

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Aurelija Marcinkutė
Edukologijos magistrantūros studentė

**VYRESNIŲJŲ KLASIŲ (9-12 KL.) MOKINIŲ KARJEROS VALDYMO
KOMPETENCIJOS UGDYMAS NEFORMALIAJAME ŠVIETIME
(ATVEJO ANALIZĖ)**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas (ė)
doc.dr. R. Pocevičienė

Šiauliai, 2012 m.

Darbas originalus..... Aurelija Marcinkutė
(studento parašas)

SANTRAUKA

Darbo tema - VYRESNIŲJŲ KLASIŲ (9-12 KL.) MOKINIŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS UGDYMAS NEFORMALIAJAME ŠVIETIME (ATVEJO ANALIZĖ).

Karjeros pasirinkimo ir valdymo temą nagrinėjo daug Lietuvos ir pasaulio mokslininkų, tačiau karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prielaidos mokykliniame amžiuje nagrinėtos mažai. Pasaulis, kuriame formuojasi žmogaus profesinis kelias, nuolat keičiasi, o teorijos, idėjos ir pasirenkami būdai, kaip pasiekti sėkmingą karjerą, nuolat kinta. Todėl karjeros valdymo kompetencijų plėtojimas tampa aktualia tema. Šiandieninis darbo rinkos pasaulis ir darbo rinkos kaita bei socialiniai, technologiniai, ekonominiai ir globaliniai pokyčiai keičia karjeros sampratą ir asmens karjeros planavimą. Todėl karjeros valdymo kompetencija negali būti baigtinė (įgyta ir taikoma visą gyvenimą), ugdymo procese būtinas perėjimas į saviugdą, lemiančią karjeros valdymo kompetencijos plėtrą. Remdamiesi kompetentingų mokslininkų nuomone, vertinta Lietuvos gimnazijose sukuriama edukacines prielaidas moksleivių karjeros pasirengimui, bei prieita išvados, jog gimnazijose egzistuoja rengimosi karjerai prielaidos, tačiau jos yra nepakankamos ir netolygios.

Tyrimo objektas - karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neformaliajame švietime. Tyrimo tikslas - teoriškai ir empiriškai pagrįsti karjeros valdymo kompetencijos ugdymo(si) galimybes neformalaus švietimo sistemoje, įtraukiant nevyriausybinės organizacijas. Tyrimo metodika - filosofinių, psichologinių, pedagoginių, švietimo dokumentų ir kitos darbo temai aktualios literatūros sisteminė analizė, turinio analizė, apklausa. Tyrimas atliktas Vilniaus m., Kauno m., Šiaulių m. „Sėkmės mokyklos“ organizacijose. Tyriamųjų imtį sudaro „Sėkmės mokyklos“ mokiniai (n - 47), PIT (profesinio informavimo taško) darbuotojai (n - 8).

Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, galima teigti, jog neformaliojo ugdymo organizacijos „Sėkmės mokykla“ organizuojamuose veiklos užsiėmimuose „Sėkmės klubas“ yra ugdomi bei lavinami mokinių karjeros valdymo kompetencijos gebėjimai. Gauti duomenys rodo, jog respondentai supranta mokymosi kompetencijos ir mokymosi visą gyvenimą svarbą. Tyrimo dalyviai yra susiformavę nuomonę, jog nuolatinis tobulėjimas ir žinių gilinimas yra svarbus žmogaus asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos aspektas. Tyrimas įrodo, jog bendrojo lavinimo mokyklose yra sudaromos prielaidos karjeros valdymo kompetencijos ugdymui, tačiau jos yra nepakankamos - todėl tai yra vienas pagrindinių veiksnių skatinančių užsiimti popamokine veikla neformaliojo ugdymo organizacijose. PIT darbuotojų apklausa atskleidė, jog dėl laiko ir finansų stokos glaudaus bendradarbiavimo su neformalaus ugdymo organizacijomis nėra.

SUMMARY

The theme of the paper is DEVELOPMENT OF CAREER MANAGEMENT COMPETENCIES OF SENIOR STUDENTS (9-12th GRADE) IN NON-FORMAL EDUCATIONAL SETTINGS (CASE STUDY).

The topic of career selection and management was considered by the lots of Lithuanian and the world's scientists, however the presumptions to the education of the competences of career education in school age were less considered. The world, where the career path of a human being forms, changes continuously, and theories, ideas as well as selected methods, how to achieve a successful career, change continuously. Therefore the development of career management competences becomes a relevant topic. The modern world of a labour market and the change of the labour market as well as social, technological, economical and global changes change the concept of career and planning of a personal career. Therefore, the competence of career education shall not be limited (acquired and applicable the whole life long). In the educational process, there is necessary shift to self-education determining the development of the competence of career management. With reference to the opinion of competent scientists, we assessed the educative presumptions for the career readiness of pupils created in Lithuanian Gymnasiums; however these are insufficient and uneven.

The object of the research is the education of the competence of career management in informal education. The purpose of the research is to justify theoretically and empirically the opportunities of the competence (self-) education in career management in the system of informal education involving non-governmental organisations. The methodology of the research is the systemic analysis of philosophical, psychological, pedagogical, educational documents and other literature relevant to the topic of the paper, content analysis, survey. The research was performed in the organisations of the "School of Success" in Vilnius, Kaunas and Siauliai. The sample of the respondents consists of the pupils of the "School of Success" (n=47), PIP (Professional Information Point) workers (n – 8).

On the basis of the performed research, it is possible to state that the pupils' career management competence skills are educated in the lessons organised by the informal education organisation "School of Success" and "Club of Success". The findings demonstrate that the respondents understand the relevance of learning competences and life-long learning. The participants of the research have formed their opinion that continuous improvement and deepening of their knowledge is the important aspect of a human personal life and his/her professional activities. The research proves that the presumptions for the education of the competence of career

management are made in comprehensive schools, however they are insufficient - therefore it is one of the major factors encouraging engagement in after-school activities in informal education organisations. The survey of the PIP workers revealed that, due to the lack of time and financing, close cooperation with informal education organisations was absent.

TURINYS

ĮVADAS.....	7
I. KARJEROS SAMPRATA IR TURINYS.....	12
1.1. Karjeros samprata ir karjeros kompetencijos ugdymo svarba.....	12
1.2. Karjeros valdymo svarba kintančios situacijos darbo rinkos kontekste.....	13
1.3. Karjeros valdymo kompetencijos teorinis pagrindimas.....	17
1.3.1. Karjeros valdymo kompetencijos samprata ir karjeros valdymą įtakojantys požiūriai. .	18
1.3.2. Karjeros valdymo kompetencijos.....	20
1.4. Mokinių karjeros valdymo kompetencijų ugdymas (formalios ir neformalios veiklos priemonėmis).....	25
II.VYRESNIŲJŲ KLASIŲ (9 - 12 KL.) MOKINIŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS UGDYMO NEFORMALIAJAME ŠVIETIME EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ.....	34
2.1. Metodika ir tyrimo organizavimas	34
2.2. „Sėkmės mokykla“ kaip karjeros valdymo kompetencijų ugdymo organizacija.....	35
2.3. „Sėkmės klubo“ edukacinės veiklos analizė	38
2.3.1. „Sėkmės klubas“ veiklos organizavimo analizė.....	38
2.3.2. Semestro „Bendravimo įgūdžių lavinimas“ programos analizė.....	39
2.3.3. Semestro „Efektyvus mokymasis“ programos analizė.....	48
2.3.4. Semestro „Savęs pažinimas ir tobulinimas“ programos analizė.....	52
2.3.5. Semestro „Verslumas“ programos analizė.....	57
2.4. „Sėkmės klubą“ lankančių mokinių anketinės apklausos duomenų analizė ir aptarimas	61
2.4.1. Mokinių nuomonė apie savišvietą.....	61
2.4.2. Profesijos svarba mokinių gyvenime.....	64
2.4.3. Karjeros valdymo kompetencijų lavinimas formalios ir neformalios veiklos priemonėmis.....	66
2.5. Bendrojo lavinimo mokyklų bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis organizacijomis.....	67
IŠVADOS.....	69
REKOMENDACIJOS.....	71
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	72

IVADAS

„Priežastis, dėl kurios dauguma žmonių niekuomet nepasieks savo tikslų, yra ta, kad jie niekuomet tiksliai jų neapibrėžė ir nemanė, jog jie yra tikėtini ar įgyvendinami. Laimėtojai gali pasakyti, kur link jie juda, ką jie planuoja padaryti, siekiant to tikslo, ir kas sieks jo kartu“.¹

Temos aktualumas

Karjerą galima suprasti skirtingai – tai ir profesinė veikla, ir savęs realizacija bet kokioje priimtinoje veikloje. Žmogus, pasirenkęs, kokio tikslo sieks, privalo jį tiksliai suformuluoti ir kryptingai tai daryti.

Karjeros pasirinkimo ir valdymo temą nagrinėjo daug Lietuvos ir pasaulio mokslininkų (Kučinskienė, 2003; Stanišauskienė, 2003; Sakalas, Šalčius, 1997; Petkevičiūtė, 2006; Ruškus, 2009; Pukelis, 2003; Beresnevičienė, 2002; Kuprienė, Banionytė, Tautkevičienė, 2008; Akudovičiūtė, Bučaitė, Grakauskas, Žibinienė, 2007; Holland, 1997; Schein, 1961; Super, 1970; Whyte, 1956; Arnold, 2006; Giddens, 2005; Herr, Cramer, Niles 2004 ir kt.). Galima teigti, jog ši tema yra nuolat analizuojama, tačiau karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prielaidos mokykliniame amžiuje mažai nagrinėtos. Pasaulis, kuriame formuojasi žmogaus profesinis kelias, nuolat keičiasi, o teorijos, idėjos ir pasirenkami būdai, kaip pasiekti sėkmingą karjerą, nuolat kinta. Todėl karjeros valdymo kompetencijų plėtojimas tampa aktualia tema.

„Visuomenėse, kuriose demokratiškumo, humanizmo, asmenybės autonomijos ir pasirinkimo laisvės didėjimas socialiniame ir ekonominiame gyvenime, mokymesi ir darbe pakankamai išplečia individualių galimybių ir pasirinkimų lauką, susidaro prielaidos pasirinkti ir plėtoti karjerą“ (Kučinskienė, 2003, p. 5). Autorė taikliai apibrėžia dabartinę socialinę ir ekonominę aplinkas. Naują gyvenimą pradedantis žmogus turi dideles galimybes rinktis, tereikia žinoti, ko siekiama ir kokie būdai efektyviausi. Jau gimnazijoje mokiniams pradeda pasakoti apie darbo paieškas ir mokymosi galimybių pasirinkimą.

Karjeros valdymo supratimas keitėsi įtakojamas pasaulio kaitos. Anksčiau karjeros valdymo subjektu būdavo organizacija, o šiandien vis plačiau kalbama apie paties individo valdomą asmeninę karjerą (Petkevičiūtė, 2006). Autorė pažymi, kad žmogaus asmeninė karjera yra labai individualu, o pažindama save, suvokdama savo norus ir poreikius, asmenybė gali daug sėkmingiau dirbti, kurti,

¹ Waitley D., (1999). *The psychology of winning for women*. UT, JAV: Executive Excellence Publishing

bendrauti ir apskritai gyventi. O gebėjimas savo karjerą valdyti yra neatsiejama kiekvieno jauno žmogaus gyvenimo dalis.

Taip pat nereikia pamiršti, kad šiandieninis darbo rinkos pasaulis ir darbo rinkos kaita bei socialiniai, technologiniai, ekonominiai ir globaliniai pokyčiai iš esmės keičia karjeros sampratą ir asmens karjeros planavimą.

A. Valackienė (2005) teigia, kad, remiantis šiuolaikiniu požiūriu į karjerą, pasirengimas jai yra karjeros valdymo kompetencijos įgijimas. Kompetencijos, kuri leidžia veikti šiuolaikiniame, kintančiame darbo pasaulyje. Remdamiesi užsienio mokslininkų (Franc, 1998; Fullan, 1998; Brown, 2002; Silber, 2000; Watts, 1994) darbais, darome prielaidą, jog šiuolaikinei karjeros valdymo kompetencijai būdingas integralumas, reikalaujantis naujo požiūrio į ugdymo tikslus. Karjeros valdymo kompetencija negali būti baigtinė (įgyta ir taikoma visą gyvenimą), ugdymo procese būtinas perėjimas į saviugdą, lemiančią karjeros valdymo kompetencijos plėtrą. Todėl šiame darbe naudojama karjeros valdymo kompetencijos ugdymo sąvoka.

Anot V. Stanišauskienės (2000), Vakarų šalių patirtis (Chapman, Parkman, 1988; Noel, Parkman, 1989, Watts, 1994; Hodkinson 1996) rodo, kad bendrojo lavinimo mokyklai tenka sudėtingas moksleivių rengimo karjerai uždavinys. Būtent šiame lavinimosi etape įgyjami būtinausi gebėjimai, lemiantys individo ateitį.

2011 02 21 švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-269 buvo išleistos vidurinio ugdymo bendrosios programos, kurios apibendrina visus anksčiau išleistus švietimo dokumentus ir nurodo kryptį, kurios reikėtų laikytis. Jos apibrėžia, kad naujajame vidurinio ugdymo raidos etape bus laikomasi atnaujintų kryptių: užtikrinti vidurinio ugdymo turinio dermę su atnaujintu pradinio ir pagrindinio ugdymo turiniu; atsakyti aktualumą praradusių žinių ir įtraukti į ugdymo turinį būtinausias naujas žinias, svarbias šiandienos ir ateities visuomenės gyvenimui ir kitos. Labiau orientuoti ugdymo turinį į bendrųjų ir dalykinių kompetencijų ugdymą, integruoti įgytų gebėjimų taikymą į mokinių mokymąsi ir sieti ugdymą su gyvenimo aktualijomis² yra vienos iš naujųjų kryptių. Tai parodo aiškų dabartinių švietimo politikos siekį tobulinti vidurinio ugdymo programą taip, kad mokiniai išėję iš mokyklos gebėtų ne tik skaityti ir rašyti, bet turėtų pagrindą, kuriuo remiantis galėtų kurti savo profesinį gyvenimą. Vidurinio ugdymo bendrosios programos (2011) parodo Lietuvos tikslingą ėjimą į švietimo politiką, pagrįstą bendrosiomis kompetencijomis, kurios telpa karjeros valdymo kompetencijų apibrėžime.

² *Vidurinio ugdymo bendrosios programos (2011)*. Prieiga per internetą: <http://www.pedagogika.lt/index.php?159258531>

Kuriant įstatymus, vis daugiau dėmesio yra skiriama Europos Sąjungos keliamiems reikalavimams ir siekiams. Europos Sąjungos Komisijos raporte „The Concrete Future Objectives of Education Systems“ (2001) yra pasiūlyti tikslai tam tikrų sričių plėtotei Europos Sąjungos šalių švietimo politikoje. Viena iš jų – bendrųjų gebėjimų ugdymo suaktualinimas, kuris atitiktų žinių visuomenės reikalavimus. Raporte didesnis dėmesys yra skiriamas gebėjimams, kurie būtini visą žmogaus gyvenimą, įskaitant ir profesinę veiklą bei karjerą.

Dar vienas iš Europos Sąjungos švietimo plėtotės uždavinių, kuris turėtų tapti esminiu ir Lietuvos švietimo kaitai, yra profesinio ir bendrojo ugdymo suartėjimas. Tai rodo atsirandantis poreikis gebėjimų, kuriuos turėtų lavinti ne tik profesinio, bet ir bendrojo lavinimo mokyklose. V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (2000) įvertino Lietuvos gimnazijose sukuriamas edukacines prielaidas moksleiviams pasirengti karjerai. Autorės sutaria, jog **gimnazijose egzistuoja rengimosi karjerai prielaidos, tačiau jos yra nepakankamos ir netolygios**. Iš keturių karjeros valdymo kompetencijų, palankiausios edukacinės prielaidos yra socialinės ir mokymosi kompetencijų ugdymuisi. Mažiausiai edukacinių prielaidų skirta profesinę kompetenciją laiduojančiam veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimui ugdytis. Atliktas tyrimas patvirtina idėją, jog **formalusis ugdymas nėra pasirengęs ir pakankamai suformuotas, kad galėtų įgyvendinti tikslus**: paruošti egzaminams, perduoti reikalingą informaciją ir padėti pasirengti profesiniam gyvenimui. Todėl mokinių karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neformaliajame švietime tampa vienas iš šių kompetencijų ugdymo būdų.

Tiek Lietuvos švietimo įstatymai, tiek Europos Sąjungos švietimo plėtotės idėjos tikslingai juda bendrųjų gebėjimų lavinimo kryptimi, kuri būtina dabartinėje nuolat besikeičiančioje ekonomika pagrįstoje visuomenėje.

Didesnė dalis tyrimų, susijusių su karjeros valdymo kompetencijomis, atliktų Lietuvoje (Kučinskienė, 2003; Stanišauskienė ir Večkienė, 2000; Ruškus, 2009; Petkevičiūtė, 1998, 2002, 2007; Pukelis 2002, 2003, 2006; ir kt.), yra nukreipti į darbinę veiklą ir suaugusiųjų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo galimybes. Tyrimai atliekami asmeninės karjeros, darbo karjeros vystymo, profesinio informavimo ir konsultavimo, neįgaliųjų profesinės karjeros temomis. **Todėl galima teigti, kad karjeros valdymo kompetencijos ugdymas bendrojo lavinimo mokyklose ir neformalaus ugdymo organizacijose yra nepakankamai ištirta tema.**

Tyrimo problema

V. Stanišauskienė (2000), V. Rosinaitė (2009) konstatuoja, jog vakarų šalyse pastaruoju metu karjeros ugdymui skiriama vis daugiau dėmesio, siūloma įvairių kompetencijų ugdymo programų, kompetencijų vertinimo testų, tačiau Lietuvoje karjeros valdymo kompetencijų ugdymui

skiriamas dėmesys yra nepakankamas. Karjeros valdymo kompetencijos ugdomos fragmentiškai, dėmesys sutelkiamas į atskiras karjeros valdymo kompetencijas (pavyzdžiui, įsidarbinimo įgūdžių lavinimą, savęs pažinimo ugdymą ir pan.). Todėl vienas svarbiausių Lietuvos švietimo institucijų- tiek vyriausybinių, tiek nevyriausybinių- uždavinių turėtų būti sistemingas jaunų žmonių rengimas karjerai, galimybių suteikimas nuspręsti patiems, kokią studijų programą, specialybę, profesiją, darbovietę ar darbą pasirinkti, kada keisti karjeros kryptį, persikvalifikuoti, mokytis papildomai ir t.t.. Neformalaus švietimo, ypač nevyriausybinių organizacijų, potencialas nėra pakankamai išnaudojamas karjeros valdymo kompetencijos ugdymui.

Tyrimo objektas

Karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neformaliajame švietime.

Hipotezė

Neformaliajame švietime, panaudojant nevyriausybinių organizacijų potencialą, sukuriama palankios sąlygos karjeros valdymo kompetencijos ugdymui.

Tikslas

Teoriškai ir empiriškai pagrįsti karjeros valdymo kompetencijos ugdymo(si) galimybes neformalaus švietimo sistemoje, įtraukiant nevyriausybines organizacijas.

Uždaviniai

1. Atskleisti ir pagrįsti karjeros valdymo kompetencijos aktualumą ir įtaką mokinių tolesnei profesinei karjerai;
2. Išnagrinėti karjeros valdymo kompetenciją ir jos ugdymo galimybes formalios ir neformalios edukacinės veiklos priemonėmis;
3. Išanalizuoti pasirinktos nevyriausybines organizacijos veiklą karjeros valdymo kompetencijos ugdymo galimybių aspektu;
4. Pateikti tyrimo išvadas ir rekomendacijas, kurios padėtų karjeros valdymo kompetencijos ugdymui.

Tyrimo metodai

teorinis: filosofinės, psichologinės, pedagoginės, švietimo dokumentų ir kitos darbo temai aktualios literatūros sisteminė analizė.

empirinis: turinio analizė, apklausa.

statistinis: matematinės statistikos metodais atlikta tyrimo duomenų analizė. Duomenys (anketinės apklausos) apdoroti Microsoft Excel kompiuterine programa.

Tyrimo imtis ir organizavimas

Tyrimo vieta: Vilniaus m., Kauno m., Šiaulių m. „Sėkmės mokyklos“ organizacijose.
Tyriamųjų imtis: „Sėkmės mokyklos“ mokiniai (n - 47), PIT darbuotojai (n - 8).

Tyrimo etapai

Tyrimas buvo organizuotas trimis etapais.

Pirmajame tyrimo etape (2010 m. 10 mėn. – 2011 m. 09 mėn.) analizuota mokslinė literatūra, Lietuvos ir Europos sąjungos švietimą reglamenuojantys dokumentai, susiję su karjeros valdymo kompetencijų ir jų ugdymo formaliajame ir neformaliajame švietime klausimais. Buvo numatyti tyrimo uždaviniai, kuriama tyrimo metodika bei tyrimo įrankis.

Antrajame etape (2011 m. 9 – 10 mėn.) nagrinėtos tiriamųjų organizacijų programos, apklausti tyrimo dalyviai, dalyvaujantys organizacijos veikloje, bei gimnazijų PIT darbuotojai.

Trečiajame tyrimo etape (2011 m. 11 – 12 mėn.) atlikta statistinė duomenų analizė. Remiantis mokslinės literatūros ir empirinio tyrimo duomenimis suformuluotos išvados ir pateiktos rekomendacijos.

Tyrimo naujumas ir reikšmingumas

Karjeros valdymo kompetencija yra viena iš svarbiausių žmogaus gyvenime, todėl jos lavinimas būtinas jau mokykliniame amžiuje. Atliktas tyrimas leido pagrįsti neformalaus švietimo organizacijų teikiamas galimybes karjeros valdymo kompetencijų ugdyme ir parodė, kad šis nevyriausybinių organizacijų potencialas nėra išnaudotas. Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad neformalaus švietimo organizacijų, o ypač nevyriausybinių organizacijų, veiklą būtų galima panaudoti siekiant karjeros valdymo kompetencijų ugdymo mokykliniame amžiuje. Todėl siūlomas glaudesnis bendrojo lavinimo mokyklų bendradarbiavimas su neformalaus ugdymo organizacijomis.

Darbo struktūra

Magistro darbą sudaro įvadas, 2 dalys: teorinė ir empirinė, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Darbe pateikti 5 paveikslai ir 6 lentelės. Darbo apimtis 71 puslapis (be priedų), panaudoti 72 literatūros šaltinis.

I. KARJEROS SAMPRATA IR TURINYS

1.1. Karjeros samprata ir karjeros kompetencijos ugdymo svarba

J. Arnold (2006) apibrėžė profesinę veiklą ir karjerą, teigdamas, jog tai yra seka su darbine veikla susijusių pozicijų, vaidmenų, veiklų ir patirčių, kuriuos tenka prisiimti asmeniui.

Pasak A. Giddens (2005) pastaraisiais dešimtmečiais netikrumo dėl darbo reiškinys tapo pagrindine darbo sociologijos polemikos tema. Giddens, išnagrinėjęs daugelio apžvalgininkų darbus ir žiniasklaidos šaltinius daro prielaidą, kad jau trisdešimt metų netikrumas dėl darbo stabiliai didėja, o industrializuotose šalyse jis pasiekė neregėtą mastą. Jauni žmonės negali tikėtis saugios karjeros, dirbdami vienam darbdaviui, nes sparti ekonomikos globalizacija dar labiau skatina korporacijas susilieti. Toliau plėtodamas savo mintį Giddens, perspėja, jog globalinės ekonomikos poveikio ir „lanksčiosios“ darbo jėgos paklausos sąlygomis, ateityje vis daugiau žmonių taps daugiadarbiais. Šio požiūrio gynėjai teigia, kad „darbo visą gyvenimą“ idėja tampa praeities dalyku.

Bandant suvokti ir apibrėžti karjerą reikia nepamiršti, jog tai nėra vienas pasirinkimas, tai seka, kuri tęsiasi visą gyvenimą, todėl kyla problema susieta su karjeros sprendimo klausimais. Diskutuotinos mokinių žinios ir gebėjimai priimti sprendimus karjeros kompetencijų klausimais. Bendrojo lavinimo mokyklose dirbantiems pedagogams tenka sudėtingas moksleivių ugdymo karjerai uždavinys. Bendrojo lavinimo etape yra įgyjami gebėjimai, lemiantys individo ateitį, todėl klasių vadovai bei socialiniai edukologai yra pagrindiniai moksleivių patarėjai, kurie stengiasi padėti pasirengti karjerai šiuolaikinėje darbo rinkoje, pataria renkantis tolesnį mokymosi ir/ar darbinės veiklos kelią, kuriant karjeros planus.

D. Augienė (2009) pastebėjo, kad pirmąsias mokslininkų pastangas padėti žmonėms pasirinkti profesiją galima aptikti jau antikos filosofų traktatuose ir XV-XVIII a. mąstytojų darbuose. Senovės Graikijoje mąstytojas Platonas (428 - 348 m. pr. Kr.) savo veikale „Valstybė“ atsižvelgdamas į žmonių gebėjimus, bando pagrįsti idealios visuomenės struktūrą, kurioje žmonių padėtų nulemtų jų gebėjimai atlikti vieną ar kitą darbą.

Jei Platono „karjeros“ modelis nurodo žmogaus profesinę veiklą, remiantis jo gebėjimais, vėlesnieji laikai atskleidžia pareigų, vaidmenų paveldimumą, perdavimą iš kartos į kartą, materialinės gerovės įtaką renkantis būsimą darbinę veiklą. Šiuolaikinėje visuomenėje esant valstybės finansuojamoms studijoms bei stipendijų fondams, pagrindine problema tampa būsimosios karjeros krypties ar srities pasirinkimas. Ankstyvaisiais epochų laikotarpiais vadovai, mokytojai tėvai nubrėždavo profesines gaires bei nurodydavo karjeros kelią. Šių laikų individualistinės

visuomenės suaugusieji linkę pasirinkti stebėtojo bei patarėjo vaidmenį atžalų atžvilgiu, galutinį sprendimą palikdami priimti jaunajam individui, kurio gebėjimai, patirtis bei suvokimas apie karjeros valdymą yra riboti. Tai svari prielaida atsirasti karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikiui.

A. Valackienė (2005) apibendrindama teigia, jog sėkminga karjera yra pagrindinė sąlyga asmenybės socialinei adaptacijai, individo pasitikėjimui savo jėgomis, atsakingumui bei gyvenimo stabilumui, galimybei planuoti savo šeimos ateitį. Visuomenei žmogaus karjera taip pat svarbi - optimalus jos narių pasiskirstymas darbinėse veiklose teikia galimybę racionaliai panaudoti žmogiškuosius išteklius - tai turi įtakos visuomenės socialinei pažangai.

1.2. Karjeros valdymo svarba kintančios situacijos darbo rinkos kontekste

B. Leonienė (1998) teigia, kad žmogaus kelias į sėkmę prasideda jau šiandien, jeigu pakankamai laiko ir dėmesio skiriama jo pasirinkimui, o paskui kryptingai jo siekiama. Autorių nuomone, nemažai darbų, einant pasirinktu keliu, reikia atlikti pačiam, tenka veikti savarankiškai, prisiimti atsakomybę už savo sėkmę. Ieškant dirvos savo tikslams įgyvendinti, neišvengiamai, moksleivis, studentas ar suaugęs žmogus atsiduria darbo rinkoje. Todėl yra naudinga atkreipti dėmesį į darbo rinkos ypatumus ir kaip tai galėtų įtakoti moksleivio profesinio kelio pasirinkimą.

D. Augienė (2009) mano, kad karjeros projektavimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje, tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. Darbo rinkos poreikių kaitos dinamika darosi vis spartesnė. Poreikiai yra staigūs ir sunkiai prognozuojami. Ypač greitai darbo rinka keičiasi vykstant intensyviems ekonomikos modernizavimo, augimo, darbo jėgos migracijos procesams. Taip pat keičiasi darbdavių reikalavimai naujiems specialistams. Vienu profesijų poreikis auga, kitų smunka. Taip pat nereikia užmiršti, kad nuolat besivystančiame pasaulyje atsiranda vis naujų technologijų, darbo vietų, kurios reikalauja specialistų, naujų specialybių žinovų. Žinoma, kiekvienam mokiniui reikėtų pasikliauti savo svajonėmis ir norais renkantis specialybę, atkreipti dėmesį į tai, kur jis jaučiasi tvirtai ir patogiai. Tačiau privaloma pasidomėti kokios yra dabartinės darbų tendencijos, pasistengti numatyti būsimas galimybes.

