

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Raminta EGLINSKAITĖ

**PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMAS MOKYKLOJE:
10 – 12 KLASIŲ MOKINIŲ SAMPRATA**

Magistro darbas

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Raminta EGLINSKAITĖ

**PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMAS MOKYKLOJE:
10 – 12 KLASIŲ MOKINIŲ SAMPRATA**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Magistro darbo autorius: Raminta Eglinskaitė

Vadovas: prof. Jonas Ruškus

Recenzentas: prof. habil. dr. R. Želvys

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. TEORINIAI PROFESIJOS IR KARJEROS PAGRINDAI	5
1.1. Pagrindinės profesinio planavimo sąvokos.....	5
1.1.1. Krjeros samprata.....	5
1.1.2. Karjeros tipologija.....	6
1.1.3. Profesinės karjeros samprata.....	8
1.2. Karjeros modeliai.....	8
1.3. Profesinės karjeros planavimo mokykloje: sąsaja su vadyba.....	10
1.4. Profesinės karjeros planavimas kaip sudedamoji profesinio orientavimo ir konsultavimo dalis.....	12
1.5. Profesinės karjeros planavimo pradžia - mokykla.....	13
1.6. Profesinės karjeros pasirinkimo metodų teorinės problemos.....	15
1.7. Karjeros plano prielaidos.....	17
1.8. Profesinės karjeros planavimą sąlygojantys veiksniai.....	19
1.9. Mokinių profesinės karjeros planavimo svarba.....	26
1.10 Savęs pažinimo svarba planuojant profesiją.....	27
2. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMAS BENDROJO LAVINIMO MOKYKLOJE: 10-12 KLASIŲ MOKINIŲ SAMPRATA.....	29
2.1. Tyrimo metodologija.....	29
2.2. Tyrimo rezultatai ir analizė.....	30
IŠVADOS.....	52
REKOMENDACIJOS.....	53
SUMMARY.....	54
LITERATŪRA.....	55
PRIEDAI.....	57

Įvadas

Kas yra profesinės karjeros planavimas? Į šį klausimą bus galima atsakyti tik tada, kai žinosime kas tai yra *karjera, profesija, planavimas*. Prancūzų kalbos žodis *carriere* reiškia veiklos sritį.

Karjera – sėkmingas kilimas visuomenės darbe, tarnyboje ar moklso srityje [32]. Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško „*carriere*“, įvardinančio veikimo dirvą, sritį; profesiją. Jau šie du sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio plano įgyvendinimu

Profesija - nuolatinė specialybė; veiklos užsiėmimų rūšis, kuri reikalauja tam tikro pasirengimo ir yra pragyvenimo šaltinis [32].

Profesinės karjeros planavimas yra procesas, sudarantis sąlygas informacijos apie save kaupimui, jos panaudojimui ir susipažinimui su darbinės veiklos pasauliu bei savo santykio su tuo pasauliu nustatymui. Šis procesas paprastai prasideda anksti, kai mažo vaikučio klausama: „Kuo norėsi būti užaugęs?“. Šitoks klausimas vaikui pasako du dalykus: jis kuo nors taps ateityje ir jam reikės rinktis. Mokykla, bendruomenė, šalies įvykiai veikia vaiko pasirinkimą ir kitus jo sprendimus. Pasirengimas karjerai nesibaigia įsidarbinimu. Mes toliau augame, keičiamės kaip ir visas aplinkinis pasaulis. Greitai besikeičiančio sudėtingo gyvenimo reiškiniai reikalauja naujai vertinti savo gyvenimą. Vadinasi, pasirengimo karjerai procesas tęsiasi visą gyvenimą [23].

Tyrimo aktualumas. Ši tema atskleista tiek iš vadybinės, tiek edukologinės pusės. Vadyba nagrinėja karjeros planavimo objektus, todėl darbas turi vadybos mokslo aktualumo. Profesinės karjeros planavimas yra viena aktualiausių problemų, nuo kurių tinkamo suplanavimo priklauso tiek žmonių asmeninės, tiek visuomeninės gerovės augimas. Tik pasirinkęs tokį darbą, pasak Petrauskaitės R., kuris atitinka jo dvasinius ir fizinius gabumus ir palinkimus, žmogus ras darbe pasitenkinimą, mėgs savo darbą, gerins ir tobulins jį. Ir toks darbuotojas yra naudingas savo tautos narys [33]. Šią problemą pačiam jaunuoliui išspręsti yra gana sunku. Dažnai jam reikia pagalbos, patarimo, o kartais vien pritarimo, paskatinimo siekti užsibrėžto tikslo, t.y. karjeros. Todėl konsultantas, šiuo atveju mokytojas, turi padėti mokiniui adekvačiai įvertinti savo profesinį tinkamumą, pasiryžimą, interesus, gebėjimus, valią ir kt., patarti kaip praktiškai patikrinti savo apsisprendimo pagrįstumą, konsultuoti visais profesinio pašaukimo atradimo aspektais.

Tyrimo tikslas: ištirti profesinės karjeros planavimo mokykloje mokinių sampratą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti profesinės karjeros planavimo naudą mokiniams.
2. Nustatyti mokyklos teikiamą informaciją mokiniams apie profesinės karjeros planavimą.
3. Nustatyti mokinių sampratą apie profesinės karjeros planavimą.

Probleminiai klausimai:

1. Ar mokiniai žino kas yra profesinės karjeros planavimas?
2. Ar mokiniai suvokia kaip planuoti profesinę karjerą?
3. Ar mokiniai pradėjo planuoti savo profesinę karjerą?
4. Kiek žinių apie profesinės karjeros planavimą mokiniams suteikia mokykla?

Tyrimo objektas: mokinių samprata apie profesinės karjeros planavimą.

Tyrimo metodai:

- **teoriniai:** vadybinės, pedagoginės, bei kitos su darbo tema susijusios, literatūros analizė, leidžianti atskleisti teorinius tiriamos problemos pagrindus bei apibendrinti šio tyrimo rezultatus.
- **empiriniai:** mokinių anketavimas, kuris padės išsiaiškinti, jų sampratą apie profesinės karjeros planavimą .
- **statistiniai:** matematinės statistikos metodais atlikta tyrimo duomenų analizė. Duomenys (anketinės apklausos) apdoroti Microsoft Exsell kompiuterine programa.

Tyrimo hipotezė: Profesinės veiklos planavimas mokiniams padeda įvertinti savo gebėjimus, profesinį tinkamumą, suformuluoti tikslą ir jį siekti.

Tyrimo imtis: Tyrime dalyvavo apie 130 respondentų. Tai 10 – 12 klasių mokiniai. Apklausti mokiniai mokosi Meškuičių vidurinėje mokykloje, Gataučių pagrindinėje mokykloje, Joniškio „Aušros“ gimnazijoje, „M. Slančiausko pagrindinėje, bei II – ojoje vidurinėje mokyklose ir Klaipėdos miesto Vėtrungės gimnazijoje, bei I. Simonaitytės pagrindinėje mokyklose, X-XII klasėse. Tyrimui buvo pasirinkta kelios kaimo ir kelios miesto mokyklos.

1. TEORINIAI PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO PAGRINDAI

1.1. Pagrindinės profesinės karjeros planavimo sąvokos

1.1.1. Karjeros samprata. Karjeros samprata mokslinėje literatūroje pateikiama šiomis prasmėmis: karjera kaip laimėjimai, tai daugiausiai taikoma darbo aplinkoje; karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė; karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa, kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą; karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka. Toks traktavimas leidžia pastebėti, kad karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, jog yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė; tas pats supratimas leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę bei galimybę išvengti realių pavojų; kad karjera apima ilgą periodą [36]. Plačiąja prasme karjeros samprata aiškinama kaip darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atitikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas. Profesinės karjeros siaurąją prasme samprata aiškina asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus [2]. Darbo vertybės atspindi asmenines vertybes. Planuojant profesinę karjerą, sudaroma darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro jį prasmingesnį, tikslingesnį. Tokios profesinės karjeros sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio kelio įgyvendinimu. Išsamiausiai karjeros samprata nagrinėjama žmoniškųjų išteklių vadyboje, integruojančioje naujausias socialinių mokslų žinias. Kaip pažymi Stanišauskienė V., Večkienė N. [38], žmoniškųjų išteklių vadyboje vartojama platesnė karjeros samprata:

- karjera yra per gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, kai jis ar ji veikia tuose darbuose .
- Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą. Karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens turėtų per jo gyvenimą: tai ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis.

Taigi, karjera nėra vienas tikslas, vienas siekis, kaip Stanišauskienė V., ir Večkienė N. ir teigia. Žmogaus interesai keičiasi su laiku, keistis gali ir jo karjeros siekiai, profesija. Visas šis procesas tai patirtis, tai karjeros siekimas, kuris tęsiasi visą gyvenimą.

Karjera susideda iš: profesionalinio, asmeninio patobulinimo lygmens, bendros kultūrinės

raidos, savireklamos, nutarimų po savirepresentacijos, formavimo, palaikymo kontaktų. Karjeros raida neįmanoma be karjerinės aplinkos paramos.

1.1.2 Karjeros tipologija. Yra išskiriami tokie karjeros tipai: pagal vyksmo charakterį, pagal pastovumo, nepertraukiamumo lygį, pagal įgyvendinimo galimybes, pagal įgyvendinimo laiką, pagal vykstančių pokyčių kryptį [2, p. 54].

Būtina turėti informaciją apie karjeros pakopas, jas sąlygojančius veiksnius bei individo ir organizacijos poreikius. Karjeros pakopos sąvoka yra karjeros valdymo pagrindas. Planuojant, organizuojant ir valdant individų karjerą, reikia atlikti detalią kiekvienos pakopos analizę.

Pasak Ю. Бригхэм, galima išskirti tris pagrindinius žmogaus gyveninio etapus, kuriuose susiformuoja skirtingas požiūris į karjerą. Pirmasis etapas - tai fantazijos etapas. Jį išgyvena 6-11 metų vaikai. Šiam etapui būdingi nereali, fantastiniai sprendimai. Pavyzdžiui: norima tapti burtininku, kosmonautu.

11-16 metų jaunuoliai išgyvena eksperimentinį etapą. Šiame etape individai pirmą kartą suvokia, jog jie privalo priimti sprendimus dėl savo ateities.

Trečiajame - realistiniame etape individai apmąsto karjeros, profesijos pasirinkimą. Įvertinus realias galimybes ir savo norimus pasiekti tikslus. Realistinis etapas gali tęstis ne vienerius metus - kartais jis trunka dešimtis ir daugiau metų.

Nagrinėjant mokinių karjeros klausimus, mane domina eksperimentinis ir realistinis etapai. Vykstant profiliniam ugdymui, paaugliai turi pasirinkti dalykus, pagal savo gebėjimus bei poreikius. Vadinas jie jau turi daryti sprendimus apie savo ateities profesiją. Realistiniame etape skiriamos keturios jos pakopos: ankstyvoji, vidurinė, vėlyvoji ir išėjimas į pensiją [žr. 1 pr. 2 pav.]. Ankstyvoji pakopa, tai etapas, kai mokiniai, baigiantys mokyklą turi apsispręsti kur jie stos, ką sieks.

“Priklausomai nuo to, kaip individai pereina šias pakopas, kinta jų užduočių poreikiai bei socialiniai - emociniai poreikiai” [2, p. 56]. 1 priede, 1 pav. parodytas ryšys tarp karjeros pakopų ir poreikiu [36 p, 31]. Individo vaidmuo organizacijoje taip pat priklauso nuo to, kuriame etape yra jo karjera.

D.Hall'as ir F.Hall'as pateikė karjeros ugdymo modelį, iš kurio galima spręsti apie ankstyvosios karjeros svarbą. Karjeros pradžią sąlygoja darbinės veiklos tikslai. Kuo konkrečiau suformuluojami darbo tikslai ir kuo didesnė suteikiama parama, tuo didesnės pastangos daro individas, todėl galima tikėtis, kad užduotis bus įvykdyta geriau. Jei individas gerai dirba ir per grįžtamąjį ryšį gauna teigiamus įvertinimus, jis patiria pasididžiavimo ir pasitenkinimo savimi jausmą. Tai leidžia numatyti ateities tikslus ir tolesnę karjerą.

Ankstyvosios karjeros metu tik pradėję dirbti individai išgyvena daug jaudinančių,

susirūpinimą keliančių akimirku. Pasirinkdami darbą, individai įvertina organizacijos keliamus reikalavimus, tikėdamiesi, kad juos įvykdžius bus patenkinami jų atitinkami poreikiai. Jau pirmajame etape patiriama ir nusivylimų. Dažniausiai pasitaikančios nusivylimo priežastys yra netinkamai suformuluoti darbo reikalavimai, darbo ir poreikių neatitikimas, neteisingas jų darbo vertinimas ir pan.

A. Sakalo pateikti 4 individų tipai pagal jų tinkumą karjerai [36, p.33]:

Mokiniai - tai individai su perspektyva kilti, didele potencialia, tačiau dar neturintys reikiamo profesionalumo lygio.

Žvaigždės - tai asmenys atliekantys svarbius darbus, turintys dideles perspektyvas augti. Tokie individai yra karjeros "greitkelyje".

Patikimi darbuotojai - tai individai, gerai atliekantys savo pareigas, bet turintys menką potencialą tolesnei karjerai. Tokie darbuotojai daugelyje organizacijų sudaro daugumą [36].

Balastas - tai neveiksmingi darbuotojai. Jų atliekamų darbų lygis yra žemas, o galimybės augti mažos.

Suprantama, kad tiek patikimi darbuotojai, tiek balastas yra pasiekę karjeros ribų. Tačiau pirmieji dirba efektyviai, o antrieji neefektyviai. Todėl reikia rasti galimybę juos efektyviai panaudoti arba jų atsisakyti.

Pasak A. Sakalo, kiekviena organizacija norėtų turėti tik žvaigždes ir patikimus darbuotojus. Karjeros valdymo požiūriu organizacijos turi siekti mokinius ir patikimus darbuotojus paversti žvaigždėmis ir neleisti žvaigždėms ir patikimiems darbuotojams pereiti į žemesnę kategoriją. Diegiant įvairias valdymo ir skatinimo programas, organizacijose daugiausia dėmesio paprastai skiriama mokiniams, žvaigždėms bei balastui, dažnai pamirštami patikimi darbuotojai. Todėl jiems sudaroma galimybė pereiti į balastą [36].

Karjeros sėkmę lemia atitinkamu karjeros pakopų sąsaja su gyvenimo amžiumi. Dažnai pripažįstama, kad pakanka profesinių žinių, asmeninės kompetencijos, tačiau teigiama, kad trūksta patyrimo. Iš tikrųjų paslėptas nepasitikėjimas per daug jaunais žmonėmis. Todėl vadovas, savo karjerą planuojantis individas turi žinoti karjeros ir gyvenimo pakopų sąsajas ir realiai jas vertinti. Tai padės išvengti nereikalingų konfliktų ir nusivylimų.

Pagal vykstančių pokyčių kryptį, ideali forma karjeros procesui yra progresinis karjeros procesas. Jis apima prieš tai pasiektus rezultatus ir ruošia būtinumą vėlesnei stadijai. Kiekvienas veiksmas turi pasekmes, įgauna žinias ir įgūdžius.

Karjeros tipologiją galima taikyti profesionalinei veiklai, apibrėžtai profesijai.

Reta karjera negalima be veiklos padėties nukritimų. Nukritimas atspindi regresiniame karjeros procese. Tokie nukritimai atsitinka, kai neatitinka žmogaus gabumų ir veiklumų.

Priežastimi yra nenutraukiamos įtakos, kurios daro įtaką žmogui ir visuomenei. Galutiniu rezultatu yra procesų raidos intensyvumas, vidaus ir išorės ryšių priklausomybė.

1.1.3. Profesinės karjeros samprata. Dažnai profesijos sąvoka tapatinama su specialybės sąvoka, akcentuojant, kad specialybė – tai detalesnis darbo pasidalijimas profesijos rėmuose. Individas mokosi tam tikros specialybės dalykų, kad galėtų kompetetingai dirbti pasirinktos profesijos darbą [41]. Profesinės karjeros samprata aiškina asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus. Planuojant profesinę karjerą, konstruojama darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro jį prasmingesnį, tikslingesnį [2]. Profesinė karjera - tai racionalaus profesijos pasirinkimo ir karjeros planavimo rezultatas. Būtina pabrėžti, kad karjerą galima pradėti planuoti tik tuomet, kai žmogus apsisprendžia dėl profesijos, t.y. pasirenka profesiją, nes kiekvieną karjeros planą sąlygoja konkrečios profesijos prigimtis. Vadinasi, racionalus profesijos pasirinkimas ir darbo rinkos poreikius atitinkantis karjeros planas yra *sėkmingos profesinės karjeros prielaidos*. Vis dėlto pirmoji prielaida – racionalus profesijos pasirinkimas – svarbesnė, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape karjeros planavimas nebus sėkmingas – karjera bus planuojama toje profesinėje veikloje, kuri neatitinka žmogaus prigimtinių gabumų – jo profesinio pašaukimo.

Atskirais atvejais, pavyzdžiui nedarbo atveju, karjeros projektas gali apimti abu profesinės karjeros komponentus: teisingą profesijos pasirinkimą ir racionalų karjeros planą konkrečioje profesinės veiklos srityje. Pastaruoju atveju žmogui reikės tiek profesinio, tiek karjeros konsultavimo paslaugų, taip pat ir atitinkamų tyrimų, kurie padėtų priimti racionalų profesinį ir karjeros sprendimus.

1.2. Karjeros modeliai

Dabartinės postmodernios epochos žmogaus veikloje pastebimi du karjeros sampratos modeliai:

1. Biurokratinės karjeros modelis.
2. Šiuolaikinės karjeros modelis.

Gumuliuskienė A. ir kt. teigia, jog šiuo metu vis labiau įsigali šiuolaikinės karjeros sampratos modelis. Šių abiejų karjeros sampratos modelių skirtumus apibendrina V. Stanišauskienė ir N. Večkienė ir juos pateikė sudarytoje lentelėje [14].

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

Gumuliauskienė A. ir kt. [14], pažymi, jog autorių teigimu, biurokratinės karjeros sėkmė buvo tapatinama su kilimu karjeros laiptais, užmokesčio kilimu. Tokia karjeros samprata skatina individualizmą ir konkurenciją tarp organizacijoje dirbančių žmonių. Karjeros sėkmė gali būti suprantama labai individualiai. Planuodamas biurokratinio modelio karjerą, žmogus lipa po vieną laipteli. Jis žino, ką pasieks po metų, dviejų, trijų. Žmogus turi mokėti strategiškai viską apmąstyti, apgalvoti kiekvieną žingsnį.

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. Planuojant šiuolaikinę karjerą dalyvauja ir darbuotojai. „Pagrindinis šiuolaikinės karjeros bruožas yra siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus. Organizacijos interesus veikia jos siekiami tikslai, kurie orientuoti į ekonominius tikslus: pelno, rentabilumo, produktyvumo didinimą ir socialinius tikslus“ [42, p. 4]. Anot autorės [42], darbuotojų interesus lemia daug asmeninių, socialinių ir ekonominių veiksnių. Šiuolaikinėje organizacijoje karjeros ugdymas apima beveik visus organizacijos darbuotojus.

Šiuolaikinės karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinamas organizacijoje. „Dėl darbo nepastovumo ir išdarbinimo patirčių įvairovės žmonių karjeros tampa vis lankstesnės. Rinkos sąlygomis žmogus patiria nedarbo periodus, kartais jam pačiam tenka susikurti darbo vietą, dalyvauti rizikingame verslo starto etape“ [37, p.3].

Biurokratinės karjeros hierarchinė struktūra teikia darbuotojams materialinio saugumo bei galimybę planuoti savo gyvenimą: kada ir kiek turėti vaikų, kaip panaudoti planuojamus uždirbti pinigus. Saugiam ir aiškiai apibrėžtame karjeros procese galima sudaryti finansines sutartis, pavyzdžiui, namo pirkimo išsimokėtinai ir kitus ilgalaikius susitarimus.

Esminiai skirtumai pastebimi lyginant biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sėkmės sampratas. Biurokratinės karjeros sėkmė suprantama taip: turėti gerai apmokamą darbą, aukštą profesinį statusą bei judėti didesnės atsakomybės, didesnio užmokesčio, įtakingumo ir prestižo link. Tai susiję su istoriškai susiklosčiusiu sėkmingos karjeros modeliu: individo karjeros sėkmė buvo matuojama jo perkėlimų toje pačioje organizacijoje skaičiumi, nes šie perkėlimai sutapdavo su užmokesčio už darbą augimu [37]. Organizacijoje retai teatsižvelgdavo į individo poreikius ir interesus, jo įtaka savosios karjeros vyksmui buvo labai ribota.

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

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

Pasak V. Stanišauskienės, karjeros sėkmė gali būti suprantama labai individualiai. Ją tradiciškai galima tapatinti su pinigais, pažanga, prestižu, tačiau ji gali būti siejama ir su savirealizacija, savigarba, draugystės ryšiais ar pasitenkinimu savo veikla [37].

1.3. Profesinės karjeros planavimas mokykloje: sąsaja su vadyba

Planavimas yra pirmoji iš keturių vadybos funkcijų. Planavimas vertinamas kaip viena iš keturių valdymo funkcijų, tačiau žymiai geriau galvoti apie planavimą kaip garvežį, traukiantį organizavimo, vadovavimo bei kontrolės veiklą traukinį. Pasak R. Želvio [43], mes su planavimu mes nuolat susiduriame savo įprastinėje veikloje. Planuojame dienos darbus, pirkinius, atostogas, profesinę karjerą ir kt. Taigi, planavimas yra mums gerai pažįstamas procesas, kuris vyksta ir mokykloje. Mokytojai šiuo atveju yra vadovai, kurie turi padėti mokiniui tinkamai pasirinkti, suformuluot tikslus padėti mokiniams planuoti savo profesiją. Visų lygių vadovų darbe planavimas yra konkrečiai apibrėžta funkcija su aiškiai nustatytomis taisyklėmis ir principais. Planavimas – ne vienkartinis veiksmas, bet nenutrūkstamas procesas, kurio metu atsižvelgiama į organizacijos viduje ir aplink ją vykstančius pokyčius. Planavimas yra būtinas dėl nuolatinio ateities neapibrėžtumo [19].

Planavimas organizacijoje apima tikslų suformulavimą bei priemonių tiems tikslams įgyvendinti parinkimą.

Anot James A. F. ir kt. [19], planuojant dažniausiai atsakoma į tokius klausimus: kur mes (organizacija) yra šiuo metu? Kur link norėtų judėti? Kaip ruošiamasi tai daryti?

Planuojant svarbu yra tikslas:

- jie suteikia kryptingumo jausmą,
- sutelkia pastangas,
- orientuoja planus ir sprendimus,
- padeda įvertinti pažangą.

Pavyzdžiui, mokiniams, atsakant į klausimą kur mes, atsakymas galėtų būti, mokykla, 12 kl. Ir t.t.

