



**KURKIME ATEITĮ DRAUGE!**

**PROFESINĖS KARJEROS GEBĖJIMŲ UGDYMO METODIKA  
PROFESIJOS PATARĖJAMS**

## TURINYS

○ Trumpas metodikos aprašas .....	3
○ Savarankiško mokymosi gairės .....	4
○ Savarankiško mokymosi medžiaga .....	5
1. Profesinės karjeros planavimo samprata.....	5
1.1. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis.....	6
1.2. Organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai.....	7
2. Profesinės karjeros planavimo paskirtis, tikslas ir uždaviniai.....	9
3. Profesinės karjeros planavimo sąlygos .....	11
4. Profesinės karjeros planavimo žinios .....	12
5. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai .....	14
6. Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir profesinės karjeros planavimui.....	17
7. Darbo rinkos kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir profesinės karjeros planavimui.....	20
○ Papildomi mokymosi šaltiniai.....	24
○ Literatūros sąrašas.....	24
○ Interneteka.....	28
○ Savikontrolės priemonės.....	29

## TRUMPAS METODIKOS APRAŠAS

### Tikslinė grupė

Profesijos patarėjai.

### Tikslas

Suteikti profesijos patarėjams žinių ir įgūdžių, padedančių geriau suprasti profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo paskirtį, tikslus bei uždavinius ir supažindinti mokinius su profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo pagrindais.

### Turinys

Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikoje profesijos patarėjams detalizuojama profesinės karjeros planavimo samprata, paskirtis ir tikslai: aptariama karjeros sampratos kaita, skirtingų karjeros teorijų įtaka asmens profesinės karjeros planavimo procesui. Nurodoma profesinės karjeros planavimo paskirtis, aptariami pagrindiniai šio proceso tikslai, bei uždaviniai, kurių įgyvendinimas lemia sėkmingą planavimo proceso eigą. Taip pat aptariamos profesinės karjeros planavimo sąlygos, žinios ir gebėjimai, pristatomos profesinės karjeros planavimo sąlygos, gebėjimai, kurie padeda plėtoti karjerą. Įvardijama profesinės karjeros planavimo žinių svarba žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Aptariama mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui. Aiškinama savęs pažinimo, profesijos, situacijos darbo rinkoje pažinimo ir mokymosi bei studijų poreikių kaita. Išvardinami įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

### Mokymosi rezultatai

1. Apibrėžta profesinės karjeros samprata, paskirtis ir tikslai.
2. Įvardinti profesinės karjeros planavimo modeliai.
3. Įvardinti gebėjimai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

## SAVARANKIŠKO MOKYMOŠI GAIRĖS

Profesinės karjeros gebėjimų ugdymo metodikos vartotojui yra sudaroma galimybė patikrinti žinių įsisavinimą dviem būdais:

1. Paspaudus po kiekvieno teminio mokymosi bloko esančią nuorodą „Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias“ gausite kelis klausimus, kuriuos teisingai atsakius bus galima tęsti mokymąsi. Neteisingai atsakius, po klausimu bus pateikiamas teisingas atsakymas arba nuoroda pakartotinai perskaityti teminį bloką iš kurio turinio buvo užduotas klausimas.
2. „Profesinės karjeros gebėjimų ugdymo metodikos profesijos patarėjams“ pabaigoje esantis savikontrolės testas padės skaitytojams geriau įsisavinti metodikos turinį. Neteisingai atsakius, po klausimu bus pateikiamas teisingas atsakymas arba nuoroda pakartotinai perskaityti teminį bloką iš kurio turinio buvo užduotas klausimas.

## SAVARANKIŠKO MOKYMOŠI MEDŽIAGA

### 1. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SAMPRATA

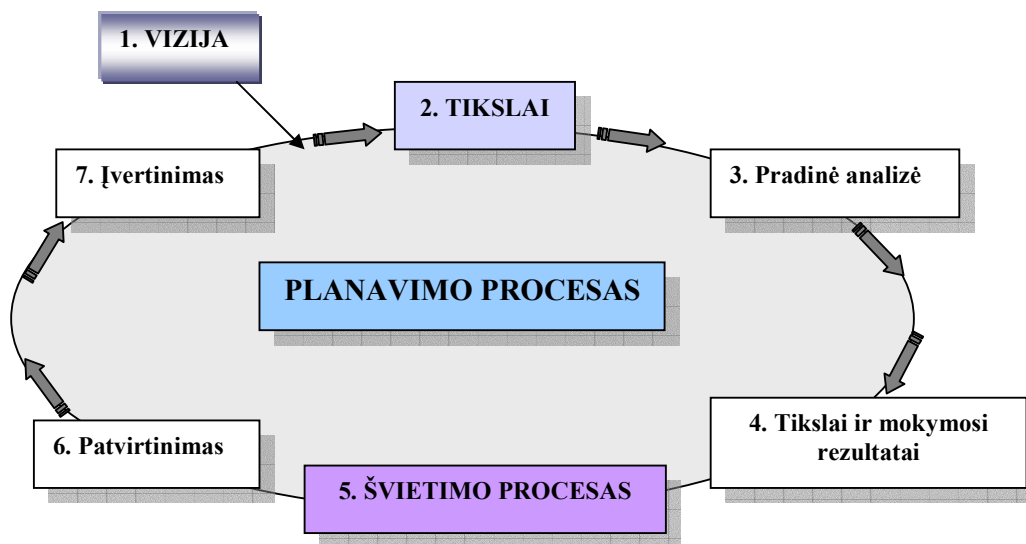
**Karjera** – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (Karjeros projektavimo vadovas, 2005, 160; Laužackas, 2005, 17; Kučinskienė, 2003, 16). Lotyniška karjeros („carraria“) samprata reiškia žmogaus gyvenimo kelią, „bėgimą“. Karjera žmogaus gyvenime vaidina svarbų vaidmenį, žmogus pats ją kuria, vertina, ir ne tik nuo tada, kai kartą pasirinko profesiją, bet visą savo darbingą gyvenimą. Karjera yra nuolatinio asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos procesas. Žmogus vysto savo karjerą tiek individualioje tiek socialinėje sferoje, todėl žmogaus karjera priklauso tiek nuo individualių pastangų, asmeninių sugebėjimų, tiek nuo jį supančios aplinkos.

**Karjeros planavimas** – nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike, siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes (Laužackas, 2005). Plėtojantis žinių ekonomikai ir ją lydinti globalizacijai, dinamiškai keičiantis bei tobulėjant technologijoms asmuo tampa įpareigotu nuolat planuoti savo profesinę karjerą. Karjeros planavimas – tai visą gyvenimą trunkantis procesas. Didėjant darbo rinkos poreikiams, žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbiu tampa ne tik išlikti darbo rinkoje, išsaugoti darbo vietą, bet ir būti sėkmingu konkurencinėje kovoje. Kiekvienas asmuo pirmuosius profesinės karjeros planus pradeda kurti jau mokykloje, todėl profesinis informavimas bei profesinis konsultavimas tampa būtinu šiuolaikinio ugdymo proceso elementu. Pirmiausia asmuo turėtų ištirti savo gebėjimus bei polinkius, suvokti savo profesinius ketinimus, siekti asmeninio profesinio tikslo. Planuojant karjerą būtina suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas profesinėje srityje.

#### **Papildoma mokymosi medžiaga**

##### **1.1 Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis**

Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis pateiktas 1 pav.



