

Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros  
planavimo procesą  
Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams  
I DALIS

Redaktorė: Małgorzata Tarkowska (Lenkija)

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams



Education and Culture

## Leonardo da Vinci



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## AUTORIAI:

Laura Ardelean (RO)  
Razvan Ardelean (RO)  
Yolanda Deocano (S)  
Christos Giannaulis (CY)  
Ali Ister (A)  
Nijolė Janonytė (LT)  
Lambros Kaikitis (CY)  
Martin Maier (A)  
Jūratė Murinienė (LT)  
Evangelos Spanias (CY)  
Mercedes Santos (S)  
Paul Schober (A)  
Jūratė Stankaitytė (LT)  
Małgorzata Tarkowska (PL)

## Apie autorius

### **Laura Ardelean**

Dirba lektore ir žaidimų terapijos specialiste "Partner" fonde Brasove, Rumunija, kuris vykdo suaugusiųjų švietimą (Lifelong Learning). Ji dalyvauja daugelyje Europos Sąjungos remiamų projektų

### **Răzvan Ardelean**

Psichologijos ir edukologijos magistras. Jis vadovavo daugeliui nacionalinių ir Europos Sąjungos remiamų projektų švietimo srityje. Jis yra autorius edukacinių knygų "Šviesa" ("The Light") ir "Turizmo kūrėjai" ("Tourism Creators"). Jis išrado ir patentavo Rumunijoje žaidimą "Šachmatai keturiems žaidėjams". Jis yra originalaus internetinio profesinio orientavimo testo autorius. Vadovauja tyrėjų komandai "Greitesnis mokymasis" srityje. Jis yra "Partner" fondo Brasove, Rumunija, kuris vykdo suaugusiųjų švietimą (Lifelong Learning,) prezidentas.

### **Yolanda Deocano**

Sevilijos universiteto ( Ispanija) dėstytoja. Psicho-pedagogikos, komunikacijos ir seminarų vedimo ekspertė. Pastoviai bendradarbiauja su Annur asociacija dalyvaudama įvairiuose Europos Sąjungos remiamuose projektuose.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## **Christos Giannoulis**

Baigė Verslo ekonomikos (MBA) studijas; lankė ABO psichologijos kursą RWTH Aachen universitete, Vokietija. RCI ( Tyrimų ir konsultavimo institutas) vienas iš direktorių, atsakingas už žmogiškųjų išteklių valdymą, marketingą, strateginį planavimą. Jis yra Kipro vyriausybės akredituotas konsultantas. Daro pranešimus nacionalinėse ir tarptautinėse konferencijose tokiomis temomis kaip: "Mokykla ir konsultavimas karjerai", "Žiniasklaidos įtaka tėvams ir vaikams", " Tėvų ir mokytojų bendradarbiavimas mokymo procese".

## **Ali Ister**

Baigė tarptautinės ekonomikos ir verslo administravimo studijas. Profesinė veikla: renginių vadyba renginių organizavimo agentūroje, komercinės įmonės tekstilės sektoriuje vykdomasis direktorius, tyrimai, Europos Sąjungos remiami projektai Hafelekar Unternehmensberatung organizacijoje, Insbrukas, Austrija.

## **Nijolė Janonytė**

Psichologė, nuo 2004 metų dirba Jurbarko Pedagoginėje psichologinėje tanyboje. Ji rengia bei veda mokymus pedagogams, tėvams bei vaikams. N. Janonytė domisi specialiuosius poreikius turinčių vaikų vystymo bei integracijos problemos, rengia publikacijas bei mokymus šia tema.

## **Lambros Kaikitis**

Baigė politikos mokslų ir ekonomikos studijas (MBA), turi politikos ir ekonomikos mokslų. daktaro laipsnį. RCI ( Tyrimų ir konsultavimo institutas) direktorius, Kipras. Jis dirba moksliniu bendradarbiu Aacheno universiteto Politikos mokslų instituto tyrimų skyriuje, dalyvauja daugelyje tyrimo programų tokių kaip "TV ir reklamos vaidmuo ir įtaka jaunimo politiniam ir socialiniam elgesiui", "Politinės ir socialinės imigrantų problemos Vokietijoje".

## **Martin Maier**

Filosofijos daktaras, klasikinės filologijos (Lotynų k.), psichologijos ir pedagogikos magistras. Profesinė veikla:Insbruko universiteto, Austrijoje mokslinis bendradarbis ir dėstytojas, profesinio orientavimo mokytojas ir profesinio mokymo instituto e-mokymo skyriaus vadovas, profesinio mokytojų mokymo koledžo dėstytojas, Hafelekar Unternehmensberatung organizacijos bendrasavininkas, tyrimai, projektų vadyba, dalyvavimas Europos Sąjungos remiamuose projektuose.

## **Jūratė Murinienė**

Dirba konsultante Jaunimo karjeros centre. Ji dėsto karjeros valdymo kursą Vytauto Didžiojo universitete, rengia ir vykdo ugdymo karjerai programas mokytojams ir studentams bei nacionalinius ir tarptautinius projektus. Konsultuoja studentus ir tėvus apie studijų galimybes šalyje ir užsienyje.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## ***Evangelos Spanias***

Baigė apskaitos ir finansų studijas Didžiosios Britanijos East Anglia universitete ir MBA CIIM institute Kipre. Jo darbinė veikla apima įvairias sritis: apskaita, auditas, marketingas, tyrimai, projektų vadyba. 2006 metais pradėjo dirbti konsultantu RCI (Tyrimų ir konsultavimo institutas) Ltd.

## ***Mercedes Santos***

Pradinių klasių anglų kalbos mokytoja, Baigė Extremaduros universitetą, Ispanija. Pastoviai bendradarbiauja su Annur asociacija dalyvaudama įvairiuose Europos Sąjungos remiamuose projektuose.

## ***Paul Schober***

Verslo administravimo daktaras, žurnalistikos ir politikos studijos, švietimo vadyba diplomas. Vykdomas Hafelekar Consultancy Ltd Insbrukas, Austrija direktorius. Skaito paskaitas Insbruko universitete ir Vadybos centre Insbruke, veda mokymus įmonėse ir suaugusiųjų švietimo institucijose. Publikacijos įvairiomis temomis: žmogiškųjų išteklių valdymas, amato mokymasis, verslumas, profesinis orientavimas, lyčių tendencijos.

## ***Jūratė Stankaitytė***

Psichilogė, dirba Šakių „Varpo“ vidurinėje mokykloje. Dėsto psichologiją, veda seminarus pedagogams, tėvams, vaikams. Domisi karjeros kompetencijų valdymo plėtra bei socialinių įgūdžių lavinimo programomis. Dalyvauja nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose bei programose.

## ***Małgorzata Tarkowska***

Psichologijos magistrė - psichoterapeutė, karjeros konsultantė. Vadovauja Psichologinės terapijos ir mokymų centrui Lodzėje, Lenkija. Užsiima psichoterapija ir klientų karjeros konsultavimu. Veda mokymus verslo ir konsultavimo psichologijos srityje įvairioms profesinėms grupėms. Lodzės universiteto Psichologijos institute veda seminarus podiplominių studijų karjeros konsultantams.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą

## Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

### TURINYS

Apie autorius.....