Karjeros planavimas - tai žingnis po žingsnio nuoseklus, apgalvotas planavimas, kuris, trunka visą gyvenimą [34]. Kodėl visą gyvenimą?. Dauguma žmonių keičia savo profesiją kelis kartus per gyvenimą. Profesijos pakeitimas dar nereiškia, kad anksčiau buvo pasirinkta blogai. Laikui bėgant, poreikiai, vertinimai, interesai gali keistis, o tai savo ruožtu sukelia norą ieškoti naujos darbo srities. Karjera - tai stimulus, verčiantis žmogų siekti geresnių darbo rezultatų, jo našumo, tobulėjimo. Ir kiekvieno žmogaus karjeros supratimas yra individualus. Tikrai ne visi trokšta užimti aukštas vadovaujančias pareigas. Yra žmonių, kuriems siekti karjeros reiškia planuoti atitinkamą tobulėjimą tam tikroje srityje ar profesijų grupėje. Vadinasi, organizacijoje negali būti sukurta ir visiems darbuotojams taikoma viena karjeros planavimo strategija. Todėl palaiptiesniui karjeros planavimo ir formavimo iniciatyva perduodama patiems darbuotojams. Tuo tarpu organizacijos užduotis visapusiškai paremti darbuotojus, siekiančius karjeros, suteikti reikiamą informaciją bei apmokymą. Tačiau už galutinę savo karjeros sėkmę atsakingi tik jie patys. Tokia pozicija yra prasminga, nes visada atsiranda darbuotojų, kuriuos visiškai patenkina jų užimamos pareigos ir atliekamas darbas. Jų niekada nereikia versti sudarinėti profesinio augimo planų, tik būtina informuoti apie papildomas galimybes, kurios atsivertų, jeigu jie panorėtų planuoti savo tolesnę karjerą.

Karjerą galima pradėti planuoti tik tuomet, kai žmogus apsisprendžia dėl profesijos, t.y. pasirenka profesiją, nes kiekvieną karjeros planą sąlygoja konkrečios profesijos prigimtis.

Vadinasi, racionalus profesijos pasirinkimas ir darbo rinkos poreikius atitinkantis karjeros planas yra sėkmingos profesinės karjeros prielaidos. Pirmoji prielaida – racionalus profesijos pasirinkimas – svarbesnė, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape karjeros planavimas nebus sėkmingas – karjera bus planuojama toje profesinėje veikloje, kuri neatitinka žmogaus prigimtinių gabumų, jo profesinio pašaukimo. Asmens rengimas profesiniam gyvenimui ir tolesnis karjeros projektavimas strategiškai reikšmingas vis amžiaus tarpini žmonių socialinei integracijai ir darbo rinkos sistemos funkcionavimui [33, p.6].

Profesijos pasirinkimo, įgijimo bei darbo sėkmė lemia žmogaus gyvenimą. Profesijos pasirinkimas yra vienas iš svarbiausių pasirinkimų mūsų gyvenime.

Profesijos pasirinkimo sėkmė priklauso nuo to, kaip suderinami trys pagrindiniai profesijos rinkimosi veiksniai: norai (norai, troškimai, interesai, polinkiai), galiu (gebėjimai, sveikata, mokymosi rezultatai), reikia (šalies ekonomikos poreikiai, visuomeninis naudingumas, profesijos perspektyvos) [34]. Tai vienas iš paprasčiausių ir lengviausiai išimamų profesijos rinkimosi modelių, tačiau gilinantį kiekvieną jo komponentą gali iškilti nemažą klausimų.

Karjeros planavimas, yra ilgas procesas. Pasak straipsnio autorės V. Stanišauskienės [37, p.2]. planuojant profesinę karjerą reikia atsižvelgti į savo gabumus. Vieni

linkę į meną, kiti į tiksluosius mokslus. Būtina norus suderinti su sugebėjimais, tada rimtai pasirūžti siekti savo tikslo. Kodėl aktualus karjeros planavimas? Manoma, dėl spartėjančios darbo rinkos poreikių kaitos, noro siekti sėkmingos veiklos, pragyvenimo šaltinio

Karjerą sąlygoja ir individas, ir organizacija. Karjeros planas sudaromas tokiais etapais [37]:

1) asmeninių sugebėjimų, interesų ir karjeros tikslų įvertinimas, kurį atlieka pats individas;

2) individo potencialo įvertinimas, kurį atlieka organizacija;

3) susipažinimas su informacija apie karjeros galimybes organizacijoje;

karjeros koregavimas, siekiant numatyti realius tikslus ir priemones jiems pasiekti.

Karjeros planavimo rezultatas yra darbuotojo paskyrimas į pareigas. Šiuo atveju mokinys įsidarbina savo mėgstamame darbe.

1.4. Profesinės karjeros planavimas kaip sudedamoji profesinio orientavimo ir konsultavimo dalis

Planuojant profesiją neatsiejamas profesinis orientavimas. Beveik prieš šimtmetį profesinio orientavimo pradininkas F. Personas suformulavo tris pagrindinius sėkmingo profesijos pasirinkimo principus: geras savęs pažinimas, profesijų pasaulio išmanymas, šių žinių tarpusavio derinimas [28]. Nagrinėdamas profesijos pasirinkimo, jos kryptingumo problemas jis nurodė, jog pagrindinis konsultavimo uždavinys yra nustatyti atitikmenį tarp asmenybės darbo pasaulio reikalavimų. Tai galima įgyvendinti tiriant individą ir darbo pasaulį. Profesinis orientavimas yra procesas, kuris trunka visą gyvenimą. Panašiai mano ir A. Damkauskienė, kuri teigia, jog profesinis orientavimas suprantamas, kaip permanentinis, trunkantis visą gyvenimą procesas, skatinantis asmenis ieškoti naujų galimybių visoje šiuolaikinėje profesinio konsultavimo sistemoje. Autorė teigia, jog profesinis orientavimas traktuojamas kaip pagalba, kuri padeda asmenims neatsižvelgiant į jų amžių ir gyvenimo etapą pasirinkti savo kelią švietimo, mokymo, bei užimtumo srityse ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą.[28] Manoma, tai nuoseklus asmenybės rengimasis profesijos pasirinkimui. Mokiniai orientuojami mokytis vienos ar kitos profesijos pagal jų asmeninius norus, polinkius, gebėjimus. Kadangi poreikiai gali keistis, todėl ir profesinis orientavimas gali vykti visą gyvenimą.

Pasak A. Damkauskienės, profesinės karjeros planavimas susideda iš profesinio informavimo ir konsultavimo dalių kaip sudedamųjų dalių, kurios gali egzistuoti ir pačios savaime, tenkindamos siauresnių klientų poreikius šioms paslaugoms, ar gali būti kaip

instrumentai profesinei karjerai planuoti.

Profesinis orientavimas – tai kryptingas asmens parengimas profesijos pasirinkimo apsisprendimui[41].

1.5. Profesinės karjeros planavimo pradžia - mokykla

Kaip minėta 1.4 skyriuje, planuojant profesiją svarbus profesinis orientavimas. Profesinis informavimas bei moksleivio ugdymas karjerai yra svarbūs švietimo ir ugdymo sistemai, o kartu darbo rinkai, siekiant, kad pagerėtų jų tarpusavio sąveika. Jos pripažįstamos kaip svarbiausias mokymosi visą gyvenimą strategijos elementas ir tai yra vienas Europos komisijos memorandumo dėl mokymosi visą gyvenimą prioritetų [34].

Mokykloje ypač reikalingas profesinis konsultavimas ir orientavimas mokyklinio amžiaus jaunimui. Pagrindinės, bendrojo lavinimo vidurinės mokyklos moksleiviai turi tinktis mokymosi profilį, pakraipą, sieti pasirinkimą su būsima veikla ateityje.

Pasirengimas profesinei karjerai vyksta mokymosi bendrojo lavinimo mokykloje laikotarpiu, todėl mokyklai tenka svarbus vaidmuo - padėti suderinti moksleivio siekius ir galimybes bei juos pritaikyti prie nuolat besikeičiančios visuomenės socialinių ir ekonominių poreikių. Mokykloje moksleiviams reikia padėti kuo geriau pažinti save, išsiaiškinti, ką jie mėgsta, ko jie nori, kam turi pašaukimą. Mokykloje moksleiviai turi rasti poreikius ir galimybes atitinkančią veiklą ir ugdyti savo kūrybines galias. Anot Z. Baltėnienės ir kitų, svarbu išmokyti jauną žmogų savarankiškai bei kartu su kitais spręsti savo bei visuomenės gyvenimo problemas, padėti įgyti dalykinį ir kultūrinį raštingumą bei žinias ir gebėjimus savarankiškam gyvenimui, parengti tolesnėms studijoms, veiklai [5].

Lietuvos švietimo koncepcijoje vienas esminių pagrindinio ugdymo uždavinių – įtvirtinti ir sustiprinti moksleivių motyvus pasirengti tolesnėms studijoms ir profesinei veiklai. Svarbiausias profiline mokyklos uždavinys- padėti moksleiviui pasirinkti tinkamiausią jo polinkius, interesus ir gabumus atitinkantį ugdymosi kelią, sudaryti pagrįstą nuomonę dėl jam tinkamiausios tolesnės veiklos, t.y profesijos bei karjeros pasirinkimo.

Mokykloje labai svarbu lavinti bendruosius gebėjimus. Bendrieji gebėjimai- tai universalūs gebėjimai, kurie užtikrina sėkmę įvairiose srityse, leidžia žmogui sėkmingai mokytis, dirbti, bendrauti ir bendradarbiauti, kritiškai mąstyti, savarankiškai spręsti problemas ir kt. [34]. Tai gebėjimų tinkamų daugeliui profesinės veiklos sričių visuma, kuri būtina tobulėjančiam žmogui. Anot K. Pukelio, žmogaus gabumai, jų tinkamas lavinimas ir ugdymas tai profesinės karjeros sėkmės bei pasitenkinimo darbu garantas [34].

Bendrosiose programose ir išsilavinimo standartuose [6] nurodoma, kad vienas iš bendrojo lavinimo mokyklos tikslų yra išugdyti asmenį, pajėgų savarankiškai spręsti savo gyvenimo problemas. Gebėjimas susirasti tinkamą darbą čia traktuojamas kaip viena iš asmens kompetencijos sričių.

Karjeros planavimo gebėjimų ugdymas įvairiais amžiaus tarpsniais [1 pr., 3 pav.] lentelė rodo, jog bendrojo lavinimo mokyklos vaidmuo yra svarbus, todėl galimybių moksleivius ugdyti karjerai yra. Tam reikalinga mokyklos profesinio informavimo, konsultavimo ir orientavimo programa.

Kanados žmogaus resursų tyrimo skyrius nustatė penkis pasirengimo karjerai principus, kurie nepaprastai efektingi dirbant su jaunais žmonėmis. N. Perry ir Z. Vanzandt [31] pateikia tokius karjeros principus:

1. Viskas nuolat keičiasi. Užtenka vieną vakarą pasiklausyti pasaulio žinių, kad įsitikintume, jog mūsų pasaulis keičiasi kaip niekada greitai. Todėl žmonių karjeros planavime reikalingas lankstumas. Turime suvokti, kad mes negalime daryti VIENO DIDELIO SPRENDIMO, nes sprendimų priėmimas yra tęstinis reiškinys. Labai įvairiai priimame sprendimus: nepagalvodami apie juos, pasverdami už ar prieš, pagal tai, ar jie mums tinka.
Turėtume suvokti, kad pasikeitus aplinkybėms, keičiame savo sprendimus. Tuo metu, kai nusprendžiame, atrodo, kad tai pats geriausias sprendimas. Kaip besirinktumėme, visada yra teigiamos ir neigiamos pusės. Kartais mes pražiopsome kai kurias galimybes, bet tuo pačiu metu įgyjame patyrimo.
2. Mokymasis yra tęstinis. Kai pripažįstame, kad pasaulis visada keičiasi ir kad daugybė darbų XXI amžiuje dar tik atsiras, akivaizdu, jog pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkąs procesas. Vienodos reikšmės įgyja „mokymasis mokytis“ ir mokytis kokio nors specifinio dalyko. Tęstinis mokymasis pagrįstas formaliose studijose įgytų įgūdžių formavimu bei kitokiais kūrybiniais metodais.
3. Klausykite savo širdies balso. Svarbu yra ištirti ir sužinoti, kurioje vietoje ta mūsų „širdis“ ir vertybės. Tradiciniai nurodymai „teisingai nuspręsk“, „būk realistas“, „nerizikuok“ dažnai nuvilia žmones ir sutrukdo tirti bei saugoti svajones.
Pirmiausia reikia išmokti patikėti savimi. Baimė suklysti apsaugo mus nuo klaidų, bet taip pat neleidžia iš jų pasimokyti. Pasaulyje, kuris nuolat keičiasi, kuriame lankstumas ir prisitaikymas tampa svarbiausiomis savybėmis, derėtų žmones skatinti ne tik protingai rizikuoti, bet ir to mokytis.

4. Dėmesys procesui. Mums asmeniškai svarbi yra pati kelionė, procesas, o ne kelionės tikslas. Suvokdami besikeičiančio pasaulio prigimtį, išsirinkdami profesinės veiklos kelią ir atkakliai siekdami savojo tikslo, galime sukaupti ribotą ir bereikšmį patyrimą. Kol pasieksime tikslą, jo jau gali nebebūti, jo vietoje gal jau bus atsiradę kiti nauji tikslai. Todėl svarbu nusibrėžti pačią ateities viziją, nusistatyti pagrindinę kryptį, o ne siaurą specifinį tikslą. Dažnai pati gyvenimo situacija padiktuoja, kur sukonzentruoti visą energiją. Kartais turime sutvarkyti neatidėliotinus reikalus – laikyti egzaminus, užmokėti už automobilį ir pan. Kartais susiduriame su ilgalaikiais poreikiais – stipria draugyste, darbu, kurį vertiname ir pan. tenkindami nenutrūkstantį pasirengimo karjerai poreikį, siekiame patenkinti trumpalaikius ir ilgalaikius poreikius.
5. Prisileiskite bendraminčius. Apie mūsų vertę neretai sprendžiama iš to, kiek mes esame stiprūs ir nepriklausomi. Be abejo, tai puikios savybės, tačiau pasitaiko, kad ne viską galime padaryti vieni. Kiekviename gyvenimo ir karjeros etape reikalinga pagalba ir parama žmonių, kuriais mes pasitikime. Tie žmonės yra mūsų bendraminčiai ir sąjungininkai. Tai gali būti šeimos nariai, draugai, bendradarbiai, kolegos, viršininkai; gali būti įvairaus amžiaus; gali atstovauti įvairiems sluoksniams. Su jais galime pasidalinti savo slapčiausiais lūkesčiais. Jie taip pat gali padėti apsispręsti arba supažindinti su žmonėmis, galinčiais mums padėti.

1.6. Profesinės karjeros pasirinkimo metodų teorinės problemos

Profesijos rinkimasis yra labai sudėtingos struktūros reiškinys, keliantis daugybę problemų, kurių mokslinis sprendimas įmanomas tik imant atskirus tos struktūros elementus. Istorinėje apžvalgoje mes matėme, kad jau antikinėje literatūroje (ypač Platono veikaluose) buvo keliami klausimai: kokių veiksmų reikia imtis, norint tinkamiausiai atlikti vieną ar kitą vaidmenį (kario, amatininko ir kt.) ir kokias savybes privalo turėti tų vaidmenų atlikėjai (pvz. karys turi būti narsus, kad nebijotų priešų, greitas ir stiprus, kad galėtų juos įveikti arba nuo jų pabėgti, pakankamai protingas, kad galėtų atskirti savus nuo svetimų, draugus nuo priešų ir pan.). Per prabėgusius šimtmečius susiformavo mokslinės sistemos, kuriose, be asmenybės ir profesijų savybių pažinimo, iškilo problemų grupės, liečiančios savęs pažinimą ir savianalizę, profesinio kryptingumo ugdymą, profesinį orientavimą, profesinį konsultavimą, profesijų pasirinkimo katamnezės tyrimus ir kt.

Profesijos pasirinkimas trunka visą žmogaus gyvenimą. Prasidėjęs nuo pirmųjų

susizavėjimų vienos ar kitos profesijos atstovais ikimokykliniame amžiuje, profesijos pasirinkimas nesibaigia pagrindiniu apsisprendimu jaunystėje. Dėl kintančių politinių ir ekonominių sąlygų, asmenybės pasikeitimų veikiant amžiui ir sveikatai ir pan. Gali tekti ieškoti kitos vietos gyvenime, persikvalifikuoti.

Profesijos pasirinkimas priklauso nuo visuomenės vertybių, esamų politinių ir ekonominių aplinkybių. Šiuo metu visuotiniai pripažįsta, kad geriausiai atskleisti savo kūrybinius sugebėjimus, veikti visu pajėgumu ir pasiekti gerų rezultatų galima tik tada, kai žmogus gali laisvai pasirinkti patraukliausią darbą, susilaukti teigiamo savo pasiekimų įvertinimo. Tačiau renkantis profesiją visada iškyla laisvės ir būtinumo problemų santykis.

Šiuo metu Lietuvoje įsitvirtinta humanistiniais pagrindais kuriam demokratiškai besitvarkanti visuomenė. Šios humanistinės ir demokratinės nuostatos liečia visas praktines veiklos sritis, taigi ir profesijos pasirinkimą.

Profesijos pasirinkimas susideda iš gana įvairių reiškinių, kurių kiekvieną reikia tirti skirtingais metodais. Pagrindinius metodus išryškinsime apžvelgdami darbus Lietuvos tyrinėtojų, nagrinėjančių profesijos pasirinkdami psichologines ir pedagogines problemas.

Organizacines ir edukologines profesijos pasirinkimo problemas sprendė L.Jovaiša, kurdamas, kaip jau buvo minėta, savą profesinio orientavimo pedagogiką. Pagrindine figūra, įvedant mokinius į šiuolaikinį darbo pasaulį, į žmonių santykius darbe laikomas mokytojas. Pripažįstant autoriaus pateiktą metodinę profesinio orientavimo strategiją, priimtina ir šiuolaikinėje mūsų mokykloje, reikia pasakyti, kad čia nėra numanyta tobulinti moksleivių savianalizę, savęs pažinimą ir savo ypatybių atitikimo profesijos reikalavimams vertinimą. Išskėlus mokytoją kaip centrinę figūrą pasirenkant profesiją, neišskiriamas moksleivių asmenybės autonomijos, jos norų ir pageidavimų savaiminė vertė [23].

R. Petrauskaitės [33] teigimu, susipažinus su profesijos pasirinkimo padėtimi Lietuvoje prieškario ir sovietinės okupacijos metais, įsitikiname, kad, reformuojant politinę, ekonominę ir švietimo sistemas, būtina optimizuoti jaunimo profesijos pasirinkimo teoriją ir praktiką. Pirmiausia reikalinga tikslesnė informacija apie tai, kiek moksleiviai sugeba racionaliai apsispręsti rinkdamiesi profesiją. po buvusių teorinių ir praktinių darbų, dažnai besiremiančių valstybiniu administravimu, jaunimui reikalingas naujas sąlygas atitinkanti pagalba renkantis profesiją. reikėjo sukurti metodus, kuriais galima būtų tiksliau patikrinti moksleivių sugebėjimus ir mokėjimą racionaliai rinktis profesiją, ir kartu – pagrindinę metodinę schemą ar metodų sistemą, kuria būtų galima tą pasirinkimą racionalizuoti.

Tokių metodų paieškos mus atvedė prie Japonijoje ir kai kuriose kitose išsivysčiusiose šalyse plačiai taikomos S. Fukujamos sukurtos metodinės sistemos ir diagnostinių pasirinkimo

racionalumo testų („F-test for appraising the ability to choose methodically among occupations“). 1988 metais S. Fukujamos knyga „ Teoriniai profesinės orientacijos pagrindai “ buvo išversta į rusų kalbą. S. Fukujamos metodika aprašyta kaip galinti būti labai naudinga pertvarkant Rusijoje profesinį orientavimą ir dabartinį mokumą [10].

S. Fukujama [10], po Antrojo pasaulinio karo kurdamas savo metodiką, rėmėsi Japonijoje plačiai paplitusia nuostata, kad žmogus tik tada gali kokybiškai dirbti, kai jis jaučia malonumą. Savo knygos įžangoje jis rašo, jog „ < ... > individas negali visiškai realizuoti savo galimybių ir jaustis laimingas, jeigu jis dirbdamas nejaučia pasitenkinimo “[10]. O pasitenkinimas labiausiai priklauso nuo žmogaus sugebėjimo pasirinkti tokį darbą, kuris atitinka asmenybės poreikius ir interesus, jo siekius ir fizines galimybes, atsiskleidžiančias darbo pasaulyje.

S. Fukujamos profesijos pasirinkimo metodika grindžiama senovės Graikijos filosofų (Platono ir kt.) teiginiais apie profesijų pasirinkimą bei senovės Kinijos ir Japonijos mokslininkų pažiūromis į etines profesijos pasirinkimo problemas, taip pat šiuolaikiniais profesinio mokymo, profesinių ligų, gamybos valdymo, žmonių individualių skirtumų testavimų ir kitų tyrimų rezultatais. S. Fukujama teigia, jog JAV labiau ištyrinėtos profesijų pasirinkimo teorinės problemos ir profesijų ypatybės (profesiogramos ir kt.); Europoje geriau parengtos testų metodikos žmonių individualiems skirtumams diagnozuoti ir rekomendacijos žmonėms įdarbinti pagal jų sugebėjimus. Manoma, jog Japonijoje užmegzti glaudesni proorientavimo ryšiai su švietimo sistema.

S. Fukujama mokėjimą pasirinkti profesiją tapatina su mokėjimu **sąmoningai** (**racionaliai**) pasirinkti profesiją, išskiriant savianalizę, profesijų pažinimą ir profesinius bandymus kaip svarbiausius tokio pasirinkimo komponentus.

Profesijos pasirinkimas šioje metodikoje suskaidytas į keletą atskirų dalių. Tiriama: 1) kiek moksleivis pažįsta ir kaip vertina savo asmenines savybes; 2) kiek pažįsta pasirenkamos profesijos ypatybės; 3) kaip vertina savo asmenybės savybių atitikimą profesijos reikalavimams; 4) kokį turi praktinį pasirenkamos profesijos patyrimą. Pagal gautus kiekybinius duomenis galima įvertinti, ar racionalus yra moksleivio profesijos pasirinkimas, ir nustatyti, kokios yra silpnosios to pasirinkimo proceso grandys, kurioms koreguoti reikalinga psichologinė ir pedagoginė pagalba.

1.7. Karjeros plano prielaidos

Karjeros planavimo procesas susideda iš penkių pagrindinių etapų: savęs vertinimo,

galimybių numatymu, tikslų nustatymu, individualių karjeros planų kūrimo, plano įgyvendinimo. Savęs vertinimas. Šio etapo tikslas – pažinti save, objektyviai įvertinti savo polinkius, motyvus, sugebėjimus, padėti, bei asmeninio gyvenimo ir darbo siekius.

