox"/> Ramus          |
| <input type="checkbox"/> Analizuojantis      | <input type="checkbox"/> Kuklus              | <input type="checkbox"/> Realistas      |
| <input type="checkbox"/> Atkaklus            | <input type="checkbox"/> Kūrybingas          | <input type="checkbox"/> Rizikuojantis  |
| <input type="checkbox"/> Atsainus            | <input type="checkbox"/> Lakios vaizduotės   | <input type="checkbox"/> Rūpestingas    |
| <input type="checkbox"/> Atsakingas          | <input type="checkbox"/> Lengvabūdiškas      | <input type="checkbox"/> Sąmojingas     |
| <input type="checkbox"/> Atsargus            | <input type="checkbox"/> Lyderis             | <input type="checkbox"/> Santūrus       |
| <input type="checkbox"/> Brandus             | <input type="checkbox"/> Linkęs konkuruoti   | <input type="checkbox"/> Savarankiškas  |
| <input type="checkbox"/> Dalykiškas          | <input type="checkbox"/> Linksmas            | <input type="checkbox"/> Sąžiningas     |
| <input type="checkbox"/> Diplomatiškas       | <input type="checkbox"/> Logiškas            | <input type="checkbox"/> Smalsus        |
| <input type="checkbox"/> Drąsus              | <input type="checkbox"/> Lojalus             | <input type="checkbox"/> Spontaniškas   |
| <input type="checkbox"/> Draugiškas          | <input type="checkbox"/> Malonus             | <input type="checkbox"/> Stabilus       |
| <input type="checkbox"/> Emocionalus         | <input type="checkbox"/> Mąstantis           | <input type="checkbox"/> Subtilus       |
| <input type="checkbox"/> Empatiškas          | <input type="checkbox"/> Motyvuotas          | <input type="checkbox"/> Sumanus        |
| <input type="checkbox"/> Entuziastingas      | <input type="checkbox"/> Nepriklausomas      | <input type="checkbox"/> Supratingas    |
| <input type="checkbox"/> Fotogeniškas        | <input type="checkbox"/> Nuoseklus           | <input type="checkbox"/> Susitvardantis |
| <input type="checkbox"/> Garbėtroška         | <input type="checkbox"/> Nuoširdus           | <input type="checkbox"/> Šmaikštus      |
| <input type="checkbox"/> Gebantis susikaupti | <input type="checkbox"/> Optimistiškas       | <input type="checkbox"/> Taktiškas      |
| <input type="checkbox"/> Geraširdis          | <input type="checkbox"/> Organizuotas        | <input type="checkbox"/> Teisingas      |
| <input type="checkbox"/> Greitas, vikrus     | <input type="checkbox"/> Originalus          | <input type="checkbox"/> Tikslus        |
| <input type="checkbox"/> Imlus naujovėms     | <input type="checkbox"/> Pasitikintis savimi | <input type="checkbox"/> Tylus          |
| <input type="checkbox"/> Iniciatyvus         | <input type="checkbox"/> Paslaugus           | <input type="checkbox"/> Tolerantiškas  |
| <input type="checkbox"/> Išradingas          | <input type="checkbox"/> Pastabus            | <input type="checkbox"/> Tvaringas      |
| <input type="checkbox"/> Ištikimas           | <input type="checkbox"/> Pastovus            | <input type="checkbox"/> Tvirtas        |
| <input type="checkbox"/> Ištvermingas        | <input type="checkbox"/> Patiklus            | <input type="checkbox"/> Uždaras        |
| <input type="checkbox"/> Išvaizdus           | <input type="checkbox"/> Pedantiškas         | <input type="checkbox"/> Užjaučiantis   |
| <input type="checkbox"/> Įtaigus             | <input type="checkbox"/> Plataus akiračio    | <input type="checkbox"/> Užsispyręs     |
| <input type="checkbox"/> Jausmingas          | <input type="checkbox"/> Praktiškas          | <input type="checkbox"/> Valingas       |
| <input type="checkbox"/> Jautrus             | <input type="checkbox"/> Prisitaikantis      | <input type="checkbox"/> Visapusiškas   |
| <input type="checkbox"/> Kantrus             | <input type="checkbox"/> Produktyvus         | <input type="checkbox"/> Visų mėgiamas  |
| <input type="checkbox"/> Komunikabilus       | <input type="checkbox"/> Punktualus          | <input type="checkbox"/> Visuomeniškas  |
| <input type="checkbox"/> Konservatyvus       | <input type="checkbox"/> Racionalus          | <input type="checkbox"/> Žaismingas     |

Gal yra ir daugiau žodžių, kuriuos būtina paminėti, kalbant apie Jus? Parašykite juos čia:

.....  
.....