### I DALIS

- 1 Skyrius: Grupinis tėvų konsultavimas.....
- 1.1. Kaip paruošti konsultantą darbui su grupe.....
- 1.2. Užsiėmimų tėvams vedimo taisyklės.....
- 1.3. Ledlaužiai.....
- 1.3.1. Siūlų kamuolys
- 1.3.2. Šalikas
- 1.3.3. Virvė
- 1.3.4. Keistas pasivaikščiojimas

### 2 Skyrius: Tėvų svarba profesinio orientavimo procese.....

- 2.1. Šeimos tradicijos - veiksnys, lemiantis vaikų profesijos pasirinkimą
  - 2.1.1. Šeimos išankstinės nuomonės.....
  - 2.1.2. Išankstinės nuostatos dėl konsultantą.....
  - 2.1.3. Išankstinė nuostata dėl darbo rinką.....
  - 2.1.4. Vadovas arba darbuotojas.....
  - 2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui
  - 2.2.1: Jei aš būčiau ....
  - 2.2.2. Būdamas tavo vietoj
  - 2.2.3. Profesijos pasirinkimas
- Priedai  
Bibliografija



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą

## Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

### 3 Skyrius: Kaip motyvuoti tėvus

- 3.1. Motyvacijos teorijos
    - 3.1.1. Instinktai
    - 3.1.2. Susijaudinimo teorija: skatinimo ieškojimas
    - 3.1.3. Skatinimo teorija
    - 3.1.4. Priešingo proceso teorija
    - 3.1.5. Pažinimo teorija.
    - 3.1.6. Maslow teorija. Žmonių poreikių hierarchija.
    - 3.1.7. Keletas pastabų apie motyvacijos teorijas.
  - 3.2. Motyvacija ir individualumas
  - 3.3. Motyvacija ir poelgis.
  - 3.4. Motyvacija ir smalsumas
  - 3.5. Užduotys: Strategijų, skirtų gauti teigiamus tėvų grupės motyvacijos rezultatus, kūrimas
    - 3.5.1. Aš esu toks
    - 3.5.2. Motyvacija
    - 3.5.3. Papildomas laikas
    - 3.5.4. Aš galiu būti įdomus todėl, kad....
- Priedai  
Bibliografija

### 4 Skyrius: Partnerystės šeimoje (tarp tėvų ir vaikų) kūrimas įvairiose konsultavimo aplinkose

- 4.1. Modulio tikslai
  - 4.2. Teorinė įžanga
    - 4.2.1. Konsultantų bendradarbiavimas su tėvais
    - 4.2.2. Kaip konsultantas gali padėti tėvams sukurti santykius su jų vaikais
      - 4.2.2.1. Diskusijos apie mokyklą, švietimą ir profesinį orientavimą
      - 4.2.2.2. Bendravimo tarp tėvų ir vaikų problemos
      - 4.2.2.3. Temų, kurios turėtų būti aptariamos susitikimų su tėvais metu, pavyzdžiai
    - 4.3. Užduotys: Santykiai tarp tėvų ir vaikų: mokymasis, mokykla ir karjeros sprendimai
      - 4.3.1. Negyvenama sala
      - 4.3.2. Suglamžytas popierius
      - 4.3.3. Salos kūrimas
      - 4.3.4. Kelionė laiku karjeros link
- Bibliografija.  
Priedai.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą

## Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

### 5 Skyrius: Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

- 5.1. Pokalbis - pagrindinis metodas padedantis sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais.
  - 5.1.1. Tėvų lūkesčių apie jų pačių tobulėjimą ir gyvenimo požiūrių keitimą apibūdinimas.
  - 5.2. Tėvų asmeninės vertybės.
  - 5.3. Veiksmai, skirti paruošti tėvus konstruktyviems pokyčiams
  - 5.4. Užduotys: Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas
  - 5.4.1. Geras susitarimas
  - 5.4.2. Darbo vertybės
  - 5.4.3. Pasikalbėk su manimi
  - 5.4.4. Pokyčiai
  - 5.4.5. Šeimos profesinės šaknys
  - 5.4.6. Aš turiu talentą .....
- Priedai.  
Bibliografija.

### 6 Skyrius: Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą

- 6.1. Karjeros planavimo procesas
  - 6.2. Savęs įvertinimas, žinios apie karjeros planavimą
  - 6.2.1. Tėvų vaidmuo karjeros sprendimų priėmimo procese
  - 6.3. Užduotys: Karjeros planavimas
  - 6.3.1. Mano vaiko poreikiai
  - 6.3.2. Karjeros aplankas
  - 6.3.3. Mokymasis iš kitų
  - 6.3.4. Vaiko karjeros vizija
  - 6.3.5. Karjeros sprendimų priėmimo stilius
  - 6.3.6. Galimų pasirinkimų analizė
- Bibliografija.  
Priedai.





# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą

## Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

### 7 Skyrius: Kaip pateikti informaciją tėvams

- 7.1. Modulio tikslai
- 7.2. Teorinė įžanga
- 7.3. Kaip konsultantas gali rasti tėvams naudingos informacijos
- 7.4. Informacijos šaltiniai ir tipai
  - 7.4.1. Asmeninė informacija
  - 7.4.2. Informacija iš aplinkos, kurioje mes gyvename
  - 7.4.3. Socialinė informacija
  - 7.4.4. Mokymo informacija
  - 7.4.5. Profesinė informacija
- 7.5. Konsultanto vaidmuo, suteikiant vaikams reikalingą informaciją
- 7.6. Kaip vesti grupės susitikimus
- 7.7. Užduotys: Informacijos paieška
  - 7.7.1. Kompiuterinė informacija
  - 7.7.2. Tėvai ir konsultantai
  - 7.7.3. Pristatymas
- Bibliografija.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą

## Mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

### Įžanga:

Ši knyga yra skirta konsultantams, dirbantiems ne tik su vaikais, bet ir su jų šeimomis. Knygoje pateikiama informacija kaip sukurti gerus santykius tarp konsultantų ir tėvų, kaip skatinti tėvus aktyviai įsijungti į procesą padedantį vaikui teisingai pasirinkti būsimos karjeros kryptį t.y. nustatyti tikslus, įvertinti galimybes, priimti teisingus mokslo krypties ar darbo sprendimus.

Knygoje pateikiama skirtingų šalių konsultantų patirtis. Knyga sudaryta iš dviejų dalių. Pirmoje dalyje pateikiami praktiniai patarimai bei įrankiai (pratimai), kurie konsultantui bus naudingi dirbant su tėvais. Antra dalis skirta konsultanto gebėjimų tobulinimui. Ji gali pasitarnauti savišvietos ar patirties dalijimosi su kolegomis tikslais.