1 pav. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis. (parengta pagal „Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas“ medžiaga, 2003)

Profesinės karjeros planavimo proceso sėkmė tiesiogiai priklauso nuo individualiai apibrėžtos **vizijos**. Jos apibrėžtis įtakoja profesinės karjeros planavimo **tikslus**, padeda tinkamai suvokti proceso sąlygas. Karjeros planavimo gebėjimų tikslai turėtų būti įvardijami apsvarsčius asmeninius poreikius, siekius. **Pradinė analizė** aprėpia teorinių žinių apie profesijų pasaulį, situaciją darbo rinkoje ir praktinių įgūdžių visumą. Turėtų būti numatomi ne tik galimos karjeros poslinkio kryptys, bet ir galimi materialiniai ištekliai (pvz. mokesčiai už mokslą ar kursus). Būtina objektyviai įvertinti bendrųjų gebėjimų lygį, numatyti vietas, kur gali pritrūkti žinių ir/ar gebėjimų. Pradinė asmeninės situacijos analizė padeda suformuluoti **mokymosi/tobulėjimo tikslus**, bei numatyti tokio mokymosi/tobulėjimo proceso **rezultatus**. Siektinų rezultatų įvardijimas leis asmenybei peržiūrėti švietimo proceso galimybes, atrasti tinkamiausius mokymo/mokymosi metodus. Mokymasis kaip kokybiška asmens veikla galima tinkamai išnaudojant jau turimas žinias bei gebėjimus. Švietimo proceso sistemiškumas, atliekamų užduočių grupavimas, refleksijos metodo naudojimas ne tik paįvairina mokymosi veiklą, bet ir harmonizuoja šį procesą. Asmens gebėjimų tobulinimo proceso **patvirtinimas** reikalingas pasiektų rezultatų įvardijimui bei jų kokybės analizei. Siekiant nustatyti pasiektų mokymosi/tobulėjimų tikslų kokybę, būtina atsižvelgti į proceso sąlygas. **Įvertinimas**, kaip profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo proceso dalis, yra paremtas tikslų pasiekimo analizės rezultatais. Mokymų/kursų naudingumas, įgytų žinių bei gebėjimų tiesioginis naudojimas veikloje gali sudaryti atskirą vertinimo kriterijų grupę.

Svarbu suprasti, kad profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas yra nuolat vykstantis procesas. Todėl griežtai apibrėžti šį procesą laike nerekomenduojama. Keičiantis asmenybei kinta ir

vertybių sistema, sėkmės samprata, todėl profesinės karjeros planavimas yra veikiamas ne tik išorės veiksnių (pokyčiai darbo rinkoje, naujų profesijų atsiradimas, studijų ir/ar darbo užsienyje galimybių plėtra ir t.t.), bet ir vidinių veiksnių.

## 1.2 Organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai

XX a. išryškėja organizacinės ir asmeninės karjeros modelių kaita. Šių dviejų modelių palyginimas:

- **Organizacinės karjeros** modelyje dominuoja organizacijos tikslai ir sprendimai, o **asmeninės karjeros** modelyje – asmenybės tikslai ir sprendimai;
- **Organizacinėje karjeroje** dominuoja vertikalus kilimas, **asmeninėje karjeroje** galima tiek vertikali, tiek horizontali kryptis įskaitant ne tik darbo bet ir mokymosi organizaciją (judėjimą vienoje ar keliose organizacijose vienu metu, dirbant savo susikurtoje darbo vietoje, kaitaliojantis darbo ir mokymosi periodams, derinant darbą su kitais reikšmingais socialiniais įvykiais – šeima, laisvalaikiu ir pan.);
- **Organizacinė karjera** prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose organizacijose, o **asmeninę karjerą** gali susikurti kiekvienas to siekiantis;
- **Organizacinėje karjeroje** atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai, **asmeninėje karjeroje** – pats asmuo;
- **Organizacinėje karjeroje** darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo yra ribotos organizacijos suinteresuotumo ir išteklių, o **asmeninėje** – pirmiausia priklauso nuo asmenybės;
- **Organizacinės karjeros** trukmė yra labiau ribota laiko atžvilgiu, t. y. baigiasi išėjus į pensiją, tuo tarpu **asmeninė karjera** tęsiasi visą gyvenimą, todėl **organizacinėje karjeroje** dominuojantis komponentas yra jos struktūra, o **asmeninėje karjeroje** – procesualumas (tęstinumas visą gyvenimą);
- Kitaip nei **organizacinės karjeros** garantuojamas nuolatinis nuoseklus užimtumas, **asmeninėje karjeroje** nuolatinis užimtumas nebėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai gali būti naudojami naujiems profesiniams ir gyvenimiškiems įgūdžiams įgyti ir vertinami teigiamai.

**Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

1. Kas yra karjera? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*

- įvairių gebėjimų lavinimas profesinės veiklos srityje
- įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių
- asmens darbinės veiklos istorija

2. Kas yra karjeros planavimas? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*

- nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes
- nuoseklus profesijos konsultanto darbo plano sudarymas numatant būtinus išteklius ir aplinkybes
- nuoseklus nacionalinio plano siekiančio sukurti palankias sąlygas asmenims profesinio tobulėjimo srityje sudarymas numatant būtinus išteklius ir aplinkybes

## 2. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO PASKIRTIS, TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

**Profesinės karjeros planavimo paskirtis** sietina su asmens noru išlikti konkurencingu darbo rinkoje ir asmens saviraiškos per profesinę veiklą poreikiu. Tai dinamiškas procesas, pagrįstas racionaliomis asmens išvalgomis. Profesinės karjeros planavimas įmanomas tik gerai pažįstant save bei tinkamai išanalizavus darbo rinkos tendencijas.

Šiuolaikinės karjeros teorijos akcentuoja asmeninės atsakomybės už savo sėkmingą karjerą ribų išplėtimą. Kiekvieno asmens karjera yra unikali, bei atspindi asmeninį požiūrį į gyvenimą (leidžia išvelgti asmens vertybinę sistemą).

Kučinskienė R. (2003), aptardama psichologinių karjeros teorijų panašumus, teigia, jog didžiausias psichologinių karjeros išvalgų nuopelnas – vidinių, subjektyvių asmenybės savikūros ir saviraiškos siekių pažinimas (Kučinskienė, 2003, 67). Tokiu būdu profesinės karjeros planavimas tampa aktuali asmenybės vykdomu veiksmu, tiesiogiai siejamu su savivaizdžiu (savimone). Profesinės karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis. Dėl šios priežasties neįmanoma įgyvendinti kito asmens profesinės karjeros plano. Tokiame individualizuotame profesinės veiklos suvokimo kontekste ypač aktualiais pripažįstami profesinės karjeros planavimo gebėjimai.

**Profesinės karjeros planavimo tikslas** – skatinti asmenybę būti atsakinga už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę. Šio tikslo įgyvendinimui iškeliami **profesinės karjeros planavimo uždaviniai**:

1. įvertinti asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje;
2. analizuoti ir vertinti asmeninio mokymosi poreikius bei darbo rinkos tendencijas;
3. analizuoti profesinės karjeros plano sudarymo būdus ir numatyti galimas jo keitimo kryptis;
4. įvertinti profesinės veiklos keliamus reikalavimus ir jos plėtros pagrindines kryptis bei tendencijas

**Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

3. Su kuo sietina profesinės karjeros planavimo paskirtis? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*

- su valstybės pareiga sukurti žmogui kuo geresnes sąlygas siekti asmeninės ir visuomeninės gerovės
- su asmens noru išlikti konkurencingu darbo rinkoje ir asmens saviraiškos per profesinę veiklą poreikiu
- su profesinio informavimo ir konsultavimo sistemos tikslu padėti žmogui kuo racionaliau pasirinkti profesiją ir kuo optimaliau planuoti savo profesinį kelią

4. Koks yra profesinės karjeros planavimo tikslas? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*

- padėti žmogui susidaryti tikslų ir išsamų būsimos profesijos vaizdą
- padėti žmogui geriau pažinti save
- skatinti asmenybę būti atsakinga už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę
- teikti žmogui informaciją apie padėtį darbo rinkoje