Iš visų savybių išrinkite 5 pačias svarbiausias, geriausiai apibūdinančias jūsų unikalią asmenybę. Pamaštykite, kada kiekviena iš šių savybių sėkmingai pasinaudojote veikloje ir aprašykite tai lentelėje.

ASMENYBĖS SAVYBĖ	PAVYZDYS
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Štai jau ir turite savo karjeros kelyje stabtelėjusio .....psichologinį portretą ☺

*(Jūsų vardas, pavardė)*

Kartais objektyviai pačiam save įvertinti yra gana sunku. Mums gali trukdyti nepakankamas arba, atvirkščiai, perdėtas pasitikėjimas savimi, žmogiškas noras pripažinti „norimą kaip esamą“. Mokykloje ar šeimoje įgytos „etiketės“ („pirmūnas“, „pokštininkas“, „rimtuolis“, „gerutis“ ir pan.), nors dažnai ir nepagrįstos, verčia mus priskirti sau būtent tas savybes.

Kito akyje ir krislą pastebi, ant savęs – nė rąsto (Lietuvių liaudies patarlė). Pasikliaukite senolių išmintimi ir paprašykite gerai Jus pažįstančių žmonių pareikšti savo nuomonę apie Jūsų būdo bruožus.

## TESTAS „Asmenybės polinkiai“

Atsakykite į klausimą “Kurią iš dviejų galimybių pasirinktumėte?”. Reikia pasirinkti vieną iš dviejų atsakymų kiekvienoje eilutėje ir savąjį pasirinkimą pažymėti atsakymų lape.

A	ar	B
Rūpintis gyvūnais	1.	Prižiūrėti mašinas
Slaugyti ligonius	2.	Braižyti schemas, programuoti
Iliustruoti knygas, kurti plakatus, atvirukus	3.	Prižiūrėti ir puoselėti augalus
Gaminti dirbinius iš medžio, audinių, metalo, molio ir kt.	4.	Rūpintis prekių reklama, prekiauti, bendrauti su klientais
Aptarinėti mokslinius straipsnius, knygas	5.	Aptarinėti grožinę literatūrą, koncertus, spektaklius
Auginti jaunikius (kačiukus, šuniukus, veršiukus ar kt.)	6.	Treniruoti draugus, mokyti juos atlikti įvairius darbus
Kopijuoti paveikslus arba derinti muzikos instrumentus	7.	Vairuoti krovininę transporto priemonę
Teikti žmonėms jiems reikalingą informaciją (ekskursijose, informacijos biure, telefonu ir pan.)	8.	Apipavidalinti vitrinas, parodas arba vaidinti spektakliuose, groti koncertuose
Remontuoti (daiktus, būstą ir pan.)	9.	Redaguoti tekstus, koreguoti piešinius
Gydyti gyvūnus	10.	Atlikti apskaičiavimus
Išvedinėti naujas augalų rūšis	11.	Konstruoti, projektuoti, kurti naujus pramonės gaminius (mašinas, drabužius, maisto produktus ir pan.)
Spręsti ginčus ir konfliktus, įtikinėti, bausti	12.	Tikrinti, tikslinti ir tvarkyti schemas, brėžinius, lenteles
Stebėti ir tyrinėti meninės saviveiklos būrelių veiklą	13.	Stebėti ir tyrinėti mikroorganizmų gyvenimą
Derinti medicininę aparatūrą (įvairius prietaisus ir pan.)	14.	Teikti žmonėms medicininę pagalbą susižeidus, po traumų ir pan.
Tiksliai aprašinėti stebimus reiškinius, įvykius, matuojamus objektus ir pan.	15.	Meniškai aprašinėti, perteikti realius ir įsivaizduojamus įvykius
Ligoninėje atlikinėti laboratorinius tyrimus	16.	Priiminėti, apžiūrinėti ligonius, kalbėtis su jais, skirti jiems gydymą
Dažyti bei dekoruoti patalpų sienas, gaminių paviršius	17.	Montuoti bei surinkti mašinas bei įvairius prietaisus
Organizuoti bendraamžių ar jaunesnių moksleivių išvykas į teatrus, muziejus, turistinius žygius	18.	Vaidinti scenoje, koncertuoti
Pagal brėžinius gaminti mašinas, drabužius, statyti pastatus	19.	Braižyti, kopijuoti brėžinius, žemėlapius
Kovoti su augalų ligomis, sodų ir miškų kenkėjais	20.	Dirbti kompiuteriu

Pažymėkite pasirinktas alternatyvas šioje lentelėje.