Šis vadovas yra knygos „Mano vaikas renkasi karjeros kelią“ priedas.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 1 SKYRIUS

### Tėvų grupinis konsultavimas

Grupės konsultavimas yra tema, skirta konsultantams, kurie siekia didinti konsultavimo proceso efektyvumą. Lenkų bei pasaulio literatūroje šia tema pateikiama nemažai informacijos (Rogers, 1970, Glading, 1992). Šios temos populiarumas turi daug ištakų. Pirmiausiai, politinės ir ekonominės sistemos transformacija padidino profesinio konsultavimo poreikį. Antra, daugelis profesijos konsultantų, kurie įgijo bei tobulino kvalifikaciją per keletą pastarųjų metų, jaučiasi nepakankamai kompetentingi dirbant su grupėmis, kadangi šiai temai universitetų bei įvairių kursų programose nebuvo skiriamas pakankamas dėmesys. Be to, vis dar trūksta publikacijų, kuriose būtų pateikiami konkretūs metodai praverčiantys konsultantų darbe.

Šiais laikais grupės kuriamos daugelyje institucijų. Jos gali būti pakankamai sudėtingos struktūros ir sudaromos konkrečių problemų sprendimui (pavyzdžiui, profesinio konsultavimo srityje grupinis darbas orientuotas į sugebėjimų, būtinų aktyviam funkcionavimui darbo rinkoje, lavinimui, atskleidžia stipriąsias žmogaus puses, naudingas bendraujant su kitais, atliekant skirtingus socialinius bei darbo vaidmenis).

Baigiant, iškyla klausimas – kodėl dvi panašiai vedamos konsultavimo grupės pasiekia skirtingus rezultatus. Šis fenomenas yra gana sudėtingas. Tam įtakos gali turėti skirtinga grupių dinamika, kuri priklauso nuo grupės struktūros, grupės narių psichologinių bei socialinių bruožų konfigūracijos, bendravimo būdo. Norint suprasti kaip dirba grupė yra būtina suprasti grupės struktūrą ir bendravimo eigą. Šie elementai gali būti išdėstyti atsižvelgiant į tris bruožus:

- Sąveika apibūdinama kaip procesas priverčiantis „kažką atsirasti tarp žmonių“: t.y. kalbėjimą, klausymą, vaidinimą, tarpininkavimą, konfliktų arba ginčų pradėjimą.
- Procesas - būdas, kuriuo grupė pasikeičia informacija, diskutuoja ir nusprendžia pasirinkti geriausią galimą sprendimą.
- Turinys - aptarinėjama tema arba grupės nagrinėjama problema.

Priklausomai nuo grupės tipo, kiekvienas bruožas gali būti akcentuojamas skirtingai. Mokymo (-si) grupėse pirmiausiai atsižvelgiama į turinį, draugiškose grupėse svarbiausia sąveiką, procesas grupėse nukreiptos į konkretų tikslą (nuo ko dažniausiai ir pradedama profesiniame konsultavime). Visi bruožai turi būti sujungti į visumą tam, kad tinkamai veiktų.

Grupės dažniausiai pasižymi didele jėga, kuri grupės nariams gali suteikti daug naujos patirties, skatinti jų kūrybingumą ir įtakoti įdomius problemų sprendimo būdus. Pagrindinis grupės vadovo vaidmuo įsitikinti, kad grupės potencialas yra pilnai išnaudojamas ir garantuos ilgalaikę naudą.



11

## 1 SKYRIUS

### Tėvų grupinis konsultavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 1.1. Kaip paruošti konsultantą darbui su grupe

Projekto metu buvo surengti mokymai skirti konsultantų paruošimui dirbti su tėvų grupėmis.

Pagrindiniai mokymų tikslai buvo šie:

- Taisyklių, skirtų vesti seminarus tėvų grupėms, žinojimas
- Praktinių sugebėjimų, padedančių kurti santykius su tėvais, lavinimas
- Užduočių, esančių vadove, žinojimas
- Žinoti pristatomų užduočių tėvams reikšmę
- Praplėsti žinias apie darbo vaidmenis, darbo pasirinkimo galimybes
- Konsultantams pristatyti užduotis skirtas darbui su vaiku šeimoje.
- Pasidalinti darbo su tėvais patirtimi

Tai buvo išdėstyta per 20 valandų trukmės mokymus bei 10 valandų savarankiško darbo užsiėmimus. Paskutinio susitikimo metu dalyviai pristatė „individualių darbų“ rezultatus ir atsiliepimus apie nagrinėjamą temą. Konsultantai tokio pobūdžio veiklą įvertino kaip veiksmingą jų darbui. Pasak jų tai leidžia kiekvienam lengvai mokytis ir pakeisti mąstyseną apie jų vaidmenį darbe su jaunuimu. Daugelis konsultantų teigė, kad darbas su tėvais yra būtinas vaikų profesinio orientavimo proceso elementas.

## 1.2. Seminarų tėvams vedimo taisyklės

Tėvams paruoštų veiklų tikslai yra šie:

- Integracija į grupę ir „pagalbos tinklo“ sukūrimas (kuris ir toliau egzistuos po mokymų)
- Išskirti stipriuosius savo kaip vaiko konsultanto bruožus.
- Žinios apie profesinės raidos poveikį bei vaiko pasirinkimų įvertinimą.
- Santykių tarp vaikų ir tėvų kūrimo galimybių vystymas.
- Vystyti gebėjimą pradėti dialogą su vaiku temomis susijusiomis su mokslu, mokyklos ir profesijos pasirinkimu, ateities tikslais.
- Įgyti įgūdžių, kurie motyvuotų patį save, vaiką plėtoti interesus ir pomėgius.
- Atskleisti šeimos vertybių svarbą vaiko mokymosi bei darbo pasirinkimo procesui.
- Įgyti gebėjimų, kurie pasitarnautų padedant vaikui planuoti ateitį.

Mokymai gali būti organizuojami įvairaus amžiaus tėvams. Grupės gali būti vienodos, bet taip pat gali būti sudaromos mišrios grupės. Tai suteikia galimybę pasidalyti patirtimi, pavyzdžiui, naudojant vyresnių vaikų tėvų pavyzdžius. Prieš susitinkant su tėvais turi būti paruoštas išsamus pristatymas, kurį sudaro:



## 1 SKYRIUS

Tėvų grupinis  
konsultavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Susitikimų tikslas
- Informacija kam šis apmokymas organizuojamas
- Susitikimų temos
- Darbo metodai
- Susitikimų datos, laikas bei vietos
- Trumpa, vedančio susitikimus žmogaus, biografija

Visi susitikimai turi prasidėti nuosutarčių su tėvais sudarymo, kuriose išdėstytos susitikimų metu galiosiančios taisyklės.

Taisyklės, kurios gali būti naudingos dirbant su grupėmis:

Taisyklės, kurios reikalingos dirbant su grupe, vadovas turėtų nustatyti kartu su dalyviais. Nustatant taisykles turėtų būti laikomasi šių principų::

- Laikytis susitarimų, pavyzdžiui, grupės darbo pradžia ir pabaiga.
- Diskretiškumas – galima naudoti informaciją apie grupę kaip apie visumą, nenurodant konkretaus asmens.
- Teisė turėti savo nuomonę
- Teisė eksperimentuoti su elgesiu
- Abipusio klausymo ir dėmesio norma
- Visi turi vadinti vienas kitą vardais
- Kiekvienas turėtų laisvai reikšti savo nuomonę

Taisyklės/susitarimai gali būti surašytos ant lapo kaip „Sutartis“ ir pakabinti patalpoje, kurioje yra vedamas seminaras.