5. Kokie yra keturi pagrindiniai profesinės karjeros planavimo uždaviniai? *(pažymėkite keturis teisingus atsakymus)*

- įvertinti asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje;
- įvertinti profesinės veiklos keliamus reikalavimus ir jos plėtros pagrindines kryptis bei tendencijas
- teikti informaciją apie švietimo sistemos teikiamas mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, įgyjamas kvalifikacijas profesinėse ir aukštosiose mokyklose
- teikti informaciją profesinio mokymosi, studijų, įgyjamų kvalifikacijų ir profesijų sąsajas
- analizuoti kvalifikacijas, jų įgijimo, tobulinimo, persikvalifikavimo galimybes
- analizuoti ir vertinti asmeninio mokymosi poreikius bei darbo rinkos tendencijas;
- analizuoti profesinės karjeros plano sudarymo būdus ir numatyti galimas jo keitimo kryptis;
- teikti informaciją apie įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes

### 3. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO SĄLYGOS

Viena pagrindinių profesinės karjeros planavimo sąlygų, skatinančių profesionalių paslaugų teikimą, yra konsultuojamojo poreikių supratimas. Profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekantis darbuotojas yra atsakingas už optimalių profesinės karjeros planavimo sąlygų konsultuojamajam sudarymą.

Profesijos konsultantas visų pirma turi suprasti, ko konsultuojamasis tikisi iš susitikimo, koks yra tikrasis konsultacijos tikslas. Sužinoti apie konsultuojamąjį galima jam *išsiskius*, t.y. konsultuojamasis pirmiausia turi būti sąžiningas pats sau, pripažinti savo patirtį ir išgyvenimus ir būti už juos atsakingas. Jei pokalbis bus vedamas tinkama linkme, gaunama informacija apie konsultuojamojo elgesį, tikslus, charakterio savybes bus patikima. Išsamesnės informacijos apie konsultuojamąjį gali suteikti psichologiniai, didaktiniai ir praktiniai testai. Sukaupta medžiaga analizuojama ir apibendrinama tikintis detalesnių išvadų apie konsultuojamojo profesinius poreikius.

Konsultacijos privatumo pobūdis įpareigoja profesijos konsultanto pokalbį su konsultuojamuoju laikyti konfidencialiu. Privatus pokalbis yra dviejų lygiateisių, vienas kitu pasitikinčių žmonių tiesioginis bendravimas. Toks bendravimas vyks jei konsultuojamasis pasitikės profesijos konsultantu kaip asmeniu ir kaip kompetentingu specialistu.

#### 4. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO ŽINIOS

**Profesinės karjeros planavimo žinios** yra itin svarbios ugdant karjerai, kurio tikslas – padėti asmeniui rasti savąjį kelią į profesiją, į būsimąją veiklą, vėliau į karjerą, jos projektavimą, ne tik kaip tobulėjimą profesinėje veikloje, bet ir savo, kaip asmenybės, augimą. Profesinės karjeros planavimo žinios taip pat svarbios suvokiant profesinės karjeros planavimo svarbą žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Karjeros sampratos kaitą sąlygoja socialinis, ekonominis, kultūrinis ir didaktinis kontekstas, žmonių profesinės saviraiškos galimybių pokyčiai. Asmens profesinė karjera yra įtakojama daugybės veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvieji arba išoriniai veiksniai bei subjektyvieji arba vidiniai veiksniai.

**Objektyvieji (išoriniai) veiksniai:** šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos užimtumo ir pan. sistemų ir posistemų parametrai, arba paprasčiau tariant, visa žmogų supanti ir įtakojanti socialinė aplinka.

**Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai:** žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, jų gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, nuostatos savo karjeros ir jos vystymo atžvilgiu ir kt. (Kučinskienė, 2003, 25-26).

Šių abiejų veiksnių griežtai vienas nuo kito atriboti negalima, nes tiek žmogus (subjektyvūs veiksniai) sąveikauja su aplinka (objektyviais veiksniais), tiek aplinka įtakoja žmogų.

Nagrinėjant karjeros kaitos prielaidas tikslinga išskirti **4 svarbiausius raiškos lygmenis**. Šiuose lygmenyse vykstantys pokyčiai įtakoja karjeros kaitą. Taigi skiriami šie karjeros kaitos prielaidų lygmenys: *globalinis, nacionalinis, organizacinis ir asmenybinis*.

**Globalinėse prielaidose** (Kučinskienė, 2003, 26) akcentuojami *darbo rinkos* globalizacijos reiškiniai. Tai reiškia, kad globalizacija skverbiasi į visas profesijas. Be to siekiama kuo didesnio žmonių užimtumo. Darbo rinkos globalizacija reiškiasi didėjant:

1. globalinės darbo jėgos srautui;
2. tarptautiniam darbo jėgos mobilumui;
3. tarptautinei konkurencijai.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare pastebimas laisvos darbo jėgos mobilumo suaktyvėjimas. Vis daugiau žmonių išvyksta į ES šalis, dėl šios priežasties jaučiamas kai kurių sričių specialistų trūkumas.

**Nacionalinių prielaidų** raiškoje galima išvelgti globalinių tendencijų įtaką. Etninių mažumų atstovai, imigrantai sąlygoja nacionalinės politikos socialinės sferos koregavimą.

**Organizacinės prielaidos** tiesiogiai priklausomos nuo globalinių ir nacionalinių ekonomikos ir užimtumo tendencijų sąveikos. Pastebima organizacijų kaita. Pereinama nuo tradicinių veiklos

būdų link verslių (ieškančių naujovių ir geresnių sprendimų savo veiklai plėtoti) veikimo būdų, o tai savo ruožtu įtakoja ir karjeros sampratos kaitą. Šiose organizacijose akivaizdi valdžios ir vadovavimo dimensijų kaita.

**Tradicinėje** organizacijoje valdžia sutelkta tik keleto asmenų, kurie rūpinasi jos išlaikymu, rankose, vadovavimas – pačioje hierarchijos viršūnėje.

**Versliose** organizacijose, propaguojančiose visuotinės kokybės vadybos principais valdžia dalijasi su visu personalu, sprendžiant iškilusią problemą, ji perduodama kompetentingiausiam asmeniui ar grupei, vadovavimas plėtojasi visoje organizacijoje.

**Asmenybinese prielaidose** reikšmingiausiu laikytinas daugėjančių asmeniui galimybių aktyviai ir atsakingai valdyti savo mokymąsi bei karjeros plėtotę.

Kintant socialinėms ir ekonominėms plėtros charakteristikoms didėja ir kiekvieno asmens pastangų planuoti, organizuoti bei kontroliuoti savo, kaip tam tikros organizacijos, visuomenės nario veiklą, reikšmė.

### **Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

6. Kokia yra viena pagrindinių profesinės karjeros planavimo sąlygų, skatinančių profesionalių paslaugų teikimą? (*pažymėkite vieną teisingą atsakymą*)

- darbo rinkos poreikių supratimas
- asmens savęs pažinimas
- mokymosi/studijų galimybių žinojimas
- konsultuojamojo poreikių supratimas

7. Išskiriami keturi karjeros kaitos prielaidų lygmenys (*pažymėkite keturis teisingus atsakymus*)

- globalinis
- ekonominis
- lokalinis
- politinis
- tarptautinis
- nacionalinis
- organizacinis
- asmenybinis

## 5. PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMAI

**Profesinės karjeros planavimo gebėjimai** – tai žinios, mokėjimai, įgūdžiai bei vertybinės orientacijos, padedančios plėtoti karjerą.

Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas neįmanomas be šių institucijų pagalbos:

1. **Šeima.** Šeimoje vyksta savaiminis asmens rengimas/is bet kokiai profesijai, įskiepįjant tokius bruožus kaip atsakomybė, savarankiškumas, organizuotumas, ištvėrmė, kt.

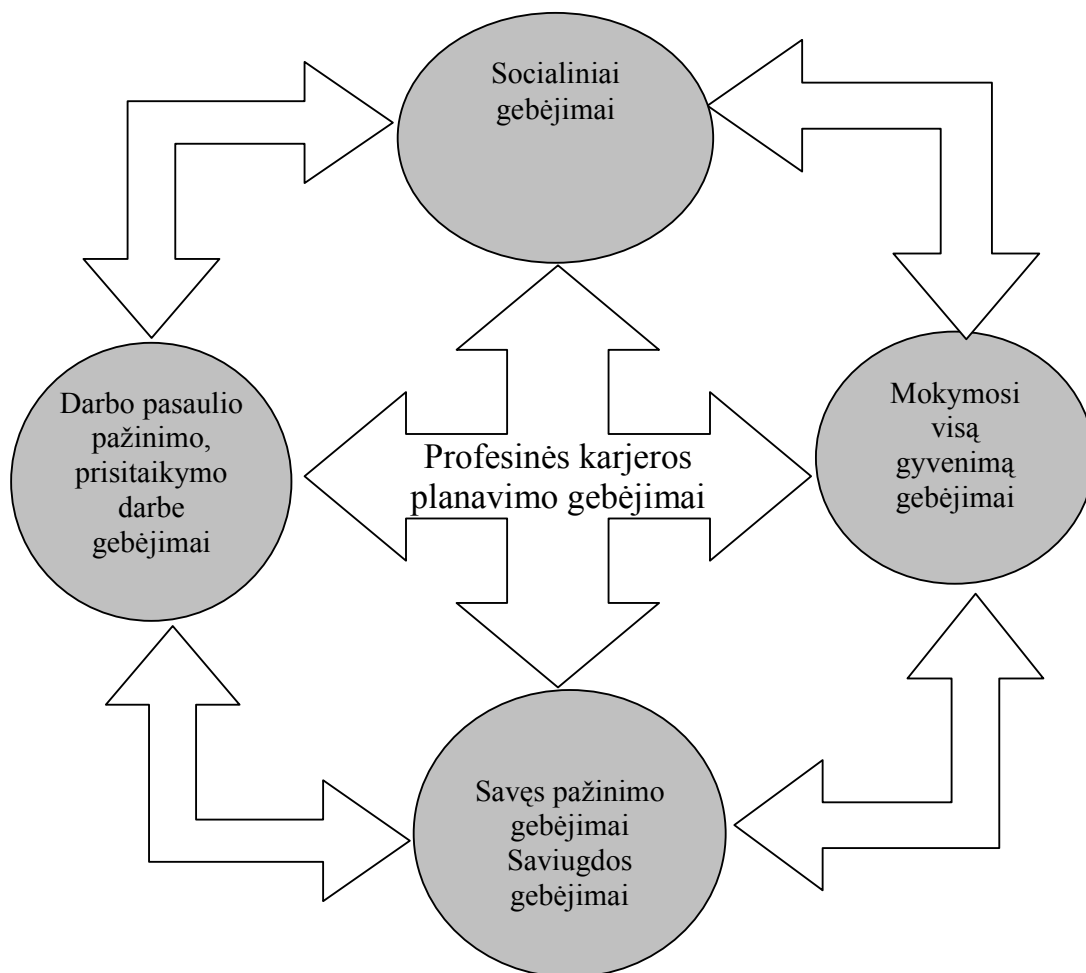
2. **Bendrojo lavinimo mokyklos.** Dėstomi bendrojo lavinimo dalykai – gimtoji kalba, dailė, fizika, matematika, biologija ir kt. – įtakoja įvairius būsimos profesinės veiklos pradmenis lavinant asmens mąstymą, verbalinę raišką, kūrybiškumą, vaizduotę, kt.

3. **Profesinio mokymo įstaigos.** Remiantis darbinių įgūdžių ugdymu su profesija supažindinama išsamiau.

4. **Profesinio mokymo centrai.** Profesinio mokymo centruose padedama plėtoti asmens profesinę karjerą.

5. **Įdarbinimo organizacijos.** Pagal įgytą kvalifikaciją padeda greičiau integruotis į darbo rinką.

6. **Įmonės ir įstaigos.** Sudaro galimybes realizuoti įgytas žinias ir gebėjimus, plėtoti karjerą. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų tarpusavio sąveika pavaizduota 2 pav.



2 pav. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai (modifikuota remiantis Kučinskiene, 2003, 77).

Profesinės karjeros planavimo gebėjimai yra:

1. **savęs pažinimo gebėjimai**, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis žmogaus gyvenimo eigoje. **Saviugdodos gebėjimai**, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Karjeros tikslų, jų siekimo būdų ir priemonių bei rezultatų vertinimo sistemiškumas ir racionalumas įgalina optimizuoti kiekvieno asmens karjeros vystymą šiuolaikinėmis neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, karjeros planavimo, organizavimo, saviugdodos ir savikontrolės įgūdžiai;

2. **darbo pasaulio pažinimo gebėjimai**, grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindų, laiduojančių supratimą ir pagarbą jai bei efektyvų funkcionavimą joje išmanymu, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Svarbu gebėti suvokti karjerą sąlygojančių socialinių, ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių spektrą ir jų siekimo alternatyvas. **Prisitaikymo darbe**

**gebėjimai**, kylantys iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančios asmens norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius;

3. **mokymosi visą gyvenimą gebėjimai arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai**, reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybių konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizavimui;

4. **socialiniai gebėjimai**, apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypatingai svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia sugebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti iškylančius konfliktus, dirbtu komandose bei siekti kompromisų.

### **Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

7. Išskiriami keturi karjeros kaitos prielaidų lygmenys (*pažymėkite keturis teisingus atsakymus*)

- globalinis
- ekonominis
- lokalinis
- politinis
- tarptautinis
- nacionalinis
- organizacinis
- asmenybinis

8. Išskiriami keturi profesinės karjeros planavimo gebėjimai (*pažymėkite keturis teisingus atsakymus*)

- grupės savęs pažinimo
- darbo pasaulio pažinimo
- bendrieji
- mokymosi visą gyvenimą arba nuolatinio tobulėjimo
- socialiniai
- specialybiniai

## 6. MOKYMOŠI, STUDIJŲ IR DARBO RINKOS POREIKIŲ KAITOS REIKŠMĖ PROFESIJOS PASIRINKIMUI IR PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMUI

Karjera žmogaus gyvenime vaidina svarbų vaidmenį. Profesijos pasirinkimas – vienas sudėtingiausių gyvenimo uždavinių. Teisingas sprendimas įgalina asmenybę visapusiškai save realizuoti, tobulėti, jaustis naudinga visuomenei. Prasminga ir įdomi veikla leidžia žmogui suvokti vertybes, analizuoti savo charakterį bei tobulinti jo savybes.

Sparčiai vystantis ekonomikai, didėjant konkurencijai darbo rinkoje, darosi vis sudėtingiau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią profesiją. Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs kiekvieno žmogaus gyvenime. Tačiau, kad galėtume pasirinkti, pirmiausia turime pažinti save ir aplinką kurioje gyvename.

Profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimas yra įtakojamas nuolat kintančių veiksnių, tokių kaip asmeninių mokymosi poreikių kaita, darbo rinkos kaita, globalizacijos faktorius. Atsižvelgiant į vykstančius pokyčius socialiniame bei asmeniniame žmogaus gyvenime, galima išskirti keletą svarbių aspektų įtakojančių žmogaus profesinę veiklą. Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitos reikšmė profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui atspindi:

1. studijų poreikių kaita;
2. mokymosi poreikiai;
3. situacija darbo rinkoje;
4. profesijos pažinimas;
5. savęs pažinimas.