GAMTA	TECHNIKA	ŽMOGUS	ŽENKLAS	MENINĖ RAIŠKA
1a	1b	2a	2b	3a
3b	4a	4b	5a	5b
6a		6b		7a
	7b	8a		8b
	9a		9b	
10a			10b	
11a	11b	12a	12b	13a
13b	14a	14b	15a	15b
16a		16b		17a
	17b	18a		18b
	19a		19b	
20a			20b	

### **Profesijų tipai**

#### **1 tipas: “žmogus – gamta”**

Šios profesijos apibūdinamos žmogaus dalyvavimu gyvosios ir negyvosios gamtos procesuose. Šiam profesijų tipui priskirtinos profesijos, susijusios su Žemės tyrinėjimu (geologas, geofizikas, okeanologas, meteorologas ir pan.), augmenijos bei gyvūnijos tyrinėjimu (botanikas, biologas, zoologas, ornitologas, kinologas, genetikas, ekologas ir pan.), gyvulininkyste ir augalininkyste (sodininkas, agronomas, daržininkas, zootechnikas, veterinaras ir pan.).

#### **2 tipas: “žmogus – technika”**

Šio tipo profesijose negalima apseiti be įvairių mašinų, mechanizmų, įrenginių ir instrumentų. Tai visa eilė pramonės srityje svarbių profesijų (elektrikas, šaltkalvis, tekintojas, siuvėjas, audėjas, inžinierius ir pan.), o taip pat transporto priemonių valdymas bei aptarnavimas.

#### **3 tipas: “žmogus – ženklų sistema”**

Šiam profesijų tipui priskirtinos su informacijos apdorojimu susijusios profesijos. Tai darbas su sistemomis: kalbinėmis (bibliografas, notaras, lingvistas, istorikas, filologas, filosofas, literatūrologas ir pan.), abstrakčiomis - matematinėmis (statistikas, matematikas, kasininkas, buhalteris, ekonomistas ir pan.), grafinėmis (braižytojas, konstruktorius, kartografas, šturmanas ir pan.), ženklų apdorojimo (programuotojas, informatikas ir pan.).

#### **4 tipas: “žmogus – meninė išraiška”**

Šiam tipui priskiriamos visos su menu susijusios profesijos. Tai ir vaizduojamoji kūryba (tapytojas, dizaineris, skulptorius, architektas ir pan.), ir taikomasis menas (modeliuotojas, juvelyras ir pan.), meninių reginių kūryba (kompozitorius, muzikantas, vokalistas, dirigentas, šokėjas, baletmeisteris, aktorius, režisierius, operatorius ir pan.).

#### **5 tipas: “žmogus – žmogus”**

Šių profesijų esmė yra bendravimas, todėl būtina mokėti užmegzti ir palaikyti kontaktus su žmonėmis. Šiam tipui priskirtinos pedagoginės profesijos (mokytojas, auklėtojas, treneris, dėstytojas), teisėtvarkos sritis (policininkas, tardytojas, prokuroras, advokatas ir pan.), kultūros sritis (bibliotekininkas, ekskursijų vadovas, gidas, korespondentas ir pan.), aptarnavimo sritis (pardavėjas, padavėjas, stjuardas, kirpėjas ir pan.). Medicinos srities profesijos (slaugytoja, gydytojas, felčeris) taip pat sąlyginai priskirtini šiam tipui, tačiau iš dalies susijusios ir su kitais, kaip antai “žmogus – gamta”, “žmogus – technika”.