Šiame kurse naudojamas „mokymasis dalyvaujant“ metodas. Pastaba prieš pradėdant šį procesą: nėra tokio žinovo, kuris galėtų atsakyti į visus klausimus, kai tuo tarpu kiekvienas iš mūsų turi informacijos bei vertingos asmeninės patirties, kuri gali būti naudinga kursų metu.

Todėl dialogas bei atvirumas yra būtinas šiuose seminaruose. Kaip mokytojai, turime sukurti atmosferą, kurioje vyktų tikras dialogas.

Reikalavimai seminaro dalyviams:

1. Lankymas: lankytis visuose užsiėmimuose
2. Dalyvavimas: dalyvauti vaidmeniniuose žaidimuose ir debatuose
3. Profesionalus konfidencialumas
4. Namų darbų atlikimas

Patarimai skirti geram mokytojui:

1. Labai svarbu tai, kaip yra įrengta patalpa, koks grupės dydis. Svarbu, kad dalyviai jaustųsi patogiai. Todėl, pasirinkite patrauklią, erdvią ir ramią vietą. Ši vieta, susitikimų salė, turi suteikti intymumo jausmą.
2. Parenkant sėdėjimą geriausia yra sudaryti U raidės formos ratą tam, kad visi dalyviai galėtų matyti vieni kitus. Labai



## 1 SKYRIUS

Tėvų grupinis  
konsultavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

svarbu, kad būtų galima pajudinti kėdes; link krašto – tam, kad sukurti kambario centre tuščią erdvę, judrioms veikloms atlikti arba organizuoti darbą mažose grupelėse.

3. Būkite energingas! Bet kurioje grupėje gali būti žmonių, turinčių problemų arba tų, kurie yra pavargę, taigi pasiruoškite skatinti juos ir taip pat „užkrėsti“ energingumu.

4. Užsitarnaukite dalyvių pasitikėjimą! Nuoširdžiai išreikškite savo susidomėjimą ir rūpestį grupe, su kuria dirbate, bei taip pat kiekvienu grupės nariu.

5. Sukurkite emociškai patogią atmosferą. Visi grupės nariai turi žinoti, kad galima turėti skirtingas nuomones ir nebijoti būti teisiamam ar pašieptam išsakant savo nuomonę. Skatinkite pagarbą skirtingos nuomonės turėjimui

6. Skatinkite grupės sąryšį. Tai gali būti pasiekta interaktyviu darbo būdu, vis dėlto, turime atkreipti dėmesį į tai, kaip mes elgiamės iškilusiose emocinėse situacijose: negalima nei vieno užpulti arba įžeisti dėl jos/jo nuomonės, arba dėl to, kad asmuo yra vienos ar kitos lyties, socialinės padėties, etninės grupės, rasės, turintis religinių arba politinių įsitikinimų. Nei vienas negali pasijusti esantis atstumiamas arba išskiriamas.

7. Skatinkite grupės bendravimą. Įvardinkite asmenį, kuris turi kalbėti, kad atkreiptumėte visos grupės dėmesį į jį/ją. Skatinkite nedrąsesnius, kuklesnius asmenis kalbėti. Pastebėkite panašias arba skirtingas dalyvių nuomones ir sąsajas tarp jų ir temos.

8. Turėkite strategiją tam, kad išvengtumėte situacijos, kurioje vienas asmuo tampa diskusijos monopolistu, ir dar vieną strategiją tam, kad sugrąžinti diskusijos temą, nuo kurios yra nukrypstama.

9. Kartais atsidursite situacijoje, kurioje turėsite pertraukti asmenį ir pasakyti jam/jai, kad yra kryptama nuo temos, arba suteikti galimybę kitiems išreikšti savo nuomonę, arba pasakyti jam/jai, kad nežinodamas įžeidė ką nors. Turite būti pasiruošęs tai padaryti subtiliai.

10. Nevertinkite teigiamai (taip, jūs esate teisus!) arba neigiamai (ne, jūs esate neteisus!) dalyvių teiginių ar elgesio. Taip elgdamasis taptumėte kritiku, pavyzdžiui: „Aš teisus, tu taip pat esi teisus“ prieš „Aš teisus, tu nesi teisus“, iškeldamas save į „šeimininko“ poziciją, kuris viską žino ir išmano.

11. Kai yra priimamas sprendimas, jis turi būti peržiūrimas ir pateikiamas, tokiu būdu bus išaiškinta, kad šis etapas baigėsi ir buvo priimtas sprendimas.

12. Turite būti pasiruošęs susidurti su problemomis, tokiomis kaip: punktualumo trūkumas; amžius, temperamentas, socialinis fonas, išsilavinimo skirtumai; priešiški požiūriai vertinant kokią nors diskusijos temą arba temos nagrinėjimo būdus; kai kurių dalyvių dominuojantį arba santūrų požiūrį, atvirumo trūkumo ir t. t.

Patariama pradėti darbą su grupe (ir tas, kuriose dalyvauja tėvai) pasakant keletą žodžių apie mokytojus. Jie gali pateikti keletą būdų kaip grupėje kurti santykius. Kitame etape turėtų būti pateikta keletas „ledlaužių“ pratimų (žiūrėkite 1.3. skyrių). Naudojant tokius pratimus, labai svarbu nurodyti kokia šių pratimų reikšmė, nes kitu atveju, tėvai gali manyti, kad tai nerimta ir nesusiję su pagrindine mokymo tema.



14

## 1 SKYRIUS

Tėvų grupinis  
konsultavimas

1.2 Seminarų tėvams vedimo  
taisyklės

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 1.3. Ledlaužiai

**ŠALTINIS:** Angier ir Aiken. (1999); Neguțescu. (2004).

### 1.3.1. SIŪLŲ KAMUOLYS:

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Dalyviai susėda ratu. Mokytojas turi siūlų kamuoliuką ir meta jį vienam iš dalyvių tardamas jo vardą ir savo rankose laikydamas kamuoliuko siūlo galą. Dalyvis sugauna kamuoliuką ir laiko siūlą taip, kad jis būtų gerai įtemptas ir meta kamuoliuką kitam dalyviui tardamas jo vardą. Žaidimas žaidžiamas tol, kol sudalyvauja visi dalyviai ir išvyniojamas siūlų kamuoliukas. Dabar tarp dalyvių susidaro siūlo tinklas. Pradedamas atvirkštinis kamuoliuko metimas tam, kad susukti siūlus atgal į kamuoliuką. Kiekvienas dalyvis, pradėdant nuo paskutinio, meta kamuoliuką atgal asmeniui, iš kurio jį gavo, tardamas jo/jos vardą.