Savęs, profesijos pažinimo, mokymosi, studijų bei darbo rinkos kaitos veiksniai, koreliuodami tarpusavyje, yra reikšmingi profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui.

**Savęs pažinimas** yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Tik suvokdamas savo gyvenimo vertybes, asmeninius norus, galimybes, turėdamas asmeninę profesinės karjeros viziją, asmuo gali teisingai pasirinkti tolimesnį profesinį kelią. Laikui bėgant žmogus keičiasi, todėl savęs pažinimas turi vykti nuolatos, analizuojant save ir iškeliant, formuluojant bei numatant tolimesnius savo tikslus.

Dėl dažnai susikuriamų stereotipų gali būti klaidingai suprantama viena ar kita profesija. Laikui bėgant kai kurių profesijų reikalavimai, darbo pobūdis keičiasi, tam tikros profesijos gali net visai išnykti. **Profesijos pažinimas** įgalina asmenybę suvokti ar tai profesijai keliami reikalavimai bei uždaviniai atitinka jo lūkesčius. Pažinus profesiją galima tvirčiau apsispręsti dėl jos pasirinkimo.

**Mokymosi poreikių kaita** prasideda kartu su numatomu mokymosi individualizavimu, kurio tikslas – tikslingai orientuotis į pasirinktą profesinės veiklos ar tolesnių studijų sritį. Mokinys turi apsispręsti kokį mokymosi planą susidaryti.

**Studijų poreikių kaita** įgalina asmenybę apsispręsti dėl profesinės karjeros plano įgyvendinimo. Ugdo nuolatinio mokymosi, tobulina kritinio mąstymo įgūdžius. Studijų poreikių kaita vyksta keičiantis įvairiems asmenybės gyvenimo aspektams.

**Situacijos darbo rinkoje kaitos** suvokimas skatina nuolat koreguoti savo asmeninės profesinės karjeros planą. Atsiranda mokymosi poreikiai, kurie verčia tobulėti tam, kad asmuo išliktų konkurencingas darbo rinkoje.

Profesijos pasirinkimas bei profesinės karjeros planavimas vyksta konvergencijos principu – koreliuojant visiems išvardintiems veiksniams. Norint sėkmingai konkuruoti šiandieninėje darbo rinkoje būtina orientuotis į profesijų poreikių bei pagrindinių įgūdžių kitimą.

**Įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje:**

1. gebėjimas naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT);
2. įvairių užsienio kalbų mokėjimas;
3. gebėjimas mokytis bei mokyti;
4. gebėjimas bendradarbiauti bei dirbti komandoje;
5. gebėjimas konstruktyviai spręsti problemas;
6. gebėjimas planuoti, organizuoti veiklą;
7. verslumas (kurti naujas darbo vietas ir įsidarbinti pačiam).

(Lietuvos darbo birža, 2005, p. 32).

**Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

9. Kokie veiksniai koreliuodami tarpusavyje yra reikšmingi profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui (*pažymėkite tris teisingus atsakymus*)

- savęs pažinimas
- globaliniai pokyčiai
- ekonomikos kaita
- profesijos pažinimas
- mokymosi, studijų ir darbo rinkos kaita
- politinės sistemos kaita

10. Kas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*

- geras ir mėgiamas darbas
- savęs pažinimas
- nuolatinis profesinis tobulėjimas

11. Į ką būtina orientuotis norint sėkmingai konkuruoti šiandieninėje darbo rinkoje *(pažymėkite du teisingus atsakymus)*

- profesijų poreikių kitimą
- gebėjimo naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT) nuolatinį tobulinimą
- įvairių užsienio kalbų mokėjimą
- pagrindinių įgūdžių kitimą

## 7. DARBO RINKOS KAITOS REIKŠMĖ PROFESIJOS PASIRINKIMUI IR PROFESINĖS KARJEROS PLANAVIMUI

Nuolat kintančiame pasaulyje svarbu suvokti, jog informacija nuolat keičiasi, todėl ir mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaita vyksta sparčiai. Profesijos pasirinkimui ir profesinės karjeros planavimui ypač svarbu būti gerai susipažinus su situacija darbo rinkoje, su paklausiausiomis profesijomis, tendencijomis, kurios gali veikti tolesnę profesinę veiklą. Profesinės karjeros planavimui svarbu nuolatos domėtis padėtimi darbo rinkoje taip įvertinant savo tolesnės karjeros galimybes.

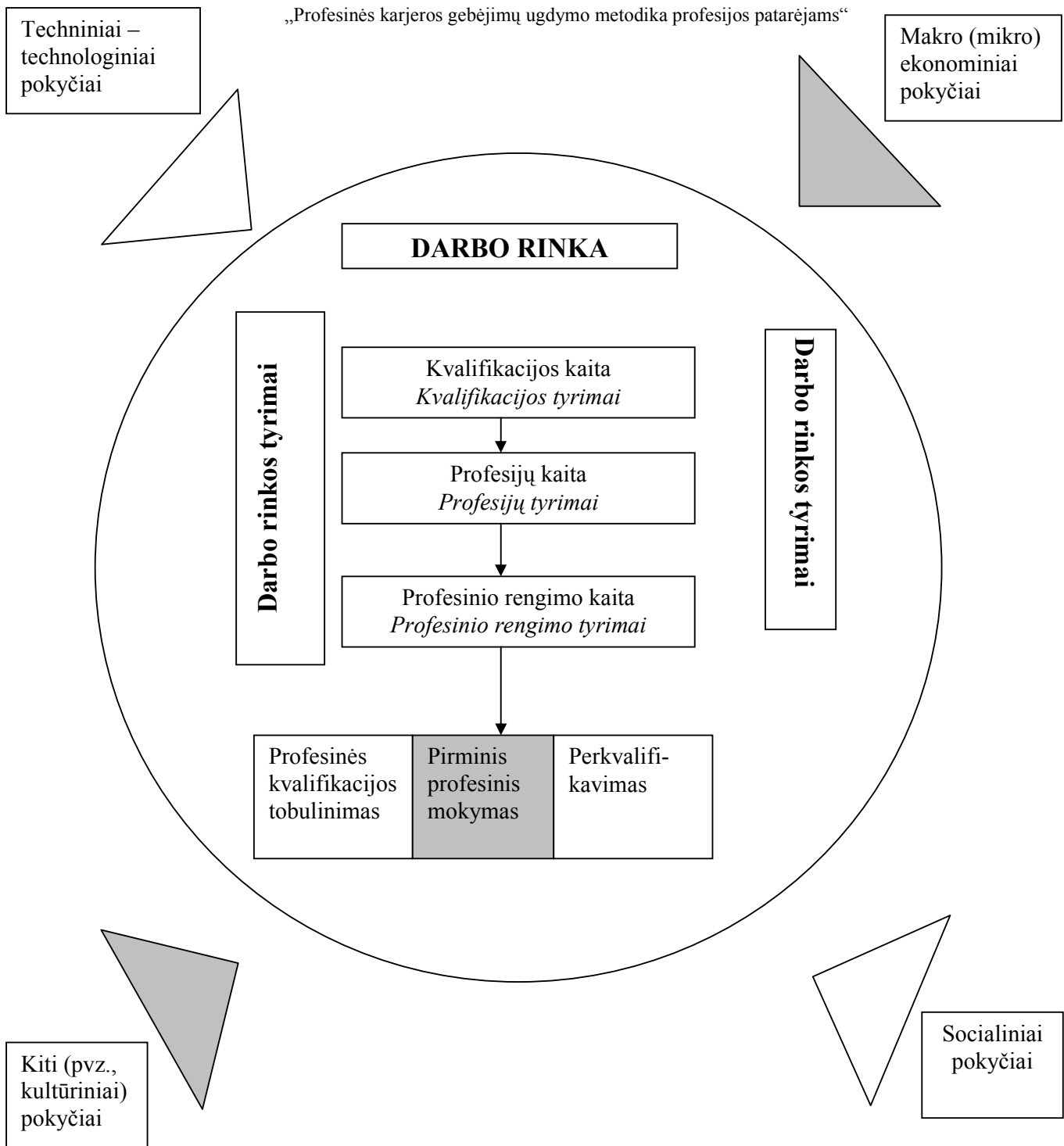
Planuojant profesinę karjerą, svarbu būsimam specialistui sudaryti tokias mokymosi ar studijų sąlygas, kad įgyta *kvalifikacija* leistų jam sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