Savęs įvertinimo etapas. Šio etapo tikslas – pažinti save, objektyviai įvertinti savo polinkius, motyvus, sugebėjimus, padėti, bei asmeninio gyvenimo ir darbo siekius. Asmuo turi pažvelgti į save kritiškai, tarsi kito žmogaus akimis. Reikia sąžiningai atsakyti į tokius klausimus: koks žmogus aš esu? Kokių turiu gabumu ir sugebėjimų? Kokios yra mano vertybės ir interesai? Ką man patinka daryti? Kas man nepatinka? Kokios yra mano teigiamos ir neigiamos savybės? Kokie yra mano pasiekimai? „Savęs įvertinimui būdingas subjektyvumas. Todėl asmeninę nuomonę reikia papildyti kitų žmonių – mokytojų, konsultantų, vadovų ir kolegų – nuomonė. Tai leis gauti asmeniui išsamesnę ir objektyvesnę savęs vertinimo informaciją“ [42, p.13].

Galimybių numatymas. Šio etapo tikslas – susieti asmeninius sugebėjimus, interesus, vertybes, poreikius su konkrečia profesija ir jos karjeros galimybėmis pasirinktoje profesijoje. Planuojant karjerą svarbu ir nepervertinti, ir neįvertinti savo galimybių. Čia labai didelę svarbą turi informacijos suteikimas. Asmuo, turi žinoti, kokių galimybių jis turi kilti karjeros laiptais būtent toje profesijoje. Tai išsiaiškinęs, žmogus įsivaizduoja kokių tikslų, kokiame etape jam siekti, kad sėkmingai realizuotų karjeros planą.

Tikslų numatymas. Aiškiai įvardijus asmeninius siekius ir potencialias galimybes, reikia apsibrėžti savo tikslus. Planuojant savo karjeros tikslus, yra tikslinga laikytis ir kelių specifinių reikalavimų, pvz., aprašyti tikslus remiantis K-M-V-E metodu. Tikslai turi būti:

- Konkretūs ir pamatuojami. Išreiškiant tikslus konkrečiais, pamatuojamais dydžiais, sukuriama aiški tolesnių sprendimų ir karjeros eigos vertinimo bazė. Taip lengviau nustatyti kaip asmeniui sekasi įgyvendinti savo tikslus;
- Motyvuojantys. Tikslai, kurie sudaryti viršijant ar neįvertinant darbuotojų galimybių, gali turėti skaudžių pasekmių asmeniui. Žmonės iškelę sau per aukštus tikslus, sunkiai įgyvendinamus - arba atvirkščiai, per žemus – karjeros tikslus, gali nusivilti, suprastę, kad tai neatitinka jų galimybių. Tokiu atveju svarbu, kad tai būtų pastebėta laiku, tačiau jei žmogus tai pastebės būdamas jau brandaus amžiaus, gali būti per vėlu pakeisti tikslus ir siekti naujų. „<...>nerealūs tikslai dažniausiai labai sumažina žmonių motyvaciją, pasirengimą jų siekti“ [42, p. 14].
- Visuomet prieš akis. Norint sėkmingai siekti tikslo, reikia jo nepamiršti. Todėl yra naudinga suformuluotą tikslą užrašyti ar pavaizduoti paveikslui ir pakabinti matomoje vietoje, kad būtų galima nuolat jį matyti, kad jis veiktų pašamone.

- Vaizdingi. Tikslai turi būti akivaizdūs, žmogus turi aiškiai įsivaizduoti, kas įvyks, kai tikslas bus pasiektas. Tam tikro poveikio, vaizdo turėjimas gali veikti labai motyvuojančiai.
- Etiški. Užsibrėžti tikslai turi būti etiški, nekenkti kitiems asmenims. Pagrįstų ir motyvuojančių tikslų numatymas yra vienas svarbiausių efektyvaus karjeros planavimo elementų, bet tai dar nereiškia, jog jie bus sėkmingai įgyvendinti. „Tikslai, yra tarsi orientyrai, nuridantys žmogui, ką jis nori pasiekti“ [42, p. 14]. Į klausimą kaip tai padaryti, turi atsakyti parengtas konkretus karjeros planas.

Individualių karjeros planų rengimas. Nustatius tikslus, galima pereiti prie konkretaus, individualaus karjeros plano sudarymo. Šiame plane turi būti keletas svarbių dalykų:

- Trumpalaikiai ir ilgalaikiai karjeros tikslai;
- Tolesnis profesinio augimo etapas;
- Naujos žinios, gebėjimai, kvalifikacija, kurią asmuo turi įgyti.;
- Pagrindinės priemonės, kurios leistų pasiekti užsibrėžtus tikslus;
- Individualus karjeros planas dažniausiai oficialiai fiksuojamas specialiu dokumentu. Jis turi būti suderinamas bendrų mokinio ar darbuotojo ir jo vadovų konsultacijų metu. Svarbu išsiaiškinti kokios paramos reikės darbuotojui, kad šis sėkmingai galėtų įgyvendinti plane numatytus tikslus. Be to, turi būti aptarta ir tolesnė plano realizavimo kontrolės tvarka, bei nustatyti aiškūs vertinimo kriterijai.

Plano įgyvendinimas. Darbuotojui, parengusiam išsamų ir pagrįstą profesijos planą, labai svarbu, kad organizacijos aplinka jį palaikytų. Karjeros realizavimo sėkmė priklauso nuo vadovo domėjimosi plano rezultatais, todėl organizacijoje turi būti organizuojami reguliarūs darbuotojų karjeros eigos aptarimai. Tokie pokalbiai yra traktuojami kaip pagalba ir turi būti organizuojami ne rečiau kaip kartą per metus.

1.8. Profesinės karjeros planavimą sąlygojantys veiksniai

K. Pukelis teigia, jog pašaukimas yra vienas svarbiausių kriterijų, pagal kurį turi būti rengiamas karjeros planas [34]. Individualaus profesinio pašaukimo atskleidimas atveria platesnes galimybes visapusiškai asmenybės plėtotei. Kita vertus, svarbus ne tik asmeninis, bet ir visuomeninio profesinio pašaukimo aspektas. V. Stanišauskienė pabrėžia [37], optimalus visuomenės narių pasiskirstymas darbo veiklos srityse daro įtaką socialinei pažangai.

Profesinio pašaukimo fenomeno tyrimai yra sudėtingi ir kompleksiniai, todėl duomenų aptinkama tik apie kai kuriuos svarbiausius jo elementus: profesinius interesus, vertybinę orientaciją, bendrųjų gebėjimų ugdymo prielaidas. Daugelio tyrėjų nuomone, profesinis pašaukimas formuojasi ir atsiskleidžia dažniausiai vėlyvosios paauglystės laikotarpiu, nors dauguma vyresniųjų klasių mokinių vis dar būna nepasirinkę savo profesinės karjeros.

Profesijos planavimo procesą galima suprasti kaip profesinį vystymąsi. Šiame procese atsiskleidžia pašaukimas, kuriam susiformuoti padeda įvairūs veiksniai:

1. Socialiniai – ekonominiai;
2. Ugdymo;
3. Psichologiniai;
4. Sveikatos.

Socialiniai – ekonominiai veiksniai – tai gyvenamoji aplinka: tėvų socialinė-ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė-kultūrinė aplinka, uždarbis, mokslinė-techninė pažanga [22]. Šeima, žmonės, kurie augina vaiką – tai pagrindinis kanalas, per kurį veikia praktiškai visi socialiniai veiksniai. Būtent toje aplinkoje pradeda formotis požiūris į visuomenę, kurioje gyveni, vertinant tiek jos teikiamas galimybes, tiek būdus, kaip įgyvendinti savo tikslus. Profesinės dinastijos padeda iš kartos į kartą perduoti specialybės paslaptis, dešimtmečiais kauptą patyrimą, nuo mažens kryptingai ugdyti įgūdžius ir atskleisti gabumus. Poveikis yra ypač didelis, kai abu tėvai yra tos pačios profesijos. Imamasi konkrečių priemonių, norint, kad jų vaikai eitų tuo pačiu keliu. Jie nukreipia savo atžalas į specialias sustiprinto mokymo klases ar mokyklas, nuolat su jais dirba, kaupia profesinės literatūros bibliotekas ir pan. Bet yra ir tokių tėvų, kurie kategoriškai draudžia: „jokiu būdu“. Nereti atvejai, kai nugalė tėvų nuomonė, o vėliau įsitikinus savo netinkamumu tam darbui, profesija keičiama. Taigi tėvų nuomonė yra svarbi, bet galutinį sprendimą turi priimti pats vaikas. Jaunuoliui renkantis profesiją svarbios ne tik tėvų profesijos, bet ir kitų šeimos narių – senelių, brolių, seserų, kitų artimų giminaičių užsiėmimai [26].

Profesijos pasirinkimą lemia ir lytis. Yra nustatyta, jog VII-IX klasėse pradeda ryškiai skirtis mergaičių ir berniukų rūpinimasis profesine ateitimi. S.H Cramer, mini, jog J. R. Brauto duomenimis mergaitės daug labiau rūpinasi savo asmenine-socialine raida ir savo mokymosi bei profesinės ateities planavimu, dažniau dėl to kreipiasi patarimų į profesinio orientavimo specialistus, negu berniukai. Dėl ko taip yra? J.R.Brautas mano, kad tradiciškai mergaitėms būdinga didesnė priklausomybė nuo suaugusiųjų ir ilgesnis vaikiško nuoširdumo ir atvirumo su mokytojais laikotarpis. Tuo tarpu iš berniukų tikimasi didesnio autonomiškumo ir „vyriškumo“, sprendžiant savo problemas. Antra, kadangi berniukai pasiekia paauglystę vidutiniškai dvejais

metais vėliau nei mergaitės (atitinkamai 15 ir 13 metų), tai ir šiam amžiui būdingą krizę patiria vėliau bei silpniau negu mergaitės. Nustatyta, 15 metų mergaičių, turinčių aiškius profesinius ketinimus, yra daug daugiau nei šio amžiaus berniukų. Daroma išvada, jog šiuo laikotarpiu mergaitės jau turėtų gauti pirmąją profesinio orientavimo „porciją“ [16].

Šiuo metu stereotipai apie lyčių, profesijos ir karjeros skirtumus, taigi ir apie moters pareigas visuomenei bei šeimai nebėra tokie įtakingi. JAV profesinio orientavimo specialistai stengiasi padėti jaunimui įsisąmoninti stereotipų vaidmenį renkantis profesiją, išmokyti merginas ir vaikus rinktis laisvai ir su išmanymu. Kuriami netradicinių vaidmenų atlikimo modeliai – moterys, dirbančios vyriškus darbus, ir vyrai, užsiimantys „moteriška“ profesine veikla. Tėvai ir mokytojai skatinami atpažinti profesinius stereotipus mokymo programose, mokomuosiuose tekstuose, vaizdinėje medžiagoje, atkreipti į tai mokinių dėmesį [16].

Lietuvos jaunimo diferenciacija renkantis profesiją pagal lytį gana ryški. S.Kregždės tyrimai parodė būdingą berniukų orientaciją į techninio profilio profesijas (statyba, radiotechnika, mašinų ir prietaisų gamyba, ryšiai, žemės ir miškų ūkis, transportas ir kt.); mergaitės labiau linkusios į humanitarinius ir gamtos mokslus, meną, pedagogiką, sveikatos apsaugą, aptarnavimo sferą. Nustatyti ir merginų bei vaikų profesinio apsisprendimo motyvacijos, vertybinių orientacijų ir kt. skirtumai [24], tačiau kol kas nesirūpinama diferencijuoti profesinį orientavimą pagal lytį.

Ugdymo veiksniai. Vienas svarbiausių visuomenės socialinių institutų ne tik rengiant jaunimą savarankiškam gyvenimui, bet ir užtikrinant visuomenės vystymosi perspektyvą, yra mokykla. L. Jovaiša teigia, jog „ bendrojo lavinimo mokyklos profesinio orientavimo uždaviniai yra plėtoti moksleivių profesinę patirtį, ugdyti profesinį kryptingumą, formuoti tinkamus profesijos rinkimosi motyvus ir padėti įsitvirtinti pasirinktoje praktinės veiklos srityje“ (1970). Mokykla perduoda naujajai kartai žmonijos sukauptą kultūrinį palikimą – žinias, normas ir vertybes, teikia profesinį parengimą, formuoja asmenybę [26]. Žinios, mokėjimai ir įgūdžiai visada veikia, dažnai ir lemia profesijos pasirinkimą, bei jos planavimą. Pastebėta, kad mokiniai tų mokyklų, kur gerai tvarkomas profesinis orientavimas, greičiau profesiskai subręsta, tinkamiau apsisprendžia, ką veikti, baigus vidurinę mokyklą. Tyrimai rodo, kad mokytojų individuali įtaka, mokiniui renkantis profesiją, yra gana silpna [22]. Mokinio profesinį apsisprendimą lemia profiliuotas ugdymas.

Psichologiniai veiksniai:

- 1) Profesinis subrendimas
- 2) Intelektas ir specialieji gabumai
- 3) Poreikiai

- 4) Interesai
- 5) Vertybės
- 6) Charakteris

1) Profesinis subrendimas. Rinktis bei planuoti profesiją – tai asmenybės gebėjimas sąmoningai pasirinkti atitinkamą darbo rūšį ir kelią specialybei įgyti. Vienas subrendimo veiksnių, renkantis profesiją yra patirtis (žinios, mokėjimai, įgūdžiai), įgyta teoriniame ypač praktiniame darbe. Savęs, kaip darbo ir santykių su aplinka subjekto, pažinimas formuoja savimone, kitaip tariant, padeda save įvertinti, sąveikoje su socialine aplinka ir darbu save galima įvertinti realiau, suformuoja labiau tikrovę atitinkantis (objektyvus) asmeninis statusas.

2) Intelektas – tai įgimtas mąstymo gabumas, protas; tai gabumas spręsti uždavinius, numanyti (intuicija); tai sugebėjimas prisitaikyti prie kintančių gyvenimo ir veiklos reikalavimų; kūrybinis gabumas, išmokimo gabumas ir t.t. šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje intelektas siejamas ir su organizavimo prisitaikymo galimybėmis, t.y. su adaptacija. Tačiau atskirose veiklos srityse intelektas pasireiškia skirtingai, todėl kalbama apie teorinį, socialinį, praktinį, profesinį intelektą.

Teorinis intelektas – gabumas išmokti, spręsti problemas, kurti nauja. Jis ne vienalytis, vienoks matematikų, kitoks biologų ir pan.

Socialinis intelektas – pirmiausia organizaciniais, drausmingumo, dorovingumo bei paprasčiausio mandagumo sugebėjimais pasireiškiantis emocinis adaptyvumas tarpasmeniniuose, kolektyviniuose santykiuose. Teorinis intelektas operuoja daugiau sąvokomis, ženklais bei simboliais, o socialinis – dorovinėmis normomis, taisyklėmis, įstatymais.

Su intelektu siejasi ir specialieji gabumai: meniniai, psichomotoriniai, techniniai, komunikaciniai ir kt. juos laiku pastebėjus ir praktiškai patikrinus, dažniausiai pasirenkama tinkama profesija.

3) Poreikis – tai pirmasis orientacinis profesijos pasirinkimo šaltinis. Tačiau poreikį patenkinus, noras praeina, todėl vien poreikiu remtis neatsargu. Renkantis profesiją, dar reikia žinoti ir kokius motyvacijos veiksnius: interesus, vertybes, idealus, į kuriuos įsigilinti lengviau, suvokus poreikius.

4) Interesas - pastovesnis profesijos rinkimosi veiksnys. Genetiškai interesą galėtume paaiškinti kaip reikalingi pastovų poreikį sužinoti, tirti. Interesą iš vidaus stimuliuoja tie patys veiksniai kaip ir poreikius. Profesinis interesas suprantamas dvejopai: 1) kaip poreikis susipažinti su profesiją ir ją tirti ir 2) kaip ilgalaikis gilinimasis į ją dirbant. Kai atsiranda profesinis interesas, spręsti kokia veiklos sritis asmenybę domina, bet tai dar nieko nepasako, kokią veiklą žmogus rinksis. Į šiuos klausimus galima atsakyti nustatčius asmenybės galimybes (intelektą,

specialiuosius gabumus) ir atitinkamą motyvaciją [22].

S.Kregždė [24] profesinius interesus nagrinėja kaip faktorių, stimuliuojantį žmogaus veiklą, susijusią su ketinama rinktis ar pasirinktąja profesija ir pasireiškiantį emociniu, pažintiniu ir valios aktyvumu susiduriant su įvairiais aplinkos objektais ir reiškiniais [5].

5) Vertybė – yra tai, ko žmogus ypač ieško savo biologiniams, materialiniams, socialiniams ar dvasiniams poreikiams pateisinti. Ji dar gilesnis ir patvaresnis psichinis darinys negu interesai. Vertybės asmenybės struktūroje įgyja idealų, siekių, gyvenimo tikslo ir prasmės formas. Tačiau jos nepadaeda konkretizuoti pasirenkamos profesijos, nes vieną ir tą pačią vertybę gali atitikti daugelis profesijų.

6) Charakteris. Profesijos rinkimosi procese tam tikrą vaidmenį vaidina ir žmogaus charakteris ir temperamentas. Yra profesijų, kurias gali pasirinkti tik tam tikro temperamento žmogus. Bet, antra vertus, daugelį profesijų gali rinktis žmonės įvairių temperamentų, nes nuo šių priklauso ne tiek veiklos kokybė, kiek stilius.

Sveikatos veiksnys turi nemažai įtakos profesijos pasirinkimui. Įvairios lėtinės ligos, buvusių sunkių somatinių ligų padariniai, psichiniai sutrikimai, oligofrenija, psichinės reabilitacijos galimybės [22].

Žmogus yra biosocialinė būtybė, todėl nuo to, ką „davė gamta“, ką sugadino ir ką išugdė socialinė aplinka, priklauso kiekvieno ateitis. Turima galvoje tiek fizinė, tiek dvasinė sveikata. Nors liga riboja vaikinų ar merginų rinkimosi galimybes, jaunimo profesinės orientacijos, nuostatos, valia ir pasiryžimas gali nugalėti likimą [26].

Lietuvoje profesinio pašaukimo problemomis, mokliškai domėtasi jau 1918 – 1940 m., tuo metu publikuoti A. Gučo, J. Vabalos – Gudaičio, E. Petkevičiūtės ir kitų tyrėjų darbai.

„Įvairūs autoriai reiškinį aiškina skirtingai. Tačiau daugelyje šios sąvokos aiškinimų dominuoja du pagrindiniai aspektai – subjektyvusis ir objektyvusis“ [42, p. 16]. Subjektyvusis profesijos aspektas atskleidžia individualią asmens patirtį, t. y. Atspindi žmogaus pašaukimas.

Profesijos sąvokos aiškinimuose subjektyvųjį profesijos aspektą labiau linkę išaiškinti psichologijos mokslų atstovai, akcentuojantys profesiją kaip žmogaus dvasinių ir materialinių poreikių, apimančių interesų, gebėjimų, patyrimo, pažinimo ir kt. Sritis, pažinimo galimybę. Šie du apibrėžimai yra ir L. Jovaišos apibrėžime – „profesija yra atitinkamomis žiniomis ir gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio aprūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas“ [23]. Šiame apibrėžime išlaikoma pusiausvyra tarp subjektyviojo ir objektyviojo profesijos

apsektų.

L. Jovaišos [22] teigimu, dirbantieji iš pašaukimo:

1. Mėgsta savo profesiją ir specialybę;
2. Veržiasi dirbti;
3. Kruopščiai dirba;
4. Negaili jėgų ir laiko;
5. Džiaugiasi darbo sėkme ir ištvėringai išgyvena nesėkmes;
6. Jų darbas dažniausiai būna sėkmingas, nors ir sunkus;
7. Atkakliai vengia darbo nesėkmių;
8. Stengiasi tobulinti darbo kokybę, savo kvalifikaciją;
9. Negalvoja apie profesijos keitimą;
10. Gina savo profesijos asmeninį ir socialinį prestižą;
11. Laikosi profesinės etikos;
12. Svarbiausias jų profesinės gyvenimo filosofijos komponentas – darbas šalies klestėjimui.

Pašaukimas intelektualiai ir emociškai sieja profesionalą su jo veikla, kasdien motyvuoja darbo veiksmus ir elgesį, blaško nuobodulį. Pašaukimas palaiko profesinę veiklą sunkiausiomis darbo valandomis, nes žmogus susieja savo profesiją su savimi.

Profesinio orientavimo strategijoje pabrėžiama: profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas padeda moksleiviams priimti sprendimus, susijusius su galimybėmis pasirinkti tolesnį mokymąsi ir/arba planuoti profesinę karjerą. Profesinio orientavimo paslaugos yra svarbios tiek švietimo sistemai, tiek darbo rinkai bei jų tarpusavio sąveikai. Jos padeda kaip galima geriau panaudoti žmonių išteklius, sudarydamos palankesnes aplinkybes užtikrinti, kad žmonių turimi gebėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis.

Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatos pažymi: visose švietimo pakopose sudaromos palankios mokymosi ir studijų sąlygos visiems pagrindinio, vidurinio ir aukštojo išsilavinimo siekiantiems suaugusiems Lietuvos žmonėms. Išplėtojama informavimo ir konsultavimo apie mokymosi galimybes sistema.

Z.Bartinikienė ir L.Paurienė [3] išskiria šias pagrindines grupes veiksnių, turinčių didesnės ar mažesnės įtakos galutiniam mokinių profesiniam apsisprendimui:

- 1) Asmens fiziologinės ir sveikatos galimybės;
- 2) Asmenybės kryptingumas;
- 3) Informacijos kiekis apie profesiją;
- 4) Emocinis santykis su profesija;
- 5) Socialiniai skatuliai.

Planuojant profesinę karjerą, labai svarbu prieš tai tinkamai ją pasirinkti.

E.H.Schein'as sukūrė teoriją, kuri teigė, kad karjeros pasirinkimas priklauso nuo „pagrindų“.

„Pagrindai“ – tai motyvų, vertybių, individo sugebėjimų kompleksas. Skiriami penki karjeros „pagrindai“:

1. Vadovavimo kompetencija. Tai sugebėjimas ir vertybės, kurios sudaro pagrindinę valdymo idėją. Svarbiausi komponentai yra sugebėjimas daryti įtaką žmonėms, vadovauti, analizuoti ir spręsti problemas, taip pat išlaikyti emocinį stabilumą.
2. Techninė – funkcinė kompetencija. Sugebėjimai atlikti konkretų darbą. Individai, turintys tokį pagrindą, gali nenorėti paaukštinti, jei tai pakeis jo darbo turinį, atsakomybę.
3. Saugumas. Individas siekia susieti savo karjerą tik su ta organizacija, kurioje dirba. Jie tikisi, kad organizacija supras jų poreikius, įvertins sugebėjimus ir sudarys reikiamas sąlygas karjerai.
4. Kūrybingumas. Individas turi stiprų kūrybos poreikį. Dažnai šis pagrindas būna verslininkams, technikos kūrėjams.
5. Autonomija ir priklausomybė. Individai, turintys tokį „pagrindą“, mano, kad organizacija per daug reglamentuoja jų veiklą ir siekia autonomijos.