V. Stanišauskienė (2004) pažymi, kad 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.

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

Požiūris į karjerą organizacijoje pamažu keitėsi. Iš pradžių laikytasi tradicinio požiūrio į karjerą, kuri nulemta išsilavinimo ir būdinga tradicinėms organizacijoms. Tai pabrėžė žmogaus išsilavinimą ir žmogaus tinkamumą prisitaikyti prie karjeros ir jos vystymosi. Karjeros sąvoka yra daugiaprasmė ir platesnė už profesijos, veiklos, darbo sąvokas. Ji apibūdina ne tik profesinės veiklos pobūdį, bet ir dirbantį asmenį, socialinį statusą ir instituciją, kuri apibrėžia jo veiklą ir poziciją organizacijos struktūroje (Augienė, 2009).

Pasak V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (1999), šiuo metu žmogaus veikloje pastebimi du karjeros modeliai: biurokratinės karjeros ir šiuolaikinės karjeros modeliai. Vis labiau žmogaus veikloje įsigali šiuolaikinės karjeros modelis. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų apibendrinti ir išryškinti skirtumai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai
(V. Stanišauskienė ir N. Večkienė, 1999, p. 26)

Karjeros sampratos kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė karjeros struktūra, įtvirtinta organizacijoje	Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
Karjeros ateities planavimas	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 asmeninių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje. Būtinai karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

Dabartinėje visuomenėje vis daugiau žmonių renkasi šiuolaikinės karjeros modelius. Šiuolaikiniam, į visuomenę išeinančiam individui yra keliami specifiniai reikalavimai, novatoriški įgūdžiai ar gebėjimai, atspindintys asmens kompetencija.

„Asmens kompetencija suprantama kaip žinių, gebėjimų bei nuostatų visuma, įgalinanti kelti prasmingus tikslus bei jų siekti, mokytis visą gyvenimą, būti aktyviu piliečiu ir dalyvauti visuomenės gyvenime, susirasti tinkamą darbą“ (Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai, 2003, p. 8). Žengiant į postmodernistinę visuomenę pradeda aiškėti, jog norint būti paklausiu darbuotoju, yra būtinos gilios bendrosios kompetencijos ir gebėjimai, vien gilių profesinių žinių nebeužtenka.

Autorių (Kučinskienės, Sakalo ir Šalčio, Petkevičiūtės, Augienės ir kt.), kurių darbuose rašoma apie karjeros kompetencijos svarbą, biurokratinės karjeros sėkmė tapatinama su išoriniais veiksniais: su kilimu karjeros laiptais, užmokesčio, pripažinimo ir prestižo didėjimu. Tokia karjeros samprata skatina individualizmą ir konkurenciją tarp organizacijoje dirbančių žmonių, nes karjeros kilimas galimas tik organizacijoje. Šiuolaikinės karjeros sėkmė netapatinama su „karjeros laiptais“, nes šis karjeros modelis nėra hierarchinis. Jos sėkmės matas yra ne tik darbo užmokestis, statusas, bet ir asmeninė savirealizacija, savo gyvenimo tikslų siekimas, asmeninis tobulėjimas, nes karjeros judėjimas galimas ir profesijos viduje, tobulinant kvalifikaciją, įgyjant naujų kompetencijų. Karjeros sėkmė gali būti suprantama individualiai.

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modeliai kelia skirtingus reikalavimus organizacijos darbuotojui, o kartu ir šiai darbo vietai ar profesijai besiruošiančiam mokiniui ar studentui. Vis daugiau reikia darbuotojų, kurie mokėtų kūrybiškai ir savarankiškai veikti neapibrėžtose, dviprasmiškose, problemiškosiose situacijose, išsiugdytų lankstų požiūrį į darbą ir gebėtų prisitaikyti darbo rinkoje. Todėl dabartiniam žmogui iškyla reikalavimas turėti ne tik specialiųjų, bet ir bendrųjų kompetencijų, kurios garantuoja geresnę žmogaus adaptaciją ir lankstumą. (Augienė, 2009)

Dauguma Lietuvos mokslininkų (Sakalas, Šalčius, Kučinskienė, Augienė), nagrinėjančių karjeros kompetencijų temą, tendencingai teigia, jog dabartinėje darbo rinkos situacijoje, vis daugiau žmonių renkasi šiuolaikinę, kintančią arba asmeninę karjerą. Tačiau būtina suprasti, jog renkantis šiuolaikinį karjeros modelį teks lanksčiau mąstyti, lavinti išskirtinius gebėjimus, specialybinių žinių nebeužteks. Informacija ir žinios šiuolaikiniame informacijos pasaulyje yra prieinamos visiems, tampa svarbu, kad žmogus galėtų ir gebėtų jomis tinkamai pasinaudoti, jas patobulinti ar pritaikyti specifinėje situacijoje.

Kaip teigia A. Hargreaves (1999), esminis postmodernios visuomenės, kurios dalimi tampa šiuolaikinė karjera, bruožas yra kaita. Kaita sparti, pokyčiai chaotiški visose srityse, todėl sunku numatyti tendencijas. Autorius išryškina septynias postmodernumo dimensijas, kurios apibūdina dabartinį mūsų pasaulį ir jo veiklą.

1. Lankstūs ūkiai – išryškina ekonominę kaitą, besitraukiančią ankstesnę ekonominę praktiką – konvejerinę gamybą. Postmoderniajame pasaulyje plinta lanksti gamyba, naikinanti tradicinius darbų pasiskirstymus (visi moka viską). Tai kelia reikalavimus žmogui: gebėti identifikuoti ir spręsti problemas, išmanyti technologijas, sėkmingai veikti komandoje, gebėti prisitaikyti, kritikuoti ir būti lojaliam, naujoviškai išnaudoti erdvę (reikalauja mobilumo).

2. Judanti mozaika, įvardina organizacijos nepastovumą ir kaitą. Išliekančios organizacijos geba kisti, prisitaikyti, optimistiškai žiūrėti. Organizacijos ribos pralaidžios. Tokiose organizacijose pagrindinis dėmesys teikiamas ne pareigoms, etatams, bet projektams, būdinga pareigų kaita. Vis rečiau priskiriamos aiškios, nuolatinės pareigos. Tikimasi lankstaus požiūrio į tai. Reikalavimai žmogui: lankstumas, mobilumas, santykių kitimas tarp bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų. Būdinga multikvalifikacija. Specializacija – gerai, tačiau jei labai specifiška – trūkumas, nes siaura.

3. Laiko ir erdvės „suspaudimas“ geriausiai apibūdina šį laikotarpį. Būdingi technologiniai šuoliai, kurie kaip akimirka, laikas praranda reikšmę. Žmonės gyvena sparčiau. „Suspaudimas“ daro įtaką žmogaus veiklai. Reikalavimai žmogui: kritinio mąstymo būtinybė, savirefleksija, įsigilinimas ir atsakomybė už savo veiklos turinį, gebėjimas taikyti informacines technologijas, suteikia galimybę valdyti „suspaudimą“.

4. Prarastas tikrumas – pereinama nuo stabilių žinių prie to, kad žinios nėra vertybė, nes jos greitai sensta. Būdingas pliuralizmas. Nyksta tradicijos, moralė ir mokslai tampa nepatikimi. Dėl tempo darosi sunkiau pažinti pasaulį. Visi žinojimų pagrindai yra nepatikimi, senstantys. Kultūrų susipynimas, nes lengva suartėti. Sunku suvokti socialinę tikrovę. Reikalavimai žmogui: nuolatinis mokymasis, kritinis mąstymas, mokėjimas klausti, rinkti informaciją, pasirinkti. Svarbu išmokyti mokytis.

5. Beribė savastis – informacija gaunama iš viso pasaulio, nuo per didelės informacijos sąmonė tampa nevientisa. Vyksta ne tik informacijos, bet ir epochų maišatis. Savastis tampa daug aprėpianti – mes visur, bet ir niekur. Nuolatinė įtampa, pasikeitimas, skubėjimas. Įtaka karjerai: sąlygoja kūrybiškumą, karjeros kelio individualumą. Apsunkina karjeros planavimą. Reikia kreipti dėmesį į procesą, o ne karjeros tikslus. Tikslingas selektyvus informacijos rinkimas ir naudojimas.

6. Saugi imitacija – realus pasaulis sudėtingas, todėl dažnai gyvename sukurtame pasaulyje (filmuose, internete, knygoje), o tai kelia pavojų žmogaus gyvenimui, nes žmonės pradeda susikurti

saugumo imitaciją. Žmonės, pasinėrę į tobulesnę realybę, gali pasimesti ir nuspręsti likti joje. Darosi svarbu kaip reiškiniai atrodo, o ne kokie jie iš tikrųjų yra. Tampa svarbi atsakomybė už savo veiksmus, labai svarbus realus bendravimas ir bendradarbiavimas. Būtina nevengti ir nebijoti nuolatinės kaitos, privalomas lankstumas.

7. Globalizacija – ją kuria kultūriniai, ekonominiai, socialiniai, visuomeniniai veiksniai. Jis stiprina konkurenciją, aiškiai nusako faktą, jog gyvename viename pasaulyje, suartėjame visapusiškai, suprantame visų pasaulio žmonių problemas. Atsiranda rizika, grėsmės. Globalizacija yra priešiška pati sau, viduje. Bendri reikalavimai žmogui: prisiimti atsakomybę, mobilumas erdvėje, profesijoje, naujų funkcijų, kompetencijų įgijimas, gebėjimas susirasti darbą, sukurti darbo vietą, nuolatinis mokymasis, atitikimas pasaulinius standartus, informacinių technologijų valdymas, nuolatinis atsinaujinimas, kultūrų pažinimas.

Šios dimensijos apibūdina kokioje visuomenėje mes šiuo metu gyvename, koks žmogus turi būti, kad šioje visuomenėje neišnyktų ir neprarastų tapatumo. Darbo rinkos pasaulis nuolat keičiasi, tobulėja, vystosi ir žmogus turi vystytis kartu su juo. Anksčiau vyravo viso gyvenimo karjera, kur nuolat kylama karjeros laiptais, alga vienodai ir tendencingai auga, žmogus visą gyvenimą dirba toje pačioje įmonėje ar gamykloje. Šiandien bet kurią dieną darbuotojui gali tekti keisti pareigas, kristi ir vėl kilti karjeros laiptais. Vis daugiau žmonių dirba patys sau arba atlieka bent keletą skirtingų pareigų tuo pačiu metu. Tenka išmanyti ne tik savo profesinius dalykus, bet ir vadybą, bendravimą su klientais. Atsiranda poreikis, gebėti identifikuoti ir spręsti problemas, išmanyti technologijas ir gebėti jas taikyti informacijos bei nuolat kintančių žinių rinkimui. Taip pat svarbus lankstumas, mobilumas. Vis labiau išauga bendrųjų kompetencijų poreikis, tokių kaip darbas komandoje, gebėjimas prisitaikyti, kritinis mąstymas, savirefleksija, įsigilinimas ir atsakomybė už savo veiklą. Be abejo, pabrėžiama nuolatinio mokymosi svarba.

Šie pastebėjimai veda prie išvados, jog karjera nėra tik darbinė veikla, kurios pokyčiai baigiasi pasirinkus profesinę sritį.

1.3. Karjeros valdymo kompetencijos teorinis pagrindimas

Karjera – visą gyvenimą trunkanti mokymosi ir darbo patirčių seka, apimanti gerokai platesnį reiškinių spektrą. Tai priklausantis nuo karjeros tikslų profesijos pasirinkimas (ar keitimas), tam tikrų pareigų organizacijose siekimas, mokymosi programų ar kursų pasirinkimas siekiant kaupti reikalingas žinias ar įgyti papildomų įgūdžių (Lenz, Peterson, 2000). Karjeros tikslus reikia derinti su gyvenimo tikslais. Karjera prasminga tiek, kiek padeda sukurti ir įgyvendinti prasmingo

gyvenimo modelį, todėl čia svarbu darbo, laisvalaikio, šeimos derinimo aspektai (Herr, Cramer, Niles 2004). Kiekvieno žmogaus karjera yra unikali ir kuriama pagal tai, kokius sprendimus jis padaro, kokias alternatyvas pasirenka.

1.3.1. Karjeros valdymo kompetencijos samprata ir karjeros valdymą įtakojantys požiūriai

Kiekvienas žmogus turi planuoti savo gyvenimą ir ateitį. Be ateities vizijos žmogaus veiksmai praranda kryptingumą, tampa chaotiški, spontaniški (Albrechtas, 2005). Kiekvieno žmogaus ateities dalis yra karjera. Nepriklausomai nuo to ar karjera bus profesinė ar šeiminė, ją būtina planuoti, projektuoti ir tikslingai valdyti.

Ž. Grakauskas (2007) teigia, kad norint valdyti savo karjerą būtina suprasti, jog karjeros valdymo sėkmę užtikrinantys veiksniai yra:

1. žinios – ką aš žinau apie save, bei ką aš žinau apie karjeros galimybes;
2. procesai – sprendimų priėmimas, kaip aš priimu sprendimus, ir kontrolė, kaip aš vertinu priimtus sprendimus.

Mokslininkas tvirtina, kad norintiems efektyviai valdyti savo karjerą, pirmiausia būtina pažinti save ir savo karjeros galimybes. Žinios apie save – tai savęs pažinimo rezultatas. Svarbu žinoti savo asmenybės charakteristikas, turinčias didžiausios įtakos karjeros sprendimų priėmimui: asmenybės bruožus, vertybes, interesus ir kompetencijas. Žinios apie karjeros galimybes – tai žinios apie išorinį pasaulį – visą tai, kas susiję su mokymusi ir darbu. Žinios apie mokymąsi, mokymosi būdus, mokymosi institucijas, mokymosi galimybes, profesijas, darbą, įsidarbinimo būdus, galimus darbdavius, darbo rinkos kaitos tendencijas.

Efektyvus karjeros valdymas neatsiranda savaime, reikia lavinti valdymo kompetencijas, kaupti karjeros valdymui reikalingas žinias, ugdyti karjeros valdymo gebėjimus, lavinti įgūdžius (Grakauskas, 2007).

Kalbėdamas apie karjeros valdymą K. Pukelis (2003) nurodo ir kartu pritaria Ž. Grakausko išdėstyta minčiai, kad karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasmiti savo gyvenimą. Karjeros valdymas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas susideda iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų.

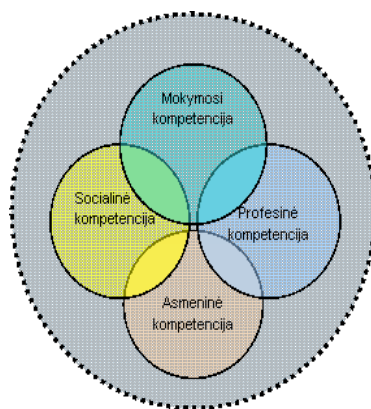
Daugelis jaunų žmonių, vis dar veikiami savo tėvų patirties, siekia ilgam įsidarbinti vienoje įmonėje ir savo asmeninės karjeros valdymą patikėti darbdaviui. Tačiau pasaulis keičiasi ir ateityje

tokių galimybių nebebus. Autorių teigimu, karjeros orientacija „viena organizacija ir karjera“ keičiasi į „daug darbų ir kontraktų skirtingose organizacijose“. Šiuolaikiniame pasaulyje žmogus pats yra atsakingas už savo karjerą ir per visą gyvenimą turi priimti įvairius karjeros sprendimus, susijusius su profesijų, studijų, mokymų bei darbo pasirinkimu (R. Lenz ir S. Peterson, 2000).

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

V. Stanišauskienė (2004) karjeros kompetenciją apibrėžia kaip eilę šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų asmeninių savybių ir gebėjimų, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje.

Įsigilinus į būtinų gebėjimų įvairovę, kurias apibūdina ir išskiria autorė, išryškėja keturios sritys, kurioms gali būti priskirti karjeros gebėjimai. Tam tikrai sričiai priskirtini gebėjimai laiduoja atitinkamą kompetenciją, kuri yra integralios karjeros kompetencijos dalis (1 pav).



1 pav. Integralios karjeros kompetencijos dalys.

(V. Stanišauskienė, 2004)

V. Stanišauskienė (2004) integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją apibūdina kaip keturių kompetencijų sistemą:

1. Asmeninė kompetencija – tai žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai;

2. Socialinė kompetencija – tai žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialinę aplinką harmonizuojantys gebėjimai ir savybės;

3. Mokymosi kompetencija – tai gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai;

4. Profesinę kompetenciją - tai specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla.

Objektyviai pažvelgus į V. Stanišauskienės įvardintas keturias karjeros valdymo kompetencijas ir Ž. Grakausko įvardintas sritis, kurių gebėjimus reikėtų puoselėti, galima pastebėti aiškų panašumą. Vienintelė kompetencija, kurios neįvardijo mokslininkas Ž. Grakauskas yra socialinė. Tačiau socialinė kompetencija yra laikytina universaliausia ir labiausiai lavinama bei ugdoma kompetencija, bet kokioje žmogaus veikloje. Nors autorius neįvardijo mokymosi, profesinio pasaulio ir savęs pažinimo kaip kompetencijų, tačiau paantrina V. Stanišauskienės išskirtosioms. Tai dar labiau pabrėžia, kad šios kompetencijos yra svarbios bet kokios profesijos darbuotojams, o specialybiniai gebėjimai atskiria vieną profesijos atstovą nuo kito.

Ankstesniuose skyriuose aptarta, kad norint šiuolaikinėje visuomenėje ir ekonomiškai nuolat kintančiame pasaulyje rasti terpę darbo rinkoje, reikia puoselėti ne tik profesinius gebėjimus, bet ir asmenines individo savybes. V. Stanišauskienė aiškiai apibrėžė karjeros valdymo kompetencijos svarbą ir įvairiapusiškumą.

1.3.2. Karjeros valdymo kompetencijos

1.3.2.1. Asmeninė kompetencija

Trys elementai, savęs pažinimas, darbo pasaulio pažinimas ir gebėjimas suderinti abu pažinimus, minimi daugelio profesinio apsisprendimo procesą nagrinėjančių autorių darbuose (Jovaiša, 1999; Beresnevičienė, 1995 ir t.t.). Norint sėkmingai suderinti faktus apie save ir darbo pasaulį, reikia tam tikro šių faktų stabilumo. Asmenybė keičiasi, bet pagrindiniai jos bruožai išlieka visą gyvenimą. Pasak J. Arnold (2006), efektyvaus sprendimo priėmimas reikalauja gerai pagrįsto asmeninio identiteto jausmo ir pasaulio suvokimo.

Ž. Grakauskas (2007) karjeros valdymą apibrėžia kaip asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesą. Remiantis autoriaus nuomone, darome išvadą, jog pats individas yra atsakingas už savo karjerą, todėl praėjęs tam tikrą karjeros etapą, turėtų atlikti išsamią karjeros savianalizę. Objektyviai įvertinti pasiekimus, pavykusias ir/ar nepavykusias galimybes, priežastis ir/ar kliūtis, sudariusias sąlygas karjeros tikslams įgyvendinti ar jų nepasiekti – kontroliuoti savo karjerą. Visi asmens daromi

pasirinkimai privalo turėti prasmę pačiam žmogui, kuris renkasi. Gera karjera atspindi pagrindinius žmogaus įsitikinimus, siekius ir vertybes. Todėl tik pats žmogus žino, kas jam yra prasminga. Tai įrodo savęs pažinimo ir asmeninės kompetencijos ugdymo būtinybę.

Paprastai žmogus sąmoningai ar nesąmoningai pasirenka tą profesinę karjerą, kuri atitinka jo vertybes, poreikius, motyvus bei talentus. A. Gumuliauskienė (2002) pabrėžia, kad polinkiai į kurią nors darbo ar kūrybos sritį yra tos srities gebėjimų plėtotės veiksnys, t.y. gabumų plėtotės prielaida. Renkantis profesiją, svarbų vaidmenį atlieka polinkiai, emocinis žmogaus santykis su konkrečiu darbu, jo siekimas ištraukti į tam tikrą veiklos sritį. Polinkis – asmenybės kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas. Polinkis kyla iš žmogaus būdingo poreikio veikti, siekimo tobulinti veiklai būdingus gebėjimus ir įgūdžius (Psichologijos žodynas, 1993).

Polinkių ištakos prasideda nuo domėjimosi – interesų. Domėjimasis pasireiškia asmenybės pažinimu ir atrenkamuoju emociniu, valingu kryptingumu. Interesas suteikia kryptį asmenybės veiklai, padeda suvokti bei pažinti naujus dalykus.

A. Gumuliauskienė (2002) pažymi, kad renkantis profesiją profesiniai interesai rodo padidėjusį domėjimąsi profesija, tačiau iš jų negalima objektyviai nuspręsti asmeninių prioritetų svarbos. Tai apibūdina asmenybės vertybinės nuostatos. Vertybė – tai, kas žmogui subjektyviai vertinga, nuo ko jam geriau arba kas padeda įgyvendinti fundamentalius žmogaus poreikius (savarankiškumo, saugumo, kompetencijos, vidinės ir išorinės harmonijos ir t.t.) (Damaševičiūtė, 2001). Vertybė nėra darbas ar kažkas, kam asmenybė suteikia vertę, nėra elgesio bruožas, kurį būtų galima pastebėti, tai – vidinis individo bruožas. „Vertybė nuo paprastojo reikmens ir skiriasi tuo, kad ji individui turi pastovią nuolat traukiančią, viliojančią savo žavesiu prasmę“ (V. Aramavičiūtė, 1985, p. 26). L. Jovaiša pažymi, kad „vertybe gali tapti toks reikmuo, kuris yra visapusiškai subjektyvuotas, įprasmintas, paliečia individualybės sąmonę ir jausmus, tapdamas jos požiūrių, poreikių, interesų ir idealų integraline dalimi“ (1975, p. 53).

Planuodami profesinę karjerą, konstruojame savo darbo vertybių sistemą, kuri gali padėti pasirinkti profesiją, padaryti ją prasmingesnę, tikslingesnę.

1.3.2.2. Socialinė kompetencija

Pasak V. Stanišauskienės (2004) socialinė kompetencija apima daug įvairių gebėjimų, išskyrėme tris pagrindines grupes:

1. Bendravimo;
2. Bendradarbiavimo;
3. Veikimo socialinėje aplinkoje.

Kaip jau minėta, tiek asmeninę, tiek socialinę kompetenciją įtakojantys gebėjimai yra pradėdami ugdyti ikimokykliniame amžiuje. Šių gebėjimų ugdymo tęstinumas yra būtinas ir bendrojo lavinimo mokyklose. Mokyklinio amžiaus tarpsnyje formuojasi žmogaus santykio su kitais bei su aplinka pagrindai. Pagal E. Eriksono teoriją, 14-ais – 20-ais 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 – plati sąvoka, apimanti argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų sprendimo, derėjimosi (dalykinio ginčo) ir kitus įgūdžius. Bendravimas - tai prasminga sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių (Želvys, 1995), natūraliai vyksta bet kurioje žmonių grupėje, todėl, atrodytų, bendravimo gebėjimų specialiai ugdyti nereikia. Vis dėlto, būtinos tam tikros žinios ir galimybė jas taikyti, analizuoti savo bei kitų bendravimo patirtį ir mokytis iš jos.

Bendradarbiavimo gebėjimai – tai būtini gebėjimai, tikslingai veikiant grupėje ar komandoje. Bendradarbiavimo gebėjimai gali būti įvardinti kaip komandų kūrimo, komandinio darbo, vaidmenų atlikimo, tarpgrupinės kooperacijos įgūdžiai.

V. Stašinskienė (2004), remdamasi kitų autorių nuomone (Jovaiša, 1999; Kučinskienė, 2003; Perry, Vanzand, 1998), teigia, kad veikimas socialinėje aplinkoje, kaip socialinės kompetencijos dalis, gali būti apibūdinamas kaip gebėjimas pažinti aplinką ir joje veikti. Moksleivių karjeros sėkmė ateityje priklausys nuo jų 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. Anot M. Fullan (1998, p. 115), „jei norime pagerinti mums rūpimas mokymosi situacijas, būtinai turime ištraukti 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“.

Taip, karjeros pasirinkimas yra asmeninis kiekvieno žmogaus pasirinkimas. Tačiau mes gyvename visuomenėje, todėl žmogus negali išgyventi vienas pats su savimi, nekontaktuodamas, nebendraudamas ir nesąveikaudamas su kitais. Šiuolaikinis pasaulis susiklostė taip, kad asmuo negali išgyventi vien savo jėgomis. Jam reikalingas kitų žmonių darbo rezultatas. Todėl bendravimas ir bendradarbiavimas yra neišvengiamas. Daugelis autorių (Želvys, 1995; Jovaiša, 1999; Kučinskienė, 2003; Stašinskienė, 2004) nagrinėję žmogaus karjeros vystymą ir svarbius jos

elementus, pabrėžė, kad karjeros kompetencija yra integralus ir nenutrūkstamas procesas. Taip pat akcentuojamas, kad viena iš sudedamųjų ir neišvengiamų dalių yra socialinė kompetencija, kurios pagrindai įdiegiami dar ikimokykliniame amžiuje. Tačiau autoriai neleidžia užmiršti, kad socialinė kompetencija nėra savaiminis procesas, ją, kaip ir bet kurią kitą kompetenciją, privaloma tikslingai ugdyti ir tai yra didelis iššūkis bendrojo lavinimo mokyklos bendruomenei.

1.3.2.3. Mokymosi kompetencija

D. Albrektaitė (2007) teigia, kad karjera, kaip žmogaus veiklų seka per visą jo gyvenimą, yra procesas, kurį sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kiti veiksniai. Autorė, išnagrinėjusi įvairių mokslininkų darbus (M. Fullan, A. Hargreaves, P. Drucker ir kt.) padarė išvadą, kad šių dienų žmogus dirba besikeičiančiame pasaulyje, o kaita – vienas esminių postmodernios visuomenės bruožų. Socialiniai pokyčiai daro įtaką visoms žmogaus gyvenimo sritims, ypač jo veiklai. Todėl norint valdyti karjeros procesą, būtina žinoti, naujus reikalavimus išskylančius individui dėl pasaulyje vykstančių socialinių transformacijų; karjeros kaitos kontekstą, aplinką, kurioje žmogus veikia. Dinamiška aplinka kelia naujus reikalavimus žmogui ir organizacijai bei siūlo naujas alternatyvas veiklai. Norint efektyviai ir racionaliai veikti, siekti karjeros būtina studijuoti ir perprasti mus supančią aplinką. Šiuo požiūriu, nuolatinis mokymasis gali padėti prisitaikyti prie kintančios aplinkos, pasiekti užsibrėžtų tikslų.

Savo straipsnyje, „Mokymasis visą gyvenimą ir plastiškos nervinės ląstelės“, M. A. Pavilionienė (2008) primena, kad mokymasis visą gyvenimą yra vienas iš Europos Sąjungos siekinių, užtikrinančių žmogaus gyvenimo kokybę bei jo vietą konkurencija grįstoje šiuolaikinėje visuomenėje. Lietuva, būdama Europos Sąjungos nare siekia įgyvendinti visas keliamas idėjas, švietimas – nėra išimtis. 2001 m. Europos Komisijos Mokymosi visą gyvenimą memorandumo aptarimas suteikė naują stimulą peržvelgti visą švietimo sistemą Lietuvoje, pergaltoti esamą padėtį, kryptis ir iššūkius. Buvo aptartos galimybės kiekvienam Lietuvos gyventojui įgyti: kokybišką pagrindinį išsilavinimą, reikalingus gebėjimus gyvenimo kokybės valdymui bei dabartinei kintančiai darbo rinkai. Diskusija paragino nustatyti ir sustiprinti skirtingų švietimo institucijų ir kitų partnerių, suinteresuotų žmogiškųjų išteklių plėtra ir mokymusi visą gyvenimą, bendradarbiavimą (Mokymosi visą gyvenimą memorandumo aptarimas Lietuvoje, 2001).