*Parengta pagal: V.Petrušin. Nastolnaja knyga karjerista. 2002*

**PRATIMAS „Gebėjimai“**

Suskirstykite savo gebėjimus į tris grupes. Pirmojoje grupėje – specialieji gebėjimai, aktualūs konkrečioje darbo vietoje, pavyzdžiui, gebėjimas analizuoti statistinius duomenis, naudoti kompiuterinę programą “ABC”, rašyti reklaminius tekstus ir pan. Antrojoje grupėje – komunikaciniai gebėjimai: rašymas, įtaigus kalbėjimas, sugebėjimas motyvuoti žmones ir pan. Trečiojoje grupėje – bendrieji gebėjimai, kurių pageidauja dauguma darbdavių: laiko ir kitų išteklių planavimas, organizavimas, problemų sprendimas ir kt.

Įvardinkite bent po 5 kiekvienai iš minėtų grupių priskirtinus savo gebėjimus. Įvertinkite kiekvieną iš jų 3 balų skaleje.

SPECIALIEJI		KOMUNIKACINIAI		BENDRIEJI	

Kuriuos iš išvardintų gebėjimų norėtumėte taikyti savo darbe? Išrinkite 5 pačius svarbiausius ir, jūsų nuomone, geriausiai atskleidžiančius jūsų kompetenciją. Pateikite pavyzdžių, kaip sėkmingai jūs tuos gebėjimus taikote savo veikloje.

GEBĖJIMAS	JO TAIKYMO VEIKLOJE PAVYZDYS
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	



## TESTAS „Vertybės“

Ivertinkite kiekvieną iš lentelėje išvardintų vertybių 10 balų sistemoje (1 – visai nesvarbi, 10 – ypatingai svarbi).

ASMENINĖS VERTYBĖS	SVARBUMAS
Pasiekimas (meistriškumo, sklandumo pojūtis)	
Pažanga (paaukštinimas, judėjimas pirmyn)	
Nuotyčiai (nauja patirtis ir iššūkiai)	
Prisirišimas (meilė, rūpestis)	
Konkurencija (pergalės, rizika)	
Bendradarbiavimas (darbas su kitais, komandinė veikla)	
Kūryba (inovacijos, vaizduotės taikymas)	
Ekonominis saugumas (pastovumas, pakankamos pajamos)	
Garbė (būti garsiam, gerai žinomam)	
Šeimyninė laimė	
Laisvė (nepriklausomybė, autonomija)	
Draugystė (artimi santykiai su kitais)	
Sveikata	
Naudingumas (pagalba kitiems, visuomenės tobulinimas)	
Vidinė harmonija (būti taikoje su pačiu savimi)	
Dora (tyrumas, nuoširdumas)	
Dalyvavimas (priklausymas grupei, įsitraukimas į bendras veiklas)	
Lojalumas (pareiga, pagarba, nuolankumas)	
Tvarka (ramybė, stabilumas)	
Asmeninis tobulėjimas (savojo potencialo naudojimas)	
Malonumai (džiaugsmas, pokštai, juokai, laisvalaikis)	
Jėga (kontrolė, autoritetas, įtaka kitiems)	
Pripažinimas (statusas, pagarba)	
Religija (stiprus tikėjimas)	
Atsakomybė	
Savigarba	
Turtas (pinigai, prabangūs daiktai)	
Išmintis (suprasti gyvenimą, atrasti žinių)	

Kokios vertybės svarbiausios? Pagalvokite, kaip jos gali paveikti jūsų karjeros kelią.