Šiai teorijai labai artima darbuotojų karjeros orientacijos schema.

Į įvertinimą orientuojantys darbuotojai labai atsakingi – jie siekia gero įvertinimo ir kaip atlygio už tai – sėkmingos karjeros. Į saugumą orientuojantys darbuotojai yra patenkinti pasiektu savo rezultatu ir stengiasi jį išlaikyti. Į aktyvumą orientuoti darbuotojai siekia naujo, ir tuo yra vertingi. Į gabumų naudojimą orientuoti darbuotojai siekia realizuoti savo gabumus, todėl pirmiausia ieško pareigybių, leidžiančių jiems atsiskleisti. Į individualybės išsaugojimą orientuoti darbuotojai pirmiausia siekia dirbti savarankiškai.

Yra keturi pagrindiniai karjeros tipai:

- 1) Tranzitinis. Individai pasyviai pereina iš vienos organizacijos į kitą.
- 2) Pastovus. Individai pasirenka profesiją, darbo vietą visam gyvenimui.
- 3) Linijinis. Daug dėmesio skiriama nuolatiniam karjeros kilimui.
- 4) Spiralinis. Neplanuotas, dažnai atsitiktinis tobulinimasis ir savarankiškas augimas.

Karjeros tikslai gali pastoviai keistis.

Individai yra linkę rinktis tas veikos sritis, kurios atitinka jo asmeninę orientaciją. Yra šeši individų tipai:

- ✓ Realistinis. Individai pasižymi dideliu fiziniu aktyvumu, teikia pirmenybę darbinei veiklai su mašinomis, mechanizmais.
- ✓ Tiriamasis. Mėgstantys kruopštumą individai. Jie linkę analitiniam darbui, sėkmingai atlieka

tikslius, mokslinius darbus.

- ✓ Socialus. Tokie individai daugiau linkę dirbti su žmonėmis, o ne su mašinomis ir įrenginiais.
- ✓ Konvencionalus. Individai vertina nuostatas, instrukcijas, reglamentuoja veiklą. Jie mielai dirba su duomenimis, įrašais, savo poreikius jie pajungia organizacijoms tikslams.
- ✓ Iniciatyvus. Individai linkę vadovauti kitiems, jie siekia valdžios, didesnės kompetencijos. karjera yra ypač aktuali.
- ✓ Meninis. Tokie individai mėgsta išreikšti save, yra linkę į meninę kūrybą.

Vidiniai ir išoriniai veiksniai, turintys įtakos karjeros pasirinkimui

Vidiniai veiksniai:

- Išsilavinimas ir kvalifikacija;
- Tikslai ir lūkesčiai;
- Vietinės nuostatos.

Išoriniai veiksniai:

- Šeimos įtaka;
- Ekonominė įtaka;
- Visuotinė įtaka;
- Įmonės įtaka.

1.9. Mokinių profesinės karjeros planavimo svarba

Darbo vietos nepastovumas. Be jokios abejonės visame pasaulyje keičiasi darbo vietos pobūdis. Šalyse, kuriose pereinama nuo planinės ekonomikos prie rinkos ekonomikos, tie pokyčiai dar dramatiškesni. Net rinkos ekonomikos šalyse atsirado naujos taisyklės. Technologija suformavo naują darbo vietos ir darbo jėgos sampratą. Prekių gamyba užleidžia vietą paslaugų teikimui. Bet kokia pasikartojanti veikla ar veiksmas yra atliekami mašinomis, o mašinos neatostogauja, neima ligos biuletenio ir gali dirbti 24 valandas per parą. Aukšto lygio transportas ir technologijos sutrumpino bendravimo su visu pasauliu trukmę iki kelių sekundžių. Atsirado galimybė gaminti prekes bet kurioje šalyje, pervežti jas į bet kurią šalį. Dėl šios priežasties konkurencija tapo globaliniu reiškiniu.

Darbo jėgos nepastovumas . Dabartiniai moksleiviai konkuruos dėl darbo vietų ne tik su kitais miestelėnais. Jie konkuruos su įvairių pasaulio kraštų gyventojais. Kompanijos, siekdamos konkuruoti pasaulyje, perkvalifikuoja inžinierius ir taip sumažina išlaidas, sutaupo pinigų bei padidina darbo efektyvumą. Darbdaviai tiesiog prisitaiko prie naujų darbo sąlygų, kuriose

keičiasi tradiciniai darbuotojo ir darbdavio santykiai. Sudaromi kontraktai su darbuotoju kokiam nors darbui ar paslaugai atlikti, už tai darbdavys užmoka, bet pastovus atlyginimas nėra mokamas. Daugelis įdarbina darbuotojus nepilnai darbo savaitei. Kai kurie žmonės dalijasi tuo pačiu darbu su kitais, dar kiti dirba namuose naudodamiesi telekomunikaciniais ryšiais. Dažnai darbuotojai parduoda paslaugą, kuri yra žmogaus žinios ir įgūdžiai. Net žvelgiant į tradicinius darbdavio ir darbuotojo santykius, yra tikėtina, kad pati darbo vieta gerokai keičiasi. Sudėtingų darbų atlikimui darbuotojams keliami tokie reikalavimai:

- Atsakomybė už savo veiksmus
- Stipri motyvacija
- Prisitaikymas
- Orientavimasis į paslaugų teikimą
- Sugebėjimas bendrauti
- Bendro ir specializuoto pobūdžio įgūdžiai ir puikus informatyvumas
- Antreprenerystė (Antrepreneris – asmuo, kuris pradeda arba organizuoja kompanijoje savo verslą, dažnai susijusį su tam tikra rizika. [1].

Šiandieninis pasaulis reikalauja lankstumo ir prisitaikymo. Savo gyvenimo ir karjeros kelyje galima sėkmingai prisitaikyti, jeigu sugebama valdyti besikeičiančią situaciją, suvokiama, ką mėgstama dirbti, įgyjama kompetencijos, reikalingos atlikti darbus, bei pasitikima savimi [31].

1.10. Savęs pažinimo svarba planuojant profesiją

Asmeninės savybės. Vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę bei pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. Kiekvienas žmogus unikalus savo polinkiu rizikuoti, bendravimo stiliumi, humoro jausmu ir kitomis savybėmis. Tačiau tai, kas vienur bus vertinama kaip privalumas, kitur taps akivaizdžiu trūkumu. Pavyzdžiui, spontaniškas, nenuspėjamas elgesys netinkamas finansų srityje ar aviacijoje, tuo tarpu tarp menininkų ar šou versle ne tik toleruotinas, bet netgi gali būti naudingas.

Išryškinti savo asmenines savybes padės asmeninių savybių nustatymo metodika . Rekomenduojama ją taikyti tiek individualiai, tiek dirbant grupėje, kuomet mokinys turi galimybę pristatyti kitiems ir taip patikrinti savo nuomonę apie save.

Polinkiai. Polinkis - žmogaus kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas.

Polinkiai kyla iš žmogui būdingo poreikio veikti, siekimo tobulinti veiklai būtinus sugebėjimus ir įgūdžius. Polinkiai dažniausiai yra gabumų plėtotės prielaida, tačiau kartais polinkiai ir gabumai nesutampa [35, p. 215]. Polinkiai turi esminės įtakos žmogaus karjeros kelio pasirinkimui, todėl svarbu laiku juos atskleisti. Tai galima padaryti tiesiog reflektuojant savo patirtį, analizuojant, kokia veikla mokiniui teikia malonumą, o kokiai atlikti reikia daug valios pastangų.

Nustatyti, į kokias veiklos sritis žmogus labiausiai orientuotas, galima taikant asmenybės polinkį testą. Šio testo rezultatai turėtų būti analizuojami ir interpretuojami individualiai bei grupėje, siekiant išryškinti konkrečiam žmogui tinkamų veiklų sritis.

Gebėjimai. Gebėjimas – tai fizinė ir psichinė galia atlikti tam tikrą veiksmą, veiklą [22]. Gebėjimo pedagoginis pagrindas – žinios, mokėjimai, įgūdžiai. Daugumą gebėjimų galima pritaikyti įvairiose veiklos srityse. Jie yra įvairiai grupuojami.

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

Vertybė orientacija - individo dorovinių, socialinių, politinių, estetinių nuostatų sistema. Tai - pastovi asmenybės savybė, susijusi su siekiamu idealu. Vertybės tarytum programuoja visą žmogaus veiklą, lemia svarbiausią jo elgesio kryptį. Vertybinė orientacija atspindi visuomenės, kuriai individas priklauso, ideologiją ir kultūrą [35, p. 325].

Renkantis karjeros kelią ypatingai svarbu įsivardinti savąsias vertybes, kaip esminį karjeros stimulą ar variklį.

Interesai. Kiekvienas žmogus skirtingai vertina įvairių veiklos sričių patrauklumą. Dauguma savo darbu patenkintų žmonių turi vidinį interesą tai veiklai, kurią jie atlieka darbe. Savo profesinius interesus galima nustatyti įvairiais būdais (Holando testas ir kt.).

2. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMAS MOKYKLOJE: 10-12 KLASIŲ MOKINIŲ SAMPRATA

2.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo tikslas: ištirti profesinės karjeros planavimo mokykloje mokinių sampratą.

Tyrimo metodai:

- **teoriniai:** vadybinės, pedagoginės, bei kitos su darbo tema susijusios, literatūros analizė, leidžianti atskleisti teorinius tiriamos problemos pagrindus bei apibendrinti šio tyrimo rezultatus.
- **empiriniai:** mokinių anketavimas, kuris padės išsiaiškinti, jų požiūrį bei veiksmus į savo profesinės karjeros planavimą
- **statistiniai:** matematinės statistikos metodais atlikta tyrimo duomenų analizė. Duomenys (anketinės apklausos) apdoroti Microsoft Exsell kompiuterine programa.

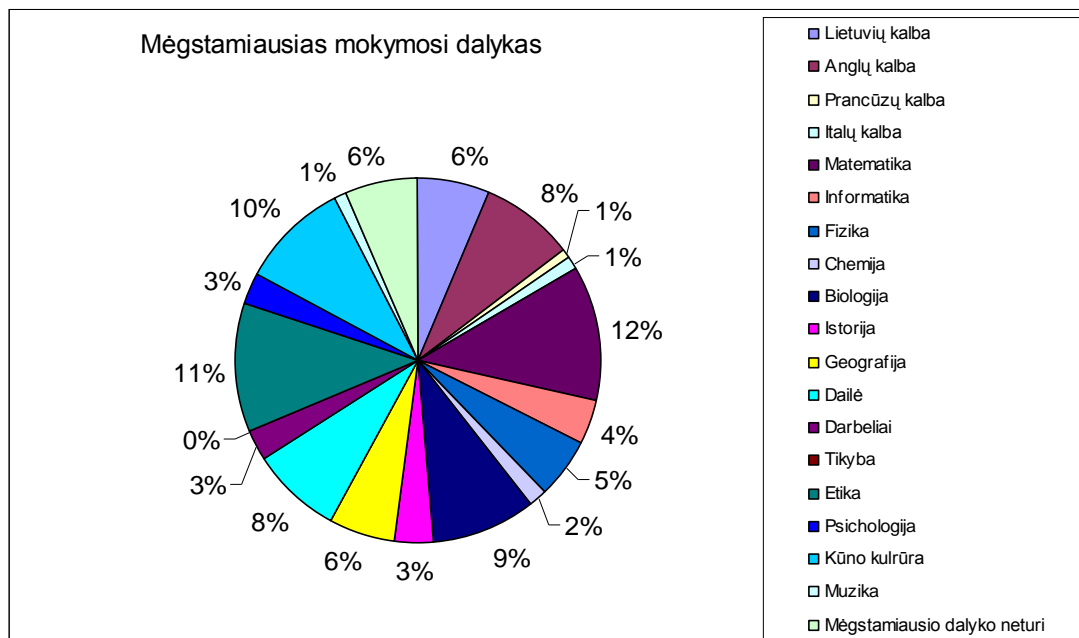
Tyrimo organizavimas. Siekiant išsiaiškinti mokinių patirtį, suvokimą į savo ateities profesinę karjerą, bei jos planavimą, mokyklose atliktos anketinės apklausos. Anketose pateikiami uždari, pusiau atviri ir atviri klausimai. Klausimai buvo parengti remiantis vadybine, pedagogine, ir kita moksline literatūra.

Tyrimo dalyvavo(dalyvaus)apie 130 mokinių. Apklausti mokiniai mokosi Šiaulių miesto Meškuičių vidurinėje mokykloje, Gataučių pagrindinėje mokykloje, Joniškio „Aušros“ gimnazijoje, „M. Slančiausko pagrindinėje, bei II – ojoje vidurinėje mokyklose ir Klaipėdos miesto Vėtrungės gimnazijoje, bei I. Simonaitytės pagrindinėje mokyklose, X-XII klasėse. Pasirinkau šias klases todėl, kad tada aktualiausias profesinės ateities klausimas. .

Tyrimui atlikti panaudojau *anketinį metodą*. Užpildyti anketą „Mokinių profesinės karjeros planavimas“ (žr. 2. priedas), paaiškinant teiginius, klausimus, mokiniams buvo skirta pamoka.

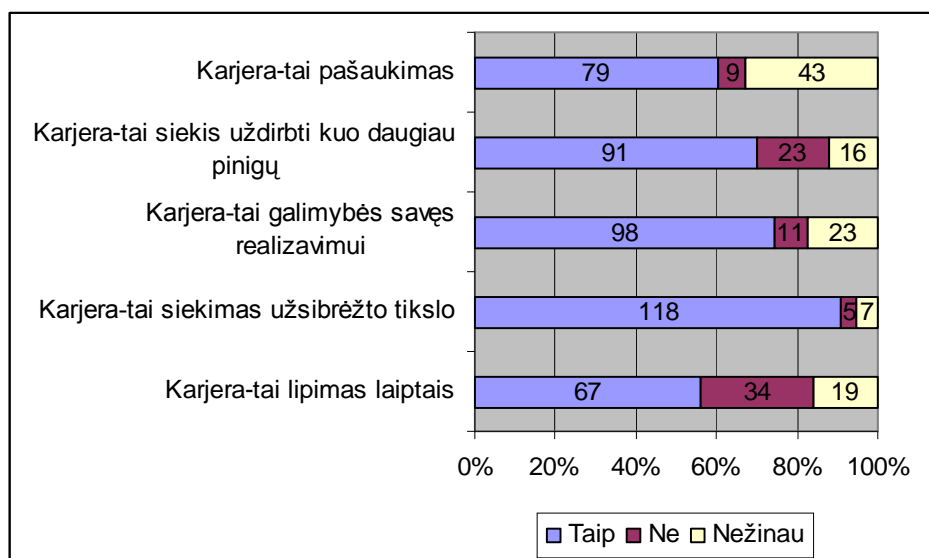
Tyrimo rezultatai ir analizė

Gauti tyrimo rezultatai apskaičiuoti Microsoft Exell kompiuterine programa. Pateikti rezultatai analizuojami.



1 pav. Mokinių mėgstamiausių mokymosi dalykų procentalus pasiskirstymas (n-130).

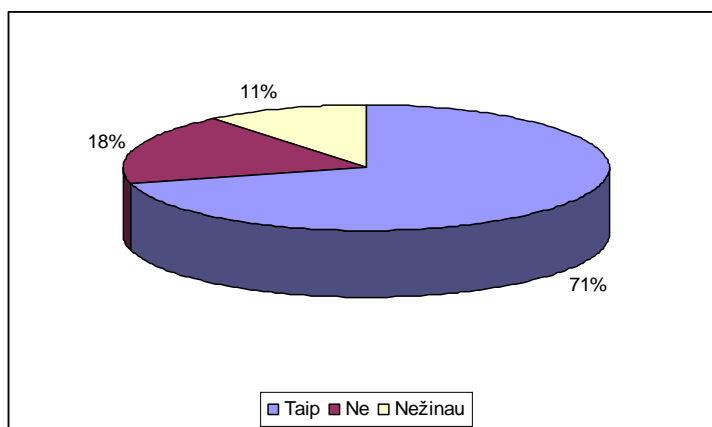
Šiuo klausimu norėta išsiaiškinti ar mokiniai turi savo mėgstamą dalyką, ir kelis. Kad neturi nė vieno mėgstamo dalyko, neatsakė nė vienas mokiny. Iš 130 mokinių 17 parašė daugiau nei vieną dalyką. Mokiniai tiesiog parašė savo variantus ilgai negalvodami. Tai paprastas įvedantis klausimas.



2 pav. Mokinių suvokimas kas yra karjera (n-130).

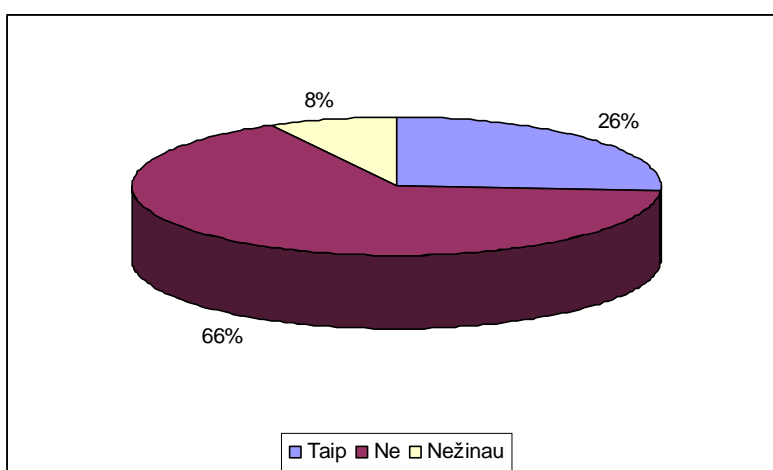
Į antrą anketoje pateiktą klausimą „Kaip tu supranti karjerą“ (2 pav.) didelis procentas

apklaustų mokinių iš esmės atsakė teisingai. Vieni mokiniai karjerą labiau siejo su pašaukimu, kiti su noru dirbti ir uždirbti, dar kiti manė, kad karjera, tai „siekis kilti aukštyr profesinė prasme“ ar „tobulėjimas profesijoje“. Šiame paveiksle matome, jog mokiniai tinkamai įsivaizduoja karjeros sąvoką.



3 pav. **Mokinių nuomonė ar mokykla yra pagrindinis pasirengimo etapas karjerai (n-130)**

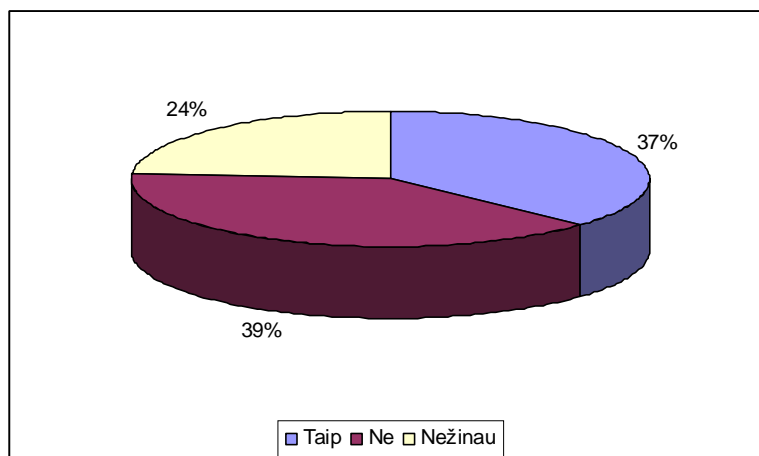
3 paveiksle matome jog 71 proc. apklaustų mokinių mano, kad mokykla yra pagrindinis pasirengimo etapas karjerai. Likę 24 mokiniai (18 proc.) mano, jog nesusiję. Nemanančių, kad mokykla yra pagrindinis pasirengimo karjerai etapas sudaro 29 proc. apklaustųjų. Tikėtina, kad tai mažas procentas. Mokykla svarbiausias etapas mokinio gyvenime, todėl, tai ji turėtų nukreipti mokinį tam tikra linkme, lavinti jo sugebėjimus. Dešimtoje klasėje prasidėjęs profiliuotas ugdymas, turi padėti mokiniui susivokti ko jam reikia, ką jis sugeba ir tai siekti. Teoriškai, mokykla turėtų būti pagrindinis pasirengimo karjerai etapas. Kodėl likę 29 proc. mano kitaip? Gal būt jie per mažai gauna informacijos apie profesinį švietimą.



4 pav. **Mokinių nuomonė ar apsisprendimas dėl karjeros kelio yra susijęs su dalykų mokymusi mokykloje (n-130)**

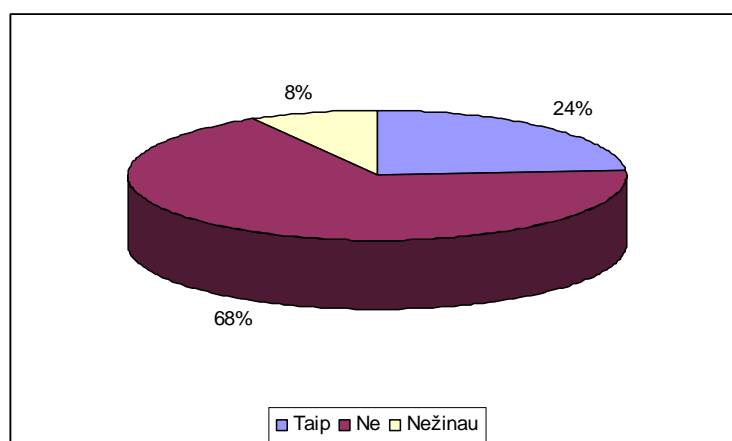
86 mokiniai, o tai sudaro 66 proc. apklaustųjų mano, jog karjeros apsisprendimui turi

įtakos dalykų mokymasis mokykloje. Tai mažesnis proc., nei mokinių manančių apie mokyklą, kaip pagrindinį karjerai pasirengimo etapą. 34 mokiniai mano, kad nesusijęs (26 proc.) Mokiniai, kaip jau minėjau, per mažai informuojami apie galimas būsimas profesijas, kurias jie galėtų pasirinkti, todėl tiek mažai mokinių nesieja mokymosi dalykų su būsima profesija. Dešimtoje klasėje svarbu pasirinkti tokius dalykus, kurie atspindėtų mokinių gebėjimus, interesus, pomėgius. Tai mokytojai mokiniams turi padėti suvokti.