Europos Sąjungos Komisija, į kurios pasiūlymus ir nutarimus daug dėmesio kreipia Lietuvos ir visos Europos Švietimo ir Mokslo Ministerijos, 2007 m. vasario 22 d. išleido komunikatą „Nuosekli Lisabonos uždavinių vykdymo švietimo ir mokymo srityje pažangos rodiklių ir lyginamųjų standartų sistema“, kuriame siūloma dvidešimt pagrindinių rodiklių, kuriais

vadovaujantis turėtų būti kuriama ir vertinama švietimo sistema šalyje. Kartu su raštingumu, skaitymo, matematikos ir kitų mokslų sritimis, užsienio kalbų žiniomis, pilietiniais gebėjimais siūlomi mokymosi mokyti gebėjimai, dalyvavimas mokymėsi visą gyvenimą.

Gyvename informacinėje visuomenėje ir informacijos apie karjerą, kaip ir kitos informacijos, yra gausu, todėl supratimas, kokia informacija mums reikalinga, ir gebėjimas šią informaciją efektyviai surasti, įvertinti ir ja pasinaudoti tampa vienu svarbiausiu gebėjimu kontroliuojant savo gyvenimą.

„Laikas mokytis yra visas gyvenimas, o žinių įvairovė skirtingose srityse papildo ir yra integruojama į kitas sritis“ (Teresevičienė, 2006). Autorė teigia, kad tęstinis mokymasis yra neatsiejamas nuo modernios visuomenės, bet jis neturi būti akcentuotas kaip būdingas tam tikram gyvenimo periodui. Švietimo formos ir tikslai tokie įvairūs, kad įgalina žmones įgyti gyvenimui reikalingų žinių nuo vaikystės iki senatvės. Todėl siekiant neatsilikti nuo visuomenės, kurioje gyvename ir būti pilnaverčiai piliečiais, būtina tobulinti savo mokymosi kompetenciją ir daryti tai visą gyvenimą.

1.3.2.4. Profesinė kompetencija

Prieš renkantis profesiją, vienas svarbiausių privalomų veiklų kiekvienam individui yra darbo rinkos įvertinimas. Privaloma žinoti ar profesijos, kurią planuoja individas pasirinkti, specialistai yra paklausūs, t.y. apsvarstyti galimybes įsitraukti į darbo rinką baigus studijas.

Darbo rinką, darbo rinkos terminus ir sąvokas apibūdina darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei darbo užmokestis. D. Augienė (2009) teigia, kad darbo rinka gali būti:

1. subalansuota – kai nedarbas yra 3-4%, kurie skaičiuojami nuo ekonomiškai aktyvių gyventojų. Šis nedarbo lygis mūsų šalies plotmėje priimta vadinti visišku užimtumu;
2. perteklinė – darbo rinka, kurioje gana ilgą laikotarpį yra aukštas nedarbo lygis ir darbo pasiūla gerokai viršija paklausą;
3. nulinė – darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos pasiūlą, kuri turi įtakos šalies ekonominei plėtrai.

A. Akudovičiūtė ir kiti (2007), teigia, kad darbo ir ekonomikos pasaulis nuolat kinta ir pateikia įvairiausių netikėtumų, tokių kaip informacinių technologijų naujovės; nauji reikalavimai darbo vietai; profesijos nykimas; įmonės pertvarkymas; gamyklos arba biuro uždarymas; verslų susijungimas; bankrotas; ekonomikos nuosmukis ar pakilimas ir pan. Tai skatina ar net priverčia

svarstyti apie profesijos, darbo arba karjeros krypties keitimą. Tačiau besikeičiantis pasaulis kasdien pasiūlo naujų galimybių: atsiranda naujų profesijų, didėja darbo firmų įvairovė.

Nuolat kinta ne tik išorinis pasaulis, keičiasi ir žmogus. Darbas, kuris buvo įdomus, ilgainiui darosi monotoniškas ir nuobodus. Nauji interesai ir gyvenimo prioritetai tampa nesuderinami su esama darbovieta, jos vertybėmis ir reikalavimais. Per visą gyvenimą tenka spręsti ne vieną karjeros problemą ir atitinkamai rinktis. Karjeros atžvilgiu galima elgtis dvejopai: ramiai dreifuoti ir pasinaudoti tomis galimybėmis, kurios pasitaiko mūsų gyvenimo kelyje, arba aktyviai valdyti savo karjerą ir daryti sprendimus, pagrįstus aktualia, patikima ir išsamia informacija (Akudovičiūtė, 2007).

Jaunoji karta, prieš pasirinkdama profesinių studijų kryptį, turėtų suprasti, kad prieš priimant sprendimą reikia susipažinti su būsimomis profesijomis jų paskirties, pritaikymo srities, socialinės reikšmės ir statuso visuomenėje prasme. Taip pat reikėtų pasidomėti konkrečios specialybės įgijimo galimybėmis, jos perspektyva ateityje, socialinėmis ir ekonominėmis darbo sąlygomis ir savo gebėjimų sfera.

Pasak Ž. Grakausko (2007) karjeros valdymo kompetencija – tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir kontrolei reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos. Šiame karjeros valdymo kompetencijos apibrėžime telpa ir V. Stanišauskienės integralios karjeros kompetencijos dalys: socialinė, mokymosi, asmeninė ir profesinė kompetencijos. Visi nagrinėti autoriai pabrėžė vieną aiškų dalyką, kad karjeros valdymas yra privalomas šiuolaikinėje informacinių technologijų visuomenėje. Kad ši kompetencija nėra vientisa, bet susidedanti iš kelių kiekvienam žmogui būtinų kompetencijų. Siekiant tinkamai pasiruošti karjeros pradžiai, žmogus privalo susipažinti su savimi, savo troškimais, genais, nuostatomis, kad pradėtas darbas nesikirstų su moralinėmis vertybėmis. Taip pat privalomas aplinkos pažinimas: darbo rinkos bei pačios pasirinktos profesijos. Tačiau, deja, priėmus šį vieną sprendimą, pradėjus ir pabaigus studijas, gyvenimas nėra apspręstas ir mokymasis baigtas. Kaip minėta, remiantis autoritentingų mokslininkų nuomone (Želvys, 1995; Jovaiša, 1999; Kučinskienė, 2003; Stašinskienė, 2004; Grakauskas, 2007) gebėjimai, įtakojantys karjeros valdymo kompetenciją turėtų būti nuolat tobulinami, todėl privaloma pabrėžti jų neužbaigtumą.

1.4. Mokinių karjeros valdymo kompetencijų ugdymas (formalios ir neformalios veiklos priemonėmis)

Darbo pradžioje aprašyta karjeros valdymo kompetencijos samprata, sudedamosios dalys ir pagrindiniai tikslai. Tačiau žymiai svarbiau už žodžius ir teorinį aprašą yra praktinio įgyvendinimo

galimybės ir būdai. Toliau bus analizuojami karjeros valdymo kompetencijos ugdymo galimybės Lietuvoje formalios ir neformalios veiklos formomis.

Prieš pradėdant nagrinėti kokiais būdais Lietuvoje yra siekiama išugdyti mokinių karjeros valdymo kompetenciją, pirmiausia reikia suprasti ir aptarti kokia yra Lietuvos švietimo sistema. Remiantis Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymo (2011) 2 skirsniu, švietimo sistema skirstoma į:

- 1) Formalųjį švietimą;
- 2) Neformalųjį švietimą ;
- 3) Informalųjį švietimą (savišvietą);
- 4) Švietimo pagalbą.

Formalusis švietimas, vykdomas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas švietimo programas, kurias baigus įgyjamas pradinis, pagrindinis, vidurinis arba aukštasis išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija arba pripažįstama kompetencija, reikalinga įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti. Čia apribojamas mokymo laikas, mokomieji dalykai, vieta. Akcentuojamas konkretus rezultatas, žinios. Baigus formaliojo ugdymo įstaigą yra suteikiamas oficialiai pripažįstamas išsilavinimą patvirtinantis dokumentas (atestatas, diplomai ir pan.).

Šiai ugdymo formai priskiriamos tokios ugdymo pakopos:

- pradinis ugdymas, kurio paskirtis suteikti asmeniui dorinės ir socialinės brandos pradmenis, kultūros, taip pat ir etninės, pagrindus, elementarų raštingumą, padėti jam pasirengti mokytis pagal pagrindinio ugdymo programą;

- pagrindinis ugdymas, kurio paskirtis suteikti asmeniui dorinės, sociokultūrinės ir pilietinės brandos pagrindus, bendrąjį raštingumą, technologinio raštingumo pradmenis, ugdyti tautinį sąmoningumą, išugdyti siekimą ir gebėjimą apsispręsti, pasirinkti ir mokytis toliau;

- vidurinis ugdymas, kurio paskirtis padėti asmeniui įgyti bendrąjį dalykinį, sociokultūrinį, technologinį raštingumą, dorinę, tautinę ir pilietinę brandą, profesinės kompetencijos pradmenis ir (ar) kvalifikaciją;

- profesinis mokymas, kurio paskirtis padėti asmeniui įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ir pasirengti dalyvauti kintančioje darbo rinkoje;

- aukštesniosios studijos, kurių paskirtis padėti asmeniui įgyti aukštesnįjį išsilavinimą bei tam tikrą kvalifikaciją ir pasirengti dalyvauti darbo rinkoje ir visuomeniniame šalies gyvenime;

- aukštosios studijos, kurių paskirtis padėti asmeniui įgyti aukštąjį išsilavinimą bei atitinkamą kvalifikaciją ir pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai.

Neformalusis švietimas vyksta pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas. Paprastai nevykdo formalios mokymo įstaigos. Jo tikslas nėra oficialaus dokumento ar konkrečių mokslinių žinių suteikimas. Neformalus ugdymas orientuojamas į praktinių įgūdžių lavinimą bei asmenybės tobulinimą.

Šiai ugdymo formai priskiriamos tokios ugdymo pakopos:

- ikimokyklinis ugdymas, kurio paskirtis padėti vaikui tenkinti prigimtinius, kultūros, taip pat ir etninės, socialinius, pažintinius poreikius;
- priešmokyklinis ugdymas, kurio paskirtis padėti vaikui pasirengti sėkmingai mokytis pagal pradinio ugdymo programą;
- neformalusis vaikų švietimas, kurio tikslas tenkinti mokinių pažinimo, lavinimosi ir saviraiškos poreikius, padėti jiems tapti aktyviais visuomenės nariais;
- neformalusis suaugusiųjų švietimas, kurio paskirtis sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kvalifikacijų.

Nors aukščiau minėtas įstatymas apibrėžia neformalųjį vaikų ir suaugusiųjų švietimą, tačiau nėra išskirta, apibrėžta sąvoka - "Neformalus jaunimo ugdymas". Neformalus jaunimo ugdymas pagal Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociaciją - kryptinga veikla, kuria, plėtojant jauno žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas, siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime. Jaunimo neformalaus ugdymo praktikoje yra svarbu ne tai, kaip pavadinami tam tikri dalykai, bet tai kas iš tikrųjų yra daroma.

Informalusis švietimas arba savišvieta, tai savarankiškas mokymasis, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi. Šios švietimo formos tikslas suteikti galimybes asmeniui nuolat savarankiškai mokytis remiantis supančia informacijos erdve (bibliotekos, žiniasklaida, internetas, muziejai ir kt.) ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi. Tai kiekvieno asmens individualus, natūralus ugdymasis vykstantis kasdienių patyrimų metu. Jis nėra struktūruotas ir vyksta savaime.

Švietimo pagalba – mokiniams, jų tėvams (globėjams, rūpintojams), mokytojams ir švietimo teikėjams specialistų teikiama pagalba, kurios tikslas – didinti švietimo veiksmingumą. Ji apima profesinį orientavimą, švietimo informacinę, psichologinę, socialinę pedagoginę, specialiąją pedagoginę ir specialiąją pagalbą, sveikatos priežiūrą mokykloje, konsultacinę, mokytojų kvalifikacijos tobulinimo ir kitą pagalbą.

Lietuvos švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatose, atsižvelgiant į visuomenei tenkančius dabarties iššūkius ir Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje apibrėžtus žinių visuomenės, saugios visuomenės ir konkurencingos ekonomikos prioritetus, yra nurodoma aiškiai suformuluota švietimui tenkanti misija: „padėti asmeniui suvokti šiuolaikinį pasaulį, įgyti kultūrinę bei socialinę kompetenciją ir būti savarankišku, veikliu, atsakingu žmogumi, norinčiu ir gebančiu nuolat mokytis bei kurti savo ir bendruomenės gyvenimą“(Lietuvos švietimo strategijos 2003-2012 metams, p. 3). Tai yra tik viena iš misijos dalių, tačiau kelianti labai aukštus reikalavimus mokymo įstaigoms. Švietimas tapo ne tik žinių perdavimas, paruošimas egzaminams ir profesijos įgijimas, bet asmenybės, gebančios kurti ne tik savo, bet ir aplinkinių pasaulį, galinčios būti atsakingu visuomenės nariu.

2002 m. lapkričio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimas patvirtino valstybės ilgalaikės raidos strategiją. Ji projektuoja Lietuvos, kaip būsimos Europos Sąjungos valstybės, raidą, išskirdama tris prioritetus: žinių visuomenę, saugią visuomenę ir konkurencingą ekonomiką. Valstybės švietimo strategijose 2003-2012 metams laikomasi tų pačių prioritetų. O siekiant įgyvendinti šiuos prioritetus būtinas kiekvieno mokinio, studento, tampančio visuomenės dalimi, karjeros kompetencijos valdymo ugdytas. Nes šios asmenybės tampa visuomenės ir konkurencingos ekonomikos pagrindu. Žmogus visuomenėje negali egzistuoti nebūdamas darbdaviu ar darbuotoju, ekonomikos dalimi.

Dabartinę visuomenę sudaro ankstesnės švietimo politikos suformuoti buvę mokiniai ir studentai. Siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos keliamus reikalavimus, kad visuomenė siektų, norėtų ir tobulintų savo bendruomenės gyvenimą ar būtų ekonomiškai savarankiški ir veiklūs, reikia pradėti formuoti tokią politiką, kuri skatintų tokios visuomenės susikūrimą. Vadinasi, atsiranda poreikis, kad švietimo politika tikslingai eitų naujos visuomenės kūrimo link. Visuomenė nebus sukurta, jei Lietuvos švietimas neįgyvendins išsikeltų tikslų ir nesilaikys nurodytų prioritetų. Kaip anksčiau minėta, Lietuvos švietimo sistemos pagrindą sudaro formalus ir neformalus švietimas, ypač amžiuje iki 18 metų. Toliau bus aptarta kaip kiekvienoje iš šių sričių yra įgyvendinama ir diegiama karjeros valdymo kompetencija, kuri skatina tos naujosios visuomenės formavimą.

Formaliajame švietime mokytojams tenka didelis darbas siekiant įgyvendinti išsikeltus tikslus ir laikytis Europos Sąjungos siūlomų prioritetų. Mokytojams tenka ne tik perduoti dalykines žinias, bet ir ugdyti mokinių socialinę, mokymosi mokytis, komunikacinę, pažintinę, asmeninę, profesinę ir kitas kompetencijas.

Ankstesniame skyriuje buvo aptarta, kad asmeninės kompetencijos plėtotei būtinas geras savęs, savo poreikių, tikslų ir vertybių žinojimas ir supratimas. Vertybių, polinkių, interesų bei

gebėjimų identifikavimas, analizė, abstrahavimas yra pirmas žingsnis priimant svarbius racionalius sprendimus, kurie vėliau plėtojami ir realizuojami gyvenimo realybėje.

V. Stanišauskienės (2004) nuomone, bendrojo lavinimo mokykloje mokiniams 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.

Kaip jau minėjome, socialinę kompetenciją sudaro bendravimo, bendradarbiavimo bei veiksmo socialinėje aplinkoje gebėjimai. V. Stanišauskienė (2004) aptardama bendrojo lavinimo įstaigų teikiamą naudą ugdant socialinę kompetenciją išskiria tokias veiklas:

Bendravimo gebėjimai ugdomi, kai mokiniams: 1) teikiama komunikacinių ir elgesio kultūros žinių; 2) dažnai tenka įvairias užduotis atlikti dviese; 3) reikia argumentuotai kalbėti, kultūringai diskutuoti, patiems vertinti savo elgesį.

Bendradarbiavimo gebėjimai ugdomi, kai: 1) teikiama žinių apie bendradarbiavimą ir komandinį darbą; 2) mokymosi veikla organizuojama mažose grupelėse; 3) atliekama projektinė veikla; 4) žaidžiami dalykiniai vaidmeniniai žaidimai; 5) skatinamas klasių bendradarbiavimas; 6) vertinamas grupės darbo rezultatas ir kiekvieno individo indėlis.

Veikimo socialinėje aplinkoje gebėjimai ugdomi, kai: 1) skatinamos mokinių iniciatyvos, „vedančios“ už mokyklos ribų; 2) teikiama žinių apie visuomenėje vykstančius procesus, artimą ir tolimąją socialinę aplinką; 3) mokiniai dalyvauja mokyklos valdyme; 4) mokiniai dalyvauja miesto ar mikrorajono bendruomenės renginiuose.

Mokymosi kompetencija neatsiejama karjeros valdymo kompetencijos dalis. Mokymosi kompetencija įgalina žmogų saviugdai. V. Stašinskienė (2004), remdamasi užsienio autorių darbais (Herring, 1998; Grendstad, 1996) teigia, jog mokymosi kompetencijos, ugdomos bendrojo lavinimo mokyklose, srityje išskiriamos dvi gebėjimų grupės:

1. Savarankiško mokymosi. Prie savarankiško mokymosi gebėjimų priskirtini *turimų žinių tvarkymo ir taikymo* bei *mokymosi įvairiais būdais* įgūdžiai. Savarankiško mokymosi gebėjimai ugdomi, kai: 1) mokiniams teikiama žinių apie mokymosi stilius ir būdus; 2) mokiniams suteikiama galimybė per pamokas taikyti įvairius mokymosi būdus, skiriama laiko savarankiškam mokymuisi, naudojamosi modernia biblioteka, kompiuterių klasėmis;

2. *Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai*. 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 (saviugdų) gebėjimais, nes informacinių technologijų kaita reikalauja nuolatinio budrumo, žinių bei įgūdžių atnaujinimo. Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai ugdomi, kai: 1) mokiniai skatinami ieškoti papildomos informacijos internete, žinyuose, spaudoje; 2) mokiniai įgyja žinių, kaip sisteminti, tvarkyti, saugoti bei taikyti informaciją; 3) vykdoma projektinė veikla, organizuojamos mokinių konferencijos, konkursai ir kt..

Mokymasis – esminis kriterijus, lemiantis individo sėkmingą karjerą, organizacijos išlikimą bei nacionalinę gerovę. Informacinių technologijų amžiuje vis dažniau mokymasis ir darbas tampa žodžiais sinonimais (Albrektaite, 2007).

Taip pat, svarbi karjeros valdymo kompetencijos sudedamoji dalis yra profesinė kompetencija, kurią ugdo bendrojo lavinimo mokyklų darbuotojai. Pasak, V. Stanišauskienės (2004) profesinę kompetenciją laiduoja dvejopi gebėjimai:

1. *Specifiniai profesiniai (specialybiniai) gebėjimai;*
2. *Bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai.*

Autorės teigimu, 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 yra susijęs su žmogaus edukacine kompetencija bei individo gebėjimu veikti socialinėje aplinkoje (socialinės kompetencijos sritis). Bendrojo lavinimo mokyklos moksleiviams, kurių patirtis yra 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.

Galime pastebėti, jog visos su karjeros valdymu susijusios kompetencijos turėtų būti atskleidžiamos ir ugdomos bendrojo lavinimo mokyklose. 2003 - 2012 m. Valstybės švietimo strategijoje teigiama, kad siekiant užtikrinti švietimo plėtotės kokybę bus: „nuosekliau pereinama prie naujos turinio formavimo politikos, orientuotos į bendrųjų gebėjimų, vertybinių nuostatų ugdymą ir dabarties žmogui būtinų kompetencijų suteikimą, grindžiamos ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritišku vertinimu ir praktiniu naudojimu, glaudžiai siejančios švietimo turinį su įvairių sričių gyvenimo praktika, problemomis ir jų sprendimų paieška“ bei „švietimo turinys susiejamas su asmens ir visuomenės gyvenimui būtinų vertybinių nuostatų, bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų suteikimu. Kryptingai ugdomi pagrindiniai raštingumo gebėjimai,

socialinė, kultūrinė ir komunikacinė kompetencija, kritinio mąstymo ir problemų sprendimo įgūdžiai, gebėjimas mokytis“ (2003 - 2012 m. Valstybės švietimo strategija, p. 10 - 11).

Analizuojant medžiagą apie formalaus ugdymo sistemą, galime pastebėti, kad yra puikiai ugdomos visos keturios karjeros valdymo kompetencijos. Tačiau, kuomet pereinama į praktinį aprašo įgyvendinimą atsiranda problemų. Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojams yra iškelti dideli reikalavimai mokinių dalyko mokyme ir dažnai užmiršamas bendrųjų kompetencijų lavinimas.

Mokslinis žurnalas „Socialiniai mokslai“ dar 2000 m. išspausdino V.Stanišauskienės ir N. Večkienės straipsnį, kuriame rašoma apie rengimąsi karjerai ir rengimosi karjerai egzistuojančias prielaidas Lietuvos gimnazijose. Straipsnio tikslas buvo įvertinti Lietuvos gimnazijose kuriamas edukacines prielaidas moksleiviams pasirengti karjerai. Autorės priėjo išvadų, kad gimnazijoje egzistuoja rengimosi karjerai prielaidos, tačiau jos yra nepakankamos ir netolygios. Iš keturių karjeros kompetencijų palankiausias edukacinės prielaidos yra socialinės ir mokymosi kompetencijos ugdymuisi, mažiausiai edukacinių prielaidų – profesinę kompetenciją laiduojančiam veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimui ugdytis. Šis tyrimas patvirtina idėją, kad formalusis ugdymas nėra pasirengęs ir pakankamai suformuotas, kad galėtų įgyvendinti visus tikslus: paruošti egzaminams, perduoti reikalingą informaciją ir padėti pasirengti profesiniam gyvenimui.

Neformalusis ugdymas turi didesnes galimybes „išeiti“ į aplinką, daugiau bendradarbiauti su kitomis organizacijomis. Neformalaus ugdymo darbuotojams suteikiama didesnė laisvė veikti ir kurti savo veiklos planus. Toliau analizuosime neformalaus ugdymo organizavimą.

Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijoje (2005), neformalusis vaikų švietimas apibrėžiamas kaip kryptinga veikla, padedanti vaikui įgyti kompetencijos, tapti sąmoninga asmenybe, sugebančia atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai veikti visuomenėje bei prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Švietimo įstatymo (2003) 16 straipsnyje apibrėžiama neformaliojo vaikų švietimo paskirtis – tenkinti mokinių pažinimo, lavinimosi ir saviraiškos poreikius, padėti jiems tapti aktyviais visuomenės nariais.

Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija apibrėždama neformalųjį ugdymą išskiria metodinius principus, kuriais turi remtis neformalaus ugdymo organizacija:

- Specifinė aplinka. Jaunimo neformalus ugdymas vyksta specifinėje aplinkoje, kuriai turi būti būdinga tam tikra autonomija (atskirumas). Jauni asmenys turi turėti galimybę saugiai eksperimentuoti, išbandyti save be didesnio pavojaus pakenkti sau ir aplinkiniams;
- Aktyvus dalyvavimas ugdymo(si) procese. Jaunimo neformaliame ugdyme dalyvaujantys jauni individai rezultatų pasiekia savo aktyvumo dėka. Aktyvumo siekiama skiriant laiko asmeninio

patyrimo įvardijimui ir suvokimui, jei reikia, kuriant dirbtines situacijas naujo potyrio įgijimui, pateikiant teorinę medžiagą aktyviam aptarimui;

- Visumos principas. Šis principas reiškia visuminį požiūrį į jauną asmenį, ugdymo tikslus ir darbo metodus. Neignoruojami nei jausmai, nei protas, nei fiziologija, kreipiamas dėmesys tiek į asmenį, tiek į grupę, tiek į temą. Ugdymo metu įgytą patirtį siekiama susieti su tikrove. Jaunimo neformaliame ugdyme derinami emociniai, fiziniai, intelektiniai metodai, užtikrinantys visuminį asmenybės ugdymąsi;

- Mokymasis iš patirties. Jaunimo neformalaus ugdymo procesas yra grindžiamas patyrimu, kuris įgauna prasmę tik tada, kai yra suvoktas ir įsisąmonintas. Todėl potyris yra aptariamas (refleksija), daromos išvados (generalizacija), kurios įgauna prasmę jei yra pritaikomos gyvenime;

- Atviras ir neformalus bendravimas. Jaunimo neformalus ugdymas yra saugi erdvė, kurioje žmogus gali būti savimi, dalindamasis gyvenimo patirtimi, atverdamas savo silpnąsias puses, nebijodamas suklysti ir pripažinti savo klaidas;

- Nekonkurencinės aplinkos kūrimas. Jaunimo neformalus ugdymo veikla yra erdvė, kurioje vengiama dirbtinės konkurencinės įtampos. Jauni asmenys nėra lyginami vienas su kitu, bet sukuriama sąlyga patiems įsivertinti asmeninius pasiekimus;

- Į grupės procesą orientuotas ugdymas(is). Grupė jaunimo neformaliame ugdyme tarnauja kaip priemonė, kaip savotiškas visuomenės modelis. Grupėje mokomasi spręsti tarpasmeninius santykius, priimti bendrus sprendimus, dalintis darbais ir atsakomybėmis. Grupėje suintensyvėja ir individualus ugdymasis (Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija³).

Specifinė aplinka sudaro galimybes mokiniams jaustis laisvai, nepriklausomai, suteikia laisvę išreikšti save netikėtai ir kitaip. Mokiniai nejaučia formalaus ugdymo keliamo emocinio spaudimo, kurį sudaro bet kokia į mokyklą, klasę ar auditoriją panaši patalpa. Aktyvus paties jaunimo dalyvavimas ugdymosi procese ir mokymasis iš patirties yra labai panašūs principai, nes sudaro galimybę mokiniams įsitraukti į veiklą, pasijusti ne valdomais mokytojų, o valdančiais situaciją. Neformalaus ugdymo privalumas yra toks, jog mokiniai patys nepajusdami gali tobulėti ir ugdyti savo gebėjimus. Nekonkurencinga aplinka ir neformalus bendravimas visuomet suteikia didesnę pasitikėjimą visiems, užsiimantiems bet kokia veikla. Žvelgiant į principus, kurių laikosi neformalaus ugdymo organizacijos, galime pastebėti, kad jos orientuotos į mokinio poreikius ir į siekį, kad mokinys gautų tai, kas jam tuo metu yra reikalingiausia. Galima teigti, kad neformalaus ugdymo organizacijos turi didesnę laisvę, kuri gali būti jų pranašumas karjeros kompetencijos ugdyme.

³ <http://www.jnu.lt/?id=14>

Kaip teigia J. Ruškus (2009) rezultatas, į kurį orientuotas neformalusis vaikų švietimas, yra kompetencijos (dokumentuose jos apibrėžiamos kaip mokėjimai atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma), skirstomos į keturias pagrindines sritis:

- asmeninės – savęs pažinimas, savistaba, pasitikėjimas savimi, savęs vertinimas, savianalizė, saviraiška, sveika gyvensena, atsakomybė už savo veiksmus;
- edukacinės (mokymosi) – savarankiškas mokymasis bei informacijos valdymas, mokymasis visą gyvenimą, informacijos gavimas, jos analizavimas bei panaudojimas, mąstymo lankstumas (loginis, kritinis probleminis, kūrybinis);
- socialinės – bendravimas ir bendradarbiavimas, darbas komandoje, demokratiškas struktūrų ir procedūrų išmanymas, sprendimų priėmimas, konfliktų sprendimas, lygių galimybių įsisąmoninimas, ekologinė savimonė;
- profesinės – specifinių sričių žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, supratimas apie šiuolaikinę darbo rinką, požiūris į veiklos kokybę.