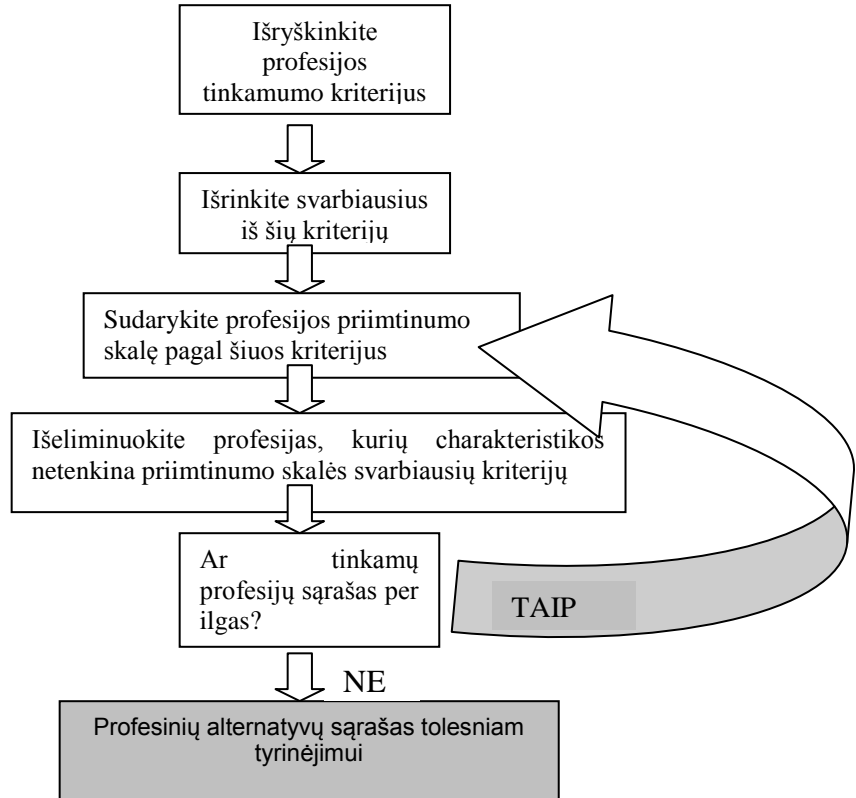
*Parengta pagal: Smith, St. Be Your Best! Readymade Tools for Personal Development. London: Kogan Page, 1997.*

**PRATIMAS „Profesiniai interesai“**

Yra šešios pagrindinės profesinių interesų sritys, kurias išskyrė ir aprašė psichologas Džonas Holandas. Pagalvokite apie savo praeitį ir dabartines veiklas ir suranguokite šias interesų sritis nuo patraukliausios, labiausiai jums tinkančios (nr. 1) iki jums mažiausiai priimtinos (nr. 6).

	Realistinis tipas	Tai tipas žmonių, kuriems patinka praktinės, fizinės jėgos bei koordinacijos reikalaujančios veiklos. Jie nemėgsta abstraktaus, teorinio mąstymo. Šiems žmonėms neįdomi socialinė sąveika, jie nemėgsta rodyti savo emocijų.
	Tyrinėjantis tipas	Tokie žmonės domisi idėjomis, loginiu mąstymu, jiems patinka spręsti problemas. Jie mažai dėmesio skiria žmogiškiems santykiams, racionaliai sprendžia kylančius klausimus.
	Meniškas tipas	Tokie žmonės turi lakią vaizduotę, jiems svarbu išreikšti save. Jie puikiai jaučiasi aplinkoje, kurioje gali pritaikyti savo kūrybiškumą bei atkleisti savo jausmus. Jie nepripažįsta taisyklių ir negali pakęsti nurodinėjimo.
	Visuomeniškas tipas	Tokie žmonės mėgaujasi darbu grupėje. Jie linkę padėti kitiems žmonėms, spręsti grupės ar bendruomenės problemas. Dažnai tokie žmonės yra idealistai ir altruistai. Jų santykiai su kitais paprastai yra šilti ir nuoširdūs.
	Veiklusis tipas	Tokie žmonės, kaip ir visuomeniški, mielai bendrauja su žmonėmis. Bet, skirtingai nei visuomeniški žmonės, jie domisi vadyba, pasižymi įtaigumu bei patraukliomis manieromis. Veikti jiems patinka labiau nei mąstyti. Tokie žmonės yra linkę vadovauti.
	Įprastinis tipas	Tokie žmonės labiausiai mėgsta organizuoti ir planuoti. Jiems vertina saugumą bei patikimumą, mėgsta aiškumą ir kontrolę, tačiau blogiau jaučiais, kai reikia panaudoti savo vaizduotę.

**NUOSEKLIOS ELIMINACIJOS SCHEMA**



Šaltinis: J. Arnold, 1997, 117 P.

## VEIKLOS ALTERNATYVŲ VERTINIMAS

		I variantas	II variantas	III variantas	IV variantas
KRITERIJUS	KRITERIJAUS SVARBUMAS	pedagogika	žurnalistika	vadyba	ekonomika
Ekonominis saugumas	10	4 40	6 60	7 70	6 60
Autonomija	6	6 36	5 30	3 18	2 16
Galimybė kurti					
Galimybė keliauti					
...					
SUMA					