5 pav. **Mokinių nuomonė ar vidurinės mokyklos baigimas nesusijęs su galimu uždarbiu (n-130).**

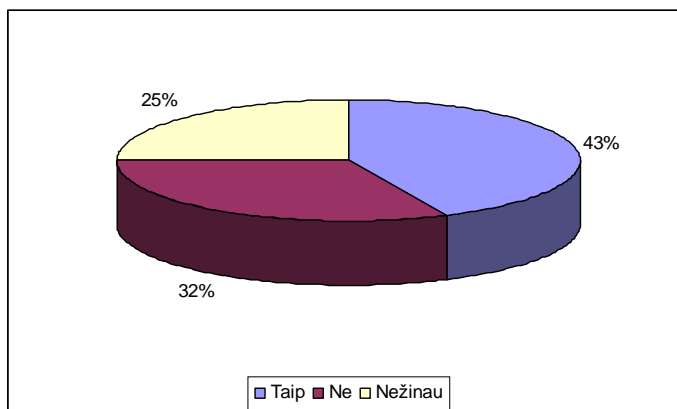
Apskaičiavus rezultatus (5 pav.) nepamačiau svarios nuomonės. 51 mokinys (39 proc.). Susidaro išpūdis, jog didžioji dalis mokinių nesieja mokyklos su savo būsimu uždarbiu, o būsimas uždarbis priklauso nuo pasirinktos profesijos. Vyresnėse klasėse dar aktualiau kaip baigsi mokyklą, kaip išlaikysi egzaminus. Nuo to priklauso ateitis. Šis tyrimo rezultatas patvirtino ankstesnius, jog mokiniai mažai sieja mokyklą su savo būsima profesine ateitimi.



6 pav. **Mokinių nuomonė dėl medžiagos pakankamumo mokykloje apie profesinę karjerą ir jos planavimą (n-130)**

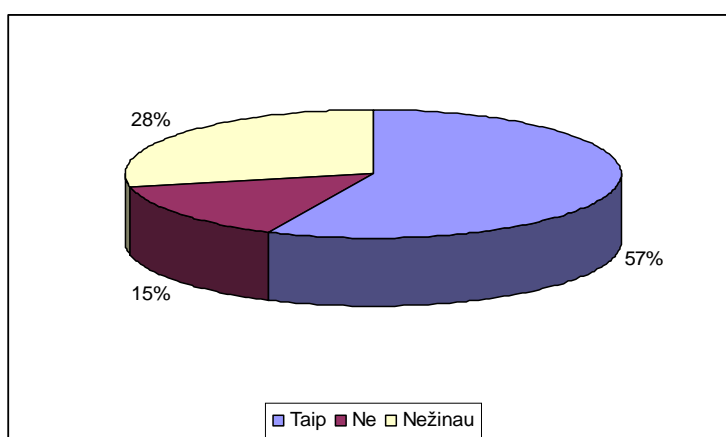
Didesnė dalis mokinių (6 pav.) mano, jog mokykloje nepakankamai medžiagos, tai

yra 88 mokiniai (68 proc.). Vadinasi šie mokiniai domisi šituo klausimu, nes tikėtina, jog kitu atveju dauguma būtų atsakę „nežinau“, Traktuotina, kad daugelis mokinių vis tik domisi profesine karjera, bent jau nori tai daryti, nori sužinoti daugiau. Mokiniam sunku domėtis profesine ateitimi, jei mokykloje mažai šia tema literatūros. Mokykla turėtų daugiau dėmesio atkreipti į šią problemą. Mokyklos bibliotekose turėtų būti informacinių leidinių, naujesnių metų knygų.



7 pav. **Mokinių atsakymai, į klausimą ar jau yra pasirinkę būsimą profesiją (n-130).**

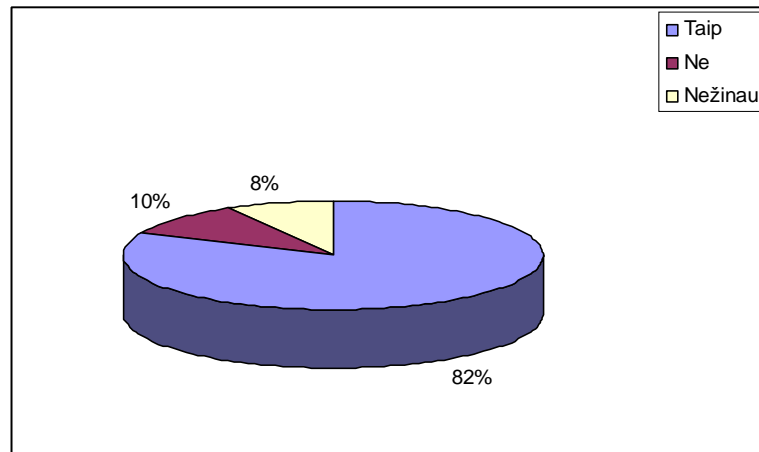
56 (43 proc.) mokiniai iš 130 apklaustųjų (7 pav.) atsakė, kad yra pasirinkę kuo nori būti ir planuoja kaip tai įgyvendinti. Jei mokiniai būtų labiau šviečiami apie profesinę karjerą, apsisprendusių skaičius būtų didesnis. Kitą vertus, žmogus visą gyvenimą planuoja savo karjerą, ir keičia apsisprendimus. Net ir apsisprendę ir planuojantys kaip tai pasiekti, gali dar keisti nuomone. Mokiniai teigė, jog turi daug variantų, tik nežino kuris jiems tinka labiausiai.



8 pav. **Mokinių nuomone ar didelė profiliuoto ugdymo įtaka profesijos planavimui.**

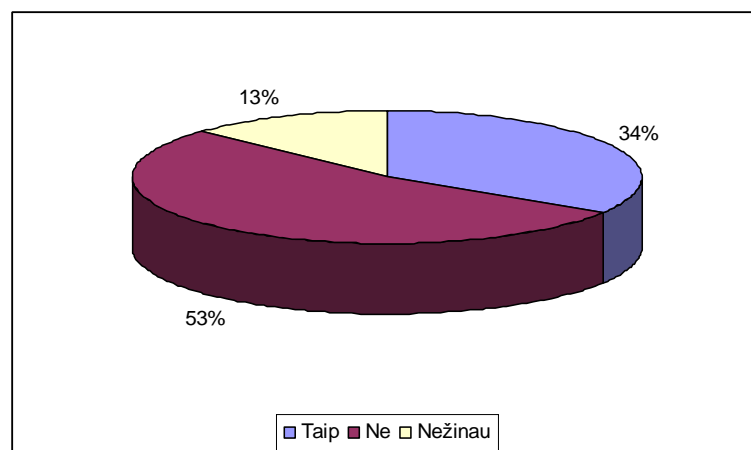
57 proc. mokinių mano, jog didelė (8 pav.). Bet vis tiek tai tik 54 mokiniai. Manoma, jog mokiniai dar nerimtai žiūri į profesinę karjerą. Juk dalykų pasirinkimas,

kuris priklauso nuo mokinio sugebėjimų bei pomėgių gali stipriai lemti profesinės karjeros planavimą. Labai didelė dalis visai neturi nuomonės apie tai, tai net 37 mokiniai (28 proc.), mano, jog neturi tam jokios įtakos. Didžioji dalis nesureikšmino profiliuoto ugdymo. Gal būt todėl, kad didžioji dalis neapsisprendusi kokios karjeros sieks.



9 pav. **Mokinių nuomonė, ar pomėgiai bei įvairūs būreliai gali būti susiję su karjeros apsisprendimu (n-130).**

9 pav. matome, jog 82 proc., 106 mokiniai mano, kad pomėgiai, bei būreliai susiję su karjeros apsisprendimu. Mokinys apsilankęs viename, ar kitame būrelyje, atranda savo pašaukimą, potraukį vienam ar kitam užsiėmimui. Tarkim piešimas, drama ir t.t. Mokykla turi skatinti mokinius lankyti užsiėmimus. Gerai, kad mokiniai tai sieja su profesijos pasirinkimu. Gal būt bandydamas lankyti ne vieną, o kelis būrelius, mokinys atras tai, kas jam patinka, ir tinka.

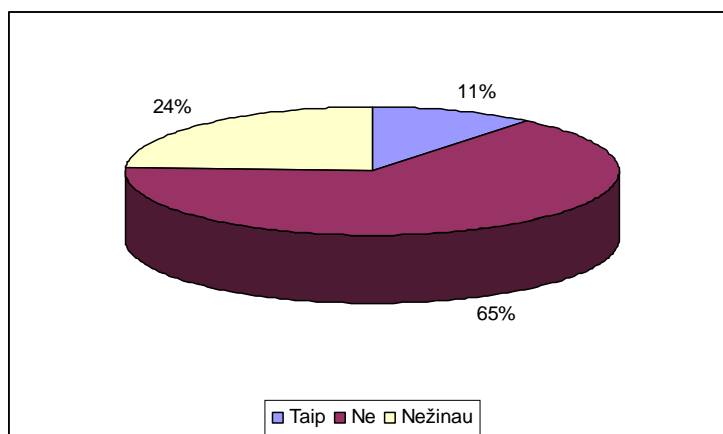


10 pav. **Mokinių nuomonė ar pradinėse klasėse jau reikia sužinoti kuo daugiau apie karjerą (n-130)**

44 mokiniai (34 proc.) mano, jog apie karjerą reikia sužinoti kuo daugiau jau pradinėse klasėse. Nors šie mokiniai būdami pradinėse klasėse, su tuo dar nebuvo nesusidūrę. Didesnė

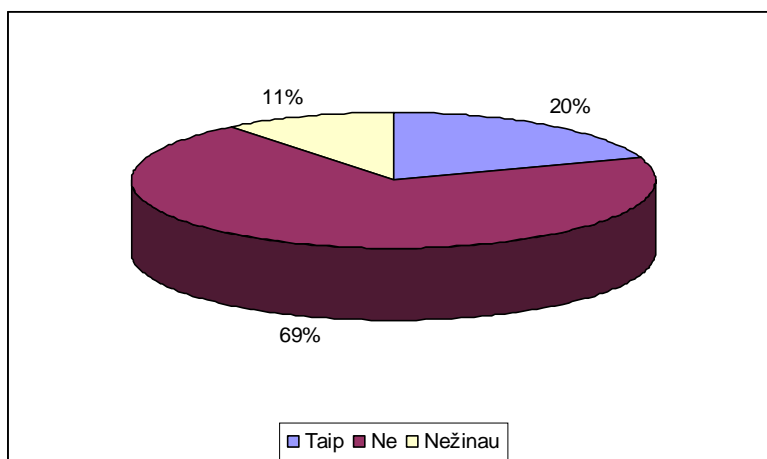
dalį, apklaustųjų mano, jog pradinėse klasėse dar nereikia žinoti apie karjerą

Teorinėje šio darbo dalyje, taip pat rašoma, jog apie profesinę karjerą reikia sužinoti kuo anksčiau.



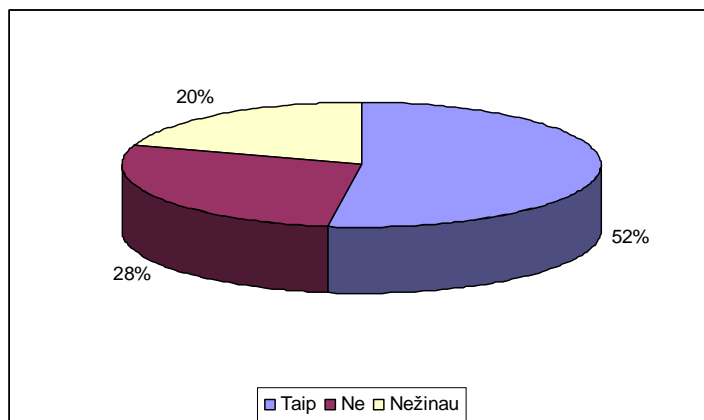
11 pav. Mokinių atsakymai ar jiems užtenka teorinių žinių apie profesinę karjeros planavimą (n-130).

11 paveiksle matome, jog 14 mokinių (11 proc.) atsakė, jog užtenka. Tokiu atveju planuoti savo profesinę karjerą jiems sudėtinga. Mokykla turėti daugiau dėmesio atkreipti į mokinių profesinės karjeros planavimą. Mokykla, mano manymo, yra svarbiausia pradžia, mokiniui renkantis ir planuojant karjerą. Vargu ar mokinys pats savarankiškai ieškosis medžiagos. O nuo netinkamai suplanuotos karjeros, gali nukentėti mokinio gyvenimas. Šiame paveiksle matome, jog didesnę dalį apklaustųjų atsakė, jog neužtenka teorinių žinių apie profesinės karjeros planavimą.



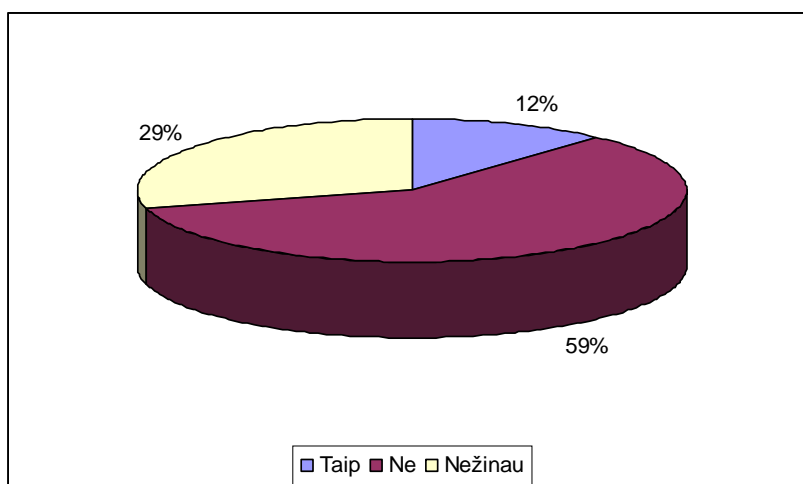
12 pav. Mokinių samprata ar terminai "darbas", "profesija", "karjera" reiškia tą patį (n-13)

Nors, kaip 11 paveiksle ir matome, jog mokiniams trūksta teorinių žinių apie karjeros planavimą, tačiau 12 paveiksle, 69 proc., 85 mokiniai mano, jog terminai reiškia ne tą patį.



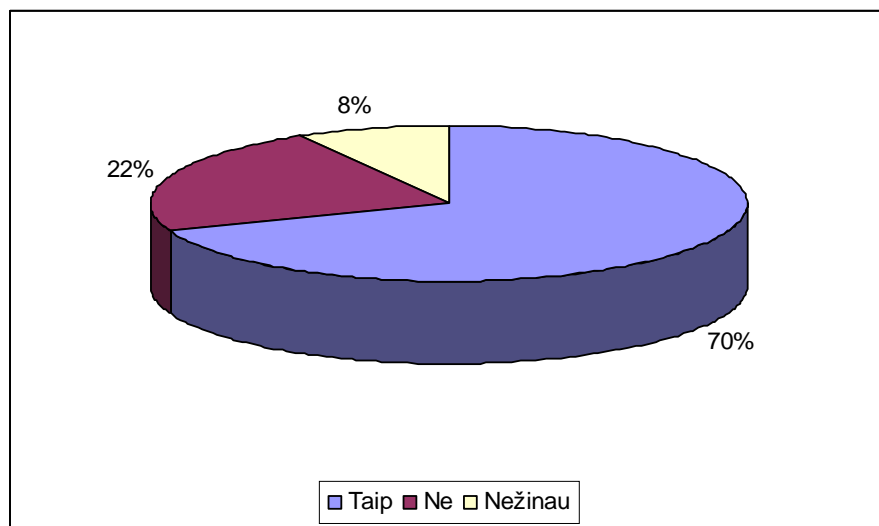
13 pav. **Mokinių nuomonė, ar profesinės karjeros planavimas gali trukti visą gyvenimą (n-130).**

68 mokiniai (52 proc.) atsakė, jog gali (13 pav.). Mokiniai turi suvokimą, jog profesinės karjeros planavimas ilgai trunkantis procesas, vadinasi jie išivaizduoja koks tai procesas ir žino, jog sudėtingas. 12 ir 13 paveiksluose, matome, jog mokiniai orientuojasi apie profesinį planavimą.



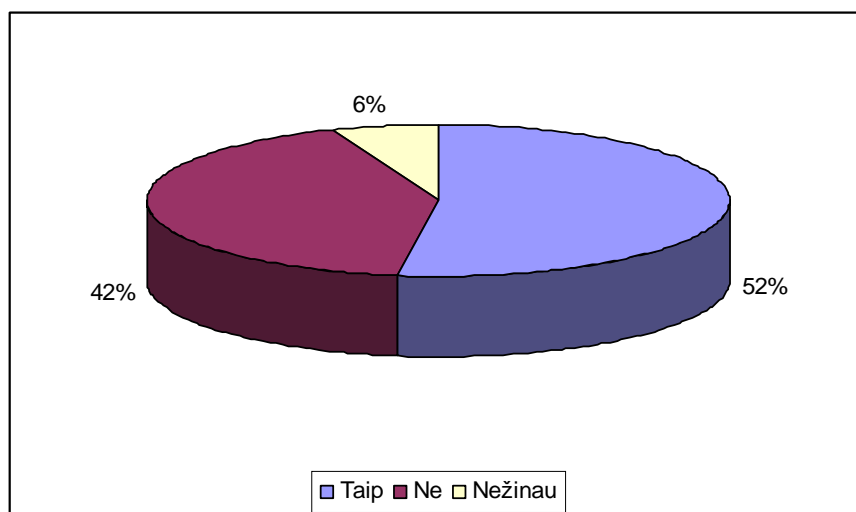
14 pav. **Mokinių nuomonė ar visą gyvenimą bus ištikimi vienai profesijai (n-130).**

Profesinės karjeros planavimas trunka visą gyvenimą. 59 proc. mokinių atsakė, jog nebus ištikimi vienai profesijai visą gyvenimą. Gal taip atsakiusieji nėra tvirtai apsisprendę dėl savo profesijos, gal būt jie suvokia, jog bėgant laikui, žmogus tobulėja, keičiasi jo poreikiai.



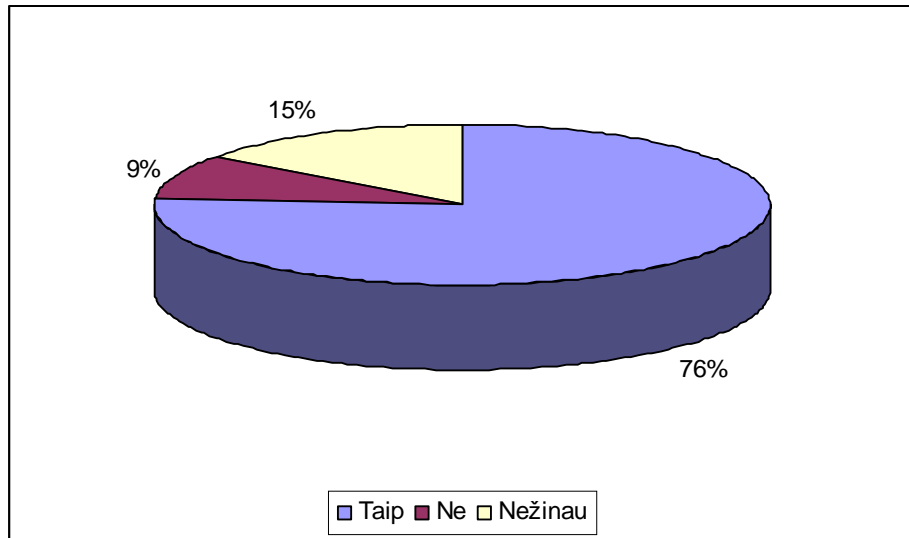
15 pav. **Mokinių nuomonė ar jau dabar reikia galvoti apie savo profesinę ateitį (n-130).**

15 paveiksle matome, jog 70 proc., o tai nemaža dalis apklaustųjų mano, jog jau dabar reikia galvoti apie savo karjerą. Kuo ankščiau pradės galvoti apie tai, ką pasirinks, pradės planuoti, tuo ankščiau pasieks savo tikslą.



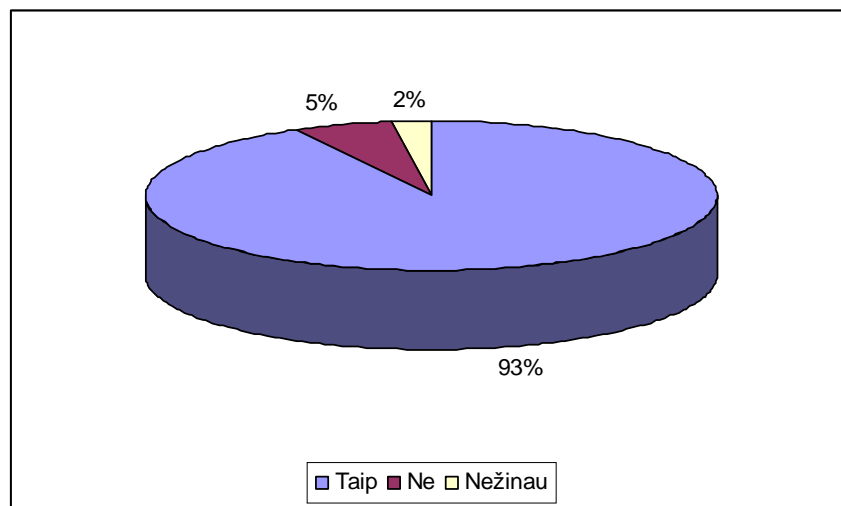
16 pav. **Mokinių nuomonė ar profesinės karjeros planavimo sėkmė nepriklauso nuo lyties (n-130).**

52 proc. mano, jog nepriklauso (16 pav.) Jų manymų, tai priklauso nuo pačio žmogaus, jo sugebėjimų. 42 proc. apklaustų mokinių, mano, jog karjeros siekimas priklauso nuo lyties. Anot mokinių yra profesijų, kur nulemia ir lytis. Pavyzdžiui sunkus fizinis darbas. Ne visos moterys gali vadovauti. Mokiniai teigia, jog vyrai yra geresni vadovai, firmų direktoriai.



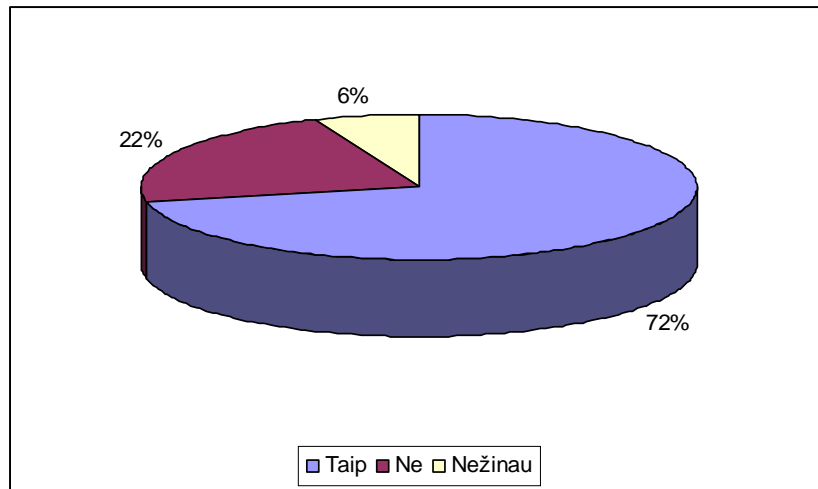
17 pav. **Mokinių nuomonė, ar profesinės karjeros planavimas yra sudėtingas procesas (n-130)**

99 mokiniai (76 proc.) mano jog, tai yra sudėtingas procesas (26 pav.). Prieštarauja tik 12 mokinių, nedaug, žinant, jog mokiniams trūksta teorinių žinių apie profesinę karjerą ir jos planavimą. Mokiniai nemažai suvokia apie profesinį karjerą.