Neformalaus ugdymo veiklą taip pat apibrėžia Neformaliojo vaikų švietimo koncepcija (2005). Joje deklaruojama, kad neformaliajame vaikų švietime laikomasi šių principų:

- aktualumo – neformaliojo vaikų švietimo siūlomų veiklų pasiūla skirta socialinėms, kultūrinėms, asmeninėms, edukacinėms, profesinėms ir kitoms kompetencijoms ugdyti;
- demokratiškumo – mokytojai, tėvai ir vaikai yra bendro ugdymosi proceso kūrėjai, kartu identifikuoja poreikius;
- prieinamumo – sudaromos visos sąlygos vaiko kompetencijoms ugdytis per pasirinktą veiklą. Siūlomos veiklos ir mokymosi būdai yra prieinami visiems vaikams pagal amžiaus grupę, išsilavinimą, turimą patirtį, neatsižvelgiant į socialinę padėtį;
- individualizavimo – ugdymas individualizuojamas pagal kiekvienam vaikui reikalingą kompetenciją, atsižvelgiant į jo asmenybę, galimybes, poreikius ir pasiekimus;
- savanoriškumo – vaikai laisvai renkasi švietimo teikėją, tinkamiausias veiklas kompetencijoms ugdyti, dalyvauja jose savo noru ir niekieno neverčiami.

Šios išvardintos kompetencijos, į kurias yra orientuotas neformalusis ugdymas yra karjeros valdymo kompetencijos. Tai dar kartą įrodo, kad neformalusis ugdymas yra ta sfera, kur mokinys turi daugiau galimybių išmokyti naujų dalykų, žinių, kurios pravers ateityje, lavinti gebėjimus, kurie bus reikalingi ne tik profesiniame, bet ir asmeniniame gyvenime.

Šiame skyriuje aptata formaliojo ugdymo iš karjeros valdymo kompetencijų perspektyvos, taip pat pateikta informacija apie kompetencijų ugdymą bendrojo lavinimo mokyklose. Formaliojo švietimo veikla yra aiškiai aprašyta ir sukonkretinta. Mokytojai turi nedaug laisvės keisti ir

performuoti veiklų eigos pagal mokinių poreikius. Neformaliojo ugdymo organizacijų veikla laisvesnė. Tuo pasinaudamos neformaliojo ugdymo įstaigos rengia ugdymo programas atsižvelgdamos į mokinių poreikius.

II. VYRESNIŲJŲ KLASIŲ (9 - 12 KL.) MOKINIŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS UGDYMO NEFORMALIAJAME ŠVIETIME EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

2.1. Metodika ir tyrimo organizavimas

Siekiant išsiaiškinti 9 - 12 klasių mokinių karjeros kompetencijų ugdymo galimybes viešojoje įstaigoje „Sėkmės mokykla“, darbo pradžioje buvo iškeltas tikslas ir uždaviniai. Šiame skyriuje, analizuojant organizacijos veiklą, bus siekiama įgyvendinti šiuos uždavinius:

1. Išanalizuoti neformalaus ugdymo organizacijos „Sėkmės mokykla“ veiklą, siekiant įvertinti kokiomis priemonėmis „Sėkmės mokykla“ skatina karjeros valdymo kompetencijų ugdymą;
2. Taikant apklausos raštu (anketinės apklausos) metodą, nustatyti mokinių, kurie dalyvauja organizacijos veikloje, karjeros valdymo kompetencijų lavinimo galimybes;
3. Ištirti, kaip mokyklos bendradarbiauja su neformalaus ugdymo organizacijomis karjeros kompetencijos ugdymo srityje;

Tiriant organizacijos veiklą, buvo naudojamas kokybinis tyrimas. Nagrinėjant neformalaus ugdymo programas, buvo naudota turinio analizė (dokumentų analizė). Buvo tiriama viena iš daugelio „Sėkmės mokyklos“ veiklų - tai šeštadieniniai seminarai, kitaip vadinami „Sėkmės klubo“. Tyrinėti „Sėkmės klubo“ veiklą paskatino jos tęstinumas. Tyrimui organizacija pateikė keturis skirtingus „Sėkmės klubo“ semestrų aprašus (žr. 1, 2, 3, 4 priedus). Pateikti keturių semestrų aprašai yra „Sėkmės klubo“ dviejų metų programa.

Taip pat buvo įvykdytos dvi apklausos: mokinių, lankančių nevyriausybinę organizaciją „Sėkmės mokykla“, bei PIT darbuotojų apklausa. Pirmoji apklausa padėjo išsiaiškinti mokinių nuomonę apie savišvietą, neformalųjį ugdymą, papildomą mokymąsi, išskyrus ruošimąsi pamokoms. Taip pat tirta mokinių nuomonė apie gebėjimus, reikalingus profesinei veiklai, gebėjimų lavinimą bei gebėjimų lavinimo galimybes tiriamoje organizacijoje. Antroji anketinė apklausa atlikta siekiant išsiaiškinti nevyriausybinių organizacijų (NVO) įtraukimą į mokinių karjeros valdymo kompetencijos ugdymą, PIT darbuotojų ir švietimo įstaigų tarpusavio bendradarbiavimą.

2.2. „Sėkmės mokykla“ kaip karjeros valdymo kompetencijų ugdymo organizacija

VšĮ „Sėkmės mokykla“ yra neformalaus ugdymo organizacija, siekianti prisidėti prie sėkmingų, aktyvių ir atsakingų piliečių visuomenės kūrimo Lietuvoje. Šios organizacijos mokymai yra grindžiami pažangiais neformalaus ugdymo metodais ir demokratinio ugdymo principais, kuriais

siekama, kad nuolatinis mokymosi procesas būtų įdomus, suteikiantis kuo daugiau praktinių įgūdžių, skatinantis kurti ir tobulėti.

Pagrindinis „Sėkmės mokyklos“ veiklos principas – profesionalumas. Šiuo principu organizacija vadovaujasi rengdama mokymo programas, planuodama renginius, kviesdama lektorius. Lektoriai – savo srities žinovai, ekspertai, publikuojantys mokslinę literatūrą, organizuojantys seminarus bei mokymus organizacijoms.

Organizacijos misija nurodo, kad jos siūloma veikla turėtų padėti kurti aktyvių, atsakingų ir sėkmingų žmonių visuomenę. Misijoje teigiama, kad organizacija siekia teikti profesionalias, pažangiausias žinias jaunimui, kurios ugdytų jų gebėjimus. Misijoje tikslų veiklų ir lavinamų gebėjimų nenurodoma, nes pagal ugdytinių, jų tėvelių ar mokytojų poreikius veiklos gali būti keičiamos. Savo veiklą „Sėkmės mokykla“ grindžia dalijimosi principu. Dalijimosi žiniomis, patirtimi, darbais, laiku, pasiektais rezultatais. Organizacija skelbia, jog jų veikla:

- **Savanoriška** (pačių pasirinkimu ir nesiekdami už tai finansinio atlygio);
- **Atsakinga** (veikdami profesionaliai ir orientuodamiesi į aukščiausią kokybę);
- **Nolat tobulėjanti** (siekdami nuolatinės pažangos ir įveikdami visas kliūtis);
- **Atvira** (noriai įsiklausydami į skirtingas nuomones, priimdami kitų patirtį ir pagalbą).

„Sėkmės mokykla“ veiklą pradėjo 2007 m.. Nuo 2009 m. yra Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos ([LIJOT](#)) stebėtoja, o nuo 2010 m. – Europos gabių vaikų tarybos ([ECHA](#)) narė. 2011 m. pradžioje „Sėkmės mokykla“ prisijungė prie Europos demokratinio ugdymo bendruomenės ([EUDEC](#)). Minėtose organizacijose „Sėkmės mokyklos“ atstovai yra ne tik stebėtojai, bet ir aktyvūs naujovių siūlytojai, patarėjai, bei idėjų puoselėtojai ir skleidėjai.

„Sėkmės mokykla“ yra organizacija siūlanti veiklas visos Lietuvos vyresniųjų klasių (15 – 18 m.) moksleiviams. Pagrindiniai mokymai ir renginiai yra šiai amžiaus grupei, tačiau atskiruose projektuose kviečiami dalyvauti studentai, pedagogai, tėvai, Lietuvos ir užsienio visuomeninės ir verslo organizacijos, pilietiškai aktyvūs žmonės.

„Sėkmės mokyklos“ veiklą sudaro keturios mokymų formos, skirtos vyresniųjų klasių moksleiviams:

- Paskaitos ir praktiniai seminarai Lietuvos mokyklose;
- Atviros konferencijos ir praktinės lyderystės forumai;
- „Sėkmės klubas“;
- Vasaros stovyklos.

Pagrindiniai „Sėkmės mokyklos“ mokymai yra skirti moksleiviams. Mokymus vienija tikslas parodyti, kad mokytis ne tik reikalinga, bet neįtikėtinai įdomu ir smagu. „Sėkmės mokykla“ nuolat rengia mokymus vidurinėse mokyklose bei gimnazijose visoje Lietuvoje. Organizacija savo veiklą pradėjo nuo mokymų ugdymo įstaigose ir per trejus metus yra surengusi daugiau nei 70 seminarų skirtinguose Lietuvos miestuose. „Sėkmės mokyklos“ renginius ir mokymus mokyklose veda profesionalūs lektoriai, verslo įmonių ir organizacijų konsultantai, verslininkai ir pan. Savo siūloma veikla organizacija rodo norą bendradarbiauti su mokymo įstaigomis, sudaryti galimybę mokiniams įgyti ir lavinti trūkstamus, bet reikalingus gebėjimus.

Apie tris kartus per metus organizuojamos konferencijos „Įkvėpk. Žinok. Sukurk!“ ir praktinės lyderystės forumai. Šiuose forumuose mokiniams yra sudaroma galimybė tobulinti įvairius gebėjimus.

Vasaros metu moksleiviams rengiamos stovyklos, kurių metu organizuojamos paskaitos temomis: Journey to yourself/Knowing yourself (kelionė į save/savęs pažinimas), Communication (bendravimas), Creativity (kūrybingumas), Inspiration (įkvėpimas). Temos netiesiogiai lavina karjeros valdymo kompetencijų gebėjimus. Savęs pažinimo būdai padeda ieškant sprendimo renkantis profesiją, bendravimo įgūdžių lavinimas atspindi socialinių kompetencijų kontekste, kūrybiškumas, kaip teigė M. Boden (1990), apima gebėjimą sintetinti ir sujungti duomenis bei informaciją, kuri reikalinga kiekvieno žmogaus profesinėje veikloje.

Moksleiviai, kurie nori intensyviau gilintis į atskiras „Sėkmės mokyklos“ lektorių dėstomas temas, diskutuoti su bendraamžiais ar įgyti daugiau praktinių įgūdžių, kviečiami lankyti „Sėkmės klubą“ Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje ir Utenoje. „Sėkmės klubas“ - tai savaitgaliniai užsiėmimai, skirti Lietuvos vyresniųjų klasių (15 – 18 m.) moksleiviams, norintiems gebėti efektyviau mokytis, ugdyti savo lyderystės savybes, įgyti finansinio savarankiškumo, pagerinti bendravimo ir kitus įgūdžius. Visą „Sėkmės klubo“ programą sudaro dviejų metų kursas, susidedantis iš keturių semestrų. Suteikiama galimybė lankyti visą kursą arba pasirinkti atskirus semestrus:

- „Efektyvus mokymasis“ – kaip mokytis mažiau, o išmokti daugiau;
- „Savęs pažinimas ir tobulinimas“ – pažadink savo miegantį potencialą;
- „Bendravimo įgūdžių lavinimas“ – bendravimas – tavo sėkmės garantas;
- „Verslumas (veiklumas)“ – nebijok susikurti savo ateitį.

Keturi semestrai yra sudaryti pagal keturias svarbiausias žmogaus gyvenimo sritis: savęs pažinimą, bendravimą, mokymąsi ir darbą. **Tai keturios karjeros valdymo kompetencijos, kurių lavinimo pasigendame formalaus ugdymo procese.**

Be šių pagrindinių veiklų „Sėkmės mokykla“ kaip mokymų partneris dalyvauja nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose bei rengia atskiras mokymų programas moksleiviams, pedagogams, tėvams. Minėti mokymai yra mokytojų tobulinimosi galimybė (lektoriai dalinasi savo patirtimi, užsienio autorių siūlomais darbo metodais, primenami bendravimo ypatumai).

Renginių metu yra siekiama perteikti žinias ir supažindinti su metodais, leidžiančiais veiksmingiau ir geriau mokytis ar mokyti, ugdyti charakterį, sėkmingai siekti užsibrėžtų tikslų ar atrasti vidinius talentus. „Sėkmės mokykla“ mokymai ne tik prasmingas laisvalaikio leidimas, įdomi užklausinė veikla – tai vieta, kur mokymų dalyviai išmoka atrasti savo gabumus, įgyja motyvacijos nuolatiniam mokymuisi ir tobulėjimui. Skirtinga veikla, kurią vykdo organizacija, leidžia mokiniams pasirinkti jiems priimtina tobulėjimo būdą. Mokslinės literatūros apžvalgoje aptartas neformalaus ugdymo veiklos organizavimas leidžia daryti išvadą, kad neformaliojo švietimo organizacijos „Sėkmės mokykla“ vykdoma skirtinga veikla yra neformalaus ugdymo veiklos organizavimo galimybių įrodymas. Įvairi organizacijos siūloma veikla (konferencijos, mokymai mokyklose, stovyklos, „Sėkmės klubo“ paskaitos) leidžia ugdytiniams pasirinkti jiems priimtinausią mokymosi ir tobulėjimo būdą.

Organizacija neapsistoja ties viena veikla ir stengiasi plėstis, pagrindinė organizacijos idėja - tai žinių, patirties ir įgūdžių dalijimasis. Paskaitų, kurios vyksta įvairiomis formomis (konferencijos, stovyklos, forumai, mokymai akademinėje aplinkoje) temos yra grindžiamos keturiomis kryptimis: savęs pažinimas, socialiniai gebėjimai, mokymasis, sėkminga darbinė veikla. Organizacijos siekis plėstis, rodo jos norą atitikti mokinių, mokytojų pageidavimus ir poreikius. Organizacijos kūrėjai, turėdami nemažą bendradarbiavimo su mokiniais ir mokytojais patirtį, pastebėjo, kad bendrojo lavinimo mokyklose daugiau dėmesio yra skiriama akademinėms žinioms ir mažiau dėmesio skiriama bendrosioms kompetencijoms, kuriomis turėtų būti grindžiamas kiekvieno mokinio ugdymas. V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (2000) atliktas tyrimas patvirtina organizacijos kūrėjų pastebėjimą.

2.3. „Sėkmės klubo“ edukacinės veiklos analizė

2.3.1. „Sėkmės klubas“ veiklos organizavimo analizė

Pasak V. Lukošūnienės, R. Vargalytės ir M. Libiko (2009) optimali vieno mokomojo renginio suaugusiesiems trukmė yra šešios užsiėmimų valandos. „Sėkmės klubo“ užsiėmimai vyksta savaitgaliais (šeštadieniais), du kartus per mėnesį. „Sėkmės klubo“ programų autorių nuomone, tinkamas vieno užsiėmimo laikas mokiniams - trys valandos. Autoriai teigia, jog pasirinkta

užsiėmimų trukmė mokiniams leidžia išlaikyti dėmesį ir nepavargti viso užsiėmimo metu. Per semestrą išklausomi aštuoni seminarai skirtingomis temomis (dvidešimt keturios val.). Sudaromos grupės, kuriose mokinių skaičius ne didesnis nei dvidešimt penki.

Atlikus ugdymo programų turinio ir veiklos analizę teigiame, jog paskaitos metu mokiniai mokosi kelti tikslus ir reflektuoti, bei įsivertinti save. Kiekvienos paskaitos pradžioje lektoriai kviečia mokinius išsikelti tikslą, kurį ugdytiniai mėgina pasiekti paskaitos metu. Užsiėmimo pabaigoje aptariami siekti tikslai, būdai juos pasiekti, bei gautas rezultatas. Kadangi formuojamos grupės nėra didelės, mokiniai yra skatinami būti atsakingais už savo elgesį, atsakymus, bendravimą ar atliekamas užduotis. Atmosfera skatina vaikus lavinti pagarbą sau ir aplinkiniams, paskaitos įtraukia tiek į savarankiško, tiek į komandinio darbo veiklas. Paskaitos formatas lavina vaikų gebėjimą klausytis, reaguoti į pateikiamą informaciją, dirbti su padalomąja medžiaga, bei taikyti teorines žinias praktikoje.

Ugdytinių apsisprendimas lankyti užsiėmimus rodo norą ir motyvaciją saviugdai. O lektoriai, kurie patys yra nuolatiniai studentai, mano, jog norint neatsilikti nuo į naujoves skubančio pasaulio, tenka nuolat tobulintis. Manome, kad organizuojama veikla lavina kiekvienam moksleiviui, studentui ir pradedančiam dirbti žmogui reikalingus socialinius, asmeninius, mokymosi bei profesinius gebėjimus. Pakankamas šių gebėjimų lavinimas jaunystėje gali padėti planuojant karjeros kelią ir siekiant profesinės veiklos aukštumų. Žinoma, ugdymo procesas nėra paliekamas kiekvieno mokinio savaiminiam lavinimuisi, teorinės informacijos dėstymo ir praktinio pritaikymo metu mokiniai nuolat tikslingai lavina karjeros valdymo kompetencijas. Kiekvienas semestras yra orientuotas į vieną ar kitą kompetencijos ugdymą, pvz. bendravimo semestras skatina socialinės kompetencijos raišką, savęs pažinimo – asmeninių charakterio bruožų formavimą bei pažinimą, efektyvaus mokymosi – gebėjimą mokytis, verslumo – profesinę kompetenciją.

Prieš pradedant atskirų semestrų programų analizę, rėmėmės Stanišauskienės (2004) suformuota kiekvieno „Sėkmės klubo“ semestro paskaitų įvertinimo lentele (žr. 5 priedą). Kiekviena iš keturių (asmeninė, socialinė, profesinė ir mokymosi) karjeros valdymo kompetenciją sudarančių kompetencijų, susideda iš tam tikrų gebėjimų.

2.3.2. Semestro „Bendravimo įgūdžių lavinimas“ programos analizė

Individui augant, perimant ir įsisavinant jį supančios aplinkos dėsnius bei sąveikaujant su kitais, lavėja jo socialiniai įgūdžiai ir didėja socialinė kompetencija. Vaiko veiklos zonoje plečiasi interesų bei jo veiklos ratas, bendri žaidimai ir veikla daugiau inspiruota tikslo, o ne stichiškumo. Darbas grupėje įgalina vaikus gilintis ne tik į savo asmeninius jausmus bei norus, bet ir reikalauja

tam tikrų įgūdžių – bendravimo, geros tarpasmeninės sąveikos, susitarimo ar pagalbos paprašymo, empatijos, ginčų išvengimo ar jų sprendimo.

Gerai santykiai su bendraamžiais turi įtakos socialinės kompetencijos raidai, jų pagrindu lengviau formuojami socialiniai įgūdžiai: mokėjimas reikšti savo jausmus; mokėjimas išgirsti, išklausti draugą; pagalba; pagarba vienas kitam; įsivaizdavimas kaip jaučiasi kitas (empatija), bendradarbiavimas.

Socialinės kompetencijos sąvoka pastaruoju metu vis dažniau vartojama, nes ji tampa ne tik psichologijos, bet ir sociologijos, pedagogikos, socialinio darbo mokslų tyrimo sritimi.

A. Juodaitytės (2002) nuomone, vaikų socialinė kompetencija atspindi ne tik formaliuosius vaiko pasiekimus, bet ir jo socialinius gebėjimus, sąveikos formas su supančios aplinkos objektais ir žmonėmis. Vaikas, įgydamas socialinės kompetencijos ir nuolat ją plėtodamas, tampa ne tik ugdymo objektu, bet ir visaverčiu socialiniu subjektu. Vadinasi, socialinė kompetencija nusako socialinio elgesio efektyvumo laipsnį; sudaro svarbią asmenybės sistemos dalį, ją galima apibrėžti kaip gebėjimą susidoroti su visuomeninio gyvenimo reikalavimais.

Vaiko socialinė kompetencija realizuojasi bendraujant su žmonėmis, įsijungiant į diskusijas su suaugusiais bei bendraamžiais, plėtojant tarpusavio bendradarbiavimo formas.

M. Argyle (1996) socialinius įgūdžius apibrėžia kaip tam tikrus elgesio šablonus, kurie individą padaro socialiai kompetentingu ir galinčiu daryti poveikį kitiems žmonėms; socialiniai įgūdžiai yra kaip tarpininkas tarp socialinės veiklos rezultato ir motorinių įgūdžių. L. Rose-Krasnor (1997) atkreipia dėmesį į tai, kad socialinė kompetencija dažniausiai ir apibrėžiama kaip tam tikrų įgūdžių visuma. Kitų nuomone, socialiniai įgūdžiai - tai socialinio elgesio formos, kuriomis siekiama geresnių tarpusavio santykių, efektyvesnės socialinės sąveikos.

Semestro „Bendravimo įgūdžių lavinimas“ karjeros valdymo kompetencijos gebėjimų lavinimo įvertinimas

Kompetencija	Gebėjimas	Viešasis kalbėjimas	Kūno kalba	Efektyvus savęs pateikimas	Lyderystė. Vadovavimas	Kodėl verta priklausyti organizacijoms?	Kaip „kabinti“ merginas/vaikinus?	Derybų menas	Kaip daryti įtaką kitiems? Efektyvus bendravimas.
Asmeninė kompetencija	Savęs pažinimas (savianalizė)	+	+	+	+	+	+	+	+
	Savęs/savo darbo pristatymas	+		+	+		+	+	+
	Pagarba sau ir kitiems	+	+	+	+	+	+	+	+
	Savarankiškumas	+	+	+	+	+	+	+	+
	Savikontrolė	+	+	+	+	+	+	+	+
	Iniciatyva		+	+	+	+	+	+	+
	Lankstumas		+	+	+	+		+	+
	Stilius	+		+	+	+		+	+
Kalbėjimo maniera	+	+	+	+	+		+	+	
Socialinė kompetencija	Pasitikėjimas žmonėmis	+	+	+	+	+	+	+	+
	Komandinis darbas			+	+	+			+
	Aktyvumas aplinkos atžvilgiu	+	+	+	+	+	+	+	+
	Socialinis prisitaikymas	+	+	+	+	+	+	+	+
	Ryšiai su aplinka	+	+	+	+	+	+	+	+
	Visuomenės procesų pažinimas		+	+	+	+		+	
	Socialinė atsakomybė	+	+	+	+	+	+	+	+
	Argumentuotas kalbėjimas	+		+	+		+	+	+
	Klausymasis	+	+	+	+	+	+	+	+
	Konfliktų sprendimas				+			+	+
	Derėjimasis				+		+	+	
Kūno kalba	+	+	+	+	+	+	+	+	
Mokymosi kompetencija	Pasirengimas saviugdai	+	+	+	+	+	+	+	+
	Kritinis mąstymas			+	+			+	
	Novatoriškumas			+	+	+		+	
	Informacijos šaltinių naudojimas	+	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos perteikimas	+	+	+	+	+	+	+	+
Informacijos taikymas	+	+	+	+	+	+	+	+	
Profesinė kompetencija	Lankstumas kintančioje situacijoje	+	+	+	+			+	+
	Vadovavimas projektams				+				
	Atsakomybė už veiklą ir rezultatą	+	+	+	+	+	+	+	+
	Situacijos analizė ir įvertinimas	+		+	+		+	+	+
	Tikslų kėlimas	+	+	+	+	+	+	+	+
	Sprendimas/Alternatyvų paieška		+	+	+		+	+	
	Veiklos planavimas	+	+	+	+	+	+	+	+
	Nebijojimas rizikuoti	+		+	+	+	+	+	+
	Refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai	+	+	+	+	+	+	+	+
Darbo pasaulio pažinimas				+					

Interpretuojant 2 lentelėje pateiktus tyrimo duomenis, galima teigti, jog neformaliosios mokymo organizacijos „Sėkmės mokykla“ vienas iš mokymo semestrų yra orientuotas į socialinės kompetencijos lavinimą. Mokymo programoje organizuojamos paskaitos: „Efektyvus savęs pateikimas“, „Viešasis kalbėjimas“, „Efektyvus bendravimas“, „Kūno kalba“, „Derybų menas“ ir t.t. Paskaitų temos atskleidžia, jog bus lavinami socialinės kompetencijos gebėjimai, tokie kaip: argumentuotas kalbėjimas, derėjimasis, kūno kalba, ryšiai su aplinka. Visi šie gebėjimai, anot, V. Stanišauskiene (2004) yra socialinės kompetencijos dalis. Lavinant šiuos gebėjimus moksleiviai laisviau jausis viešoje erdvėje, žinos kaip elgtis, pristatyti save, bei efektyviai bendrauti ir nelikti nesuprastiems.

1 tema. Viešasis kalbėjimas

Retorika, arba viešasis kalbėjimas – vienas iš trijų laisvųjų menų (šalia dialektikos ir gramatikos) Vakarų kultūroje. Senovėje ir Viduramžiais tiek retorika, tiek dialektika buvo suprantamos kaip siekis būti įtikinamu. Šiais laikais retorika suprantama kaip įtikinėjimo žodžių menas, kai kalboje argumentai sudėliojami iš anksto suplanuota dialektine tvarka. Vakarietiškas retorikos supratimas kilo iš viešojo ir politinio gyvenimo Senovės Graikijoje, kuriame oratorystė turėjo didelę reikšmę perteikiant filosofines idėjas. Daugelis filosofų savo mintis dėstė tik žodžiu, o užrašytos jos mus pasiekė tik per jų mokinius ir pasekėjus. Taip retorika tapo svarbiu menu, kuris oratoriui padėdavo surasti auditorijos įtikinėjimo savo argumentų teisumu formas, priemones ir taktiką. Retorika buvo vertinama kaip padedanti surūšiuoti ir paaiškinti pateikiamus argumentus. Pagrindiniai viešojo kalbėjimo tikslai yra skirti paveikti klausytojų protą, valią ir jausmus, bei priversti klausytojus patikėti tuo, kas sakoma.

„Sėkmės klubo“ viešojo kalbėjimo pamokoje buvo išskirti trys pagrindiniai veiksniai, lemiantys viešojo kalbėjimo sėkmę. Tai baimės kalbėti prieš auditoriją įveikimas, balso valdymo technikos bei gebėjimas išlaikyti auditorijos dėmesį. Nagrinėjant paskaitos turinį ir stebint paskaitą, prieita išvados, jog siekiant sužinoti kaip įveikti kalbėjimo prieš auditoriją baimę, reikėtų atlikti savianalizę, išmokti pažinti save, savo kūną, balsą bei kalbėjimo manierą. Paskaitos metu, lektorai supažindino, kokių praktikų ir veiklų reikia imtis lavinant kalbinius gebėjimus. Pasak ugdytojų, kalbant prieš auditoriją svarbi kiekviena detalė: apranga, gestikuliacija, mimikos, balso tembras ir greitis. Mokiniai ne tik teoriškai išklauso siūlomų patarimų, bei pateikiamos teorinės medžiagos kaip tai padaryti, bet patys viską išbando. Mokomasi ne tik savęs pažinimo ir asmeninių gebėjimų, bet taip pat kaip išlaikyti auditorijos dėmesį, kas yra puikiai pritaikoma bendraujant su didesne grupe ar vienu asmeniu. Moksleivių dėmesys kreipiamas ne tik į tai, kaip viską pateikti, bet ir ką pateikti, nes kalbėjimo turinys labai svarbus. Šios paskaitos lektorė D. Vietrinienė teigia, jog

„nesvarbu, jei jūs savo kalboje atskleisite didžiausias pasaulio paslaptis, jei nuo pat pradžių nesugebėsite sudominti klausytojų, jie nieko negirdės ir neatsimins. Juk sutinkama pagal išvaizdą, o išlydima pagal protą“. Viešojo kalbėjimo paskaita apibendrina viską, kas reikalinga siekiant užmegzti bet kokią viešą kontaktą, vadovauti ar bendradarbiauti su kitais žmonėmis ir palaikyti pokalbį su jais.