Terminas *darbo rinka* savo pirmine, siaurąja prasme reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Darbo jėga, kaip pagrindinis darbo rinkos santykių objektas, yra neatskiriama nuo gyvo žmogaus organizmo, suaugusi su jo kūnu. Įvairiais ūkio raidos etapais santykis tarp fizinių ir protinių darbo jėgos savybių nevienodas. Iš pradžių, o tai truko ilgą laiką – beveik iki XIX a. pabaigos, žmogus gamyboje reikėsi kaip fizinės energijos šaltinis. Nesant kitų energijos rūšių, pagrindinį vaidmenį gamyboje vaidino biologinė darbuotojo energija. Todėl žmogaus darbo sugebėjimai daugiausia buvo vertinami pagal fizinę jėgą. Ilgainiui garo, o vėliau elektros ir kitos energijos rūšys pakeitė fizines žmogaus galias. Svarbiausias darbo jėgos funkcijas perėmė protinės ir dvasinės žmogaus savybės.

Darbo jėga įtraukiama į ekonominę veiklą per sandos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai yra:

1. darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė);
2. samdomi darbuotojai (darbo jėgos savininkai);
3. tarpininkaujantios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos).

Darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimo ir pardavimo. Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Tai darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, darbo ieškančių žmonių mokymas ir perkvalifikavimas. Profesinį rengimą sąlygojančių procesų ir tyrimo sričių sąveika pavaizduota 3 paveiksle.



3 pav. Profesinį rengimą sąlygojančių procesų ir tyrimo sričių sąveika (pagal Laužacką, 1999, 125)

Darbo rinka šiuo metu reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą (Laužackas, 1999, 119). Darbo rinkos tyrimų metu gaunama informacija apie situaciją darbo rinkoje, pateikiamos prognozės ir tendencijos. „Profesijų ir kvalifikacijų tyrimų rezultatai duoda pagrindus praktinėms mokymo priemonėms, mokymo planavimui, profesiniam konsultavimui. <...> Profesinio rengimo teorijai vertingiausi yra profesijų tyrimų rezultatai, teikiantys duomenis apie

profesijų vaidmens žmonių gyvenime kaitą ir, ypač apie vienų ar kitų profesijų aktualumo pasikeitimus“ (Laužackas, 1999, 124).

*Mokėjimai* – teorinių, praktinių ir vertinamų veiksmų lavinimo rezultatas, rodantis mokinių veiklos kompetenciją. Tai – išmokimo, naujų veiklos būdų įvaldymo padarinys. Pasiekę šį tikslą, mokiniai laisvai operuoja visais mokymo dalykais: nuosekliai dėsto mintis apie konkrečius mokymo dalykus, sklandžiai kalba, rašo, skaičiuoja, atlieka bandymus, pratimus, dirba specializuotą darbą. Suformuoti mokėjimą padeda žinios ir įgūdžių lavinimas. Jie yra mokėjimų komponentai.

*Sugebėjimai*, kaip mokymo tikslas, – tai gabumų lavinimo rezultatas. *Gabumai* – įgimti duomenys, kurie padeda lengvai, greitai ir kokybiškai veikti. Mokymo tikslas – juos plėtoti, ugdyti sugebėjimus visiems mokymo dalykams, ypač tiems, kurių mokantis greičiau atsiskleidžia ir vystosi įgimti duomenys. Lavinant gabumus, ilgainiui diferencijuojasi sugebėjimai, išsiskiria intelektualiniai, specialieji, praktiniai (motoriniai, profesiniai) sugebėjimai. *Intelektinių sugebėjimų* ugdymo tikslas – kūrybiškumas. Jis pasiekiamas lavinant savarankišką produktyvų mąstymą. Išskiriami šie gebėjimai:

1. komunikatyviniai – gebėjimas komunikuoti raštu ir žodžiu, kompiuterinis raštingumas ir matematiniai mokėjimai; gebėjimas dirbti komandoje;
2. diagnostiniai – gebėjimas pažinti, išskirti;
3. vadybiniai – gebėjimas realiai dalyvauti visuomeniniame gyvenime, t. y. planuoti, prognozuoti, organizuoti, vadovauti, koordinuoti, motyvuoti, kontroliuoti, prižiūrėti;
4. kūrybiniai – gebėjimai originaliai mąstyti ir jausti; kūrybiškumas pasireiškia minčių, idėjų, sumanymų originalumu pateikiant užduotis mokiniams;
5. akademiniai – sugebėjimas mąstyti, būti gabiam;
6. ekspresyviniai – gebėjimas būti išraiškingam.

Mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaitą renkantis profesiją ir planuojant karjerą lemia socialiniai ir ekonominiai veiksniai bei asmeninis žmogaus pasirinkimas.

### **Pasitikrinkite šios kurso dalies žinias**

12. Ką reiškia darbo rinka šiuo metu? (*pažymėkite vieną teisingą atsakymą*)

- vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga
- reiškinį, kuris nustato darbdavių ir dirbančiųjų tarpusavio santykius
- darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą

13. Kas yra sugebėjimai kaip mokymo tikslas?

- kvalifikacijos tobulinimosi rezultatas
- gebėjimų lavinimo rezultatas
- gabumų lavinimo rezultatas

## PAPILDOMI MOKYMOŠI ŠALTINIAI

### LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. *A Memorandum on Lifelong Learning*, Commission of the European Communities (2000).
2. Arnold J. (1997). Nineteen propositions concerning the nature of effective thinking for career management in a turbulent world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25 (4).
3. Brown P., Green A., Lauder H. (2001). *High Skills: Globalization, Competitiveness and Skill Formation*. Oxford University Press.
4. Fukuyama Sh. (1882). *Profile Guidelines for Teachers*. Ashiya Hyago. Japan: Ashiya University Press.
5. Fukuyama Sh. (1980). Vocational Guidance as Foundation of the Human Existency. 2-nd *International Conference on Vocational Guidance at Ashiya University*. Oct. 29–31, Ashiya Hyago. Japan.
6. Fukujama Sh. (1984). *F – test for Appraising the Ability to Choose Methodically Among Occupations*. Ashiya. Hyogo Japan: Ashiya College Press.
7. Galkytė H. (1977). *Mokinių sugebėjimo analizuoti savo galimybes, renkantis profesiją ugdymas*. Vilnius.
8. Gučas A. (1937). Pašaukimas ir darbas. *Psichotechnikos bruožai tėvams, mokytojams ir įmonininkams*. Kaunas.
9. Herr E. L., Cramer S. H. (1984). *Career Guidance Through the Life Span*. Boston, Toronto
10. Hesketh B. (1982). Decision-Making Style and Career Decision-Making Behaviours Among School Learners. *Journal of Vocational Behaviour*, No 20.
11. Hoyt K. B. (1979). *A Primer for Career Education*. Washington, D.C.
12. Holland J. L. (1973). Making Vocational Choices. Theory of Careers. *Englewood Cliffs*, NJ: Prentice – Hall.
13. Inglar T., Bjerknæs E., Lappen R., Tobiassen T. (2002). *Mokymasis ir konsultavimas*. Kaunas: VDU.
14. Jautaitė B. (1993). Vyresniųjų moksleivių darbinio apsisprendimo sunkumai ir trūkumai. *Acta Pedagogica Vilnensia*. Vilnius.
15. Jovaiša L. (1975). *Psichologinė diagnostika*. Kaunas.
16. Jovaiša L. (1998). Profesinio konsultavimo organizavimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr 1. Kaunas: VDU.