### 1.3.2. ŠALIKAS

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Dalyviai susėda ratu, mokytojas rankose laiko šaliką ir užsiriša jį tam tikru būdu, tardamas savo vardą. Po to, perduoda šaliką šalia jo esančiam asmeniui. Šis asmuo taip pat užsiriša šaliką, tardamas savo vardą. Žaidimas žaidžiamas tol, kol užsiriša visi dalyviai, kiekvienas iš jų tai darydamas skirtingai (ant galvos, ant kaklo, perkryžiuoja per akį, užsiriša kaip apyrankę ant rankos, ir t.t.). Tokiu būdu kiekvieno asmens vardas asocijuojasi su tam tikru šaliko užrišimo būdu. Pabaigoje šalikas vėl pasiekia mokytoją. Jis užsiriša šaliką tokiu būdu, kuriuo buvo užsirišęs vienas iš dalyvių. Tuomet dalyviai bando prisiminti vardą to asmens, kuris taip užsirišo šaliką. Dalyvis, kuris atspėja vardą, paima šaliką ir užsideda jį kitokiu būdu. Kiti dalyviai, spėlioja to asmens vardą, kuris taip buvo užsirišęs šaliką. Žaidimas žaidžiamas tol, kol mokytojas mano, kad grupės narių vardai įsiminė.

### 1.3.3. VIRVĖ

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Grupė pasidalina į dvi komandas. Jų tikslas yra sudaryti virvę surišant savo drabužius, kad išgelbėti asmenį, kuris nukrito nuo stataus šlaito. Po penkių minučių virvės būna išmatuojamos.



15

## 1 SKYRIUS

Tėvų grupinis  
konsultavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 1.3.4 KEISTAS PASIVAIKŠČIOJIMAS

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Dalyviai susėda į eilę. Pirmas eilėje turi būti mokytojas, jis pradeda judesius, o visa grupė turi juos atkartoti. Jis gali žengti pirmyn arba atgal, jis gali pakelti arba nuleisti vieną koją, po to kitą, jis gali pasisukti į kairę ar į dešinę. Visa grupė turi judėti tuo pačiu metu, neišryškindama jokio lyderio.

Santrauka: Pradžioje galima panaudoti tik keletą iš pateiktų pratimų. „Ledlaužiai“ taip pat gali būti naudojami mokymo metu, kai grupės energijos lygis sumažėja arba kai grupė ką tik išnagrinėjo labai sudėtingą klausimą ir jai reikia poilsio. Svarbu, kad šie pratimai atskleistų vaiką, slypintį kiekviename suaugusiame. Tai padeda suprasti vaiko poreikius ir norus. Taip pat yra naudinga, kai tėvai turi vaidinti vaikų vaidmenis (pavyzdžiui kai kuriose scenose).

### Bibliografija:

1. Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). The best big ideas for youth groups. London: Marshall Pickering
2. Gllading S.T. (1992). Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy
3. Neaguțescu, Medeea.- coordinator. (2004). Educație prin joc.[Education through play]. București: reprografia Asociației Ghidelor și Ghizilor din România
4. Paszkowska – Rogacz A. (2003). Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej. Warszawa: KOWEZ
5. Paszkowska – Rogacz A., Tarkowska M. (2004). Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym. Warszawa: KOWEZiU
6. Rogers C.R. (1970). Carl Rogers on encounter groups. New York: Harper & Row.



16

## 1 SKYRIUS

Tėvų grupinis  
konsultavimas



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 2 SKYRIUS

### Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

#### Modulio tikslai:

- Nustatyti kaip tėvų išankstinės nuostatos gali paveikti vaiko apsisprendimą renkantis profesiją.
- Sužinoti kaip tėvai gali įsigilinti į savo vaiko poreikius.

#### 2.1 Šeimos tradicijos - veiksnys, lemiantis vaikų karjeros pasirinkimą *(daugiau sužinosite knygoje „Mano vaikas renkasi karjeros kelią“)*

Vaiko karjeros sprendimų priėmimo procesas yra įtakojamas daugelio išankstinių nuostatų, kurios susiaurina karjeros pasirinkimo galimybes. Tai gali būti:

- Pelningas darbas; Saugus darbas
- Švarus darbas. Darbas, nereikalaujantis rizikos. Darbas, negresiantis gyvybei; trumpas darbo laiko. Darbas, kuriame nėra rizikos prarasti asmeninį gyvenimą. Darbas netoli nuo namų, kad nereikėtų važinėti arba išvažiuoti į kaimą; Darbas be naktinių pamainų
- Darbai, susiję su menu arba sportu, atrodo kaip asmeninė drama
- Kai kurie darbai tinka tik vyrams, kai kurie tik moterims
- Tėvai, kuriems patinka jų darbas, nori, kad ir jų vaikai sektų jų pėdomis ir dirbtų tokį patį darbą; Tėvai, kurie nekenčia savo darbo, nenori, kad jų vaikai dirbtų tokį patį; Daugelis tėvų mano, kad jie „žino, kas yra geriausia“ jų vaikui.

Detaliau panagrinėkime kai kurias išankstines nuostatas

#### 2.1.1 Šeimos išankstinės nuostatos

- Šeimos profesijos dubliavimo schema. Kai kuriose šeimose yra paveldimos profesijos, kurios perduodamos iš kartos į kartą. Arba, kai kurie tėvai yra labai patenkinti savo profesija, tad nori įdiegti tradiciją ir priversti vaikus sekti jų pėdomis. Dažniausiai tokie atvejai pasitaiko teisininkų, gydytojų, architektų šeimose. Taip atsitinka ir su tėvais, turinčiais nuosavą verslą, jie nori palikti šeimos verslą savo vaikams ir juos tam ruošia. Netgi jei ir yra kokių nors svarių priežasčių tėvams taip elgtis: t.y. pripažintas vardas, klientai, patirtis, kurią reikia perduoti tiesiogiai iš tėvų vaikams, pastatai (biurai, gamyklos), tėvai vis tiek turi išanalizuoti savo vaikų poreikius,



## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

požiūrius, pateikti vaikams pasiūlymus ir galimybes rinktis.

Darbe mes praleidžiame daug laiko, jei darbas mums neteikia malonumo, mes būname irzlūs ir nervingi. Ar mes linkime to savo vaikams? Todėl vaikui renkantis profesiją mes turime susilaikyti nuo nepagrįstų reikalavimų bei primestų nurodymų. Pirmiausiai, turime pamatyti ar vaikas turi įgūdžių, tam ką jis nori veikti ateityje. Svarbu, kad vaikas jaustų pasitenkinimą, entuziazmą ir sėkmę darbe.

- Visai kitos nuomonės yra tėvai, kurie netgi nenori girdėti, kad jų vaikai rinktųsi tokią pačią profesiją kaip ir jų. Jie galbūt taip elgesi dėl to, kad išgyvena didelę įtampą, nes jiems buvo išrinkta (ar patys išsirinko) netinkama profesija. Tėvai nenori, kad jų vaikai susidurtų su tokiais pačiais jausmais. Tačiau jei vaikas turi polinkį ar gabumą tai ar kitai veiklai būtų netikslinga jam neleisti to daryti.