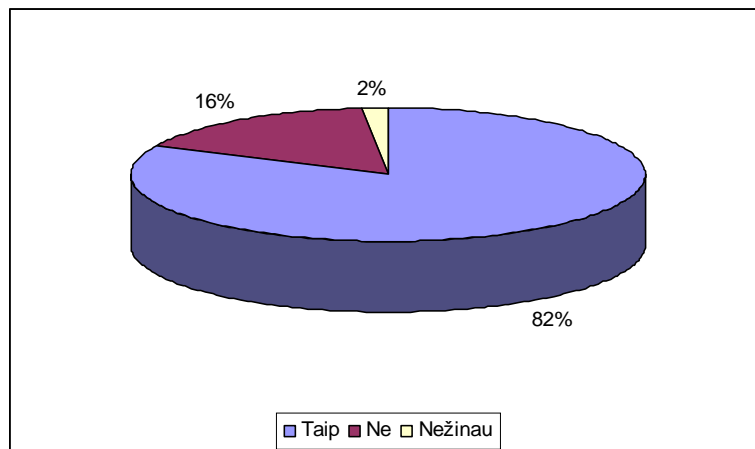
18 pav. **Mokinių nuomonė, ar profesinės karjeros planavimui turi įtakos pašaukimas (n-130).**

18 paveiksle matome svarią mokinių nuomonę, (93 proc.) jog pašaukimas turi įtakos profesinės karjeros planavimui. Karjerą planuoti lengviau kada jauti potraukį vienai ar kitai profesijai.



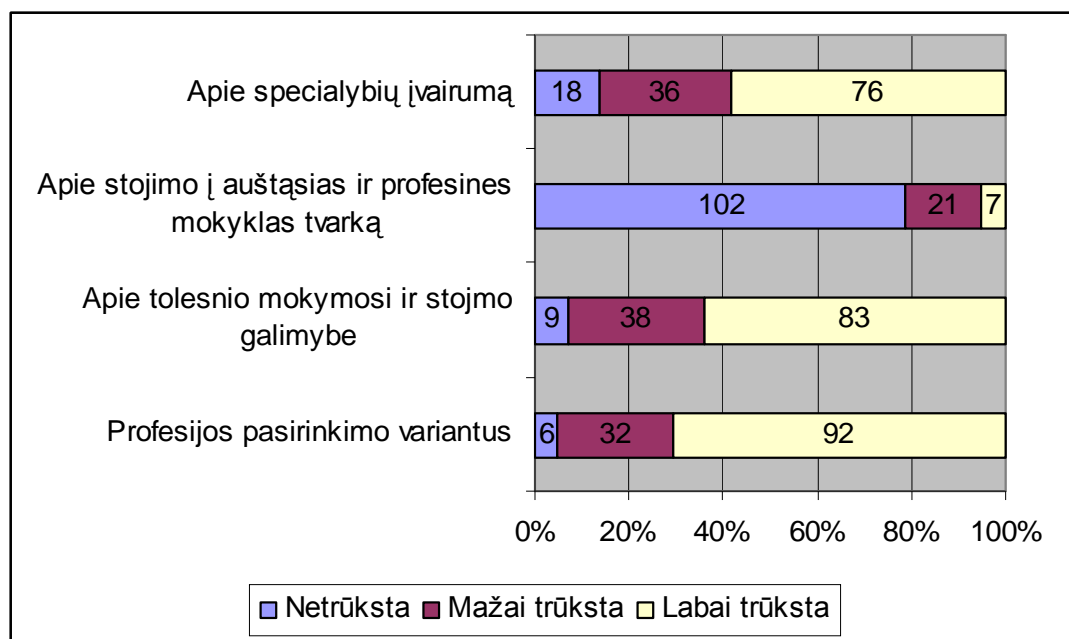
19 pav. **Mokinių nuomonė, ar planuojant profesiją svarbu kuo daugiau sužinoti apie savo gebėjimus (n-130).**

19 paveiksle taip pat aiški mokinių nuomonė (72 proc.), jog gabumai turi reikšmės planuojant profesinę karjerą. Mokykla ir šeima turi pastebėti mokinio gabumus. 18 ir 19 paveikslai yra glaudžiai susiję. Potraukis ir gabumai turi būti neatsiejami planuojant profesinę karjerą. Lengviau pasiekti tai ką sugeba, ir tai, kas traukia.



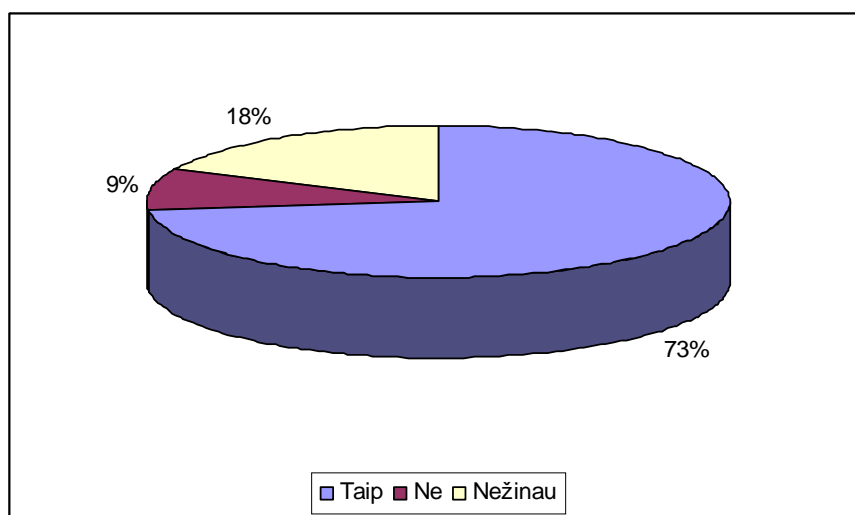
20 pav. **Mokinių nuomonė, ar planuojant profesiją svarbu užsibrėžti savo tikslą**

93 proc., o tai nemaža dalis apklaustųjų mano, jog didelę įtaką daro pašaukimas. Jie teisūs. Jei yra potraukis ir gabumai vienai ar kitai profesijai, labiau stengiamasi jos siekti. (18, 19 pav.) 20 paveiksle matome, kad 82 proc. mokinių suvokia, jog svarbu užsibrėžti tikslą. Šie rezultatai byloja, jog mokiniai suvokia, kad tai svarbu planuojant profesiją.



21 pav. **Mokinių atsakymai kokios informacijos jiems trūksta planuojant profesinę karjerą (n-130)**

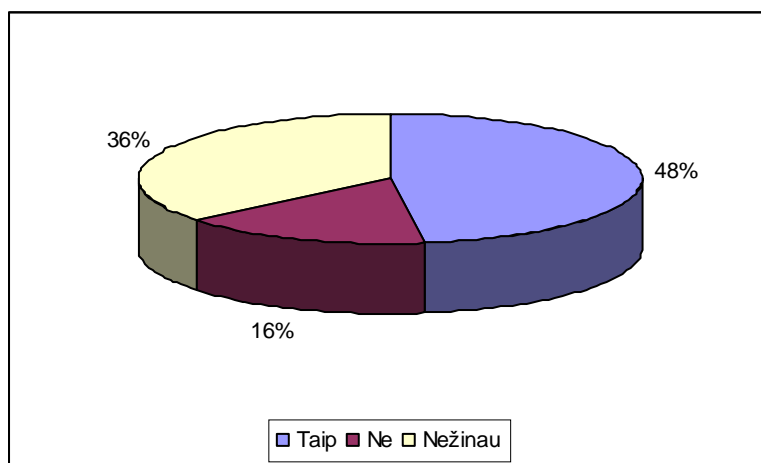
Iš šios lentelės matome, kad visos, mano išvardintos informacijos mokiniams daugiau trūksta, išskyrus apie stojimą į aukštąsias ir profesines mokyklas. Šios informacijos daugiausiai turi suteikti mokykla.



22 pav. **Mokinių nuomone ar savęs pažinimas turi įtakos profesinės karjeros planavimui (n-130).**

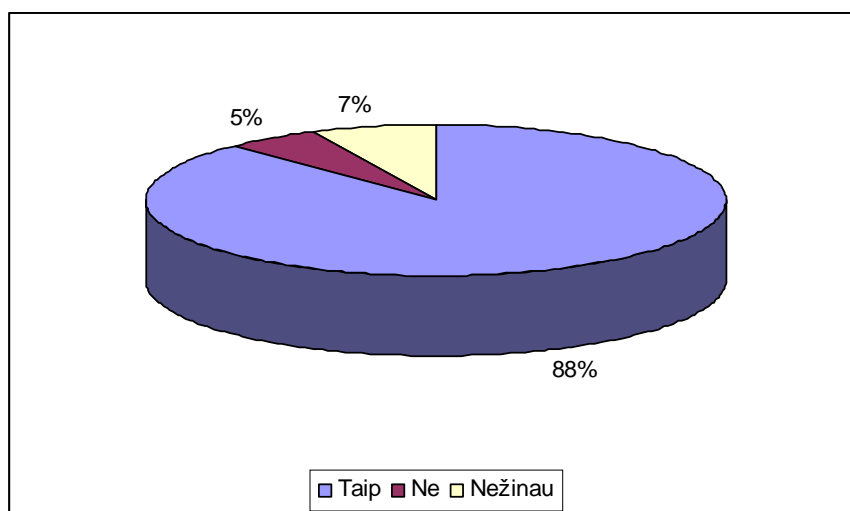
Dauguma mano (22 pav.), kad savęs pažinimas padeda planuoti karjerą - 94 mokiniai (73 proc.). Manau į savęs pažinimą turėtų būti daugiau kreipiama dėmesio ir mokiniai ugdytojų turi būti skatinami pažinti save. Juk ne visų temperamentų žmonės vienodai gerai galės jaustis vadovo kėdėje. Ne kiekvienam skirta būti geru muzikantu, dailininku ar kokios kitos meno šakos atstovu, taip tikrai ne visi gali būti geri darbininkai, tarnautojai, vadovai.

Mokykloje reikia skatinti mokinių savęs pažinimą, reikia pateikti anketų, testų ir šiaip klausimų, kurių pagalba būtų galima padėti mokiniams geriau pažinti save.



23 pav. **Mokinių nuomone apie tai, ar savęs suvokimas yra susijęs su žmogaus sugebėjimais daryti įvairius sprendimus (n-130)**

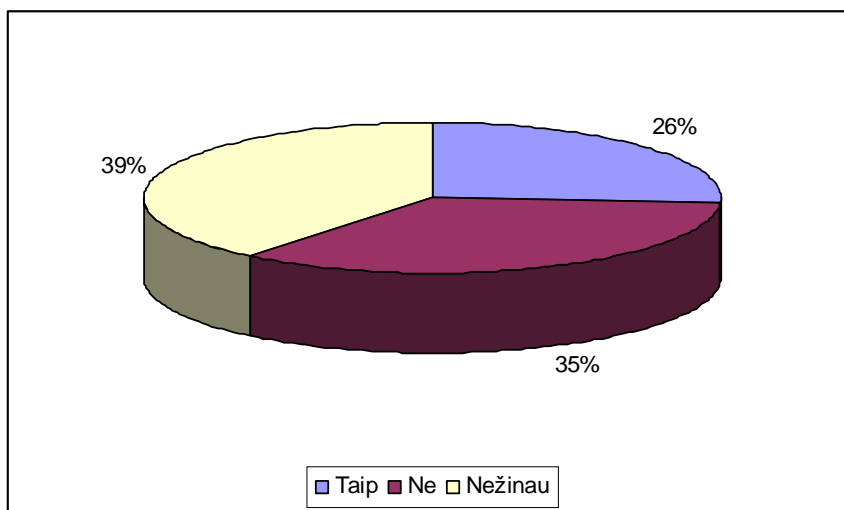
Didesnė dalis mano (23 pav.), jog savęs suvokimas turi įtakos planuojant profesinę karjerą. Tačiau ne maža dalis (36 proc.) nežino, ar turi įtakos, ar ne. Mokiniais trūksta informacijos apie tai.



24 pav. **Mokinių nuomonė ar charakterio savybės, asmens tipas ir kitos būdo savybės lems pasirenkant profesinę karjerą (n-130)**

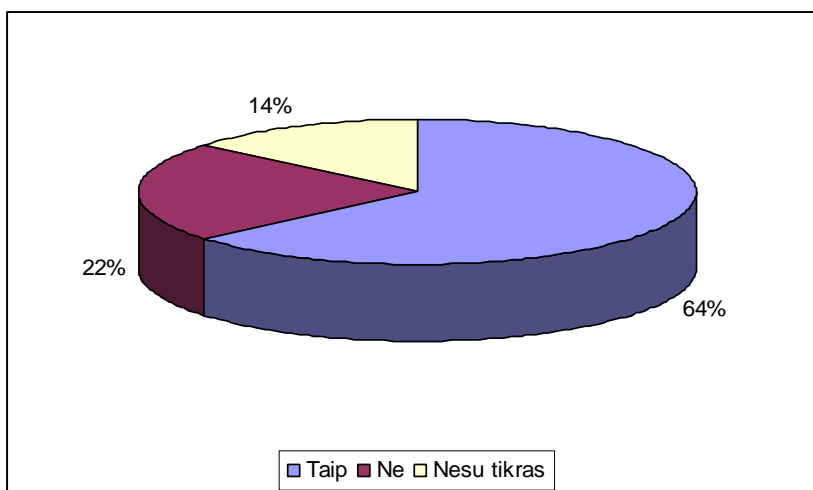
Matome (25 pav.), kad 114 mokinių (88 proc.) mano jog lems. Tik nedidelė dalis, 7 mokiniai (5 proc.) mano, jog ne, ir 9 mokiniai nežino (7 proc.). Didžioji dalis mokinių teisingai mano. Yra žmonių, kuriems patinka sportas, yra žmonių, kuriems patinka

menas. Vieni labiau mėgsta ramų gyvenimą, ir renkasi atitinkamą darbą, kitiems labiau patinka greitas gyvenimo tempas. Labai svarbu suderinti profesinę karjerą su savo charakterio savybėmis, asmenybės tipu ir atitinkamai pasirinkti profesiją, tada sėkmingai bus galima ją pradėti planuoti.



25 pav. Mokių atsakymai, ar jie yra stiprūs ir gali valdyti visus gyvenime vykstančius pokyčius (n-130).

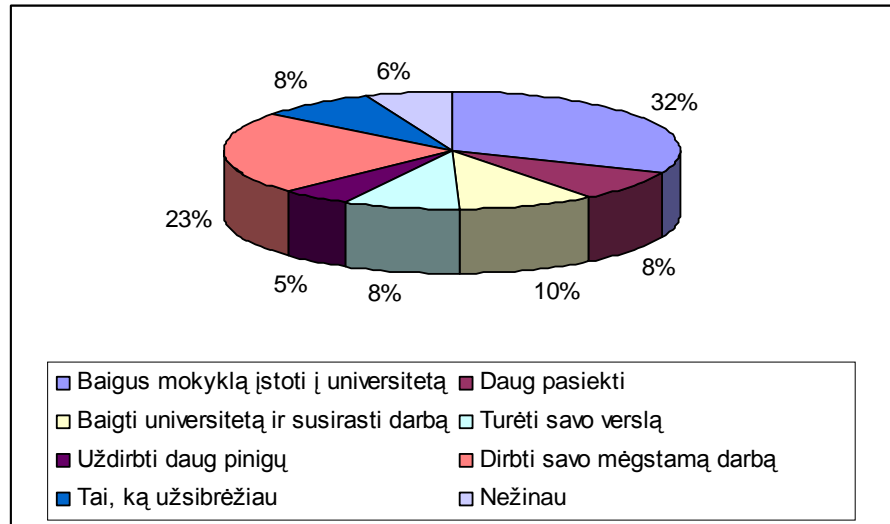
25 paveiksle matome, jog savo stiprybe tiki tik 34 mokiniai (26 proc.) Mokykla turėtų skatinti mokinių pasitikėjimą savimi. Tą daryti turėtų specialistai, soc. pedagogai, psichologai, esantys mokyklose. Nuo mokinio stiprybės priklauso kaip jis planuos savo karjerą, kaip sieks savo tikslo.



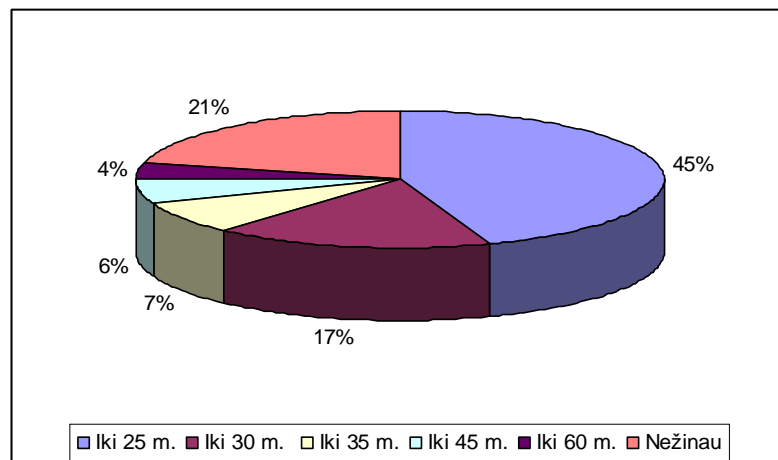
26 pav. Mokių atsakymai ar turi tikslą gyvenime, kuris susijęs su profesinė karjeros planavimu (n- 130).

Matome, jog 83 mokiniai (64 proc.) turi tikslą (26 pav.). 14 proc. mokinių nėra tikri dėl to, šie mokiniai, kaip teigė, dar abejoja, kurią sritį iš kelių galimų pasirinkti. Pagal tai, kaip mokiniai blaškosi savo pasirinkimuose, galiu teigti, jog žinančių savo tikslą

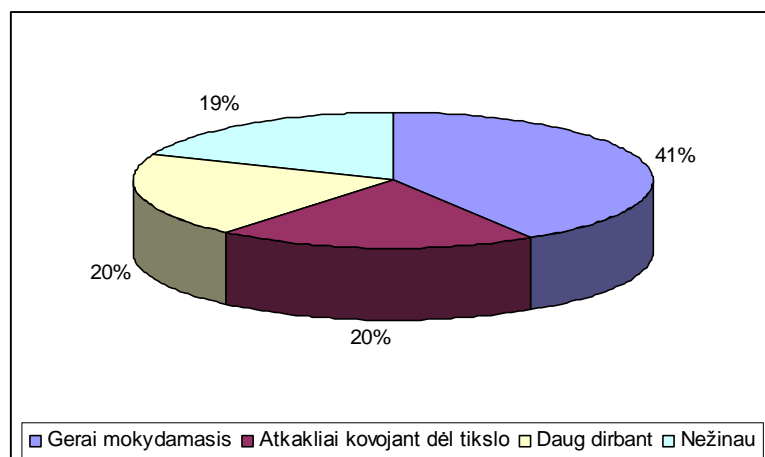
procentas yra nemažas. Tik 29 mokiniai (22 proc.) jo dar neturi, tai nereiškia jog šiems mokiniams tai nerūpi, vėlesniais tyrimo rezultatais aptarsiu, kodėl dalis mokinių dar neapsisprendė dėl karjeros.



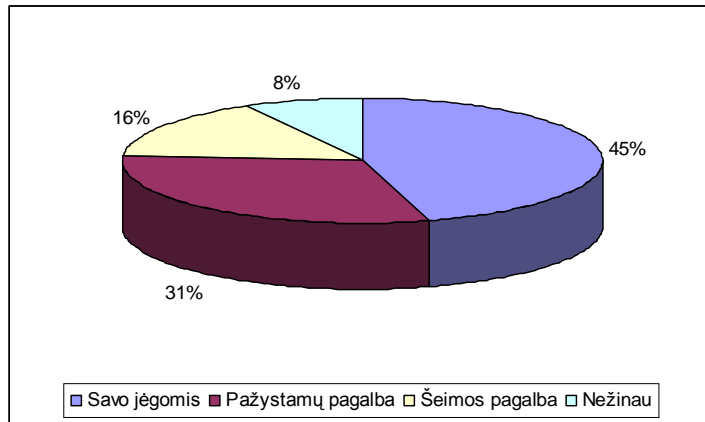
27 pav. Mokinių nuomone ką pasieks(n-130).



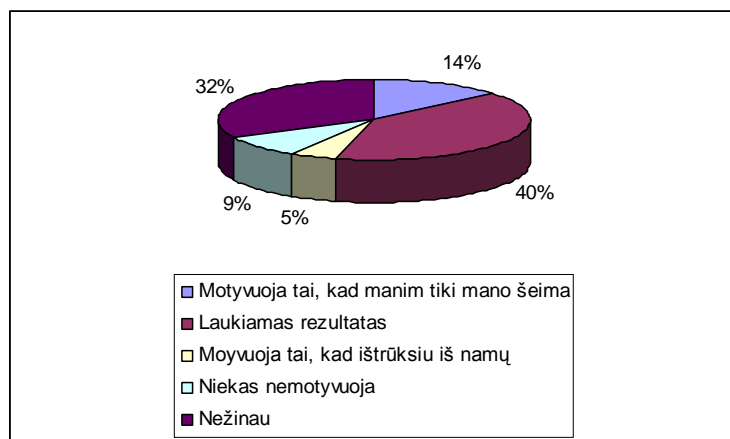
28 pav. Mokinių nuomone kada pasieks savo tikslą (n-130)



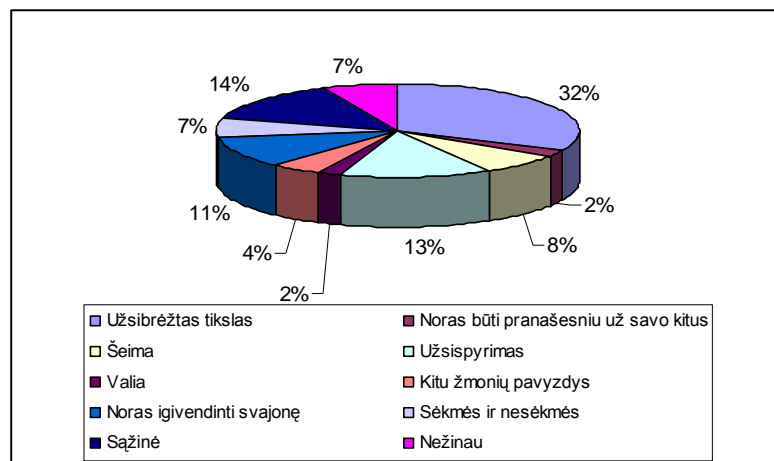
29 pav. Mokinių nuomone kaip pasieks savo tikslą (n-130)



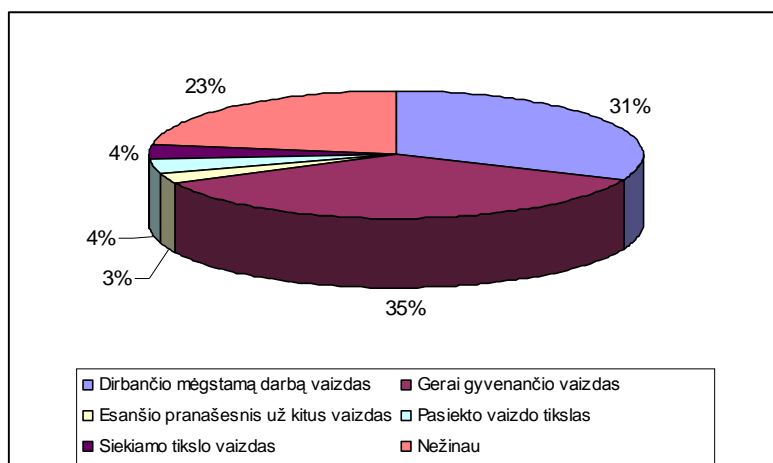
30 pav. Mokinių nuomone su kuo (kieno pagalba) mano pasiekti savo tikslą (n-130).