17. Jovaiša T., Orenienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 7. Kaunas: VDU.
18. Laužackas R., Stasiūnaitė E., Teresevičienė M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Kaunas: VDU
19. Laužikas J. (1937). Kuo aš būsiu? *Mokslo dienos*, Nr. 6/7.
20. Laužikas J. (1969). Pažangiųjų Lietuvos psichologų pirmieji žingsniai darbo psichologijos ir profesinio orientavimo srityje. *Profesinio orientavimo klausimai*. Kaunas.
21. Laužikas J. (1972). Mokinių psihodiagnostikos ir atrankos klausimai mūsų šalyje. *Psichodiagnostikos problemos*. Vilnius.
22. Liaugminas A. (1940). *Bendrosios inteligencijos testai*. Kaunas.
23. Natham R., Hill L. (1992). *Career Councelling*.
24. Parsons T. (1909). *Chosing a Vocation*. New York: Free Press.
25. Petrauskaitė R. (1993). Profesijos pasirinkimo racionalumas kaip psihopedagoginė problema. *Acta Peadagogica Vilnensia*. Vilnius: VU.
26. *Profesijos patarėjų mokymo metodinė medžiaga* (2004). Vilnius.
27. *Profesijos patarėjų mokymo metodinės medžiagos papildymas* (2004). Vilnius.
28. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries synthesis report July* (2003).
29. Rubinton N. (1980). Instruction in Career Decision-Making and Decision-Making Styles. *Journal of Counseling Psychology*, 27.
30. Stanišauskienė V. (2000). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas: KTU.
31. Super D. E. (1961). Consistency and Wisdom of Vocational Preference as Indices of Vocational Maturity in the Ninth Grade. *Journal of Educationnal Psychology* 62, No 1.
32. Super D. E. (1962). *Appraising Vocational Fitness*, No. 4.
33. Tilinghast B. S. Jr. (1964). Choice Orientations of Guidance. *Vocational Guidance Quaterly*, 13.
34. Vabalas – Gudaitis J. (1928). Kas yra psihotechnika. *Kultūra*, Nr. 5.
35. Vabalas – Gudaitis J. (1938). Pedagoginio pašaukimo sąvoka. *Mokykla ir gyvenimas*, Nr.6/7.
36. Vytauto Didžiojo universitetas. (2006). Vadovas Laužackas R. [Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos \(AIKOS\) ir užsienio profesinio informavimo sistemų turinio lyginamoji studija](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/AIKOS_ir_uzs_prof_inf_sist_turinio_lyg_studija.pdf). Vilnius, ŠMM.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/AIKOS\\_ir\\_uzs\\_prof\\_inf\\_sist\\_turinio\\_lyg\\_studija.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/AIKOS_ir_uzs_prof_inf_sist_turinio_lyg_studija.pdf)
37. Vytauto Didžiojo universitetas. (2006). Profesinio informavimo standartas. Vadovas Pukelis K. 2006. VDU, ŠMM.

[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesinio%20informavimo%20standartas\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesinio%20informavimo%20standartas_VDU.pdf)

38. Vytauto Didžiojo universitetas. (2006). [Profesijos konsultanto profesijos standartas](#). Vadovas Pukelis K. 2006. VDU, ŠMM.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesijos%20konsultanto%20profesijos%20standartas\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesijos%20konsultanto%20profesijos%20standartas_VDU.pdf)
39. Vytauto Didžiojo universitetas. (2007). Vadovas Pukelis K. [Profesinio informavimo mokymo programa](#). Vilnius, ŠMM, Mintis.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesinio%20informavimo%20mokymo%20programa\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesinio%20informavimo%20mokymo%20programa_VDU.pdf)
40. Vytauto Didžiojo universitetas. (2007). Vadovas Pukelis K. [Profesinio informavimo A metodika](#). Vilnius, ŠMM, Mintis.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesinio%20informavimo%20A%20metodika\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesinio%20informavimo%20A%20metodika_VDU.pdf)
41. Vytauto Didžiojo universitetas. (2007). Vadovas Pukelis K. [Profesinio informavimo B metodika](#). Vilnius, ŠMM, Mintis.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Profesinio%20informavimo%20B%20metodika\\_VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Profesinio%20informavimo%20B%20metodika_VDU.pdf)
42. Vytauto Didžiojo universitetas. (2007). Vadovas Pukelis K. [Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika](#). Vilnius, ŠMM, Mintis.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Pkpgu\\_C%20metodika.VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Pkpgu_C%20metodika.VDU.pdf)
43. Vytauto Didžiojo universitetas. (2007). Vadovas Pukelis K. [Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo mokymo programa](#). Vilnius, ŠMM, Mintis.  
[http://www.smm.lt/es\\_parama/docs/projektai/pos\\_rez/Pkpgu\\_mok\\_progr.VDU.pdf](http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Pkpgu_mok_progr.VDU.pdf)

## INTERNETEKA

### Lietuvos internetinių svetainių sąrašas

Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema (AIKOS)	<a href="http://www.aikos.smm.lt">www.aikos.smm.lt</a>
Lietuvos aukštųjų mokyklų asociacija	<a href="http://www.lamabpo.lt">http://www.lamabpo.lt</a>
Nacionalinis egzaminų centras	<a href="http://www.egzaminai.lt">http://www.egzaminai.lt</a>
Švietimo ir mokslo ministerija	<a href="http://www.smm.lt">www.smm.lt</a>
Gidas į profesijų pasaulį	<a href="http://www.profesijupasaulis.lt">http://www.profesijupasaulis.lt</a>
Respublikiniai mokinių techninės kūrybos rūmai, Karjeros planavimo centras	<a href="http://www.rmtkr.lt/">www.rmtkr.lt/</a>
Jaunimo karjeros centras	<a href="http://www.vdu.lt/jkc/">www.vdu.lt/jkc/</a>
Lietuvos darbo birža	<a href="http://www.ldb.lt">www.ldb.lt</a>
Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba	<a href="http://www.darborinka.lt">www.darborinka.lt</a>
Karjeros projektavimo sąvokų žodynas	<a href="http://glossary.ambernet.lt">http://glossary.ambernet.lt</a>
Profesijų klasifikatorius	<a href="http://www.ldrmt.lt/mod/klasifikatorius">www.ldrmt.lt/mod/klasifikatorius</a>