- Kai kurie tėvai savo neišsipildžiusią profesinę svajonę suprojektuoja į vaikus ir mėgina įgyvendinti savo svajonę per juos. Savo vaike jie mato antrąjį „Aš“, kaip savęs pratęsimą. Taigi, jie gali priversti savo vaiką dėti visas pastangas, vien tik tam, kad įgyvendintų jų svajonę, nors vaikui ji visai nepriimtina. Šioje situacijoje yra svarbu pakeisti tėvų požiūrį į vaiką, priimtį realybę „Mano vaikas - ne Aš“.

- Renkantis profesiją dažnai vyrauja mitas „Svarbu tik pinigai“. Šiuo požiūriu darbas sumenkinamas iki pragyvenimo lėšų šaltinio. Tiems kurie vadovaujasi šiuo požiūriu visiškai nesvarbu atlikti darbą su malonumu ar vertinti savo asmenybę pagal savo įgūdžius, talentus ir pirmenybes. Jie nevertina darbo su kolegomis, kurie juos vertina.

Kitas mitas yra tas, kad didžiausias iššūkis yra turėti darbą, tačiau nesvarbu koks tas darbas. Tyrimai įrodė, kad stresas, kurį sukelia nemalonus darbas, yra toks didelis, kad po kažkiek laiko, žmonės jį palieka. Tai nereiškia, kad kartais negalime atlikti nepriimtinos veiklos vien tam, kad įgauti patirties arba praleisti pereinamąjį etapą. Tačiau svarbu nesupainioti darbo su profesija.

Tam tikri finansiniai suvaržymai, labiau nei išankstinės nuostatos įtakoja vaiko profesinį apsisprendimą. Daugeliu atvejų, sprendimas eiti į mokyklą, universitetą ar darbą priklauso nuo finansinio aspekto. Dažnai būna taip, kad tėvai išrenka vaikui mokymosi įstaigą tame mieste, kuriame jie gyvena, vien dėlto, kad dėl finansinių išlaidų neišgali vaiko leisti mokytis kur nors toliau. Tačiau šioje situacijoje galimi keli sprendimo būdai: įvairių įstaigų programos, kurios siūlo stipendijas arba nuotolinio mokymo universiteto programas.

## 2.1.2 Išankstinės nuostatos dėl konsultanto

Konsultantas kartais priimamas kaip įsibrovėlis į šeimą bei jos sprendimus. Jis dažnai būna laikomas per jaunu, neturintiu patirties kaip auginti vaikus, arba tėvai jaučia, kad konsultantas į juos žiūri iš aukšto. Kai kurie tėvai mano, kad eiti pas konsultantą tai reiškia pripažinti, kad jie nėra kompetentingi arba turi problemų kurioms išspręsti reikalinga terapija. Tai atsitinka todėl, kad apie konsultanto veiklą trūksta informacijos.

Psichologas gali nuspėti elgesį tokiose situacijose, kuriose vaikas nėra buvęs, jis gali nurodyti patį tinkamiausią mokymosi būdą, kaip tobulinti sritis, kuriose vaikas nėra pakankamai stiprus. Konsultantas gali įvertinti vaiko savigarbos lygį, patiriamus sunkumus bei gali pateikti pasiūlymų kaip atsikratyti tam tikrų problemų. Jis taip pat gali įvertinti vaiko būsimų lūkesčių realumą, kiek siekiai sutampa su vaiko galimybėmis.



18

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.1. tradicijos - veiksnys, lemiantis vaikų karjeros pasirinkimą

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Asmenybės testai taip pat gali duoti naudos. Paauglystė yra didelių permainų metas, todėl mūsų neturėtų stebinti tai, kad paaugliai dažnai apie save susidaro neteisingą vaizdą t.y. jie nėra tuo kuo mano esą. Dėl to tėvai neturėtų nuliūsti ar nerimauti. Svarbu skatinti paauglių norą atrasti save, vertinti bei priimti paauglį tokį, koks jis yra, neturint jokių iliuzijų, nusivylimų.

Konsultantas niekada nepakeis mūsų kaip tėvų, jis niekada neperims mūsų savybių, sugebėjimų ar įsipareigojimų, jis tiks duos kompetentingą patarimą dėl ugdymo įstaigos pasirinkimo, specialybės, karjeros planavimo. Konsultantas gali padėti mums geriau įvertinti bei suprasti kurioje srityje mūsų vaikas gali save geriausiai realizuoti. Jis taip pat gali padėti vaikui kelti savigarbos lygį, ugdyti pasitikėjimą savimi.

## 2.1.3. Išankstinė nuostata dėl darbo rinkos

Dalis tėvų mano, kad sėkmę karjeroje lemia tik žinios. Todėl, kartais net neatsižvelgdami į vaiko gebėjimus, polinkius bei poreikius, verčia vaiką mokytis papildomai ar išsiunčia mokytis į prestižinę mokyklą. Tačiau tyrimai rodo, kad karjeros sėkmė tik 30% priklauso nuo žinių, o likę 70% akcentuoja tai, kad karjeros sėkmę lemia socialinio bendravimo kompetencijos t.y. gebėjimas veikti socialinėje aplinkoje, valdyti konfliktus, dirbti komandoje ir kt. Jei norime lavinti šias kompetencijas savo vaikams, galime pasiteirauti konsultanto informacijos apie įstaigas, kuriose yra organizuojamos socialinių gebėjimų lavinimo grupės arba gauti informacijos kaip šiuos gebėjimus lavinti namuose.

Kadangi darbo rinka pakankamai užpildyta todėl daugelis mano, kad profesijos pasirinkimas yra loterija. Kai kurie tėvai per daug nesirūpina vaiko karjera, nes jie nežino kokie darbai bus reikalingi to laikmečio rinkoje, kai tuo tarpu kiti tėvai savo vaikui nori tik vieno darbo, nes jie mano, kad tik vienintelis darbas gali atnešti sėkmę. Toks mąstymas yra klaidingas, nes visi darbai esantys rinkoje reikalingi. Svarbiausia tai ką darome atliktume geriausiai ir darbdaviai mums teiktų pirmenybę. Geriausiai pasirodysite tada, jei dirbsime tai ką sugebame geriausiai. Mes gimėme su individualiu bagažu, pilnu talentų ir gabumų, ir jei mes vertinsime ir tobulinsime tai, tuomet pasirodysime daug geriau nei tie, kurie šių talentų neturi. Svarbiausia ne tai kas bus rinkoje per 5-10 metų, bet svarbiausia atrasti ir atskleisti visas mūsų vaikų galimybes bei talentus.

## 2.1.4 Vadovas arba darbuotojas

Statistika rodo, kad dauguma tėvų labiau norėtų, kad jų vaikai dirbtų viešojo administravimo sektoriuje, vien todėl, kad saugus, švarus, su pastoviu tvarkaraščiu darbas, nesvarbu net jei jis ir nebus gerai apmokamas. „Saugumas“, tėvų nuomone, svarbiausias faktorius, tad kuo didesnėje įmonėje dirbs vaikas tuo geriau, „saugiau“. Bet šis požiūris - pasenęs. Mes gyvename tokiais laikais kai vienintelis tikrumas yra netikrumas, ir mes turime mokinti savo vaikus tai išgyventi. Šiandienos darbo rinka yra labai dinamiška, tad sprendimai, esant tokiom sąlygom, turi būti nukreipti ne į pasirusimą ir suradimą saugaus darbo, bet į gebėjimą paruošti save pokyčiams. Mokymasis trunkantis visą gyvenimą, lankstumas, sugebėjimas prisitaikyti – tai pagrindiniai principai, kurių turėtų laikytis šiuolaikiniai paaugliai. Realybė rodo, kad žmogus darbo vietą keičia kas 5-7 metus, kartais tai įvyksta kartu su profesinio profilio pokyčiais, didesne ar mažesne dalimi.