2 tema. Kūno kalba

Nežodinis bendravimas susilaukia vis didesnio mokslininkų dėmesio visame pasaulyje. Tyrinėtojų nuomone, tai universali kalba, nes neturėdamas galimybės ar nemokėdamas kalbėti, kūno signalų dėka žmogus geba paaiškinti, būtiniausius poreikius būdamas bet kuriame pasaulio krašte. Faktas, jog įvairių kultūrų atstovai savo jausmus išreiškia tokia pačia mimika, rodo, kad nežodinė kalba yra įtikinamesnė, o joje atsispindinčias emocijas, kurias žmogus jaučia konkrečioje situacijoje, sunku užmaskuoti. Kaip teigia J. Almonaitienė, D. Antinienė ir kt. (2004), kūno kalba yra labai svarbi mūsų gyvenime todėl, jog tai pirmoji mūsų kalba. Albertas Mehrabian'as (1972) teigia, jog bendravimo metu žodžiais (tekstu) perduodama vos apie 7 proc. informacijos, tuo tarpu vokalas (balso tonas, moduliacija, papildomi garsai) perduoda apie 38 proc., o neverbaliniai signalai – net 55 proc. informacijos. Profesorius Birdwhistel'is (1970), analizuodamas neverbalinių signalų dalį žmonių tarpusavio bendravime, taip pat gauna panašius rezultatus. Jo atlikti tyrimai rodo, jog žmogus kalba vidutiniškai apie dešimt – dvylika minučių per parą, o vidutinė sakinio trukmė teuzima vos dvi su puse sekundės. Pristardamas A. Mehrabianui, jis nustratė, kad verbalinė tiesioginio bendravimo dalis yra mažesnė nei 35 proc., o daugiau nei 65 proc. informacijos perteikiama neverbaliniu būdu.

Paskaitoje aptariama kūno kalbos reikšmė bendravime. Lektoriai teigia, jog kūno kalba išraiškingesnė nei verbalinė, todėl turėtumėte žinoti jos elementus, nes, būdami svarbūs, tiek dalykiniame, tiek ir tarpasmeniniame bendravime, jie gali pasitarnauti bendravimo procesui, o kartais – atvirksčiai – sumenkinti jį arba atnešti dviprasmiškumą. Ugdytojai aiškino stovėsenos bei kitų natūralių kūno pozų ypatumus, norint atrodyti patikimu žmogumi, rankos paspaudimo reikšmę ir pirmojo įspūdžio sudarymą.

3 tema. Efektyvus savęs pateikimas

Efektyvus savęs pateikimas yra svarbus bendravimo, bendradarbiavimo ir darbo elementas. Ieškant darbo, bendraujant su klientais, bendradarbiais ar vadovais, tenka save vienaip ar kitaip pristatyti, save atstovauti. Paskaitos metu buvo siekiama pateikti informacijos apie savo įvaizdžio kūrimą, aiškinamos pozicionavimo taisyklės, efektyvios komunikacijos ypatumai bei šių gebėjimų įgijimas. Šie elementai padeda mokiniams tobulinti asmeninės bei socialinės kompetencijų

gebėjimus, lavinti kritinį mąstymą, novatoriškumą, skatina naujų idėjų generavimą, pritaikyti gautas žinias konkrečiose situacijose. Pamokos metu, vaikams tenka įvertinti sudarytas sąlygas, tinkamai jose reaguoti, pateikti savo nuomonę dėl vienokių ar kitokių pasirinkimų, bei įvertinti savo ir kolegų pasiūlytas sprendimo idėjas.

4 tema. Lyderystė. Vadovavimas

Lyderystė suvokiama kaip reiškiny, kurio esmė – koku nors būdu (elgesiu, priimamais sprendimais, propaguojamomis vertybėmis, turimomis savybėmis ir kt.) daromas tobulėti skatinantis poveikis ar įtaka kitam žmogui ar jų grupei. „Sėkmės klubo“ mokytojai teigia, jog lyderystė nėra tik išskirtinius asmenis apibūdinantis kokybinis rodiklis. Lyderį galima atpažinti stebint net ir artimiausioje aplinkoje (mokykloje, vietos bendruomenėje, šeimoje) esančius žmones. Lyderystė pasireiškia kaip gebėjimas įgyti žmonių pasitikėjimą ir paramą siekiant organizacijos tikslų arba gebėjimas įkvėpti žmones (ir savo asmeniniu pavyzdžiu, ir pasirenkant atitinkamas įtikinėjimo taktikas) savanoriškai atlikti tam tikrą veiklą. Kitaip tariant, pasak organizacijos lektorių, lyderiu gali būti vadinamas asmuo, gebantis motyvuoti kitus žmones įgyvendinti jo numatytą veiklą, tikslus, norus. Paskaitoje išskirta svarbi lyderio ypatybė – poveikio žmonėms jėga, kuri pasireiškia neformalios žmonių grupės pripažįstamo vadovo gebėjimais priimti sprendimus, formuoti viziją ir ją įgyvendinti. Lyderystės esmė – suburti, vienyti žmones ir skatinti juos konkrečiai veiklai siekiant bendrų tikslų. Lyderystė gali būti suprantama įvairiai: kaip kūrybinė ir dvasinė galia, kaip procesas, kurio metu lyderis paveikia kitus pageidaujama linkme, kaip tarpasmeniniai santykiai (kiti paklūsta todėl, kad nori, o ne todėl, kad privalo), kaip žmonių požiūrių keitimas, aiškus numatomų tikslų realizavimo būdų apibrėžimas ir pristatymas kitiems, kaip sąlygų sukūrimas komandai, kad ji veiktų efektyviai.

Paskaitos metu, mokiniai ieškojo atsakymo į klausimą, ką vadiname lyderyste, lyderiu, vadovu. Mokinių nuomonė sutapo, jog lyderiai pasižymi tam tikrais bruožais: aukštesniu intelektu, atsakomybės jausmu, komunikabilumu, energingumu, atkaklumu, iniciatyvumu, ekstravertiškumu, dominavimu, pasitikėjimu savimi, charizmatiškumu, gebėjimu paveikti kitų žmonių elgesį ir t.t.. Remiantis 2 lentelės duomenimis, galima teigti, jog paskaita nukreipta asmeninės kompetencijos gebėjimų (iniciatyvos, lankstumo, savęs/savo darbo pristatymo), socialinės kompetencijos (komandinio darbo, socialinio prisitaikymo, argumentuoto kalbėjimo), mokymosi kompetencijos (kritinio mąstymo, novatoriškumo, informacijos perteikimo) lavinimui.

5 tema. Kodėl verta priklausyti organizacijoms?

Paskaitos metu mokiniai supažindinami su nauda, kurią teikia veikla nevyriausybinėse organizacijose, kalbama apie dalyvavimo visuomeninių organizacijų veikloje įtaką karjerai. Paskaitos organizavimas pagrįstas neformalaus švietimo principu, mokiniai ugdomi savo turimos patirties dėka. Todėl vedant paskaitą siūloma dalintis savo patirtimi su kitais. Paskaita sudaro galimybę vaikams lavinti savęs pažinimo ir socialinius gebėjimus. Motyvacijos kurstymas yra svarbus elementas mokinių tobulėjime.

6 tema. Kaip „kabinti“ merginas/vaikus?

Šios paskaitos turinys netradiciškas. Tačiau paskaitos forma ir tema leidžia sukurti mokiniams priimtina, nekonkurencingą aplinką, sudaro galimybę betarpiškai bendrauti tarpusavyje ir su lektoriais. Tai atitinka kelis neformalaus ugdymo proceso organizavimo principus. Paskaitos metu lavinami mokinių socialiniai (socialinis prisitaikymas, kūno kalba, argumentuotas kalbėjimas, pasitikėjimas žmonėmis, ryšiai su aplinka) ir asmeniniai gebėjimai: savęs pristatymas, pagarba sau ir kitiems, iniciatyva, kalbėjimo maniera.

7 tema. Derybų menas

Bendravimas ir derybos yra visuotinai paplitęs būdas spręsti pačius įvairiausias klausimus. Beveik visi darbai, visos žmogaus ir visuomenės akcijos prasideda ir užsibaigia įvairių formų, įvairaus turinio pokalbiais, bendravimu ir derybomis. Įmonių veikloje labiausiai paplitusios vadybinės, komercinės ir ekonominės derybos. Derybų pasekoje sudaromi pirkimo ir pardavimo, finansavimo, nuomos sandėriai. Nors įvairiose derybose aptariami skirtingi klausimai, tačiau derybų vedimo principai ir eiga yra panašūs. Derybų meno pagrindą sudaro mėginimai suderinti vieno asmens požiūrį, gerą rezultatą su antrosios šalies požiūriu, geru rezultatu. Deryboms reikalingi atitinkami įgūdžiai. Pasak paskaitos mokytojų, derėjimasis yra įgūdis, kurį gali išsiugdyti kiekvienas. Mokiniai, paskaitos metu, padedami lektorių, išskyrė būtiniausias derėjimosi įgūdžius: tai gebėjimas nustatyti tikslus, išnagrinėti pasirinkimo galimybes, gebėjimas pasiruošti deryboms, palaikyti pokalbį, išsakyti savo nuomonę ir išklausti kitą pusę, gebėjimas išdėstyti dalykus pagal prioritetų svarbą. Mokiniai vieningai nusprendė, jog paminėti įgūdžiai naudingi ne tik derybose, bet ir kasdieninėje veikloje. Pasak jų, derybos vyksta kasdien, o ypač, kai žmogus pradeda galvoti apie darbo paiešką, kilimą karjeros laiptais. Lektorius paskaitos metu sudaro galimybę mokiniams susipažinti su artimais ir praktiniais dalykais, tokiais kaip derybų meno įgyvendinimas pamokoje, o taip pat teoriniais (derybų stiliais, strategijomis, taktikomis). Paskaitos metu vaikai turi galimybę lavinti beveik visus karjeros kompetencijų gebėjimus. Gebėjimas derėtis dėl atlygio, darbo valandų, atostogų, pakėlimo pareigose ar laisvadienių, visa tai, būsimų darbuotojų ateitis ir kasdienybė.

8 tema. Kaip daryti įtaką kitiems? Efektyvus bendravimas.

Neurolingvistinis programavimas yra plačiai paplitęs pasaulyje ir taikomas skirtingose aplinkose: versle, politikoje, kūryboje, sporte. Steve'as Bavisteris ir Amanda Vickers, NLP treneriai iš Didžiosios Britanijos, tikina, kad NLP įgalina:

- suvokti, ko iš tikrųjų norite gyvenime ir kaip tai pasiekti;
- sukurti gilesnius ir stipresnius ryšius su aplinkiniais;
- padidinti pasitikėjimą savimi ir leisti matyti save šviesiau;
- lengviau bendrauti ir susidraugauti su kitais žmonėmis;
- „vairuoti“ savo gyvenimą, o ne būti keleiviui;
- kalbėti ir komunikuoti įtaigiau ir efektyviau;
- pasiekti optimalius rezultatus dažniau ir nuosekliau;
- pakeisti stabdančias nuostatas apie save ir pasaulį;
- išlaisvinti kūrybiškumą;
- rinktis, kaip galvoti, kaip jaustis, kaip reaguoti ir kaip veikti;
- pasiekti savo asmeninius ir profesinius tikslus.

Tikėtina, kad paskaitos metu, mokiniai gavo šias žinias ir geriau pažino save, suprato savo karjeros ir gyvenimo valdymo svarbą bei bendravimo subtilybes.

Kaip jau buvo minėta šio semestro aptarime, „Bendravimo įgūdžių lavinimo“ semestras yra socialinės kompetencijos ugdymo semestras. Todėl buvo skiriamas ypatingas dėmesys mokinių pasitikėjimo žmonėmis ugdymui, komandiniam darbui, pačių mokinių aktyvumui, argumentuotam kalbėjimui, kūno kalbai. Paskaitose įgyvendinta veikla, skatino įvairius mokinių gebėjimus (pvz. klausymosi, socialinio prisitaikymo, socialinės atsakomybės). Gebėjimus, kuriuos mokiniai lavina pasirinkę šią veiklą ir joje dalyvaujant, nepriklausomai nuo to, koks semestras vyksta ir kokios paskaitos yra dėstomos. Vokietijos nacionalinės mokymo laboratorija yra paskelbusi informaciją apie įsiminimą tyrimų rezultatus. Rezultatų duomenys teigia, kad gautą informaciją žmogus įsimena geriausiai nedelsiant pritaikydamas. Organizacija vadovaujasi panašiu paskaitų organizavimo principu. „Sėkmės mokykla“ - neformalaus ugdymo organizacija, kuri turi galimybę savo veiklą organizuoti remdamasi principais ir prioritetais, kurie šiuo metu yra aktualiausi ir būtiniausi mokiniams. Programų rengėjai gali keisti programas pagal mokinių ar mokytojų išreikštą poreikį. Todėl po semestrų rengiamas apžvalginis susitikimas, kurio metu mokiniai gali išreikšti savo pastebėjimus, programų trūkumus ir/ar privalumus.

2.3.3. Semestro „Efektyvus mokymasis“ programos analizė

Antrasis „Sėkmės mokyklos“ šeštadieninių paskaitų semestras yra „Efektyvusis mokymas“. 3 lentelėje (47 psl.) pateikti šio semestro paskaitų įvertinimai karjeros valdymo kompetencijų gebėjimų ugdymo atžvilgiu. Remiantis paskaitų tematika, galima teigti, jog dėmesys skiriamas mokymosi kompetencijos gebėjimams lavinti.

Mokyti reikia mokykloje, universitete, darbe, namuose, šeimoje. Vienaip ar kitaip, tobulėti reikia visą gyvenimą. D. Albrektaitė (2007) teigia, kad dinamiška aplinka kelia naujus reikalavimus žmogui. Socialiniai pokyčiai daro įtaką žmogaus veiklai. Todėl norint siekti karjeros, valdyti karjeros procesą, būtina studijuoti ir perprasti mus supančią aplinką – tenka mokyti visą gyvenimą. Šių paskaitų ciklas žymiai mažiau dėmesio skiria socialinei ir asmeninei kompetencijoms. Tačiau paskaitos yra grupinės, praktinės veiklos vyksta kartu, mokiniams yra sudaromos galimybės nesimokant išmokti ir, tuo pačiu, lavinti savo socialinius gebėjimus. Paskaitų temos ir dėstoma informacija yra orientuota į mokymosi kompetencijos gebėjimų lavinimą.

1 tema. Kaip išmokti mokyti?

Paskaitos turinys atskleidžia, kad dėmesys skiriamas mokymosi mokytis esmei ir prasmei. Nagrinėjami mokymosi stiliai, aptariami artimiausi ar tinkamiausi iš jų, patariama kaip susikurti asmeninio mokymosi planą. Šioje paskaitoje dėmesys mažiau skiriamas socialinės ar profesinės kompetencijų ugdymui, tačiau asmeniniai, savęs pažinimo ir supratimo gebėjimai yra puoselėjami ir lavinami. Pagrindinis dėmesys skiriamas mokymosi svarbos idėjai.

2 tema. Kaip daugiau atsiminti?

Atmintis yra būtinas žmogaus gyvenimo elementas. Be jos žmogus neatsimintų savo dienvakšės, kelio į darbą ar mokyklą, savo kolegų ar tiesiog savo vardo. Paskaitos metu aptariami atminties ritmai, įsiminimo ir mokymosi būdai, bei atminties lavinimo galimybės. Daugelis dalykų, kuriuos mokiniai išmoka mokykloje yra įsisavinami ne per nuolatinį kartojimą ir pritaikymą, bet per išmokimą atmintinai. Anglų, rusų ar vokiečių kalbos, istorija, geografija, fizika, chemija, biologija, matematika, lietuvių kalba. Žmogaus išmokimas yra atminties požymiai. Žinoma, kai kurie mūsų veiksmai tampa automatiški, tačiau jie taip pat yra atminties padariniai (pvz. kad išmoktų vaikščioti žmogui teko pasitelkti atmintį, tik kitą jos formą – kūno ir raumenų atmintį). Šioje paskaitoje aptariama bendroji atmintis, kurią mokiniai naudoja pamokų metu.

Semestro „Efektyvus mokymasis“ karjeros valdymo kompetencijos gebėjimų lavinimo įvertinimas

Kompetencija	Gebėjimas	Kaip išmokti mokyti?	Kaip daugiau atsiminti?	Kaip planuoti savo laiką?	Greitasis skaitymas	Kaip valdyti stresą ir pasiruošti egzaminams?	Kūrybiškumo lavinimas netradicinėje aplinkoje	Derybų menas
Asmeninė kompetencija	Savęs pažinimas (savianalizė)	+	+	+	+	+	+	+
	Savęs/savo darbo pristatymas							+
	Pagarba sau ir kitiems						+	+
	Savarankiškumas	+	+	+	+	+	+	+
	Savikontrolė	+	+	+	+	+	+	+
	Iniciatyva					+	+	+
	Lankstumas					+	+	+
	Stilius						+	+
Kalbėjimo maniera						+	+	
Socialinė kompetencija	Pasitikėjimas žmonėmis						+	+
	Komandinis darbas						+	
	Aktyvumas aplinkos atžvilgiu			+		+	+	+
	Socialinis prisitaikymas			+		+	+	+
	Ryšiai su aplinka			+		+	+	+
	Visuomenės procesų pažinimas			+				+
	Socialinė atsakomybė			+			+	+
	Argumentuotas kalbėjimas							+
	Klausymasis	+	+	+	+	+	+	+
	Konfliktų sprendimas							+
	Derėjimasis							+
Kūno kalba						+	+	
Mokymosi kompetencija	Pasirengimas saviugdai	+	+	+	+	+		+
	Kritinis mąstymas	+		+	+	+		+
	Novatoriškumas						+	+
	Informacijos šaltinių naudojimas	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos perteikimas	+	+	+	+	+	+	+
Informacijos taikymas	+	+	+	+	+	+	+	
Profesinė kompetencija	Lankstumas kintančioje situacijoje					+	+	+
	Vadovavimas projektams							
	Atsakomybė už veiklą ir rezultatus	+		+	+		+	+
	Situacijos analizė ir įvertinimas	+		+	+	+	+	+
	Tikslų kėlimas	+	+	+	+	+	+	+
	Sprendimas/Alternatyvų paieška	+	+	+	+	+	+	+
	Veiklos planavimas	+	+	+	+	+	+	+
	Nebijojimas rizikuoti						+	+
	Refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai	+	+	+	+	+	+	+
Darbo pasaulio pažinimas								

3 tema. Kaip planuoti savo laiką?

Šiame aktyviame ir nuolat bėgančiame pasaulyje kiekvienam žmogui darosi vis svarbesnis laiko planavimas. „Sėkmės klubo“ paskaitų cikle mokiniams lektoriai padeda suprasti laiko planavimo svarbą ir būtinybę. Paskaitos metu aptariama laiko samprata, laiko valdymo galimybės, laiko „vagys“ ir kaip su jais kovoti, bei nuo ko prasideda laiko planavimas. Paskaita padeda mokiniams lavinti veiklos planavimo įgūdžius, savęs pažinimą. Lektorė kviečia mokinius pažvelgti į save ir pradėti veikti save. Paskaitoje kreipiamas dėmesys į socialinių gebėjimų lavinimą, nes žmogaus laikas yra ne tik jo, bet ir jo aplinkoje esančių žmonių, teigiama, jog kiekvienas mokinys turi socialinių įsipareigojimų, kurie taip pat reikalauja laiko.

4 tema. Greitasis skaitymas

Vienas iš informacijos priėmimo būdų yra skaitymas. Skaitymo greitis tampa žmogaus privalumas. Paskaitos turinį sudaro temos: „Skaitymo greitis ir esminės informacijos atranka“, „Skaitymo greičio valdymas atsižvelgiant į teksto pobūdį“, „Skiemenavimo ir kartojimo trikdžių pašalinimas“. Dirbant bet kokį darbą greitai priimama skaitoma informacija ir mokymasis iš rašytinių šaltinių yra svarbus veiksnys. Pasitaiko apmokymai, kurie padeda žmogui suprasti naujo darbo pobūdį, tačiau esama darbo vietų, kur reikia mokytis pačiam, skirtas bandomasis laikotarpis trumpas ir tenka greit išmokti. Taip pat skatinamas ir vertinamas nuolatinis profesinės kvalifikacijos kėlimas, todėl dažnai tenka mokytis po darbo, kai laiko nėra daug. Mokomasi ne tik dėl profesinės veiklos, tenka skaityti įvairių prietaisų instrukcijas, naujos programos įdiegimo ar naudojimo aprašymą, įvairias sutartis.

5 tema. Kaip valdyti stresą ir pasiruošti egzaminams?

Valdyti savo stresą yra būtina sąlyga dirbant darbą su žmonėmis, bendraujant su klientais, kolegomis. Suprasti kas yra stresas, kaip jis pasireiškia, kaip su juo tvarkytis yra svarbu, žinios apie streso valdymą padeda visose veiklos srityse. Paskaitos veikla ir pateikiama informacija padeda savęs, asmenybės tobulinimui, pažinimui ir susitaikymas su savimi. Tai bendravimo subtilybės, kurias pastebėti sunku. Kylant bet kokios karjeros laiptais ar stengiantis valdyti ją, pasitikėjimas savimi ir ramus bendravimas yra siektini ir net privalomi.

6 tema. Kūrybiškumo lavinimas netradicinėje aplinkoje

Kūrybiškumas yra viena iš šiuolaikinės karjeros darbuotojo būtinų savybių. Paskaita padeda mokiniams lavinti laisvumą nepažįstamoje aplinkoje, pažinti save, lavinti kiekvieno mokinio asmeninės kompetencijos gebėjimus, tokius kaip savianalizė, savęs pristatymas, savikontrolė, iniciatyva, lankstumas. Taipogi, savęs pažinimas, supratimas ir susitaikymas pačiam su savimi yra reikalingas bet kokios karjeros puoselėjimui.

7 tema. Derybų menas

Ši semestro paskaita kartojasi ir yra aptariama „Bendravimo įgūdžių lavinimo“ semestre. Paskaitos metu mokiniai lavina savo asmeninius gebėjimus, sužino bendravimo ypatumų. Taip pat lavina bendruosius profesinės kompetencijos gebėjimus.

„Efektyvaus mokymosi“ semestras yra siauresnio pobūdžio, daugumoje paskaitų lavinama tik mokymosi kompetencija. Tačiau mokykliniame amžiuje, o ypač artėjant egzaminams atsiranda poreikis mokytis efektyviau. Nereikia pamiršti, jog mokytis, pagal šiuolaikinės karjeros supratimą, tenka visą gyvenimą, todėl šie gebėjimai plėtojami ir vėliau. Neformali aplinka, laisvas lektorių bendravimas suteikia šiai temai neformalumo, kas padeda ugdyti karjeros valdymo kompetencijos gebėjimus.

2.3.4. Semestro „Savęs pažinimas ir tobulinimas“ programos analizė

Aš, artumas, šiluma sau pačiam, draugiškas santykis su savimi. Tai besąlygiškas savęs priėmimas su visais trūkumais ir privalumais, savęs pažinimas (Myers, 2000). Kaip pripažįsta daugelis autorių, vienas iš svarbiausių vidinių darinių, per kuriuos „lūžta“ išoriniai poveikiai – tai asmenybės savęs pažinimas bei vertinimas. Savęs vertinimas palieka neišdildomus pėdsakus visuose žmogaus poelgiuose ir veiksmuose – nuo vaikystės iki gilios senatvės. Norėdami perteikti įvairiausių minčių ir jausmų apie save niuansus, skirtingai autoriai vartoja įvairias sąvokas: „savęs vertinimas“, „požiūris į save“, „pasitenkinimas savimi“, „Aš vaizdas“, ir pan.. Vienais atvejais šios sąvokos vartojamos kaip sinonimai, kitais – joms teikiama skirtinga prasmė. Nepaisant to, sąvoka „savęs pažinimas/vertinimas“ yra plačiai vartojama tiek mokslinėje, tiek kasdieninėje kalboje. Savęs pažinimas ir vertinimas, tiesiogiai dalyvaudami elgesio ir veiklos reguliacijoje, nustato tam tikrą pusiausvyrą tarp išorinių poveikių, vidinės asmenybės būsenos ir jos elgesio formų. Tai vienas iš svarbiausių asmenybės darinių, atliekančių elgesio ir veiklos vidinio regulatoriaus funkcijas. Autoriai, apibūdindami savęs pažinimą, išskiria du glaudžiai tarpusavyje susijusius momentus: patį savęs vertinimo procesą ir to proceso rezultatą (A. Suslavičius, 2006). Šiuo požiūriu tai procesas, kurio metu žmogus analizuoja save, lygina savo ypatybes su tam tikrais etalonais ir tikrina sprendimų apie save tikslumą bei adekvatumą. Kita vertus, savęs vertinimas – tai įvairiapusės veiklos rezultatas, tam tikra, daugiau ar mažiau susiformavusi nuomonė apie save. Ši nuomonė arba žinių apie save sistema neretai vadinama „Aš vaizdu“.

Šio semestro metu lavinamų gebėjimų analizė pateikta 4 lentelėje. V. Stanišauskienė (2004), J. Ruškus (2009), Ž. Grakaukas (2007), Fullan (1998) teigia, kad karjeros valdymas prasideda nuo savęs pažinimo. Ž. Grakauskas (2007) vertybes, kūną, bruožus, interesus ir kompetencijas yra linkęs laikyti sudėtinėmis savęs pažinimo dalimis, remiantis mokslininkų nuomone, siūloma veikla semestro metu padeda ugdyti asmeninės kompetencijos gebėjimus.

Semestro „Savęs pažinimas ir tobulinimas“ karjeros valdymo kompetencijos gebėjimų lavinimo įvertinimas

Kompetencija	Gebėjimas	Laimėtojo psichologija	Sveika gyvensena	Charakterio pažinimas ir savimotyvacija	Koks mano pašaukimas? Tikslų siekimas. Vertybių išsikristalizavimas	Emocinis intelektas	Savęs pažinimas per meną	Svajonių profesija
Asmeninė kompetencija	Savęs pažinimas (savianalizė)	+	+	+	+	+	+	+
	Savęs/savo darbo pristatymas			+		+	+	
	Pagarba sau ir kitiems	+	+	+	+	+	+	
	Savarankiškumas	+	+	+	+	+	+	+
	Savikontrolė	+	+	+	+	+	+	
	Iniciatyva	+		+	+	+		+
	Lankstumas		+	+	+	+	+	+
	Stilius						+	
Kalbėjimo maniera						+		
Socialinė kompetencija	Pasitikėjimas žmonėmis	+		+		+	+	
	Komandinis darbas	+		+		+	+	+
	Aktyvumas aplinkos atžvilgiu			+	+	+	+	+
	Socialinis prisitaikymas	+	+	+	+	+	+	+
	Ryšiai su aplinka	+		+	+	+	+	+
	Visuomenės procesų pažinimas				+	+	+	+
	Socialinė atsakomybė	+		+	+	+	+	+
	Argumentuotas kalbėjimas					+		
	Klausymasis	+	+	+	+	+	+	+
	Konfliktų sprendimas					+		
	Derėjimasis							
Kūno kalba						+		
Mokymosi kompetencija	Pasirengimas saviugdai	+	+	+	+	+	+	+
	Kritinis mąstymas	+		+	+	+		+
	Novatoriškumas	+	+		+			
	Informacijos šaltinių naudojimas	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos perteikimas	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos taikymas	+	+	+	+	+	+	+
Profesinė kompetencija	Lankstumas kintančioje situacijoje	+	+	+		+		+
	Vadovavimas projektams							
	Atsakomybė už veiklą ir rezultata	+	+	+	+	+	+	+
	Situacijos analizė ir įvertinimas	+	+	+	+	+	+	+
	Tikslų kėlimas	+	+	+	+	+	+	+
	Sprendimas/Alternatyvų paieška	+	+		+	+	+	+
	Veiklos planavimas	+	+	+	+	+	+	+
	Nebijojimas rizikuoti	+			+	+	+	+
	Refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai	+	+	+	+	+	+	+
Darbo pasaulio pažinimas							+	

1 tema. Laimėtojo psichologija

Bet kokios karjeros valdymas neįmanomas, jei žmogus netiki savo galimybėmis ir nesiekia geriausio, aukščiausiai išsikelto tikslo. Norint ir siekiant geriausio rezultato, privalomas tikslų kėlimas ir jų įtakos gyvenimui supratimas. Paskaitos metu bus aptariami vidinės motyvacijos šaltiniai, nuolatinio tikėjimas savo jėgomis, laimėtojo mąstymo psichologija bei gyvenimo, pilno iššūkių susikūrimas. Šios paskaitos tikslas – plėtoti mokinių asmeninius gebėjimus (savo vertybių išskyrimas ir tikslų iškėlimas, savimotyvacijos paieška) bei savęs supratimą.