### Užsienio internetinių svetainių sąrašas

Association of Graduate Recruiters	<a href="http://www.agr.org.uk">www.agr.org.uk</a>
GUIDENET	<a href="http://www.guidenet.org">www.guidenet.org</a>
Association of Graduate Careers Advisory Services	<a href="http://www.agcas.org.uk">www.agcas.org.uk</a>
Careers Education Support Programme	<a href="http://www.cegnet.co.uk">www.cegnet.co.uk</a>
Careers Europe	<a href="http://www.careerseurope.co.uk">www.careerseurope.co.uk</a>
Careers Research an Advisory Centre (CRAC)	<a href="http://www.crac.org.uk">www.crac.org.uk</a>
Careers Scotland	<a href="http://www.careers-scotland.org.uk">www.careers-scotland.org.uk</a>
Careers Wales	<a href="http://www.careerswales.com">www.careerswales.com</a>
Connexions	<a href="http://www.connexions.gov.uk">www.connexions.gov.uk</a>
Department for Education and Skills	<a href="http://www.dfes.gov.uk">www.dfes.gov.uk</a>
Department for Employment and Learning Northern Ireland	<a href="http://www.delni.gov.uk">www.delni.gov.uk</a>
Educational Guidance Service for Adults (Northern Ireland)	<a href="http://www.egsa.org.uk">www.egsa.org.uk</a>
Euroguidance	<a href="http://www.euroguidance.net">www.euroguidance.net</a>
European Centre for the Development of Vocational Training	<a href="http://www.cedefop.eu.int">www.cedefop.eu.int</a>
Federation of Professional Associations in Guidance	<a href="http://www.fedpig.com">www.fedpig.com</a>
Guidenet	<a href="http://www.guidenet.org">www.guidenet.org</a>
IAG Partnerships	<a href="http://www.lifelonglearning.co.uk">www.lifelonglearning.co.uk</a>
Institute of Careers Guidance	<a href="http://www.icg-uk.org">www.icg-uk.org</a>

International Association of Career Management Professionals	<a href="http://www.iacmp.org">www.iacmp.org</a>
International Association for Educational and Vocational Guidance	<a href="http://www.iaevg.org">www.iaevg.org</a>
Jobcentre Plus	<a href="http://www.jobcentreplus.gov.uk">www.jobcentreplus.gov.uk</a>
Learn Direct	<a href="http://www.learnirect.co.uk">www.learnirect.co.uk</a>
Learning and Skills Council	<a href="http://www.lsc.gov.uk">www.lsc.gov.uk</a>
Learning and Skills Development Agency	<a href="http://www.llda.org.uk">www.llda.org.uk</a>
Life-long learning	<a href="http://www.lifelonglearning.co.uk">www.lifelonglearning.co.uk</a>
National Association of Careers and Guidance Teachers	<a href="http://www.nacgt.org.uk">www.nacgt.org.uk</a>
National Association for Managers of Student Services	<a href="http://www.namss.org.uk">www.namss.org.uk</a>
National Association for Careers Education and Counselling	<a href="http://www.crac.org.uk">www.crac.org.uk</a>
New Deal	<a href="http://www.newdeal.gov.uk">www.newdeal.gov.uk</a>
Office for Standards in Education	<a href="http://www.ofsted.gov.uk">www.ofsted.gov.uk</a>
Organisation for Economic Co operation and Development	<a href="http://www.oecd.org">www.oecd.org</a>
Qualifications and Curriculum Authority	<a href="http://www.qca.org.uk">www.qca.org.uk</a>
The Guidance Council	<a href="http://www.guidancecouncil.com">www.guidancecouncil.com</a>
Third Age Network	<a href="http://www.taen.org.uk">www.taen.org.uk</a>

## SAVIKONTROLĖS TESTAS

1. Kas yra karjera? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*
  - įvairių gebėjimų lavinimas profesinės veiklos srityje
  - įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių
  - asmens darbinės veiklos istorija
  
2. Kas yra karjeros planavimas? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*
  - nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes
  - nuoseklus profesijos konsultanto darbo plano sudarymas numatant būtinus išteklius ir aplinkybes
  - nuoseklus nacionalinio plano siekiančio sukurti palankias sąlygas asmenims profesinio tobulėjimo srityje sudarymas numatant būtinus išteklius ir aplinkybes
  
3. Su kuo sietina profesinės karjeros planavimo paskirtis? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*
  - su valstybės pareiga sukurti žmogui kuo geresnes sąlygas siekti asmeninės ir visuomeninės gerovės
  - su asmens noru išlikti konkurencingu darbo rinkoje ir asmens saviraiškos per profesinę veiklą poreikiu
  - su profesinio informavimo ir konsultavimo sistemos tikslu padėti žmogui kuo racionaliau pasirinkti profesiją ir kuo optimaliau planuoti savo profesinį kelią
  
4. Koks yra profesinės karjeros planavimo tikslas? *(pažymėkite vieną teisingą atsakymą)*
  - padėti žmogui susidaryti tikslų ir išsamų būsimos profesijos vaizdą
  - padėti žmogui geriau pažinti save
  - skatinti asmenybę būti atsakinga už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę
  - teikti žmogui informaciją apie padėtį darbo rinkoje
  
5. Kokie yra keturi pagrindiniai profesinės karjeros planavimo uždaviniai? *(pažymėkite keturis teisingus atsakymus)*
  - įvertinti asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje;

- įvertinti profesinės veiklos keliamus reikalavimus ir jos plėtros pagrindines kryptis bei tendencijas
- teikti informaciją apie švietimo sistemos teikiamas mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, įgyjamas kvalifikacijas profesinėse ir aukštosiose mokyklose
- teikti informaciją profesinio mokymosi, studijų, įgyjamų kvalifikacijų ir profesijų sąsajas
- analizuoti kvalifikacijas, jų įgijimo, tobulinimo, persikvalifikavimo galimybes
- analizuoti ir vertinti asmeninio mokymosi poreikius bei darbo rinkos tendencijas;
- analizuoti profesinės karjeros plano sudarymo būdus ir numatyti galimas jo keitimo kryptis;
- teikti informaciją apie įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes

6. Kokia yra viena pagrindinių profesinės karjeros planavimo sąlygų, skatinančių profesionalių paslaugų teikimą? (*pažymėkite vieną teisingą atsakymą*)

- darbo rinkos poreikių supratimas
- asmens savęs pažinimas
- mokymosi/studijų galimybių žinojimas
- konsultuojamojo poreikių supratimas

7. Išskiriami keturi karjeros kaitos prielaidų lygmenys (*pažymėkite keturis teisingus atsakymus*)

- globalinis
- ekonominis
- lokalinis
- politinis
- tarptautinis
- nacionalinis
- organizacinis
- asmenybinis

8. Išskiriami keturi profesinės karjeros planavimo gebėjimai (*pažymėkite keturis teisingus atsakymus*)

- grupės savęs pažinimo
- darbo pasaulio pažinimo
- bendrieji
- mokymosi visą gyvenimą arba nuolatinio tobulėjimo
- socialiniai
- specialybiniai

9. Kokie veiksniai koreliuodami tarpusavyje yra reikšmingi profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui (*pažymėkite tris teisingus atsakymus*)

- savęs pažinimas
- globaliniai pokyčiai
- ekonomikos kaita
- profesijos pažinimas
- mokymosi, studijų ir darbo rinkos kaita
- politinės sistemos kaita

10. Kas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas? (*pažymėkite vieną teisingą atsakymą*)

- geras ir mėgiamas darbas
- savęs pažinimas
- nuolatinis profesinis tobulėjimas

11. Į ką būtina orientuotis norint sėkmingai konkuruoti šiandieninėje darbo rinkoje (*pažymėkite du teisingus atsakymus*)

- profesijų poreikių kitimą
- gebėjimo naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT) nuolatinį tobulinimą
- įvairių užsienio kalbų mokėjimą
- pagrindinių įgūdžių kitimą

12. Ką reiškia darbo rinka šiuo metu? (*pažymėkite vieną teisingą atsakymą*)

- vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga
- reiškinį, kuris nustato darbdavių ir dirbančiųjų tarpusavio santykius
- darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą

13. Kas yra sugebėjimai kaip mokymo tikslas?

- kvalifikacijos tobulinimosi rezultatas
- gebėjimų lavinimo rezultatas
- gabumų lavinimo rezultatas