Kai paklausiama tėvų: ar jūsų vaikas gali tapti verslininku, dauguma tėvų pareiškia, kad šią galimybę turi tik tie vaikai, kurie yra



19

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.1. tradicijos - veiksnys, lemiantis vaikų karjeros pasirinkimą

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

kilę iš šeimų, užsiimančių verslu. Tai yra dvigubai neteisingas įsitikinimas: pirma, galbūt tėvas, kuris yra verslininkas tik pats pradėjo verslą ir antra, vaikai iš tokių šeimų, dažniausiai ims verslo visai kitoje srityje. Kita vertus, istorija rodo, kad vaikai, nepasižymintys verslumo dvasia, per trumpą laiką sužlugdo paveldėtą šeimos verslą.

Ateities perspektyvos rodo, kad smulkusis verslas plėsis ir bus vystomas tose rinkos nišose, kurių didžiosios įmonės nenagrinėja. Perspektyvoje didelės įmonės taps dar didesnės, o smulkusis verslas suklestės, nes jis apims klientus, kurie nėra pelningi didelėms įmonėms. Vidutinės klasės įmonės sumažės ir galiausiai dėl konkurencijos bus perimtos t.y. jas prarys didžiosios.

Šioje rinkos situacijoje įkurti nedidelės šeimos įmonės bus neblogas pasirinkimas.

Konsultantas jus supažindins kokių talentų bei gebėjimų reikia tokiam sprendimui.

Kai kurie tvirtina, kad norint užsiimti verslu, reikia mokėti sukčiauti. Iš tikrųjų yra tokių „verslininkų“, bet nesubendrinkime. Visi, kuriems pasisekė versle, prisipažįsta, kad sąžiningumas yra kertinis akmuo kuriant verslą, be jo prarasite klientus, tiekėjus, patikimumą ir vienintelis rezultatas – verslo žlugimas per kurį tai laiką.

## 2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

### 2.2.1. UŽDUOTIS: JEI AŠ BŪČIAU...

**ŠALTINIS:** Neaguțescu. (2004).

#### TIKSLAI:

Suteikti dalyviams žinių apie:

- jų asmenybę
- tai, kad visi žmonės yra skirtingi
- kad savęs suvokimas gali būti kitoks nei kitų suvokimas apie save

**FORMA:** rašiklio-popieriaus veiklos, diskusija

**LAIKAS:** 15-20 min. kiekvienam

**PRIEMONĖS:** rašiklis, popierius, juodai balta lenta, 1 priedas

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

- Jei aš būčiau...(20 min)

Kiekvienas dalyvis užpildo formą, užbaigdamas žemiau pateiktus teiginius (5 minutės):

Jei aš būčiau gyvūnas, aš būčiau...

Jei aš būčiau muzikos instrumentas, aš būčiau...



20

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.1. tradicijos - veiksnys, lemiantis vaikų karjeros pasirinkimą

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Jei aš būčiau vanduo, aš būčiau ...

Jei aš būčiau gamtos reiškinys, aš būčiau ...

Toliau, kiekvienas perskaito savo formą pagrįsdamas savo atsakymus (KODĖL?)

- **Kas aš esu? Namų darbų diskusija (žiūrėkite II dalis, savarankiškas mokymasis)**

Patikrinami namų darbai. Turi būti pateikiami komentarai apie skirtumus tarp: kaip mes matome save ir kaip mus mato kiti (pagal Johari Window teoriją, 1 priedas). Langai nėra vienodi. Kaip galime padidinti atvirą erdvę, mažinant kitas? Bendravimas, būnant nešališkais, atpažįstant savo silpnąsias vietas, priimant kitus tokiomis, kokios jie yra, draugystė (jei neturėsite draugų, niekas jums nepasakys kur buvote neteisy, būdamas atviras pokyčiams, ir taip toliau.

- **Tikras draugas (20 min)**

Paprašykite dalyvių individualiai, ant popieriaus lapo per 5 minutes parašyti 10 savybių, kuriomis turi pasižymėti tikras draugas. Toliau, ant lentos surašykite visas išvardintas savybes, kurios kartojasi pažymėkite. Aptarkite rezultatus. Po diskusijų ir argumentų pateikimo paprašykite grupės išrinkti tik 5 pačias svarbiausias idealaus draugo vaizdą atitinkančias savybes.

Toliau, dalyviai lygina rezultatus su rezultatais iš asmeninės patirties „Aš esu ...“, tam, kad jie pamatytų, kurios „idealaus draugo“ savybės jiems būdingos. Norint gerai bendradarbiauti su savo vaiku, mes turime būti jam tikru ir geru draugu.

### SANTRAUKA:

Kas jūs esate? Kokį svarbiausią dalyką sužinojote apie save?

Kokie dalykai skiriasi tarp jūsų suvokimo apie save ir kitų suvokimo apie jus?

Ar jūs esate geras draugas?

## 2.2.2. UŽDUOTIS: BŪDAMAS TAVO VIETOJE

### TIKSLAI:

Pripažinti faktą, kad nuomonės gali keistis:

- kai pakeičiame savo ateities vaizdą, savo požiūrį, būdą, kuriuo žiūrime į dalykus;
- kai įsijaučiame į kitą asmenį, kuris turi apsispręsti;
- kai ieškome sprendimo būdo žiūrėdami per kitų žmonių poreikių ir asmenybės suformuotą prizmę

**FORMA:** diskusijos

**LAIKAS:** 90 min

**PRIEMONĖS:** rašiklis, popieriaus lapas



21

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Paruošiamasis etapas (15 min). Paprašykite dalyvių prisiminti ir pasidalinti galbūt savo ar savo pažįstamų istorija, kuri pasakotų apie vaiko siekį pasirinkti norimą profesiją, kada tėvai prieštaravo šiam sprendimui. Išsirinkite vieną situaciją, su kuria visi sutinka, ir pagal žemiau pateiktą planą išanalizuokite šią situaciją:

Kai bus pasirinkta situacija, paprašykite asmens, kuris ją pristatė, pateikti daugiau informacijos apie šeimą, vaiką ir jų argumentus apie vaiko profesijos pasirinkimą.

1 etapas (15 min). Grupė pasidalina į 2 komandas, kiekviena komanda tampa kiekvienos pusės „teisėju“. Viena komanda remia vaiko, o kita komanda – tėvų nuomonę.

2 etapas (15 min). Komandos susėda viena prieš kitą ir kiekviena iš jų mėgina įtikinti kitą, kad ji yra teisi, pateikdama argumentus ir atsakydama į kitų klausimus.