2 tema. Sveika gyvensena

Į savęs pažinimą įeina ne tik vidinio savęs pajautimas, bet ir gebėjimas pažinti, suprasti ir tinkamai reaguoti į išorinio savęs, savo kūno poreikius bei siunčiamus signalus. Sveika gyvensena padeda sureguliuoti savo kūno veiklą, o nesant kūno problemoms, smegenims lengviau veikti darbo ar šeimos reikalų sprendimo kryptimi. Organizacija siūlo mokiniams galimybę susipažinti su sveika mityba, taisyklingu kvėpavimu, kūno energetika, fizine ir protine sveikata bei taisyklingo miego svarba.

3 tema. Charakterio pažinimas ir savimotyvacija

Charakterio pažinimas būtinas siekiant sėkmės profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Paskaitos metu aptariama charakterio svarba, galimi charakterio tipai, tam tikrų charakterio savybių ugdymas. Mokoma įgyti patrauklumo sau ir kitiems, kontroliuoti emocijas, pasitikėti savimi. Ši paskaita kaip ir didžioji semestro dalis skirta asmeninių ir socialinių gebėjimų, tokių kaip socialinis prisitaikymas, ryšiai su aplinka, socialinė atsakomybė, savikontrolė, pagarba sau ir kitiems lavinimui. Nereikėtų pamiršti, jog karjera neįmanoma be gero sutarimo su savimi ir aplinkiniais.

4 tema. Koks mano pašaukimas? Tikslo siekimas. Vertybių išsikristalizavimas

Paskaita padeda pažinti save, lavinti profesinius bei socialinius gebėjimus, ugdyti tam tikras vertybes. Paskaitos metu siekiama mokinius supažindinti su savo pašaukimo atradimu, gyvenimo tikslų ir misijos supratimu, asmeninių galimybių atradimu. Paskaitos aprašyme išskiriamas asmeninių gebėjimų vystymo plano sudarymas, būtinas kiekvienam savęs ieškančiam ir besitobulinančiam žmogui. Taip pat nagrinėjamos realių galimybių, turimų žinių veiksmingo panaudojimo temos.

5 tema. Emocinis intelektas

Kaip teigia E. Kuogienė (2009), emocinio intelekto ugdymas - tai emocinių ir visuomeninių įgūdžių lavinimas. Emocinis intelektas susideda iš trijų dalių. Pirmoji - yra sugebėjimas suprasti, ką jaučiame ir kaip su tuo tvarkomės. Antroji - sugebėjimas suprasti, ką jaučia kiti. Trečioji dalis yra

sugebėjimas suderinti savo jausmus ir poreikius su kitų jausmais ir poreikiais taip, kad visi galėtų jaustis gerai ir pasiektų tai, ko trokšta.

Paskaitos metu mokiniams pateikiama teorinė bei praktinė medžiaga, skatinanti pažinti stipriąsias savo asmenybės puses, rasti tikrąsias sėkmių ir nesėkmių priežastis. Kaip jau minėta teorinio pagrindimo skyriuose, profesinė karjera ar bet kokia veikla neįmanoma be kontaktavimo su kitais žmonėmis ir veiklos su jais. Todėl tampa svarbu žmonių elgsenos ir tikrųjų ketinimų analizė, kaip kontroliuoti emocijas ir įgyti pasitikėjimo savimi. Paskaitos metu suteikia informacija kaip tai reikėtų daryti ir sudaromos praktinės žinių panaudojimo situacijos. Lektoriai kartu su mokiniais analizuoja jausmus, poreikius, tikslus išsikeltose situacijoje (savęs pažinimas). Kreipiamas dėmesys į galimus kitų žmonių, dalyvaujančių įsivaizduojamoje ar vaidinamoje situacijoje, jausmus, poreikius, tikslus (kitų pažinimas). Kartu ieškoma, ką pateiktoje situacijoje būtų galima numatyti, pagalvoti, pajusti ir/ar padaryti kitaip, kad būtų pasiekama tai, ko norima, būtų jaučiamas pasitenkinimas tuo, kaip pavyko išspręsti tariamą konkretų gyvenimo uždavinį (savireguliacija ir elgesio kitimas). Mokinys mokomas pripažinti teisę sau jaustis vertingam. Tai - visų trijų emocinio intelekto sudedamųjų dalių (savęs pažinimas, kitų pažinimas, savireguliacija bei tikslų keitimas) treniruotė sprendžiant įsivaizduojamus gyvenimo uždavinius.

6 tema. Savęs pažinimas per meną

Paskaitos turinys laisvas ir neapibrėžtas, atitinkantis neformalaus ugdymo principus, kai sudaryta aplinka, kurioje mokiniai jausčiausiai, gali eksperimentuoti ir pažinti save.

7 tema. Svajonių profesija

Paskaita siekiama ne tik savęs pažinimo, bet ir pradinių profesinių gebėjimų lavinimo. Paskaitos metu aptariamos temos: profesinio tinkamumo nustatymas; gebėjimų ir stipriųjų pusių atradimas, savęs pristatymas pokalbio dėl darbo metu. Tai paskaita, kurios metu lavinami ne tik asmeniniai gebėjimai: savianalizė, iniciatyva, tikslų iškėlimas, savo stipriųjų pusių atradimas, mokoma pirmųjų profesinės veiklos žingsnių. Paskaitos turinys primena profesinio informavimo taškų darbuotojų veiklą ir siekiamus tikslus. Tai rodo organizacijos norą suteikti mokiniams geriausias žinias vaikams priimtinaisiomis sąlygomis, bei malonioje aplinkoje.

Kaip minėta mokslinės literatūros dalyje, asmeninė kompetencija yra kitų kompetencijų pagrindas, todėl jos lavinimas tampa be galo svarbus. V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (2000) atliktas tyrimas atskleidė, kad asmeninė kompetencija yra ta, kurios ugdymas bendrojo lavinimo mokykloje nėra išplėtotas, todėl atsiranda didelis savęs pažinimo poreikis. Visus pasirinkimus ir sprendimus reikia priimti patiems mokiniams, todėl svarbu, kad kiekvienas sprendimas būtų suderintas su pačiu savimi. Semestras sudaro galimybes, mokiniams geriau pažinti save, charakterio

bruožus, rasti kelius į savo pašaukimo ir svajonių profesijos atradimą. Neformali aplinka, kurioje vyksta paskaitos leidžia lektoriams dėstomą informaciją atskleisti paprastesniais ir mokiniams suprantamais būdais, sudaro galimybę ką tik sužinotą informaciją pritaikyti praktikoje ir lengviau ją įsiminti. Minėtų mokslininkų tyrimas įrodė, kad formaliajame švietime yra nepakankamai lavinamos karjeros valdymo kompetencijos, o neformalusis švietimas ir nevyriausybinės organizacijos, tokios kaip „Sėkmės mokykla“ turi galimybę sudaryti veiksmingas veiklos programas, kurios lavintų reikiamas kompetencijas.

2.3.5. Semestro „Verslumas“ programos analizė

„Verslumas - tai siekimas naujų idėjų, projektų įgyvendinimo, sugebėjimas sėkmingai organizuoti ir valdyti savo gyvenimą/verslą, pelningai gaminti prekes/teikti paslaugas, tai – mąstymas ir veikimas“ (Dicevičienė, 2006). Verslumas taip pat apibūdinamas kaip geras vadovavimas sau. Tai reiškia, kad individas dirbdamas efektyviau, gali pasiekti daugiau. Efektyvumas nėra atlikto darbo kiekis, o tai, kaip darbas buvo atliktas siekiant reikiamų rezultatų. Verslumo lavinimas skatina vadovauti sau taip, kad būtų galima dirbti ne sunkiau, bet greičiau, geriau, naudingiau, išradingiau.

5 lentelėje pateiktas ketvirtojo semestro „Verslumas“ programos įvertinimas. Pastebėta, jog semestro paskaitų metu perduodama informacija lavina karjeros valdymo, asmeninių bei socialinių kompetencijų gebėjimus. Pasak organizacijos „Sėkmės mokykla“ lektorių, verslumu - tai įgimtos ir įgytos žmogaus savybės. Paskaitų metu buvo išskirtos savybės, kurios apibūdina verslumą: tikėjimas savo sėkme ir užsibrėžtų tikslų siekimas (žiūrėjimas į ateitį, optimizmas, siekimas įvykdyti užduotis, energingumas, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, atsidavimas darbui), noras būti nepriklausomam (turėjimas savo nuomonės, gebėjimas pačiam priimti sprendimus, mokėjimas dirbti savarankiškai, netradicinių sprendimų pomėgis), kūrybingumas (sugebėjimas formuluoti naujas idėjas, išradingumas, smalsumas, naujovių ir permainų pomėgis), apskaičiuota rizika (gebėjimas dirbti ir priimti sprendimus, neturint visapusiškos informacijos, savo galimybių įvertinimas, užsibrėžiant sunkius, bet pasiekiamus tikslus), veržlumas ir ryžtingumas (sugebėjimas pasinaudoti gyvenimo duotomis galimybėmis, tikėjimas, kad pats esi savo likimo kalvis). Aptarti gebėjimai yra būdingi ir reikalingi verslininkams. Tačiau jie taip pat reikalingi kiekvienam individui, kuris nori sėkmingai vadovauti sau, nori įsidarbinti konkurencinėje darbo rinkoje, nori išlaikyti turimą darbo vietą ar susikuria darbo vietą sau įkurdamas verslą.

Semestro „Verslumas“ karjeros valdymo kompetencijos gebėjimų lavinimo įvertinimas

Kompetencija	Gebėjimas	Pinigų psichologija	Asmeninių finansų valdymas	Kaip valdyti firmos finansus?	Iš kur atsiranda pinigai? Bankai ir jų veikimas	Investavimas. Nuo ko pradėti?	Bendravimas versle. Ką turi žinoti efektyvus vadovas/lyderis?	Pardavimai. Kaip parduoti savo idėją?
Asmeninė kompetencija	Savęs pažinimas (savianalizė)	+	+		+	+	+	
	Savęs/savo darbo pristatymas							+
	Pagarba sau ir kitiems			+			+	+
	Savarankiškumas	+	+	+	+	+	+	+
	Savikontrolė	+	+	+		+	+	+
	Iniciatyva	+			+	+	+	+
	Lankstumas						+	
	Stilius						+	
	Kalbėjimo maniera						+	+
Socialinė kompetencija	Pasitikėjimas žmonėmis			+			+	+
	Komandinis darbas	+	+	+	+		+	+
	Aktyvumas aplinkos atžvilgiu		+	+	+	+	+	+
	Socialinis prisitaikymas	+	+	+			+	
	Ryšiai su aplinka	+	+	+		+	+	
	Visuomenės procesų pažinimas	+	+	+	+	+	+	+
	Socialinė atsakomybė	+	+	+	+	+	+	
	Argumentuotas kalbėjimas			+			+	+
	Klausymasis	+	+	+	+	+	+	+
	Konfliktų sprendimas			+			+	
	Derėjimasis			+		+	+	+
	Kūno kalba						+	+
Mokymosi kompetencija	Pasirengimas saviugdai	+	+	+	+	+	+	+
	Kritinis mąstymas	+	+	+		+	+	
	Novatoriškumas	+	+	+		+	+	+
	Informacijos šaltinių naudojimas	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos perteikimas	+	+	+	+	+	+	+
	Informacijos taikymas	+	+	+	+	+	+	+
Profesinė kompetencija	Lankstumas kintančioje situacijoje	+	+	+		+	+	+
	Vadovavimas projektams	+		+			+	+
	Atsakomybė už veiklą ir rezultata	+	+	+	+	+	+	+
	Situacijos analizė ir įvertinimas	+	+	+		+	+	+
	Tikslų kėlimas	+	+	+	+	+	+	+
	Sprendimas/Alternatyvų paieška	+	+	+	+	+	+	+
	Veiklos planavimas	+	+	+	+	+	+	+
	Nebijojimas rizikuoti	+	+	+		+	+	+
	Refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai	+	+	+	+	+	+	+
Darbo pasaulio pažinimas	+	+	+	+	+	+		

1 tema. Pinigų psichologija

Paskaitos metu mokiniams suteikiama galimybė suprasti kodėl žmonės pinigus laiko vertybe bei jų perkamąją galią. Nuolatinis nerimas dėl pinigų stokos kamuoja daugelį individų. Aptariamas taupymo ir milijono siekimo klausimai. Karjera yra ne tik savirealizacijos vieta, bet ir pragyvenimo šaltinis, todėl siekiant bet kokios karjeros pabėgti nuo finansinių klausimų neįmanoma.

2 tema. Asmeninių finansų valdymas

Mokykla yra ta vieta, kurioje vaikams tenka susidurti su savo asmeninių finansų valdymo problema. Paskaitos metu aptariami pinigų atsiradimo šaltiniai, piniginiai dėsniai bei finansinės sėkmės principai. Aptariant šiuos klausimus, mokiniai supažindinami su tam tikromis profesinės terpės įdomybėmis, smulkmenomis ir pastebėjimais.

3 tema. Kaip valdyti firmos finansus?

Tikimybė, jog visi mokiniai, pasirinkę „Sėkmės mokyklą“ planuoja steigti savo verslą ir kad jiems teks valdyti savo firmos finansus yra ribota. Tačiau paskaitos turinys pristato galimybes sukurti savo verslą bei užsiimti savo sukurta veikla. Taip pat pristatomas paprasčiausias kelias vedantis nuo idėjų iki veiksmų, verslo kūrimo žingsniai. Paskaita, kaip ir visas semestras, padeda vaikams plėsti profesinės kompetencijos gebėjimus.

4 tema. Iš kur atsiranda pinigai? Bankai ir jų veikimas

Paskaita skatina susipažinti su bankų veikimu, kortelių tvarkymu ir elektronine bankininkyste.

5 tema. Investavimas. Nuo ko pradėti?

Pinigų „įdarbinimas“ ir finansinės nepriklausomybės bei pasitikėjimo savimi iššūkis. Investavimas yra pakankamai sudėtingas dalykas, tačiau tai ne visiems žinoma ir suprantama sritis. Todėl paskaita sudaro galimybę susipažinti, stengiasi paaiškinti bei nušviesti investavimo subtilybes.

6 tema. Bendravimas versle. Ką turi žinoti efektyvus vadovas/lyderis?

Tai paskaita, kuri apima ne tik profesinius, bet ir socialinius bei asmeninius gebėjimus. Paskaita skatinanti mokinių visapusišką tobulėjimą. Lektorius aptaria svarbiausius bendravimo bruožus bei vadovo bendravimo savybes. Sėkmingos karjeros raktas – pastangos, „taikymas“ užimti aukščiausias pareigas.

7 tema. Pardavimai. Kaip parduoti savo idėją?

Paskaita kviečia mokinius susipažinti su idėjos pardavimo galimybėmis, patariama idėjos vertinimo ir įkainavimo klausimais. Tai paskaita lavinanti asmeninius, socialinius ir profesinius mokinių gebėjimus.

Verslas ir verslumas – tai sritys, be kurių neįmanoma išsiversti šiuolaikiniame pasaulyje, todėl kompetencijos, kurias lavina šis semestras yra labai svarbios. Semestras orientuotas į verslą, finansus, ekonomiką, gebėjimus, būdingus ir reikalingus ne tik verslininkams, tačiau ir kiekvienam individui, kuris nori sėkmingai vadovauti sau, įsilieti darbo rinkoje. Paskaitų metu skatinamas tikėjimas savo sėkme ir užsibrėžtų tikslų siekimas.

2.4. „Sėkmės klubą“ lankančių mokinių anketinės apklausos duomenų analizė ir aptarimas

Siekiant praktiškai įrodyti karjeros valdymo kompetencijų ugdymo galimybes neformalaus ugdymo organizacijoje „Sėkmės mokykla“, buvo įvykdyta mokinių, dalyvaujančių „Sėkmės mokyklos“ organizuojamose „Sėkmės klubo“ paskaitose, apklausa (žr. 6 priedas). Apklausoje dalyvavo 47 mokiniai, kurie 2011 m. dalyvavo Vilniuje, Kaune ir Šiauliuose vykusiuose mokymuose.

2.4.1. Mokinių nuomonė apie savišvietą

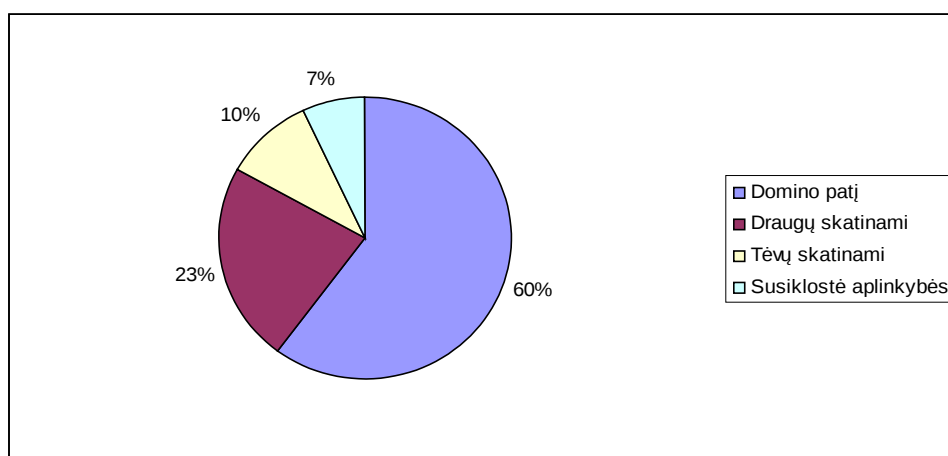
Teorinėje darbo dalyje buvo aptarta, kad šiuolaikiniame ekonomiškai greit besisukančiame pasaulyje neįmanoma išsiversti be nuolatinio mokymosi, mokymosi visą gyvenimą. Todėl apklausoje buvo domimasi mokinių nuomone apie žmonių ir jų pačių norą savišvietai, norą dalyvauti neformaliajame švietime (2 paveikslas).

2 pav. Tiriamųjų nuomonė apie žmonių norą šviestis neformalioju būdu, n=47

Pateikiant savo nuomonę apie norą savišvietai, mokinių buvo prašoma įvertinti jį skalėje nuo 1, kuris atitiko visišką abejingumą savišvietai, iki 10 – kuris atitiko visišką norą. Antrame paveiksle, pateiktoje diagramoje, duomenys yra rodomi pagal atsakymo pasirinkimo dažnumą. Interpretuojant gautus rezultatus galima teigti, jog didžioji dalis mokinių mano, kad žmonių noras savišvietai yra

didesnis nei abejingumas. Analizuojant mokinių atsakymus pastebėta, jog matomas žmonių noras tobulėti, tačiau pagrindinės kliūtys šiam tikslui įgyvendinti yra laiko ir/arba pinigų stoka. Pagrindinės nurodytos noro tobulintis priežastys yra noras išsiskirti bei karjeros aukštumų siekimas. Šie respondentų teiginiai ir gautų duomenų analizė patvirtina teorinėje dalyje aptartos mokymosi kompetencijos ir mokymosi visą gyvenimą svarbą. Remiantis mokslininkų (Stanišauskienė, 2004; Ruškus, 2009, Kučinskienė, 2003 ir kt.) atliktais tyrimais, kurie parodė, kad karjeros valdyme mokymosi kompetencija yra svarbi, ir gautų duomenų analize, galima daryti prielaidą, kad mokiniai yra susiformavę nuomonę, jog nuolatinis tobulėjimas ir žinių gilinimas yra svarbus žmogaus asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos aspektas.

Dauguma mokinių, dalyvavusių apklausoje, dalyvauja ne tik mokyklos gyvenime, bet taip pat siekia savęs tobulinimo, rodo norą ieškoti savęs ir tinkamai apsispręsti dėl ateities profesijos. Mokiniai teigė, kad vienokį ar kitokį neformalaus ugdymo būrelį paskatino pasirinkti tėvai ar draugai, tačiau ir pačių interesas yra nemažas. Mokinių popamokinės veiklos pasirinkimo priežasčių duomenys pavaizduoti 3 paveiksle.



3 pav. Mokinių popamokinės veiklos pasirinkimo priežastys, n=47

Daugiau nei pusė tyiamųjų imties teigė, kad pasirinko neformalaus ugdymo veiklą, nes domino patį, šiek tiek mažiau nei ketvirtadalis respondentų popamokinę veiklą pasirinko skatinami draugų, dešimtadalis mokinių popamokinę veiklą lanko įtakoti tėvų sprendimo, o likusioji dalis, mažiau nei dešimtadalis, veiklą pasirinko veikiami šalutinio, nežinomo veiksnio, tai yra veiklą pasirinko netyčia (rado internete ar veikiami kitos pasitaikiusios aplinkybės). Duomenys rodo, kad mokiniai yra linkę lavinti save, ieškoti veiklos, kurioje galėtų atsiskleisti, geriau pažinti savo gebėjimus. Popamokinė veikla yra traktuojama kaip neformalusis ugdymas, todėl mokinių neformalios veiklos pasirinkimas parodo egzistuojantį neformalaus ugdymo poreikį. J. Ruškus,

D. Žvirdauskas ir V. Stanišauskienė (2009) teigia, kad formalusis ugdymas Lietuvoje yra pervertintas neformaliojo švietimo sąskaita.

Respondentų buvo klausiama apie pasirinktos neformalaus ugdymo veiklos lankymo motyvaciją. Daugiau nei pusės mokinių motyvacija, skatinanti lankyti vieną ar kitą būrelį, yra noras tobulėti, išmokti kažko naujo, ketvirtadalis respondentų galvoja apie savo ateitį, todėl motyvacija lankyti yra žinojimas, kad tai pravers ateityje arba padės renkantis pageidautiną profesiją, kad tai svarbus dalykas karjeros ir asmeniniame kelyje. Dešimtadalis mokinių teigia, jog vienintelė motyvacija yra draugų palaikymas ir tėvų skatinimas. Likę respondentai informacijos nepateikė, arba teigė, jog priežastys buvo kitos. Noras tobulėti ir galvojimas apie ateitį yra vidinės motyvacijos priežastys. Galima teigti, jog daugiau nei keturi penktadaliai visų mokinių turi susiformavusią nuomonę, jog bendrojo lavinimo mokyklose teikiamos žinios nėra viskas, ko reikia žmogaus karjeroje. Nors neformaliojo ugdymo veiklos nėra formaliai apibrėžtos ir pripažintos Lietuvos švietimo sistemoje, mokiniai pasirenka šią veiklą siekdami vidinio tobulėjimo.

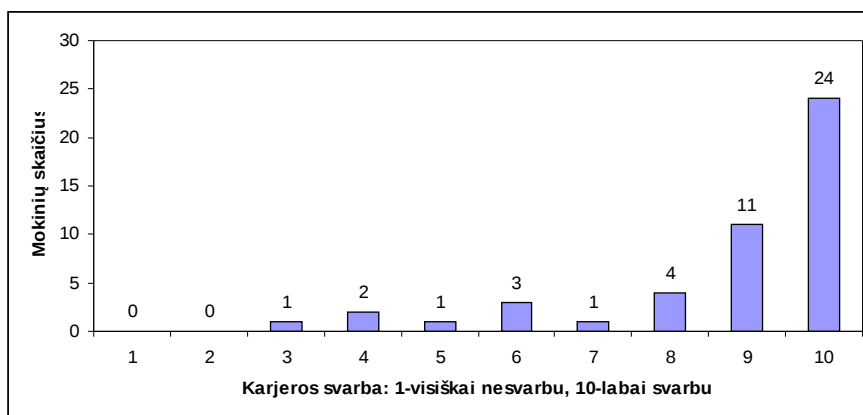
Apklausos metu taip pat buvo pateiktas klausimas apie siūlomų būrelių tematiką ir būrelių stoką. Du trečdaliai tiriamųjų atsakė, kad popamokinės veiklos užsiėmimų užtenka, tik reikia noro ir laiko juos lankyti. Antroje vietoje buvo mokinių noras tobulinti savo mąstymą, savęs pažinimą. Tai leidžia daryti dvi prielaidas: pirma - Lietuvos didžiuosiuose miestuose yra nemaža neformalaus švietimo pasiūla. Neformalusis švietimas yra pakankamai išplėtotas, todėl mokiniams tereikia pasirinkti priimtinausią veiklą. Antroji - karjeros valdymo kompetencijos sudedamoji dalis, asmeninė kompetencija, nėra pakankamai lavinama bendrojo lavinimo mokyklose, todėl mokiniai ieško neformalaus ugdymo organizacijų, kurios galėtų suteikti žinių apie šios kompetencijos gebėjimų lavinimą. Buvo domėtasi apie finansų skyrimo galimybes neformalaus ugdymo veiklai. Daugumos mokinių nuomone, būtų atsižvelgiama į popamokinės veiklos ugdymo turinį, kas įrodo žmonių norą pasirinkti tinkamiausias ir efektyviausias veiklas.

Atliktas dalies apklausos tyrimas atskleidžia tendenciją, kuri vyrauja tarp mokinių – neformalaus ugdymo pasirinkimo galimybės (pasiūla) plačios, todėl pagrindinis kriterijus skatinantis naudotis neformaliojo ugdymo paslaugomis yra motyvacija ir apsisprendimas. Dažnas neformalaus ugdymo veiklų pasirinkimas ir priežastys, dėl kurių buvo pasirinktos įvairios neformalaus ugdymo veiklos, sudaro galimybę daryti prielaidą, kad formalusis švietimo institucijos negali suteikti visišką mokinių poreikius atitinkantį karjeros valdymo kompetencijas ugdantį išsilavinimą. Todėl atsiranda poreikis, kad bendrojo lavinimo mokyklos, o tiksliau, profesinio informavimo taškai daugiau bendradarbiautų su neformalaus ugdymo organizacijomis.

2.4.2. Profesijos svarba mokinių gyvenime

Vienas aspektų, įtrauktas į apklausą buvo mokinių požiūris į karjerą ir jos svarbą žmogaus ir jų pačių gyvenime. Klausta mokinių nuomonės, dėl jų karjeros krypties apsisprendimo, profesijos pasirinkimo svarbos žmogaus gyvenime, žmogus sprendimo priėmimo šiuo klausimu ir gebėjimų svarbos profesiniame gyvenime.

Tiriamiesiems buvo pateikta skalė, kurioje prašoma įvertinti karjeros svarbą žmogaus gyvenime. Vienetu apibrėžiama „visiškai nesvarbu“ reikšmė ir atitinkamai dešimt „labai svarbu“ (4 paveikslas). Kiekviena vertinimo reikšmė pavaizduota pagal pasikartojančio atsakymo dažnį.



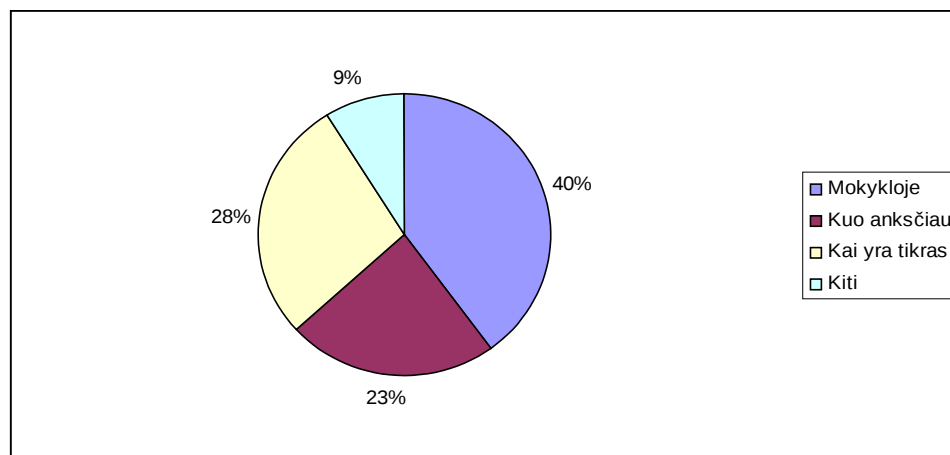
4 pav. Tiriamųjų nuomone, karjeros svarba žmogaus gyvenime, n=47

Prie karjeros svarbą atitinkančių reikšmių pateikti skaičiai nurodo kaip dažnai iš 47 pateiktų atsakymų pasikartojo reikšmė. 4 paveiksle galima matyti, kad verčių 1 ir 2 visiškai nebuvo pasirinkta, vertė 3 pasirinkta vieną kartą, 4 – du kartus. Atsakymų apie karjeros įvertinimo kaip „vidutiniškai svarbi“, kurią atitinka vertė 5, pasitaikė trys. Tik 3 mokiniai teigia, kad karjeros svarba yra mažesnė už „vidutiniškai svarbi“. Tai rodo mokinių suvokimą, kad karjera yra svarbi žmogaus gyvenimo dalis. Tai patvirtina mokslinės literatūros analizės teiginį, kad karjera yra didelė žmogaus gyvenimo ir saviraiškos dalis. Tiriamųjų dalis, kuri šį aspektą įvertino nuo vidutiniškai svarbaus iki pakankamai svarbaus (5-8) yra beveik penktadalis visų tiriamųjų. Mokinių teigiančių, kad karjera yra svarbi arba labai svarbi mano trys ketvirtadaliai apklaustųjų.