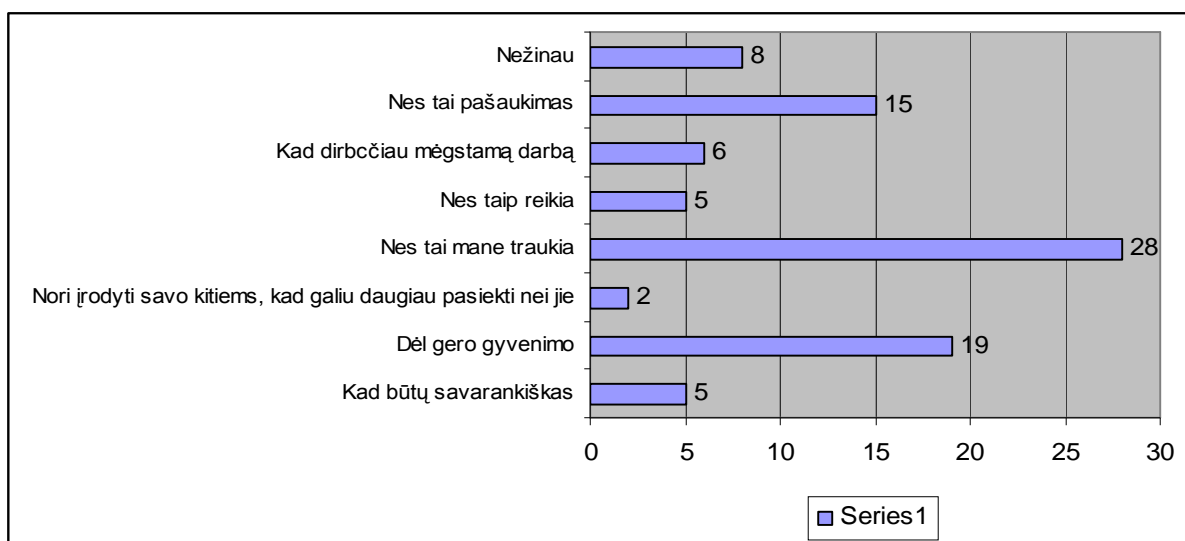
31 pav. Mokinių nuomone, kas motyvuoja siekti savo tikslo (n-130).



32 pav. Mokinių nuomone kas padeda išlaikyti šį tikslą prieš (n-130).



33 pav. Mokinių nuomone koks vaizdas padeda siekti šį tikslą (n-130).



34 pav. Mokinių nuomonė kodėl jie nori pasiekti savo tikslą (n-130)

Tikslo aprašymui buvo panaudotas K-M-A-V-E metodas. “K”-konkretus, pamatuojamas: kas ką, kada kaip, su kuo. Mokiniai patys rašė ar turi tikslą, pavardžių neminėjo, rašė ką pasieks, kada pasieks, kaip pasieks, su kuo pasieks. “M”- motyvuojantis ir pasiekiamas, mokiniai atsakė kas motyvuoja siekti šį tikslą. “A”-visuomet prieš akis, mokiniai atsakė kas padeda išlaikyti savo tikslą prieš akis. “V”-vaizdingas, koks vaizdas padeda siekti, skatina tai daryti. „E“-etiškas ir prasmingas, mokiniai atsakė kodėl nori pasiekti. Mokiniais kilus neaiškumų, buvo paaiškinta užduoties esmė, kad mokinys suprastų ką rašyti. Užduotį atliko tie kurie parašė, jog turi tikslą, ir tie, kurie nežino, dar abejoja.

27 paveiksle pateikta, kad dauguma mokinių nori baigus mokyklą įstoti į universitetą (32 proc.), suprantama, tai mokiniams dabar aktualiausia. 19 mokinių (23 proc.) iškart parašė, kad nori dirbti savo mėgstamą darbą. 7 mokiniai (8 proc.), parašė tiesiog, tai ką

užsibrėžė. Neišdavė savo tikslų. Ir 5 mokiniai parašė kad nežino. Jie sutiko, kad turi tikslą, tačiau, pažymėjo, kad nežino kokį. Gal būt tai abejojantys savo tikslais.

28 paveiksle pavaizduota, jog 36 mokiniai (45 proc.) tikisi savo tikslą pasiekti iki 25 m. Daugelis tai pažymėjo, kurių tikslas įstoti į universitetą, baigti, ir susirasti mėgiamą darbą. Mokiniai mano, kad anksti pasieks savo tikslus. Svarbu turėti terminą, tada dar labiau stengiamasi įgyvendinti savo tikslą. Nežino, kada galėtu pasiekti savo tikslų 17 mokinių (21 proc.). Kad iki 30 metų pasieks savo tikslus mano 14 mokinių (17 proc.). Tai vidutiniškai mokiniai pasieks tai ko nori, iki 25, 30 m.

29 paveiksle matome, jog 35 mokiniai (41 proc.) savo tikslus pasiekti mano gerai mokydami, 17 mokinių (20 proc.) mano, jog pasieks daug dirbant, ir tiek pat, 17 mokinių (20 proc.) mano, jog atkakliai kovojant dėl tikslo. Tokios mokinių mintys. Keli iš jų pažymėjo kelis iš tų variantų. Manau mokinių mintys teisingos. Visuose atsakymuose atsispindi mokinių savarankiškumas ir atkaklumas. Tai svarbu siekiant tikslų. 16 mokinių nežino kaip tai padarys (19 proc.).

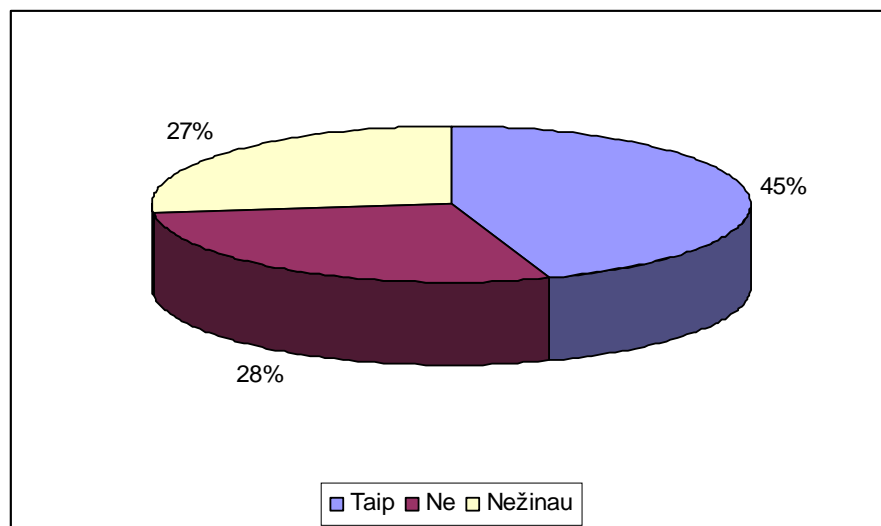
Laukelyje su kuo mano tai pasieks (kieno pagalba), 40 mokinių (45 proc.) parašė, kad savo jėgomis (30 pav.). Tai didžiausias procentas, atsakymo į šį klausimą. 29 mokiniai (31 proc.) parašė, kad pažystamų pagalba. Manau, tai svarbiausia pagalba siekiant ko nors. Savo paties ir aplinkinių pagalba. Tik mokiniai tikisi daugiau ne šeimos, o pažįstamų. Nes kad savo tikslus sieks su šeima, parašė tik 14 mokinių (16 proc.). Kai kurie mokiniai pažymėjo kelis variantus iš karto. 7 mokiniai (8 proc.) nežino. Tai maža dalis mano manymu iš apklaustųjų.

31 paveiksle matosi, jog didžiosios dalies mokinių motyvuoja laukiamas rezultatas. Tai 41 mokinys (40 proc.). Kita dauguma nežino 33 mokiniai (32 proc.). Mokiniai žino, kas jų už tai laukia, todėl dar labiau nori siekti, ką užsibrėžė.

Daugelis mokinių žino, kas jiems padeda išlaikyti savo tikslus prieš akis. (32 pav.) Nežino tik 6 mokiniai (7 proc.). Daugeliui padeda užsibrėžtas tikslas- 29 mokiniai (32 proc.). Keli mokiniai pažymėjo ne vieną variantą, tarp jų užsispyrimas-12 mokinių (13 proc.), noras įgyvendinti savo svajonę-10 mokinių (11 proc.). Šeimą įrašė tik 7 mokiniai (8 proc.) Nežino, 6 mokiniai (7 proc.). Tame tarpe mokyklos paminėta nebuvo. Ji mokiniams nėra viena iš pagalbinių siekiant tikslo.

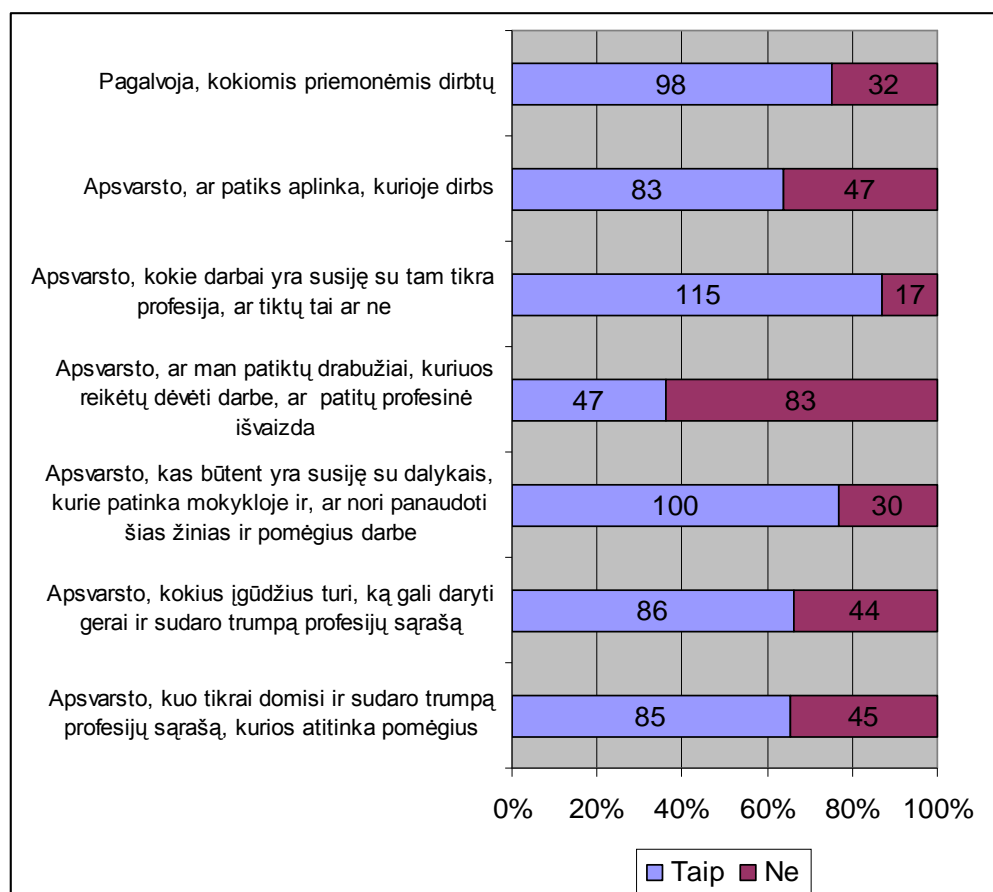
33 paveiksle matome, jog dauguma mokinių turi vienokį ar kitokį vaizdą savo mintyse, siekiant savo tikslų.

Daugelis mokinių, rašiusių savo variantus (34 pav.) turi tikslą ir nori jį pasiekti. Turi tam tikrų planų, siekių kaip tai padaryti. Mokinių atsakymuose skambėjo užsispyrimas.



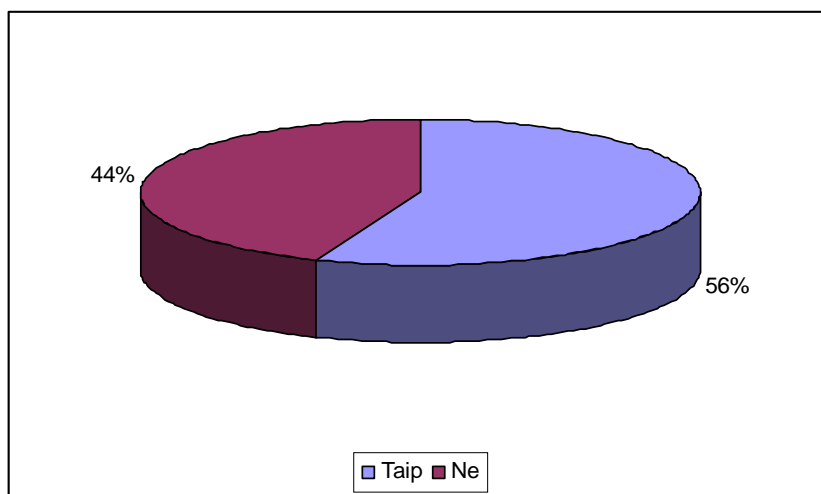
35 pav. Mokinių atsakymai, ar jie pradėję planuoti profesinę karjerą (n-130)

Didesnė dalis mokinių, 55 mokiniai (45 proc.) atsakė, jog pradėjo planuoti profesinę karjerą (35 pav.). Tai nedidelė dalis mokinių. Ankstesniais tyrimo klausimais išsiaiškinau, jog mokiniai dar neskuba, jiems trūksta žinių, arba jie dar neapsisprendė. Šios priežastys ir galėjo lemti, jog didesnė dalis mokinių dar nepradėjo planuoti savo profesinės karjeros.



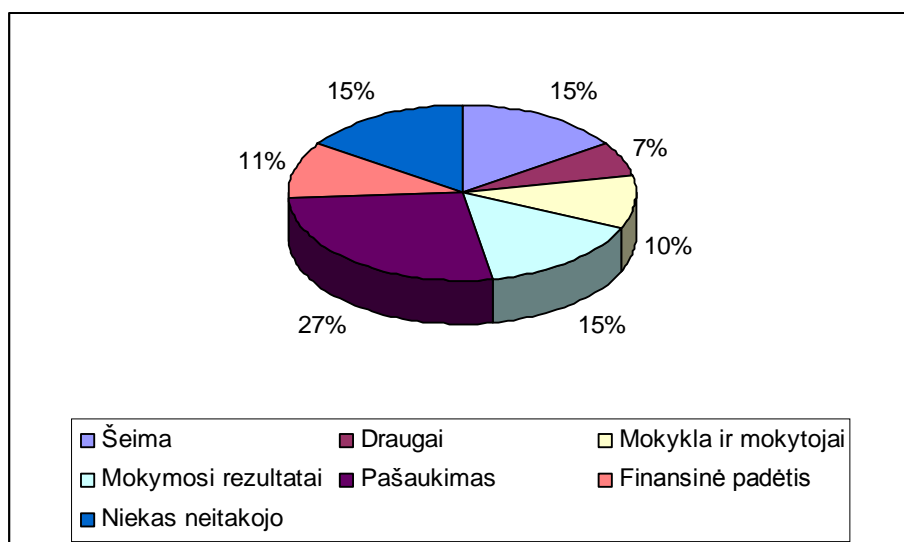
36 pav. Mokinių atsakymai apie profesinės karjeros planavimą (n-130)

Daugiausia mokinių apsvarsto kokie darbai susiję su tam tikra profesija (36 pav.)- 115 mokinių (87 proc.), ir kas susiję su dalykais, kurie patinka mokykloje, ir ar nori šias žinias panaudoti būsimame darbe. Mažiausiai mokiniai pergyvena dėl rūbų-47 mokiniai (36 proc.) tai iš esmės mažiausiai reikšmės ir turi mano manymu. Kaip matome 29 paveiksle, mokiniams rūpi visi šie išvardyti dalykai.



37 pav. **Mokinių apsisprendimas dėl karjeros pasirinkimo (n-130).**

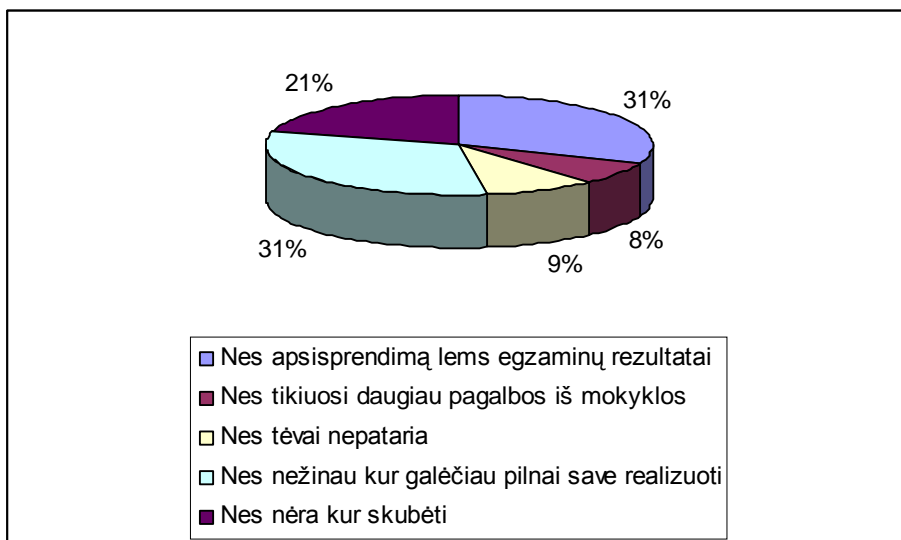
37 paveiksle daugiau nei pusė mokinių (56 proc.) jau apsisprendę kokios profesinės karjeros sieks. Tai ne maža dalis apklaustųjų.



38 pav. **Mokinių atsakymai į klausimą, kas įtakojo jų apsisprendimą dėl karjeros (n-130).**

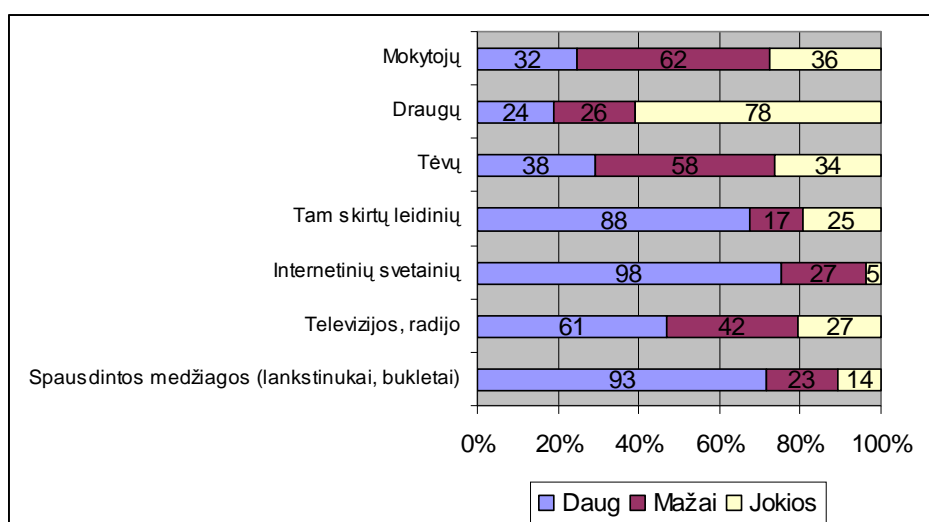
38 paveiksle matome, jog procentalus pasiskirstymas yra panašus. Vis tik daugiausiai mokiniams lėmė pašaukimas apsisprendžiant dėl karjeros- 33 mokiniai (27 proc.) Mažiausiai

įtakos turėjo draugai- 8 mokiniai (7 proc.) ir, deja mokykla ir mokytojai- 12 mokinių (7 proc.). Gavus rezultatus šiuo klausimu, galiu teigti, jog mokinių sugebėjimai ir noras yra svarbiausi jiems renkantis profesija.



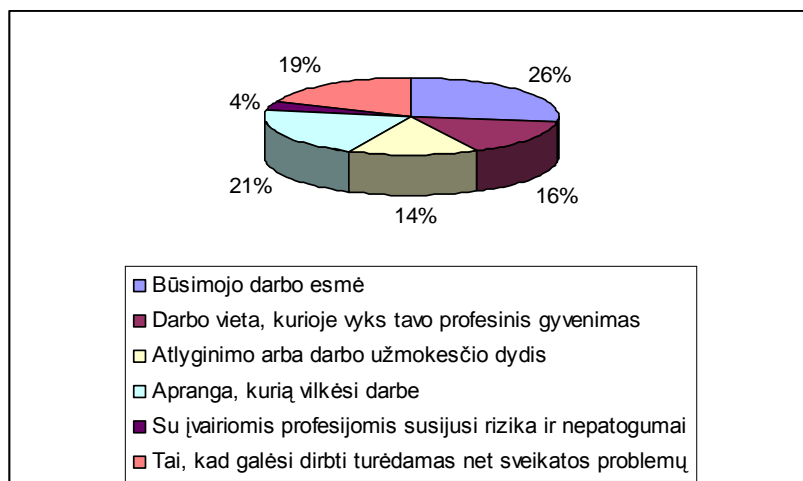
39 pav. **Mokinių atsakymai į klausimą, kodėl neapsisprendė dėl karjeros (n-130).**

Kaip 39 paveiksle matome, didžiausią įtaką neapsisprendimui davė nežinia kur galėtų save mokinys pilnai realizuoti ir ateity laukiantys egzaminų rezultatai. Abu šie variantai turi vienodą procentinę išraišką po 40 proc. Žinoma, svarbu yra apsispręsti, kokį kelią pasirinkti, tada daug kas priklauso nuo mokinių. Mokytojai turi padėti išsirinkti kas mokiniui aktualiau, pagal jo gebėjimus, charakterio ypatybes. Mokinys privalo stengtis, kad visa tai įvertintų egzaminų rezultatai. Ne maža dalis apklaustųjų- 27 mokiniai (21 proc.) mano, kad dar nėra kur skubėti. Didesnė dauguma taip atsakusių yra dešimtokai.