Apklaustos duomenų analizė taip pat parodė, kad didesnė dalis mokinių dar nėra apsisprendę dėl savo ateities profesijos ar bent jos krypties. Darome prielaidą, kad dauguma sprendimų bendrojo lavinimo mokykloje (profilavimas, dalykų pasirinkimas, egzaminai) yra atliekami netikslingai profesinio pasirinkimo atžvilgiu. Tikėtina, kad bendrojo lavinimo mokyklos nepakankamai lavina mokinių karjeros valdymo kompetencijas, kurios padėtų lengviau apsispręsti dėl ateities profesijos,

kuri atitiktų tiriamųjų vertybes, poreikius ir gebėjimus. V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (2000) atlikto tyrimo viena išvadų buvo, kad socialinė ir mokymosi kompetencijos yra ugdomos bendrojo lavinimo mokyklose, o asmeninė, kurios dėka mokiniai gali suvokti savo poreikius, įvertinti savo gebėjimus, ir profesinė, kuri padėtų pažinti profesinį pasaulį, reflektuoti ir įsivertinti savo įgūdžius, yra užmiršamos.

Apklausoje taip pat prašyta nurodyti apsisprendimo dėl būsimosios karjeros laiką. Apibendrinti duomenys pateikti 5 paveiksle.



5 pav. Apsisprendimo laikas dėl karjeros krypties, n=47

Tiriamųjų atsakymai, buvo sugrupuoti į keturis pasirinkimus: mokykloje, kuo anksčiau, kai yra tikras ir kiti. Šiek tiek mažiau nei pusė mokinių teigė, jog apsisprendimas dėl karjeros krypties turi įvykti dar mokykloje, nes reikia pasirinkti profilius jau dešimtoje, egzaminus dvyliktoje klasėje bei specialybę po egzaminų. Beveik trečdalis respondentų mano, kad sprendimas dėl karjeros pasirinkimo turi įvykti tada, kai individas yra tikras savo profesijos pasirinkimo teisingumu. Atsakymą „Kuo anksčiau“ pasirinko du dešimtadaliai apklaustųjų. Prie šio atsakymo buvo pridėti komentarai, teigiantys, kad apsispręsti reikia kuo greičiau, nes reikia rinktis profilius, pamokas ir egzaminus. Taip pat buvo keletas atsakymų, nurodančių, jog mokykloje mokiniai yra per anksti skatinami priimti sprendimą dėl profesijos pasirenkant profilį.

Šio klausimų bloko apie karjeros svarbą duomenų analizė leidžia daryti prielaidą, kad mokiniai suvokia karjeros svarbą žmogaus gyvenime, supranta, kad sprendimą reikia priimti kuo greičiau, tačiau jis turi būti pakankamai gerai apgalvotas. Teiginys, kad šiuos sprendimus mokykloje skatina priimti per anksti, rodo, kad mokykloje nėra sudaromos galimybės mokinių savęs pažinimui ir argumentuotam karjeros pasirinkimui. Tą patvirtino ir mokinių (ne)apsisprendimo dėl profesinės veiklos duomenys (saugiau nei pusė respondentų nėra apsisprendę dėl savo karjeros krypties).

Pateikta duomenų analizė, patvirtino V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (2000) atliktą tyrimą, teigiantį, kad bendrojo lavinimo mokyklose yra sudaromos prielaidos karjeros valdymo kompetencijos ugdymui, tačiau jos yra nepakankamos. Tai rodo, atsirandantį mokyklų bendradarbiavimo su neformalaus ugdymo organizacijomis poreikį. Neformalaus švietimo įstaigos turi galimybę formuoti lavinimo programas pagal esamą poreikį. Tiriama nevyriausybinė organizacija „Sėkmės mokykla“ yra vienas neformalaus ugdymo galimybių pavyzdys. Ankstesniame skyriuje aptartų programų analizė parodė, kad neformalaus ugdymo organizacijos gali sudaryti palankią terpę mokinių karjeros valdymo kompetencijos gebėjimų ugdymui.

2.4.3. Karjeros valdymo kompetencijų lavinimas formalios ir neformalios veiklos priemonėmis

Apklausoje mokiniams buvo pateikti klausimai apie profesinį gyvenimą ir klausiami jų nuomonės apie gebėjimus, reikalingus žmogaus karjeroje. Tiriamųjų buvo paprašyta išvardinti penkis svarbiausius, jų nuomone, gebėjimus, kurie būtini profesiniame gyvenime. Suskaičiavus visų anketų atsakymus, buvo gauta 190 gebėjimų, kuriuos įvardino mokiniai. Gebėjimai kartojosi ir tai leido išskirti mokiniams atrodančius pačius svarbiausius gebėjimus. 6 lentelėje pateikti gebėjimai, mokinių nuomone, reikalingi profesinėje veikloje.

6 lentelė

Mokinių nuomone gebėjimai, reikalingi profesinėje veikloje, n=47

Svarbumas	Gebėjimas	Procentinė išraiška
1.	Bendravimas/komunikabilumas	70 %
2.	Kūrybiškumas/išradingumas	23 %
3.	Pasitikėjimas savimi	21 %
4.	Vadovavimas	17 %
5.	Komandinis darbas ir tikslų kėlimas	15 %

Net trisdešimt tris kartus anketose pasikartojo bendravimo/komunikabilumo gebėjimas. Jei skaičiuoti nuo bendro atsakiusių skaičiaus, tai būtų galima teigti, kad šiek tiek mažiau nei trys ketvirtadaliai mokinių mano, jog šis gebėjimas būtinas. Antras pagal svarbą gebėjimas, reikalingas karjeros valdymui, išskirtas mokinių būtų kūrybiškumas/išradingumas (ketvirtadalis respondentų), pasitikėjimas savimi (penktadalis tiriamųjų), vadovavimas (šiek tiek mažiau nei ketvirtadalis tyriamų respondentų), komandinis darbas ir tikslų kėlimas (šiek tiek daugiau nei dešimtadalis apklaustųjų). Mokinių įvardinti gebėjimai leidžia daryti prielaidą, jog mokiniams atrodo, kad karjeroje bus svarbūs bendrieji, o ne specialybiniai-profesiniai gebėjimai.

Taip pat buvo teirajamasi apie gebėjimų ugdymą bendrojo lavinimo mokykloje. Beveik pusė (47%) apklaustųjų patikino, kad mokykloje lavinama atmintis. Trečdalis teigė, kad skatinamas bendravimas, loginis mąstymas, nemažai mokinių įvardino dalykus (pamokas), kuriuos mokosi. Teiravomės respondentų nuomonės apie gebėjimus lavinamus tiriamoje neformalaus ugdymo organizacijoje, devyni dešimtadaliai respondentų teigė, kad neformaliojo ugdymo įstaiga lavina visus anksčiau jų įvardintus gebėjimus ir kad jie visi bus reikalingi profesiniame gyvenime.

Ši tyrimo dalis atskleidė dvi prielaidas. Pirmoji - mokiniai, galvodami apie profesinę veiklą, suvokia bendrųjų gebėjimų, kaip komunikabilumas, kūrybiškumas, komandinis darbas, tikslų kėlimas, vadovavimas, argumentuotas kalbėjimas, svarbą. Tačiau antroji prielaida, kurią patvirtino mokinių nuomonės apklausa, teigia, kad bendrojo lavinimo mokyklose dauguma mokytojų visą savo dėmesį koncentruoja į dalyko išdėstymą ir nebelieka laiko bendrųjų gebėjimų, o kartu ir karjeros valdymo kompetencijoms lavinti. Tuo metu, tirama neformaliojo ugdymo organizacija, kurios veikloje tiriamieji dalyvauja, sudaro tokias galimybes. Tokios prielaidos veda prie išvados, kad nesakant pakankamam karjeros valdymo kompetencijų ugdymui bendrojo lavinimo mokykloje, atsiranda mokinių poreikis dalyvauti neformalaus ugdymo organizacijų veiklose. Todėl siekiant, kad mokiniai gautų jiems reikiamų gebėjimų lavinimą mokykliniame amžiuje, reikėtų labiau išnaudoti neformalaus ugdymo siūlomų veiklų potencialą, suaktyvinti bendrojo lavinimo mokyklų ir neformalaus ugdymo organizacijų bendradarbiavimą.

2.5. Bendrojo lavinimo mokyklų bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis organizacijomis

Antrojoje anketinėje apklausoje dalyvavo aštuonių Šiaulių gimnazijų PIT darbuotojai. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti mokyklų (ne)bendradarbiavimą su nevyriausybinėmis organizacijomis. Darbuotojams buvo pateikta anketa arba elektroninis jos variantas (žiūrėti 7 priedą).

Apklaustos duomenys atskleidė, kad mokyklų bendradarbiavimas su neformalaus ugdymo organizacijomis, o ypač nevyriausybinėmis yra vidutiškas. Penki iš aštuonių darbuotojų teigė, kad visiškai nebendradarbiauja su NVO. Priežastys, kurios iššaukia tokį mokyklų darbuotojų elgesį, yra paprastos: laiko, finansų stoka. Visi tiriamieji teigė, jog darbas profesinio informavimo taške yra ne vienintelės jų užimamos pareigos mokykloje ir, visais atvejais, jos yra antraeilės. Tai patvirtina priežastį, dėl laiko stokos. Kadangi mokyklos darbuotojų pagrindinės pareigos nėra darbas PIT'e, jie daugiausiai laiko skiria pirmosioms savo pareigoms. Galime daryti prielaidą, kad mažas mokyklų bendradarbiavimas su neformalaus ugdymo organizacijomis yra todėl, kad profesinis informavimas ir konsultavimas nėra bendrojo lavinimo mokyklų prioritetas. Kuomet pačios mokyklos sumenkina

profesinio informavimo ir konsultavimo svarbą, atsiranda spraga, kurią mokiniams tenka užpildyti neformalaus ugdymo organizacijų pagalba. Profesinio informavimo taškų įsteigimas buvo pradėtas todėl, kad atsirado karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikis, reikėjo sudaryti mokiniams galimybę daugiau sužinoti apie profesinę veiklą ir pasitarti su tai išmanančiu žmogumi. Tačiau vien PIT'ų įsteigimo neužtenka, reikia aktyvaus profesinio informavimo konsultanto darbo vietos. Įvairios neformalaus ugdymo organizacijų veiklos sudaro galimybę mokyklų darbuotojams pasirinkti jiems ir mokiniams priimtinausią bendradarbiavimo formą.

Tyrimas atskleidė, kad karjeros valdymo kompetencijos ugdymas yra svarbi kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis. Tai patvirtino po mokslinės literatūros apžvalgos suformuota išvada, teigianti, jog nuolat kintančios ekonomikos visuomenė reikalauja nuolatinio žmogaus tobulėjimo ir bendrųjų gebėjimų lavinimo. Kaip teorinėje darbo dalyje numatyta, taip ir praktinis tyrimas įrodė, kad profesiniame gyvenime labiau svarbūs yra bendrieji, o ne specialybiniai gebėjimai. Šiuolaikinėje visuomenėje nuolat keičiasi aplinka, žinios apie specialybę greit sensta ir svarbesnis darosi gebėjimas rasti informaciją ir mokėti ja pasinaudoti. Tiriamieji išreiškė savo nuomonę, kad žmogaus karjeros kelyje reikalingi gebėjimai nėra ugdomi bendrojo lavinimo mokyklose arba ugdomi nepakankamai. Neformalaus ugdymo organizacija, kurios veikla buvo tirta ir kokybinio tyrimo analizė parodė, kad organizacija siūlo veiklas, kurių pagalba būtų įmanoma geriau ugdyti karjeros valdymo kompetencijas ir gebėjimus. Apklausus bendrojo lavinimo mokyklų PIT'ų darbuotojus paaiškėjo, kad bendradarbiavimo su neformalaus ugdymo organizacijomis beveik nėra. Paskatinus tokį bendradarbiavimą atsirastų didesnė mokinių karjeros kompetencijos ugdymo galimybė. Žinoma, tai rekomendacinio pobūdžio siūlymas, nes tirta buvo tik viena organizacija. Išlieka tikimybė, kad kitose neformalaus ugdymo organizacijose to nebus.

IŠVADOS

1. Nuolat kintančioje darbo rinkos ir karjeros šiuolaikiniame pasaulyje sampratos situacijoje dabartiniam žmogui išskyla reikalavimas turėti ne tik specialiųjų, bet ir bendrųjų kompetencijų, kurios garantuoja geresnę žmogaus adaptaciją ir lankstumą. (Augienė, 2009). Šiuolaikinės karjeros kompetenciją apibūdina keturių kompetencijų sistema: asmeninė, socialinė, mokymosi, profesinė kompetencijos. Remiantis literatūros analize, palankiausios prielaidos yra socialinės ir mokymosi kompetencijos ugdimuisi. Mažiausiai edukacinių prielaidų – profesinę kompetenciją laiduojančiam veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimui ugdytis. Iš dalies tai sąlygota pačios ugdomosios aplinkos mokykloje. Tuo tarpu NVO organizuojamos veiklos ir ugdomoji aplinka pasižymi nekonkurencingumu, aktyviu pačių mokinių dalyvavimu ugdymo procese, atviru bendravimu ir bendradarbiavimu tarp ugdytojų ir mokinių, į grupės procesą ir poreikius orientuotu ugdymu, o tai sudaro palankesnes sąlygas bendrųjų karjeros valdymo kompetencijų ugdymui(si).
2. Neformalaus ugdymo organizacijos „Sėkmė mokykla“ organizuojama veikla yra grindžiama pažangiais neformalaus ugdymo metodais ir demokratinio ugdymo principais, kuriais siekiama, kad nuolatinis mokymosi procesas būtų įdomus, suteikiantis daugiau praktinių įgūdžių, skatinantis kurti ir tobulėti. „Sėkmės klubo“ programą sudaro dviejų metų kursas, susidedantis iš keturių semestrų („Efektyvus mokymasis“, „Savęs pažinimas ir tobulinimas“, „Bendravimo įgūdžių lavinimas“, „Verslumas (veiklumas)“). Semestrai sudaryti pagal keturias žmogaus gyvenimo sritis (savęs pažinimą, bendravimą, mokymąsi, darbą), kurios ugdo pagrindines karjeros valdymo kompetencijas.
3. Remiantis tyrimo duomenimis, didesnė dalis respondentų mano, kad žmonių noras savišvietai yra didesnis nei abejingumas. Tačiau pagrindinės kliūtys siekti savišvietos yra laiko ir pinigų stoka. Vis dėlto mokiniai yra susiformavę nuomonę, jog nuolatinis tobulėjimas ir žinių gilinimas yra svarbus žmogaus asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos aspektas. Mokiniai teigė, kad vienokį ar kitokį neformalaus ugdymo būrelį paskatino pasirinkti susidomėjimas siūloma veikla, taip pat tėvų ir draugų įtaka. Tyrimo duomenimis respondentų motyvacija, skatinanti lankyti vieną ar kitą būrelį, yra noras tobulėti, išmokti ir sužinoti kažką naujo. Ketvirtadalis respondentų galvoja apie savo ateitį. Respondentai, galvodami apie profesinę veiklą, suvokia bendrųjų gebėjimų svarbą. Tačiau tyrimo dalyvių nuomone, bendrojo lavinimo mokyklose dauguma mokytojų dėmesį koncentruoja į dalyko išdėstymą, todėl nebelieka laiko bendrųjų gebėjimų, o kartu ir karjeros

valdymo kompetencijoms lavinti. Mokinių nuomone, neformaliojo ugdymo organizacija, kurios veikloje tiriamieji dalyvauja, sudaro tokias galimybes. Todėl galima daryti prielaidą, jog, nesant pakankamam karjeros valdymo kompetencijų ugdymui bendrojo lavinimo mokykloje, atsiranda mokinių poreikis dalyvauti neformalaus ugdymo organizacijų veiklose.

4. Antrojo apklausos duomenų analizė parodė, kad tirtų bendrojo lavinimo mokyklų profesinio informavimo taškų darbuotojai nėra linkę bendradarbiauti su neformalaus ugdymo organizacijomis. Respondentai pripažino, kad laikas ir finansai yra didžiausi trugdžiai ryšių su nevyriausybinėmis organizacijomis užmezgimui. Nesant PIT darbuotojų iniciatyvai skatinti bendradarbiavimą su NVO, mokiniai, pastebėję atsiradusius trūkumus savęs pažinimo, mokymosi, profesinių gebėjimų ugdymo srityse, pradeda ieškoti pagalbos už mokyklos ribų. Tikėtina, kad paskatinus bendrojo lavinimo mokyklų bendradarbiavimą su neformalaus ugdymo organizacijomis, gali atsirasti didesnės karjeros valdymo kompetencijų ugdymo galimybės.
5. Tyrimo rezultatai patvirtino darbo pradžioje išsikeltą hipotezę, kad neformaliajame švietime, panaudojant nevyriausybinių organizacijų potencialą, sukuriama palankios sąlygos karjeros valdymo kompetencijos ugdymui. Tyrimo metu paaiškėjo, kad mokiniai pasirinko nevyriausybines organizacijas siūlomas veiklas, nes bendrojo lavinimo mokyklose daugiausiai ugdomi mokymosi ir socialiniai gebėjimai. Respondentai pripažino, kad, supratus karjeros pasirinkimo ir gebėjimo ją valdyti svarbą, atsiranda poreikis geriau pažinti save, darbo pasaulį ir dar daugiau lavinti mokymosi visą gyvenimą bei socialinius gebėjimus. Tyrimas parodė, kad nevyriausybines organizacijas sudaro mokiniams priimtinesnę aplinką, kuri leidžia atsiskleisti mokinių poreikiams ir lengviau ugdo karjeros valdymo kompetenciją.

REKOMENDACIJOS

1. Skatinti artimesnį formalaus ir neformalaus ugdymo organizacijų bendradarbiavimą. Rengiant seminarus mokytojų kvalifikacijos kėlimui, mokinių karjeros valdymo kompetencijų lavinimui, įtraukti neformalaus ugdymo organizacijas, kurios daugiau dėmesio skiria vienos ar kitos karjeros valdymo kompetencijų ugdymui. Tyrimo rezultatai parodė, kad tirta nevyriausybinė organizacija, kuri savo veiklą organizuoja pagal neformalaus švietimo principus, kaip ir kitos neformalaus ugdymo organizacijos, gali sudaryti sąlygas mokinių karjeros valdymo kompetencijų lavinimui.
2. Tęsti mokslinius tyrimus, kurie padėtų atskleisti nevyriausybinių organizacijų potencialą, padedantį ugdyti karjeros valdymo kompetencijas, ir leistų rasti formalaus ir neformalaus ugdymo įstaigų bendradarbiavimo būdų.
3. Siekti, kad profesinio informavimo taškai artimiau bendradarbiautų su mokytojais ir skatintų juos labiau integruoti karjeros valdymo kompetencijų ugdymą į dėstomų dalykų turinį. Galima būtų rengti specialius profesinio informavimo taškų darbuotojų ir mokytojų susitikimus, kur būtų dalinamasi gerąja patirtimi, patariama ir konsultuojama.
4. Siekti, kad profesinio informavimo taškų darbuotojų veikla būtų vienintelės arba pirminės pareigos. Taip darbuotojai galėtų daugiau dėmesio skirti mokinių profesiniam konsultavimui ir karjeros valdymo kompetencijų ugdymui bei bendradarbiavimo su neformalaus švietimo organizacijomis galimybių paieškai.
5. Paraginti nevyriausybinės organizacijas bendradarbiauti su bendrojo lavinimo mokyklomis, kad pasiekti geresnių karjeros valdymo kompetencijų ugdymo rezultatų mokykliniame amžiuje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Albrechtas J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Naujoji matrica.
2. Albrektaite D. (2007). Karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste. *Jaunasis mokslininkas*. [Žiūrėta 2011-10-03]. Prieiga per internetą: <http://www.lzuu.lt/jaunasis_mokslininkas/smk_2007/kaimo_pletra/Albrektaite_Daiva.pdf>
3. Akudovičiūtė A., Bučaitė J., Grakauskas Ž. ir kt. (2007). *Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Almonaitienė, J., Antinienė, D., Ausmanienė, N. ir kt. (2004). *Bendravimo psichologija: vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
5. Aramavičiūtė V. (1985). *Mokinių dorovinės pozicijos formavimas*. Kaunas: Šviesa.
6. Argyle M. (1996). *The Social Psychology of Leisure*. New York: Penguin Books.
7. Arnold J. (2006). *Managing careers into the 21st century*. Londonas, D. Britanija
8. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
9. *Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai*. (2003). [Žiūrėta 2011-09-19]. Prieiga per internetą: < <http://www.pedagogika.lt/puslapis/standart/programos.pdf>>
10. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje (psichologiniai pagrindai)*. Vilnius: Pedagoginis institutas.
11. Beresnevičienė D., (2002). *Comparative andragogy: monography*. Vilnius: Lietuvos mokslas.
12. Bėkšta A., Dienys V. (2001). *Mokymosi visą gyvenimą memorandumo aptarimo Lietuvoje ataskaita*. [Žiūrėta 2011-05-17]. Prieiga per internetą: <www.andragogai.auris.us/download.php/fileid/85>
13. Birdwhistell, R.L. (1970). *Kinesics and context*. JAV: University of Pennsylvania Press.
14. Boden M. (1990). *The creative mind: myths and mechanisms*. New York: Basic Books.
15. Damaševičiūtė J., Gailienė I. (2001). Sėkmės motyvacijos problema mokykloje ir gyvenime. *Pedagogika. Mokslo darbai*, 8 (54), p. 55.
16. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos* (1998). Darbo ir socialinių tyrimų institutas, - Vilnius: Agora.
17. Dicevičienė L. (2006). *Verslumo įgūdžių ugdymo pagrindai*. [Žiūrėta 2011-09-23]. Prieiga per internetą: <http://e-stud.vgtu.lt/files/dest/13482/verslumo_programa.pdf>
18. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius: Tyto Alba.

19. Giddens A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
20. Grakauskas Ž., Valickas A. (2007). *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
21. Grakauskas Ž., Valickas A., Rosinaitė V. ir kt. (2007). *Savęs pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
22. Greenhaus J. Y., Callanan G. A. (Red.) (2006). *Encyclopedia of career development. Vol. 1*. Thousand Oaks, Kalifornija, JAV: Sage.
23. Gumuliauskienė A. (sud.) (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
24. Hargreaves A. (1999). *Keičiasi mokytojai, keičiasi laikai*. Vilnius: Tyto alba.
25. Herr E. L., Cramer S. H., Niles S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. New York: Harper Collins.
26. Jovaiša L. (1975). *Psichologinė diagnostika*. Kaunas: Šviesa.
27. Jovaiša L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
28. Juodaitytė A. (2002). *Socializacija ir ugdymas vaikystėje*. Vilnius: Petro Ofsetas.
29. *Komisijos komunikatas. Nuosekli Lisabonos uždavinių vykdymo švietimo ir mokslo srityje pažangos rodiklių ir lyginamųjų standartų sistema*. (2007). Parengė Europos Bendrijų Komisija [Žiūrėta 2011-05-17]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0061:FIN:LT:PDF>>
30. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
31. Kučinskienė R. (2003). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. *Profesinis ugdymas: tyrimai ir realijos*, 7, p.72-81.
32. Kuogienė E. (2009). Emocinis intelektas: suprasti save ir kitus. *Aš ir psichologija*. 7, p. 35.
33. Kuprienė J., Banionytė E., Taukevičienė G. (2008). *Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas konsultantui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
34. Kuprienė J., Banionytė E., Taukevičienė G. (2008). *Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
35. Lenz R., Peterson S. (2000). *Career development and planning. A comprehensive approach*. Belmont, CA, Australia: Brooks/Cole.
36. Leonienė B. (1998). *Verslo pradmenys*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
37. *Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija*. [Žiūrėta 2011-11-30]. Prieiga per internetą:< <http://www.jnu.lt/?id=14>>

38. *LR švietimo įstatymas* (2003). [Žiūrėta 2011-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279441&p_query=&p_tr2=>
39. *LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas* (2011). [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <http://www.mprc.lt/file/svietimo%20istatymas/Svietimo%20istatymas_2011.pdf>
40. *LR Vyriausybės 2010 metų veiklos ataskaita*. [Žiūrėta 2011-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/vyriausybes/n0371_ataskaita.pdf>
41. Lukošūnienė V., Vargalytė R., Libikas M. (2009). *Suaugusiųjų mokymo(si) pagrindai bibliotekų darbuotojams*. Vilnius: Tyto Alba.
42. Mehrabian, A. (1972). *Nonverbal communication*. JAV: Aldine-Atherton.
43. Myers D.G. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
44. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. (2001). [Žiūrėta 2011-05-17]. Prieiga per internetą: <http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc>
45. *Neformalaus vaikų švietimo koncepcija* (2005). [Žiūrėta 2011-10-15]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=269178&p_query=>
46. Pavilionienė M.A. (2008). Mokymasis visą gyvenimą ir plastiškos nervinės ląstelės. [Žiūrėta 2011-05-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/ringas/politics/article.php?id=17847591>>
47. Petkevičiūtė N. (1998). Asmeninės karjeros vystymo parametrai. *Organizacijų vadyba*, 42, p.83-93.
48. Petkevičiūtė N. (2002). Darbuotojų poreikiai įvairiuose karjeros vystymo perioduose. *Organizacijų valdymas*, 22, p.219-230.
49. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji perspektyva*. Kaunas: VDU leidykla.
50. Petkevičiūtė N. (2007). Vadovo karjeros vystymo metamorfozės. *Organizacijų vadyba*, 42, p.93-109.
51. *Psichologijos žodynas* (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
52. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 5, p.96-106.
53. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, p.66-75.

54. Pukelis K., Navickienė L. (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 12, p.36-53.
55. Rose-Krasnor L. (1997). *The Nature of Social Competence: A Theoretical Review*. [Žiūrėta 2011-08-14]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.lt/books?id=PdJAWztnJAIC&pg=PA164&lpg=PA164&dq=rose-krasnor+1997&source=bl&ots=07I0LxrBPP&sig=F54FC8cyNalS3F6XKIYvROm0BtE&hl=lt&sa=X&ei=S4QYT7vQA6b-4QTlnvnaDQ&sqi=2&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=rose-krasnor%201997&f=false>>
56. Rosinaitė V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*. 4 (19), p. 62-71.
57. Ruškus J., Žvirdauskas D., Stanišauskienė V. (2009). *Neformalusis švietimas Lietuvoje: faktai, interesai, vertinimai*. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras.
58. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
59. Stanišauskienė V., Večkienė N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema. *Socialiniai mokslai*, 2(19), p. 23 - 29.
60. Stanišauskienė V., Večkienė N. (2000). Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė. *Socialiniai mokslai*, 1 (22), p.85-93.
61. 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.
62. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
63. Stanišauskienė V.. *Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją?*. [Žiūrėta 2011-06-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.scribde.com/limba/lituaniana/Vilija-Staniauskien-UGDYMAS-KA84941818.php>>
64. Suslavičius A. (2006). *Socialinė psichologija: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams ir ne tik jiems*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
65. Teresevičienė M., Gedvilienė G., Zuzevičiūtė V. (2006). *Andragogika*. Kaunas: VDU.

66. *The Concrete Future Objectives of Education Systems* (2001). [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą:
<http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c11049_en.htm>
67. Valanckienė A.. *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. [Žiūrėta 2011-01-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.smf.su.lt/documents/konferencijos/Galvanauskas%202005/2005%20m.%20leidinys/Valackiene1.pdf>>
68. *Valstybės ilgalaikės raidos strategija* (2002). [Žiūrėta 2011-12-03]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888>
69. *Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 m. nuostatai* (2003). [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: < www.smm.lt/ti/docs/strategija2003-12.doc>
70. *Vidurinio ugdymo bendrosios programos*. (2011). [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą:
< http://www.smm.lt/ugdymas/docs/Vidurinio%20ugdymo%20BP_ivadas_02-22%28patvirtintas_ivadas%29.pdf>
71. Waitley D., Waitley D., Waitley D. (1999). *The psychology of winning for women*. UT, JAV: Executive Excellence Publishing
72. Želvys R. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius: LR švietimo ir mokslo m-jos valstybinis leidybos centras.



Semestras „Bendravimo įgūdžių
lavinimas” – kaip klausytis, kalbėti ir
surasti ryšį su aplinkiniais

(2011 m. spalio – 2012 m. sausio mėn.)

Kaunas



Viešasis kalbėjimas (3 val.):



Daiva Vietrinienė – beveik dešimtmetį mokanti ir konsultuojanti viešojo kalbėjimo klausimais, nepriekaištingai mintis dėstanti ir kiekvieną klausytoją sudominanti lektorė atskleis:

- Kaip įveikti kalbėjimo prieš auditoriją baimę;
- Kokios yra balso valdymo technikos;
- Kaip išlaikyti auditorijos dėmesį.

Kūno kalba bendravime (3 val.):



Laurynas Pečkaitis - verslininkų ir jaunimo konsultantas, audio knygos „Geniali atmintis“ autorius, laisvalaikio - grūdinimosi specialistas ir atakuojantis gynėjas krepšinio aikštelėje papasakos apie kūno kalbą bendravime. Užsiėmimo metu sužinosite:

- Kūno kalbos reikšmė;
- Patikimo žmogaus stovėseną, eisena, sėdėseną;
- Rankos paspaudimas ir pirmojo įspūdžio sudarymas.

Kaip daryti įtaką kitiems ir efektyviai bendrauti? (3 val.):



Žanas Gongapševs - neurolingvistinio programavimo specialistas apie šį labai sudėtingai skambantį, bet išties gana paprastą ir svarbiausią – lengvai pritaikomą ir naudingą dalyką papasakos taip, kad nekils abejonių, jog bent jau pabandyti šitaip *programuoti* verta. Taigi paskaitoje sužinosite:

- Kokia yra neurolingvistinio programavimo (NLP) esmė;
- Kokie yra pagrindiniai NLP principai ir metodai mokantis;
- Kaip daryti įtaką ir efektyviai bendrauti mokykloje ir gyvenime.

Derybų menas (3 val.):



Tomas Misiukonis - vienos didžiausių ir sėkmingiausių valdymo konsultacijų ir mokymo bendrovės „OVC Consulting“ paslaugų grupės vadovas ir konsultantas. Beje, Tomo pareigos skamba ne prasčiau, nei jo grojama elektrinė gitara, o taip pat fotografija besidomintis ir grybus bei žuvis *medžiojantis* lektorius atskleis:

- Kaip derybų menas tau gali būti naudingas pamokoje;
- Kokie yra derybų stiliai, strategijos ir taktikos;
- Kokia yra bendradarbiavimo derybų svarba.

Kaip efektyviai pateikti save? (3 val.):



Živilė Baltulionytė – niekad idėjų nestokojanti reklamos kūrybos agentūros „Big Idea LT“ direktorė jums papasakos:

- Kaip kurti asmeninį įvaizdį;
- Kas yra efektyvi komunikacija ir kaip jos pasiekti;
- Kokios yra svarbiausios savęs pateikimo visuomenei (pozicionavimo) taisyklės.

Lyderystė. Vadovavimas (3val.):



Povilas Petrauskas – dirbęs vadovaujantį darbą bankininkystės ir telekomunikacijų sektoriuose, šiandien Povilas - Kauno Technologijos universiteto infrastruktūros direktorius. Buvęs itin aktyvus studentų atstovybės narys ir prezidentas, lektorius iki šiol gyvena studentišką gyvenimą – tik ne vakarėlių, o nuolatinio tobulėjimo ir mokymosi prasme. Skvošo ir golfo mėgėjas bei profesionalus koučingo specialistas jums atskleis:

- Koks yra efektyvaus vadovo, lyderio paveikslas;
- Kokios yra svarbiausios lyderio savybės;
- Kokie yra svarbiausi lyderystės principai.

Kodėl verta priklausyti organizacijoms? (3val.):



Gediminas Trijonis – Socialiai atsakingų įmonių asociacijos įkūrėjas ir prezidentas, buvęs AIESEC narys ir prezidentas, aktyviai laiką leidžiantis ne tik nevyriausybinėse organizacijose, bet ir krepšinio aikštelėje ar treniruoklių salėje. Taigi Gediminas dalinsis savo žiniomis:

- Kokią naudą teikia veikla nevyriausybinėje organizacijoje;
- Kaip karjera priklauso nuo dalyvavimo visuomenių organizacijų veikloje.

Kaip „kabinti“ merginas/vaikinus? (3val.):



Emilijus Gricius – diplomuotas teologas ir psichologas, LCC Tarptautinio Universiteto dėstytojas, jums papasakos tai, ko turbūt negirdėjote dar nei vienoje pamokoje ir greičiausiai negirdėsite jokioje paskaitoje:

- Kokia yra sėkmingo flirtavimo paslaptis;
- Kuo skiriasi merginos ir vaikinų „kabinimas“;
- Ko niekada negalima daryti flirtuojant su mergina ar vaikinu.

Galimybės aktyviausiems – savanoriauti „Sėkmės mokykloje“ ir tarptautiniai renginiai

Siekiant įgytas žinias pritaikyti praktiškai ir ugdyti organizacinius gebėjimus, moksleiviams siūloma kūrybinga semestro užduotis – prisidėti prie „Sėkmės mokyklos“ veiklos ir suorganizuoti renginį savo mieste. Tai laisvai pasirenkama programos dalis, kurioje dalyvauja visi norintys. Džiaugiamės sėkmingai pavykusiais „Sėkmės klubo“ moksleivių projektais: šiauriečių suorganizuota akcija [„Ka šende?“](#) ir vilniečių – [„Šypsenos diena“](#).

Taip pat stengiamės „Sėkmės klubų“ dalyvius pakviesti į įdomius renginius, stažuotes užsienyje.

2010 m. „Sėkmės mokykla“ dalyvavo Lietuvos jaunųjų lyderių programoje ir kvietė „Sėkmės klubo“ mokymuose dalyvavusius moksleivius aplikuoti vizitui į JAV.

*Programa gali nežymiai keistis



Semestras „Efektyvus mokymasis“ - kaip mokytis mažiau, o išmokti daugiau

(2011 m. spalio – 2012 m. sausio mėn.)

Vilnius, Klaipėda, Šiauliai



Kaip išmokti mokytis? (6 val.):



Donatas Petkauskas – profesionalus koučeris, kuriam geriausios pamokos – ateinančios per asmeninę patirtį, o geriausios atostogos – skriejant snieglynte ar skrodžiant bangas pasikinkius jėgos aitvarą. Taigi Donatas jums paaškins:

- Kokia yra mokymosi mokytis esmė ir prasmė;
- Kokie yra mokymosi stiliai ir kuris iš jų tau artimiausias;
- Kaip susikurti asmeninio mokymosi planą.

Kaip daugiau atsiminti? (6 val.):



Laurynas Pečkaitis – verslininkų ir jaunimo konsultantas, audio knygos „Geniali atmintis“ autorius, laisvalaikio - grūdinimosi specialistas ir atakuojantis gynėjas krepšinio aikštelėje papasakos apie vieną svarbiausių dalykų, kuriuo grindžiamos žinios – atmintį. Užsiėmimo metu sužinosite:

- Kas yra atminties ritmai;
- Kokie yra įsiminimo ir mokymosi būdai;
- Kaip lavinti savo atmintį.

Kaip planuoti savo laiką? (3 val.):



Agnė Zinkevičiūtė – dienomis ji - mokymų trenerė ir praktikuojanti koučingo specialistė, vakarais – šokio meditacijų mokytoja, planuojanti, kokią šalį aplankyti per ateinančias atostogas. Kaip visa tai Agnė suspėja? Sužinosite jos seminare, kuriame lektorė papasakos apie:

- Laiko sampratą. Ar galime laiką valdyti;
- Laiko vagis. Kaip su jais kovoti;
- Nuo ko prasideda tavo laiko planavimas.

Derybų menas (3 val.):



Tomas Misiukonis - vienos didžiausių ir sėkmingiausių valdymo konsultacijų ir mokymo bendrovės „OVC Consulting“ paslaugų grupės vadovas ir konsultantas. Beje, Tomo pareigos skamba ne prasčiau, nei jo grojama elektrinė gitara, o taip pat fotografija besidomintis ir grybus bei žuvis *medžiojantis* lektorius atskleis:

- Kaip derybų menas tau gali būti naudingas pamokoje;
- Kokie yra derybų stiliai, strategijos ir taktikos;
- Kokia yra bendradarbiavimo derybų svarba.

Kaip valdyti stresą ir pasiruošti egzaminams? (3 val.):



Jordanas Poškaitis - rytų kovos menų meistras ir komandos formavimo ekspertas. Jordanas jau beveik 20 metų ugdo aukščiausio lygio sportininkus ir čempionus, o trenerio patirtį puikiai pritaiko ir verslo srityje. Nors ir kovos menais užsiimantis, bet labai taikus lektorius jums papasakos:

- Kokia yra streso samprata;
- Kokie yra fiziologiniai ir psichologiniai streso požymiai;
- Kaip suvaldyti savo stresą.

Kaip greičiau skaityti? (3 val.):



Aivaras Pranaruskas – asociacijos „Intelektinio Kapitalo Ugdymas“ mokymų vadovas, lektorius, rašytojas. Aivaras, daugiau nei 10 metų besidomintis psichologija, studijavęs filosofiją ir per naktį perskaitęs ne vieną traktatą, papasakos apie:

- Skaitymo greitį ir esminės informacijos atranką;
- Skaitymo greičio valdymą atsižvelgiant į teksto pobūdį;
- Skiemėnavimo ir kartojimo trikdžių pašalinimą.

Kūrybiškumo lavinimas netradicinėje erdvėje - bendra paskaita visų miestų moksleiviams (3val.):



Šarūnas Kirdeikis - vienas žinomiausių Lietuvos Show choreografų, daugelio televizijos projektų kūrybos prodiuseris ir "Show makers akademijos" įkūrėjas. Visų šių veiklų sukuryje Šarūnas atranda laiko ir domėtis *anime* bei šiuolaikine japonų kultūra, užtat neatranda laiko miegui ir valgiui – ir vis tiek visada yra geros nuotaikos. Taigi energijos stoka nesiskundžiantis Šarūnas atskleis:

- Kaip išdrįsti būti laisvam;
- Kaip geriau save pažinti per judesį;
- Kaip lavinti kūrybiškumą.

Galimybės aktyviausiems – savanoriauti „Sėkmės mokykloje“ ir tarptautiniai renginiai

Siekiant įgytas žinias pritaikyti praktiškai ir ugdyti organizacinius gebėjimus, moksleiviams siūloma kūrybinga semestro užduotis – prisidėti prie „Sėkmės mokyklos“ veiklos ir suorganizuoti renginį savo mieste. Tai laisvai pasirenkama programos dalis, kurioje dalyvauja visi norintys. Džiaugiamės sėkmingai pavykusiais „Sėkmės klubo“ moksleivių projektais: šiauriečių suorganizuota akcija [„Ka šende?“](#) ir vilniečių – [„Šypsenos diena“](#).

Taip pat stengiamės „Sėkmės klubų“ dalyvius pakviesti į įdomius renginius, stažuotes užsienyje.

2010 m. „Sėkmės mokykla“ dalyvavo Lietuvos jaunųjų lyderių programoje ir kvietė „Sėkmės klubo“ mokymuose dalyvavusius moksleivius aplikuoti vizitui į JAV.

*Programa gali nežymiai keistis



Semestras „Savęs pažinimas ir tobulinimas“
(2011 vasaris – gegužė)

Laimėtojo psichologija (4val.):



Jordanas Poškaitis - Rytų kovos menų meistras, komandos formavimo ekspertas, turintis 18 metų trenerio patirtį.
www.jordanas.lt

Užsiėmimas:

- Tikslų kėlimo prasmė ir jų įtaka gyvenimo pasiekimams;
- Vidinės motyvacijos šaltiniai;
- Iš kur gauti nuolatinio tikėjimo savo jėgomis;
- Kaip mąsto laimėtojas;
- Kaip susikurti iššūkių pilną gyvenimą.

Sveika gyvensena (4val.):



Saulius Grigentis - Sveiko gyvenimo būdo praktikuotojas, ajurvedos žinovas, Ajurvedos Akademijos lektorius, jogos mokytojas.

Užsiėmimas:

- Sveika mityba;
- Taisyklingo kvėpavimo abėcėlė;
- Kūno energetika;
- Kaip būti fiziškai ir protiškai sveiku;
- Taisyklingas miegas.

Charakterio pažinimas ir savimotyvacija (4val.):



Aivaras Pranaruskas - mokymų vadovas, filosofas, asociacijos „Intelektinio Kapitalo Ugdymas“ mokymų lektorius. www.success.lt

Užsiėmimas:

- Charakterio svarba gyvenime;
- Charakterio tipai;
- Kaip formuoti charakterį;
- Kaip įgyti patrauklumo sau ir kitiems;
- Kaip kontroliuoti emocijas ir įgyti pasitikėjimą savimi;
 - Kaip gyventi su lengvu jausmu krūtinėje ir šypsena veide.



Koks mano pašaukimas? Tikslo siekimas. Vertybių išsikristalizavimas (4val.):

Olegas Kovrikovas – ICF Certified Coach (Lietuva), ACC (Associate Certified Coach). „Baltic Coaching Centre“ vienas iš įkūrėjų. www.koucingocentras.lt



Užsiėmimas:

- Kaip atrasti tikrąjį pašaukimą;
- Gyvenimo tikslai, misija;
- Asmeninių galimybių atradimas;
- Asmeninių gebėjimų vystymo planas;
- Kodėl darome mažiau, negu galime - vidinės ir išorinės priežastys;
- Kaip turimas žinias panaudoti veiksmingai.

Emocinis intelektas (anglų k.) (4val.):



Ben Harvey – yra aukščiausios kategorijos lektorius, organizuojantis mokymus organizacijų vadovams ir valdybų nariams temomis, susijusiomis su lyderyste ir talento ugdymu. www.growingtalent.eu

Užsiėmimas:

- Pažink stipriąsias savo asmenybės puses;
- Kaip rasti tikrąsias sėkmių ir nesėkmių priežastis;
- Žmonių elgsenos ir tikrųjų ketinimų analizė;
 - Kaip kontroliuoti emocijas ir įgyti pasitikėjimą savimi;
 - Kaip visur ir visada išlaikyti pozityvumą.

Savęs pažinimas per meną (4val.):



Sonata Visockaitė - Lietuvos teatro, televizijos, kino ir radijo aktorė, režisierė.

http://lt.wikipedia.org/wiki/Sonata_Visockaitė

Užsiėmimas:

□ Užsiėmimo turinys dar tikslinamas



Svajonių profesija (4val.):

Birutė Ruplytė – ISM vadybos ir ekonomikos universiteto dėstytoja. Verslo administravimo ir organizacinės psichologijos magistrė. Projektų vadovė, konsultantė.

Užsiėmimas:

- Profesinio tinkamumo nustatymas;
- Gebėjimų ir stipriųjų pusių atradimas;
- Kaip save pristatyti pokalbio dėl darbo metu.

Vizitas į verslo įmonę ir susitikimas su verslininkais – bendra paskaita visų miestų moksleiviams (4val.).

Tiksli verslo įmonė ir ekskursijos darbotvarkė bus patikslinta semestro eigoje.

Galimybės aktyviausiems

Siekiant įgytas žinias pritaikyti praktiškai ir ugdyti organizacinius gebėjimus, moksleiviams siūloma kūrybinga semestro užduotis. Tai laisvai pasirenkama programos dalis, kurioje dalyvauja visi norintys. Džiaugiamės sėkmingai pavykusiais „Sėkmės klubo“ moksleivių projektais: šiauriečių suorganizuota akcija „[Ką šende?](#)“ ir vilniečių – „[Šypsenos diena](#)“.

Taip pat stengiamės „Sėkmės klubų“ dalyvius pakviesti į įdomius renginius, stažuotes užsienyje.

2010 m. „Sėkmės mokykla“ dalyvavo Lietuvos jaunųjų lyderių programoje ir kvietė „Sėkmės klubo“ mokymuose dalyvavusius moksleivius aplikuoti [vizitui į JAV](#).

Semestras „Veršlumas“ (2011 vasaris – gegužė)

Pinigų psichologija (4 val.):



Andrius Jarašiūnas - Klientų aptarnavimo ir pardavimų konsultantas. Pirmojo lietuviško finansinio treneriuoklio „Money Gym“ bendraautorius.

Užsiėmimas:

- Kodėl pinigus mes suprantame kaip vertybę;
- Kodėl mes nuolat perkame, o pinigų niekuomet negana;
- Kodėl mus nuolat kamuoja nerimas, jog reikėtų turėti daugiau pinigų;
- Ar norint praturtėti tikrai būtina taupyti. Kokių minusų turi taupymas;
- Kodėl mylimas darbas dar negarantuoja pajamų;
- Kodėl visi nori uždirbti milijoną ir kas slypi po šiuo noru;
- Apžvelgsime daug skirtingų požiūrių į pinigus nuo seniausių laikų iki šiandien.

Asmeninių finansų valdymas (4val.):



Julita Varanauskienė – SEB banko šeimos finansų ekspertė, pirmojo lietuviško finansų romano "Pinigų medis" (2009) autorė.

Užsiėmimas:

- Kaip atsiranda pinigai?
- Pagrindiniai pinigų dėsniai;
- Finansinės sėkmės principai;
- Kaip įvertinti savo rezervus ir juos paversti pinigais?
- Koks žmogus yra turtingas?

Kaip valdyti firmos finansus? (4val.):



Olaf Martens - DnB NORD banko Paskolų restruktūrizavimo departamento vadovas, verslo valdymo magistras turi tarptautinį executive MBA sertifikatą.

Užsiėmimas:

- Šiuolaikinio verslo samprata;
- Kaip pereiti nuo idėjos prie veiksmų;
- Verslo kūrimo žingsniai;
- Sėkmės istorijos ir patarimai;

Iš kur atsiranda pinigai. Bankai ir jų veikimas (4val.):

Paskaitą ves vienas iš Lietuvos bankų atstovų

Užsiėmimas:

- Iš kur atsiranda pinigai;
- Bankų veikimo principai;
- Bankinės technologijos;
- Bankų tipai.

Investavimas. Nuo ko pradėti? (4val.):



Rytis Davidovičius – ilgametis investuotojas, AB „Finasta“ ryšių su instituciniais klientais vadovas.

Užsiėmimas:

- Investavimas „žaliems“: kas tai yra;
- Noriu investuoti: nuo ko pradėti;
- Investavimo galimybės: pelningumas ir rizika;
- Investicinių fondų įvairovė.



Gintautas Levišauskas - - AB bankas FINASTA, Privačios bankininkystės departamentas, privatus bankininkas

Užsiėmimas:

- Investavimas „žaliems“: kas tai yra;
- Noriu investuoti: nuo ko pradėti;
- Investavimo galimybės: pelningumas ir rizika;
- Investicinių fondų įvairovė.

Bendravimas versle. Ką turi žinoti efektyvus vadovas/lyderis? (4val.):



Dalius Mardasas - ProfesionalusTMD Partners konsultantas.

Užsiėmimas:

- Kokie svarbiausi bendravimo bruožai;
- Kokios turi būti tikro vadovo bendravimo savybės;
- Bendravimas su įmonės darbuotojais, koks jis turi būti? Kaip motyvuoti savo komandą?

Pardavimai. Kaip parduoti savo idėją? (4val.):



Mindaugas Žebrauskas – TMD Partners lektorius. Pardavimų, derybų bei komunikavimo įgūdžių ekspertas, turintis pardavimų bei ypatingai svarbių klientų valdymo patirties telekomunikacijų, telemarketingo, duomenų perdavimo srityse. (Vilnius).

Užsiėmimas:

- Kokia idėjos kaina;
- Ką galima parduoti;
- Gero pardavėjo esminės savybės.



Darius Pietaris – TMD Partners lektorius. Vienas žymiausių derybų, pardavimo ir asmeninio efektyvumo srities ekspertų, šių mokymų pradininkas Lietuvoje, sertifikuotas darbu su JAV Inscape Publishing kompanijos mokymo metodikomis. (Kaunas)

Vizitas į verslo įmonę ir susitikimas su verslininkais – bendra paskaita visų miestų moksleiviams (4val.).

Tiksli verslo įmonė ir ekskursijos darbotvarkė bus patikslinta semestro eigoje.

Galimybės aktyviausiems

Siekiant įgytas žinias pritaikyti praktiškai ir ugdyti organizacinius gebėjimus, moksleiviams siūloma kūrybinga semestro užduotis. Tai laisvai pasirenkama programos dalis, kurioje dalyvauja visi norintys. Džiaugiamės sėkmingai pavykusiais „Sėkmės klubo“ moksleivių projektais: šiauliečių suorganizuota akcija [„Ka šende?“](#) ir vilniečių – [„Šypsenos diena“](#).

Taip pat stengiamės „Sėkmės klubų“ dalyvius pakviesti į įdomius renginius, stažuotes užsienyje.

2010 m. „Sėkmės mokykla“ dalyvavo Lietuvos jaunųjų lyderių programoje ir kvietė „Sėkmės klubo“ mokymuose dalyvavusius moksleivius aplikuoti [vizitui į JAV](#).

Kompetencija	Gebėjimas	1 paskaita	2 paskaita	3 paskaita	4 paskaita	5 paskaita	6 paskaita	7 paskaita
Asmeninė kompetencija	Savęs pažinimas (savianalizė)							
	Savęs/savo darbo pristatymas							
	Pagarba sau ir kitiems							
	Savarankiškumas							
	Savikontrolė							
	Iniciatyva							
	Lankstumas							
	Stilius							
	Kalbėjimo maniera							
Socialinė kompetencija	Pasitikėjimas žmonėmis							
	Komandinis darbas							
	Aktyvumas aplinkos atžvilgiu							
	Socialinis prisitaikymas							
	Ryšiai su aplinka							
	Visuomenės procesų pažinimas							
	Socialinė atsakomybė							
	Argumentuotas kalbėjimas							
	Klausymasis							
	Konfliktų sprendimas							
	Derėjimasis							
	Kūno kalba							
Mokymosi kompetencija	Pasirengimas saviugdai							
	Kritinis mąstymas							
	Novatoriškumas							
	Informacijos šaltinių naudojimas							
	Informacijos perteikimas							
	Informacijos taikymas							
Profesinė kompetencija	Lankstumas kintančioje situacijoje							
	Vadovavimas projektams							
	Atsakomybė už veiklą ir rezultata							
	Situacijos analizė ir įvertinimas							
	Tikslų kėlimas							
	Sprendimas/Alternatyvų paieška							
	Veiklos planavimas							
	Nebijojimas rizikuoti							
	Refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai							
	Darbo pasaulio pažinimas							

Mielas Sėkmės mokyklos moksleivi,

aš esu Aurelija, Sėkmės mokyklos Šiaulių skyriaus koordinatore, o kartu ir Šiaulių Universiteto Edukologijos fakulteto Karjeros edukologijos antro kurso magistrantė. Savo magistro darbo tyrimui pasirinkau būtent Sėkmės mokyklą.

Noriu paprašyti tavęs, kad užpildytum šią anketą, tai truks vos kelias minutes. Visa informacija konfidenciali ir nebus panaudota kitiems tikslams, todėl gali atsakinėti drąsiai ir nuoširdžiai. Ačiū už skirtą laiką.

1. Įvertinkite šiuolaikinio jaunimo norą/abejingumą savišvietai:

|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
 Abejingi Nori

2. Kas, jūsų nuomone, tai lemia?

.....

3. Ar laisvu nuo mokslų metu užsiimi savišvietai, savęs tobulinimu?

Taip Ne

4. Kokia popamokine veikla užsiimi? Išvardink visus būrelius, užsiėmimus.

.....

5. Kaip nusprendei lankyti vieną ar kitą būrelį?

.....

.....

6. Kas tave motyvuoja lankyti pasirinktą popamokinę veiklą?

.....

.....

7. Kas tave skatintų lankyti vieną ar kitą veiklą?

.....

.....

8. Kokių būrelių, tavo nuomone, trūksta?

.....

.....

9. Papildomuose užsiėmimuose daugiau reiktų:

Praktikos Teorijos Turėtų būti visko

10. Kiek tu ir tavo tėvai galėtum sumokėti už papildomus būrelius?

.....

11. Kokioje erdvėje turėtų vykti užsiėmimai?

.....
.....

12. Kas, tavo nuomone, labiausiai nulemia jauno žmogaus sėkmę gyvenime?

.....
.....

13. Ar jau esi apsisprendęs(-usi) dėl savo profesijos?

Taip Ne

14. Jūsų nuomone, profesijos pasirinkimo svarba žmogaus gyvenime:

--- --- --- --- --- --- --- --- --- ---									
Visiškai					Labai				
nesvarbu					svarbu				

15. Kada žmogus turi priimti šį sprendimą?

.....

16. Kokie gebėjimai (išskyrus specialybinius/specifinius), jūsų nuomone, yra svarbūs profesiniame gyvenime? Išdėliokite juos pagal svarbą.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

17. Kokius gebėjimus geriausiai lavinate mokykloje?

.....
.....

18. Kurie iš jų bus svarbūs profesiniame gyvenime?

.....
.....

19. Kuriuos iš aukščiau jūsų išvardintų gebėjimų lavinate „Sėkmės mokykloje“?

.....
.....

20. Kokios buvo jūsų apsisprendimo lankyti „Sėkmės mokyklą“ priežastys?

.....
.....

Gerbiamas PIT darbuotojau,

aš esu Aurelija, Šiaulių Universiteto Edukologijos fakulteto Karjeros edukologijos antro kurso magistrantė, o kartu ir Sėkmės mokyklos Šiaulių skyriaus koordinatore.

Noriu paprašyti Jūsų, kad užpildytumėte šią anketą, tai truks vos kelias minutes. Visa informacija konfidenciali ir nebus panaudota kitiems tikslams, todėl galite atsakinėti drąsiai ir nuoširdžiai.

1. Ar darbas PIT'e yra vienintelės Jūsų užimamos pareigos?

Taip

Ne

Jos pirmeilės

Jos antraeilės

2. Ar bendradarbiaujate su nevyriausybinėmis organizacijomis?

Taip (jei pasirinkote šį atsakymo variantą, toliau atsakykite į 3-7 klausimus)

Ne (jei pasirinkote šį atsakymo variantą, toliau atsakykite į 8-10 klausimus)

3. Kaip įtraukiate NVO į mokinių karjeros valdymo kompetencijų ugdymą?

.....

4. Kokias veiklas atlieka NVO?

.....

5. Su kokiais NVO bendradarbiaujate?

.....

6. Kiek, Jūsų nuomone, bendradarbiavimas pasiteisino?

.....

7. Kokias matote galimybes bendradarbiauti su NVO ugdant mokinių karjeros valdymo kompetenciją ateityje?

.....

.....

8. Kodėl nebendradarbiaujate su NVO?

.....

9. Ar manote, jog toks bendradarbiavimas įmanomas ateityje?

Kodėl?.....

.....

10. Su kokiais NVO norėtumėte bendradarbiauti lavinant mokinių karjeros valdymo kompetencijas?

.....

Ačiū už skirtą laiką.