40 pav. **Mokinių atsakymai į klausimą iš kur gavo informacijos apie pasirinktą profesiją (n-130).**

40 paveiksle matome, jog dauguma apklaustų mokinių informaciją gavo iš internetinių svetainių- 98 mokiniai (75 proc.), ir tam skirtų leidinių- 88 mokiniai (68 proc.). Dar nemaža dalis pažymėjo įvairius lankstinukus bei bukletus-93 mokiniai (71 proc.).



41 pav. **Mokinių nuomonė, kurie iš išvardintų kriterijų gali įtakoti renkantis profesiją (n-130)**

Kaip matome 40 paveiksle mokiniams svarbiausia būsimo darbo esmė. Taip, tai logiška, bet maniau, jog daugiau mokinių pažymės šį punktą. Šiame paveiksle labai panašus procentinis pasiskirstymas.

IŠVADOS

- Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog mokiniai sieja profesinės karjeros planavimą su mokykla. (3, 4, 5 pav., p. 31, 32).
- Išanalizavus literatūrą padaryta išvada, jog apie profesinę karjerą reikia galvoti kuo anksčiau. Tyrimo rezultatai parodė, jog vos pusė apklaustųjų (n- 130) mano, jog apie profesinę karjerą reikia galvoti jau pradinėse klasėse (10 pav., p. 34).
- Tyrimo rezultatai rodo, jog mokiniams mokykloje trūksta teorinių žinių apie profesinę karjerą (11 pav., p. 35.). Jie turi bendrą suvokimą apie profesines sąvokas, supranta kas svarbu renkantis, planuojant profesiją. Tačiau visą tai supranta paviršutiniškai, to nepakanka pradedant planuoti karjerą
- Išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, jog didelę įtaką planuojant profesiją turi pašaukimas ir gebėjimai. Atlikus tyrimą (18, 19 pav., p. 38, 39), mokinių nuomone pašaukimas ir gebėjimai turi didelę įtaką planuojant profesinę karjerą.
- Išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, jog planuojant profesinę karjerą svarbu užsibrėžti tikslą. Atlikus tyrimą (20 pav., p. 39) paaiškėjo, jog mokinių supratimu svarbu užsibrėžti tikslą planuojant profesinę karjerą, kurį daugelis apklaustų apklaustų mokinių turi.
- Planuojant profesinę karjerą, mokinių nuomone svarbu pažinti savo asmenybės tipą, charakterio savybes. (24 pav., p. 41)
- Atlikus tyrimą, galiu teigti, jog nedidelis procentas mokinių planuoja savo profesinę karjerą.

REKOMENDACIJOS

- Darbas yra edukologinio ir vadybinio pobūdžio, todėl jį galima panaudoti ir edukologijoje, ir vadyboje.
- Rekomenduočiau mokykloje labiau domėtis mokinių profesine karjera. Mokytojai, galėtų vesti atskiras pamokas tam tikro amžiaus mokiniams (pvz. 5 – 7 kl., 10 – 12 kl. mokiniams). Pamokėlėse galėtų būti tam tikros temos, pvz. „Kodėl svarbu pasirinkti profesiją“, „Kaip planuoti savo karjerą?“ ir t.t. Galėtų būti dalinami įvairūs testai, savęs pažinimui, profesijos rinkimuisi, organizuojamos įvairios diskusijos.
- Mokykloje turėtų būti kuo daugiau prieinamos medžiagos mokiniams pasiskaityti apie profesijas, karjerą. Literatūros nėra daug šia tema, daugiau yra mokslinių straipsnių, kurie mokiniams per sunkūs suprasti. Kad mokinys neišsigastų pateiktos sudėtingos informacijos, mokykla galėtų rinkti informaciją, ją supaprastinti ir net iliustruoti. Nurodyti internetinius puslapius, kuriuos peržiūrėti būtų sąlygos mokyklos kompiuterių pagalba. Svarbiausia mokinius sudominti.
- Rekomenduoju mokytojams atkreipti dėmesį į mokinio gabumus, ir nukreipti juos tinkama linkme. Mokinys gali jų ir neatskleisti savarankiškai. Tai padaryti būtų galima jau minėtais savęs pažinimo testais, per pamokas, stebint dalykus, kurie mokiniui labiau sekasi ir t.t.
- Mokiniai galėtų būti supažindinami su motyvacinio laiško bei CV rašymo principais

SUMMARY

Eglinskaitė Raminta. Profession planning in a high school: perception of the 10 - 12 grade students. Master Thesis of Educology Management / Director of the School of Social Work prof. dr. Jonas Ruškus; Šiauliai University, Department of Management, Šiauliai, 2006, p. 68.

The master thesis analyzes pupils' attending the 10th – 12th forms conception of the professional career planning at school. The theoretical part of the work, with the help of other authors' sources, analyzes the professional career planning at school. The theory is based on the analysis of the pedagogical and management literature. The practical part deals with pupils' conception of the professional career planning at school. It has been noticed that there is little literature on this topic, the greatest part of the literature being from the Soviet times. It has been determined that pupils' conception of the professional career planning is very limited. Although schoolchildren have the common understanding of the main concepts of the planning of profession, their knowledge is very superficial. It has been noticed that pupils do not know how to properly start to plan their career and do not understand that the future of their professional career depends on the proper or improper planning. The research has showed that a small number of schoolchildren plan their professional career, however, as it has been mentioned, due to the lack of knowledge, the planning is not purposeful. It is very important to have a goal when starting to plan the professional career. A big number of pupils have goals which they want to reach. However, there are pupils who have not chosen the profession yet. They do not know what profession would fit them. It has been determined that the school provides little information on the choice of the professional career. When choosing and planning the profession, it is very important to know oneself, as knowing your character, abilities, needs, it is possible to properly plan the chosen profession. The research has showed that schoolchildren understand the importance of self-actualization when planning the profession.

The school should be the main guide helping a pupil to decide what fits him and how to reach it properly.

LITERATŪRA

1. Anglų kalbos mokomasis žodynas (1997). Vilnius: Alma littera
2. Бригхэм Ю. Ф. (1998). „Служебная карьера“– М «РАГС - ЭКОНОМИКА», Москва.
3. Bartinikienė, Z. ir Paurienė, L. (1989). Padėkime mokiniams pasirinkti profesiją. Kaunas: Šviesa.
4. Baltrėnienė, Z., Stankaitytė, J., Murinienė, J. Mokinių krypties pasirinkimo galimybių didinimas 14-19 metų mokiniams. [Žiūrėta 2008 Sausio 15 d.]. Prieiga per internetą:<
<http://galimybės.pedagogika.lt/files/files/mok.%20konsultav.%20ir%20inform..doc>>
5. Beresnevičienė, D. (1990). Diferencijuotas profesinis orientavimas mokykloje. Vilnius: Viltis.
6. Beresnevičienė, D. (1989, kovas). Profesinis orientavimas ir atranka Lietuvoje 1922-1937 m. Tarybinė mokykla, 3.
7. Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai. Priešmokyklinis, pradinis ir pagrindinis ugdymas (2003).
8. Bendrieji ugdymo planai , 2004-2006 m.m
9. Damkauskienė, A. Karjeros planavimas prasideda jau mokykloje. [Žiūrėta 2008 m. Sausio 15 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.klsmk.lt/gallery/klsmk/mokslas/karjera/aliona_damkauskiene.pdf>
10. Fukuyama, Sh. (1988). A philosophical foundation of vocational guidance. Ashiya, Hyogo, Japan: Ashiya univ. Press.
11. Galkytė, H. (1972). Klasės vadovo darbas, ruošiant mokinius pasirinkti profesiją. Vilnius:
12. Galkytė, H. (1974). XI klasės mokinių sugebėjimo analizuoti savo tinkamumą pasirinktai profesijai tyrimas. Asmenybė ar profesinis orientavimas: respublikinės konferencijos medžiaga . Vilnius.
13. Galkytė, H. (1977). Mokinių sugebėjimo analizuoti savo galimybes, renkantis profesiją, ugdymas. Vilnius:
14. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L., Macaitienė, R., Eitutytė, D. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
15. Gučas, A. (1937). Pašaukimas ir darbas. Kaunas: Šviesa.
16. Herr, E. L., Cramer, S.H. (1984). Career guidance and counseling through the life

- Span. Boston, Toronto: Little, Brown and company.
17. Indraškienė, V, Rimkevičienė V. Gaigalienė M., Railienė A., Grinytė L. (2006) Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose. Tyrimo ataskaita. Vilnius. [žiūrėta 2007 12 11]. Prieiga per internetą:
 18. Jacikevičius, A. Apie tuos, kurie nepateko į konservatoriją. (1983, kovo 17), Tarybinė Klaipėda, p. 5.
 19. James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R Gilbert, Jr. (1999), Vadyba. Kaunas
 20. Jatautaitė, B. (1991). Profesinio orientavimo ir reorientavimo problema. Acta Paedagogica Vilnensia. VU.
 21. Jatautaitė, B. (1993). Vyresniųjų moksleivių darbinio apsisprendimo sunkumai ir trūkumai. Acta Paedagogica Vilnensia.
 22. Jovaiša, L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa.
 23. Jovaiša, L. (1978). Profesinio orientavimo pedagogika. Kaunas: Šviesa.
 24. Kregždė, S. (1988). Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai. Kaunas: Šviesa.
 25. Lietuvių kalbos žodynas. [Vilnius]: Lietuvių kalbos institutas, 2005 [žiūrėta 2008 m. Vasario 4 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>
 26. Matulionis, A., Mikšys, A. (1992). Jaunimo socialinė - profesinė orientacija. Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas.
 27. Martynaitis, J. (1972). Testų teorija ir praktika buržuazijos valdomoje Lietuvoje. Psichodiagnostikos problemos. Vilnius:
 28. Parson, F. (1909). Chosing a Vocation. New York
 29. Petkevičiūtė, E. (1935, Nr. 17). Pašaukimo pasirinkimas ir mokykla. Tarybinė mokykla.
 30. Perry, N., Vanzandt, Z. (1998). Mano pasirinkimo galimybės. Atviros Lietuvos fondas. Kaunas: Aušra.
 31. Perry, N., Vanzandt, Z. (1998). Žvilgsnis į ateitį. Atviros Lietuvos fondas. Kaunas: Aušra.
 32. Petkevičiūtė, E. (1935, Nr. 17). Pašaukimo pasirinkimas ir mokykla. Tarybinė mokykla.
 33. Petrauskaitė, R. (1996). Psichopedagogika profesijos pasirinkimui. Vilnius: Žodynas.
 34. Pukelis, K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos 6, Kaunas.

35. Psichologijos žodynas, 1993
36. Sakalas Algimantas Algirdas Šalčius „Karjeros valdymas“, 1997, Kaunas.
37. Stanišauskienė, Vilija. Ugdymas karjerai mokykloje: kaip prasėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją. [Žiūrėta: 2007 m. Gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą:<http://www.mkc.lt/dokumentus/mokymosi_medziaga/sekmes_karjeros_kel_yje.doc>
38. Stanišauskienė V., Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema// Socialiniai mokslai. Nr. 2(19).
39. Крягжде, С.П. (1981). Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс.
40. Швалбе, Б. Швалбе, Х. (1993). Личность, карьера, успех. Москва: Прогресс-Интер.
41. LR ŠMM ministro Įsakymas Nr. 465 Dėl profesinio orientavimo tvarkos; Žin., 1998, Nr.39-1046
42. Valackienė, A. Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. [žiūrėta: 2008 04 29]. Prieiga per internetą : <http://www.smf.su.lt/documents/konferencijos/Galvanauskas%202005/2005%20m.%201%20eidinys/Valackiene1.pdf>.
43. Želvys, R. (2001). Švietimo vadybos pagrindai. Vilnius: VU leidykla.
44. Worterbuch der Psychologie (1976). Leipzig

1 PRIEDAS

Karjeros pakopos	Ankstyvoji	Vidurinė	Vėlyvoji	Išėjimas į pensiją
Individo poreikiai	Igūdžių, specializacijos. Kūrybingumo ugdymas, globa,	Sugebėjimų, igūdžių tobulinimas. Pasitikėjimas savimi. Kilimas tarnyboje	Veikla už organizacijos ribų. Atsakomybė už kitų darbą. Įtaka kitiems	Saviraiška, saugumas

4.2.1 pav. Karjeros pakopos ir individo poreikiai

(1 pav.) Karjeros pakopos ir individo poreikiai [36 p. 36]

Karjeros pakopos	Ankstyvoji	Vidurinė	Vėlyvoji	Išėjimas į pensiją
mm, Amžius	16-25	25-35	35-65	>65
Gyvenimo pakopos	Jaunystė	Ankstyvoji pilnametystė	Pilnametystė	Branda

(2 pav.) Karjeros pakopos [36 p. 36]

Ugdymo etapas	Karjeros planavimo gebėjimai	Atitinkamų gebėjimų ugdymas
Ikimokyklinis amžius	Asmeniniai, socialiniai	<ul style="list-style-type: none"> Savęs pažinimo ir bendravimo igūdžių ugdymas: mokoma suvokti ir išreikšti savo jausmus, norus, bendrauti ir užsiimti veikla grupėje. Vaiko aktyvumo, iniciatyvumo, savarankiškumo, ir kt. savybių ugdymas.

<p>Pradinis ugdymas (1-4 klasės)</p>	<p>Asmeniniai, socialiniai, mokymosi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plėtojami asmeniniai gebėjimai, suteikiama žinių apie žmogų, gamtą, gimtąjį kraštą. • Plėtojama bendravimo ir bendradarbiavimo patirtis. • Ugdomi pirmieji gimtosios kalbos, skaitymo, rašymo, skaičiavimo įgūdžiai, gebėjimas reikšti mintis žodžiu ir raštu, ankstyvasis užsienio kalbos mokymasis.
<p>Pagrindinis ugdymas (5-10 klasės):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptacijos laikotarpis (5-6 klasės) • Žvalgymosi laikotarpis (7-8 klasės) • Pasirinkimo laikotarpis (9-10 klasės) 	<p>Asmeniniai, socialiniai, mokymosi, profesiniai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo pasaulio pažinimas. • Veiklos planavimas ir organizavimas. • Savęs pažinimas. • Praktinės veiklos skatinimas, įvairių veiklos sričių išbandymas, apsisprendimas dėl profilio ir mokymosi pakraipos bei pasirengimas būsimai profesijai (9-10 klasė).
<p>Vidurinis ugdymas (11-12 klasės):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apsisprendimo laikotarpis 	<p>Asmeniniai, socialiniai, mokymosi, profesiniai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profesinio kryptingumo (motyvacijos) ir atitinkamų charakterio savybių ugdymas specialioje veikloje pagal individualų ugdymosi planą (pasirenkamieji dalykai, būreliai, projektai, renginiai) • Mokymosi turinio parinkimas ir pasirinkimas. Individuales mokymosi plano sudarymas siejant jį su būsimomis studijomis ar profesiniu mokymusi.

(3 pav.) Karjeros planavimo gebėjimų ugdymas įvairiais amžiaus tarpsniais [8].

Karjeros sampratos kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; karjeros laiptai.	Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje.
Karjeros sėkmės ratas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais.	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas.
Karjeros 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 personalių 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).

(4 pav.) Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai [14].

2 PRIEDAS

Mielas moksleivi. Man reikia tavo pagalbos. Pasistenk atsakyti į šios anketos klausimus. Savarankiškai ir nuoširdžiai. Tikiuos ši anketa pasitarnaus ir tau. Iš anksto dėkoju.

1. Klasė.....

2. Koks tavo mėgstamiausias dalykas(dalykai)?.....

3. Kaip tu supranti karjerą, pažymėk teiginius.

	Taip	Ne	Nežinau
Karjera, tai:			
lipimas laiptais			
asmens laisvė siekti užsibrėžto tikslo			
galimybės savirealizacijai			
siekis uždirbti kuo daugiau pinigų			
pašaukimo realizacija			

4. Pagrindinis pasirengimo karjerai etapas yra mokykla. Ar sutinki?

	Taip	Ne	Nežinau
Klausimai ir teiginiai:			
Apsisprendimas dėl karjeros kelio yra niekuo nesusijęs su dalykų mokymusi mokykloje			
Mokymasis mokykloje turės įtakos karjeros sėkmei			
Mokykloje pateikiama daug medžiagos apie profesinį pasirinkimą			
Pomėgiai bei įvairūs būreliai gali būti susiję su karjeros apsisprendimu. ?			
Ar didelė profiliuoto ugdymo įtaka profesinės karjeros planavimui?			
Jau pradinėse klasėse reikia sužinoti kuo daugiau apie profesijas			
Vidurinės mokyklos baigimas nesusijęs su galimu uždarbiu			

5. Ar tau užtenka teorinių žinių apie profesinę karjeros planavimą?

Taip **Ne** **Nežinau**

Klausimai ar teiginiai:	Taip	Ne	Nežinau
Terminai “darbas”, “profesija”, “karjera” reiškia tą patį			
Nesvarbu kokią profesiją pasirinksiu, visą gyvenimą būsiu jai ištikimas			
Jau šiandien reikia pradėti galvoti apie savo darbą			
Karjeros planavimo sėkmė nepriklauso nuo lyties			
Karjeros planavimas yra labai sudėtingas procesas			
Galiu gauti daug naudos mokydamasis iš klaidų ir pasisėkimų žmonių, jau pasirinkusių karjeros kelią			
Profesijos planavimas gali trukti visą gyvenimą			
Profesijos planavimui svarbią įtaką turi pašaukimas			
Planuojant profesiją svarbu sužintoti kuo daugiau apie savo gebėjimus			
Planuojant profesiją, svarbu išsiaiškinti savo tikslą			

6. Renkantis profesiją man trūksta informacijos apie:

	Netrūksta	Mažai trūksta	Labai trūksta
Profesijos pasirinkimo variantus			
Apie tolesnio mokymosi ir stojmo galimybes			
Apie stojimo į auštąsias ir profesines mokyklas tvarką			
Apie specialybių įvairumą			

7. Ar savęs pažinimas turi įtakos profesinės karjeros planavimui?

Taip **Ne** **Nežinau**

Klausimai ir teiginiai	Taip	Ne	Nežinau
Savęs suvokimas nėra susijęs su žmogaus sugebėjimais daryti įvairius sprendimus			
Charakteris, temperamentas, asmenybės tipas ir kitos būdo savybės lems pasirenkant būsimą karjerą			
Esu pakankamai stiprus ir galiu valdyti visus gyvenime vykstančius pokyčius			

8. Ar turi tikslą, kurį norėtum pasiekti ateityje, kuris susijęs su tavo profesine ateitimi?

←
Taip

↓
Ne

→
Nežinau

Ką manai pasieksi ateityje?

Kada manai vėliausiai tai padaryti (iki kokių metų)?

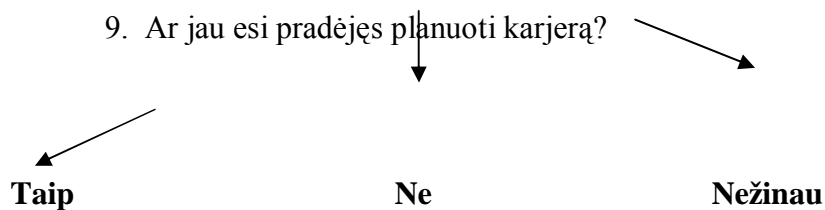
Su kuo manai tai pasiekti (pažystami, artimieji ir t.t.)

Kaip tą manai padaryti?

Kas tavę motyvuoja siekti šį tikslą?

Kas tau padeda išlaikyti šį tikslą prieš akis?

Koks vaizdas (ateities ar kt.) tau padeda siekti šio tikslo?



Kurie teiginiai tinka?	Taip	Ne	Nežinau
Apsvarstau, kuo tikrai <i>domiuosi</i> ir sudarau trumpą profesijų sąrašą, kurios atitinka mano pomėgius.			
Apsvarstau, kokius <i>igūdžius</i> turiu, ką galiu daryti gerai ir sudarau trumpą profesijų sąrašą, kurios man atitinka.			
Apsvarstau, kas būtent yra susiję su <i>dalykais</i> , kurie man <i>patinka mokykloje</i> ir, ar noriu panaudoti šias žinias ir pomėgius darbe (pvz., istorija, matematika, gyvybės mokslai)			
Apsvarstau, ar man patiktų <i>drabužiai, kuriuos reikėtų dėvėti darbe</i> , ar man patinka profesinė išvaizda, ar ne (pvz., kostiumas, uniforma, neformali apranga)			
Apsvarstau, kokie <i>darbai</i> yra susiję su tam tikra <i>profesija</i> , ar man tai patinka, ar ne (pvz., fizinis darbas, vairavimas, prekyba, rūpinimasis žmonėmis)			
Apsvarstau, ar patiks <i>aplinka</i> , kurioje dirbsiu, ar ne (pvz., biuras, gamykla, parduotuvė, ligoninė)			
Pagalvoju, <i>su kuo dirbčiau</i> , kurioje <i>srityje</i> (pvz., medis, metalas, maistas ir gėrimai, jauni žmonės, gyvūnai, draudimas, miškininkystė).			

10. Ar šiuo metu jau esi apsisprendęs kokią karjerą pasirinksi?

Taip

Kas įtakojo tavo sprendimą siekti pasirinktos karjeros?

Šeima	
Draugai	
Mokykla ir mokytojai	
Mokymosi rezultatai	
Finansinė padėtis	
Pašaukimas	
Niekas neįtakojo	

Ne

Kodėl dar neapsisprendei kokios sieksi karjeros?

Nes apsisprendimą lems egzaminų rezultatai	
Nes tikiuosi daugiau pagalbos iš mokyklos	
Nes tėvai nepataria	
Nes nežinau kur galėčiau pilnai save realizuoti	
Nes nėra kur skubėti	

11. Informacijos apie pasirinktą profesiją gavau iš:

	Daug	Mažai	Jokios
Spausdintos medžiagos (lankstinukai, bukletai)			
Televizijos, radijo			
Internetinių svetainių			
Tam skirtų leidinių			
Tėvų			
Draugų			

Mokytojų			
----------	--	--	--

12. Kurie išvardinti kriterijai gali įtakoti profesiją. Išsirink kurie svarbiausi.

Tam tikro lygio išsilavinimo įgijimas (pvz., mokyklos baigiamieji egzaminai arba universitetinis laipsnis)
Būsimojo darbo esmė
Darbo vieta, kurioje vyks tavo profesinis gyvenimas
Atlyginimo arba darbo užmokesčio dydis
Apranga, kurią vilkėsi darbe
Su įvairiomis profesijomis susijusi rizika ir nepatogumai