3 etapas (15 min). Komandos apsikeičia vaidmenimis! Ta, kuri rėmė tėvus, turės remti vaiką ir atvirkščiai. Komandos 15 minučių ruošia argumentus ir kontraargumentus.

4 etapas (15 min). Komandos vėl susėda viena prieš kitą ir kiekviena iš jų mėgina įtikinti kitą, kad ji yra teisi, pateikdama argumentus ir atsakydama į kitų klausimus.

Nėra svarbu, ar vienai iš komandų pavyksta įtikinti kitą ar ne.

Paskutinis etapas (15 min) - jausmų tyrimas. Dalyviai komentuoja kaip jie jautėsi kiekvienoje iš situacijų. Ypatingai turime atkreipti dėmesį į jausmus patirtus antroje situacijoje. Šiuo pratimu norima parodyti faktą, kad kai remiate priešastį, jūsų jausmai pasikeičia, ir jūs sugebate priimti tai, su kuo anksčiau grūmėtės! Atlikdami šį pratimą galime pajusti koks yra jausmas matyti kito akimis. Tokiu būdu, auga kito asmens troškimų ir siekių supratimas ir empatija.

## SANTRAUKA:

Kokius pajutote jausmus, kai turėjote palaikyti tai, kam anksčiau prieštaravote (smerkėte), tuo pačiu metu prieštaraujant tam, ką palaikėte anksčiau?

Kokia dabar jūsų ateities vizija apie dvi galimybes, išnagrinėtas užduotyje?

## 2.2.3 UŽDUOTIS: PROFESIJOS PASIRINKIMAS

### TIKSLAI:

Pagrindinis tikslas – virtualiu būdu patirti skirtingas vaiko karjeros pasirinkimo metu išgyvenamas patirtis (tėvų, vaiko, konsultanto patirtys). Žaidimas pakankamai gerai atskleidžia klaidingas situacijas bei jausmus, kuriuos sukelia ne tik argumentacijos-racionalumo lygyje, bet ir emociškai-veiksmingame lygyje esančios situacijos. Ypatingai tai svarbu konsultantui, kadangi realybėje jis susiduria su panašiomis konfliktinėmis situacijomis.

**FORMA:** vaidmenų žaidimas



22

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotis: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

**LAIKAS: 60 min**

**PRIEMONĖS:** Kortelės su užrašais nurodytais 2 priede: Tėvas, Motina, Vaikas. Kortelės suskirstomos į tris grupes.

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Kėdės išdėstomos U raidės forma, su keturiomis kėdėmis prieš tarpą jos tarpą, ant kurių sėdės vaidmenis atliekantys dalyviai.

Išrenkami 4 savanoriai iš grupės, kurie atliks šiuos vaidmenis: motinos, tėvo, vaiko ir konsultanto. Jie pasirenks kortelę iš atitinkamos vaidmenų grupės. Jie atsisės ant kėdžių taip, kad juos matytų ir girdėtų visi kiti. Vaidmenų atlikėjams skiriamos 5 minutės tam, kad susigyventu su vaidmeniu, kurį jie atliks. Vaidinimas prasideda.

Vaidinama šeimos konsultavimo scena, kurios tema vaiko profesinis pasirinkimas ir joje pakviestas dalyvauti mokyklos konsultantas. Vienas iš tėvų pradeda diskusiją sakydamas, kad jis turi savo nuomonę apie vaiko profesiją ir pateikia savo argumentus.

Diskusiją taip pat gali pradėti konsultantas, jis gali pasakyti, kad atlieka nuomonių apklausą, vyriausybės užsakytu, susijusią su jaunų žmonių mokymosi/profesijos kelio pasirinkimo procesu tam, kad surinktų duomenis ir priimtų keletą aukšto lygio sprendimų dėl švietimo tinklo plėtros.

Vienas po kito, kiekvienas vaidmens atlikėjas pateikia savo argumentus ir puola kito argumentus. Konsultantas įsiterpia tam, kad tarpininkautų diskusijoje ir išreikštų savo nuomonę.

Maždaug po 10 minučių, mokytojas sustabdo vaidinimą ir grupė pateikia labai trumpus komentarus apie tai, kaip kiekvienas iš jų apgynė savo nuomonę. Svarbu tai, kad vienas dalyvis iš auditorijos prieitų išvados, jog jis būtų geriau apgynęs argumentus ir pateikęs kitus, geresnius problemos sprendimo būdus. Tokiu būdu, pasikeičia asmenys vaidinę vaidmenis, ypač vaiko ir konsultanto, ir veiksmas prasideda vėl. Scena yra atliekama tol, kol išsenka idėjos.

Yra pasirenkamos kitos kortelės, pradėdama vaidinti nauja scena, kurioje vaidmens atlikėjai bus tie, kurie anksčiau nedalyvavo. Tokiu būdu, žiūrovai tampa aktoariais. Tikslas nėra priimti sprendimą, susijusį su profesija, tačiau kartais netikėtai gali būti rastas tinkamas sprendimas. Laiminga vaidinimo pabaiga gali būti:

- Gilesnis problemų pripažinimas, dėl kurių šeima konsultuojasi;
- Skirtumų pripažinimas mūsų temperamente, asmenybėje ir taip pat troškimuose, motyvacijose, asmeniniuose siekiuose;
- Tinkamo, artimesniam bendradarbiavimui tarp vaiko ir tėvų, tėvų ir vaiko, tėvų ir konsultanto, pagrindo sukūrimas;
- Padidėjęs pasitikėjimas konsultantu.
- Sprendimų priėmimas kartu, giliau įtraukiant tėvus į profesijos pasirinkimo procesą
- Sprendimai keisti požiūrį tam, kad būtų įmanomas geresnis bendradarbiavimas su vaiku
- Sprendimas leisti vaikui atlikti kai kuriuos specifinius profesijos pasirinkimo testus

## SANTRAUKA:

- Kaip Jūs jautėtės argumentacinių konfrontacijų metu?
- Konsultantui pateikite komentarus, kurie pasiūlys geriausius sprendimus ir argumentuokite.



23

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Ar manote, kad esate pasiruošęs, kaip konsultantas, susidurti akis į akį su tokiomis situacijomis? Kurioje srityje, jūsų manymu, jums reikalingas geresnis pasirėngimas ir kaip tai planuojate atlikti ateityje?

## Priedai

### 1 PRIEDAS.

Johari langas	Aš žinau	Aš nežinau
Kiti žino	Atvira vieta	Akla vieta
Kiti nežino	Paslėpta vieta	Paslėptinga vieta

### 2 PRIEDAS.

1 TĖVAS	2 TĖVAS	3 TĖVAS
Tėvas yra teisininkas, ir reikalauja, kad jo vaikas siektų tokios pačios profesijos, kadangi tai yra šeimos tradicija, jis yra gerai žinomas mieste, turi savo klientūrą.	Tėvas turi nekilnojamojo turto agentūrą ir reikalauja, kad jo vaikas siektų tokios pačios profesijos todėl, kad jam šis verslas pasisekė	Tėvas yra chemijos inžinierius ir reikalauja, kad jo vaikas eitų į technologinio profilio mokyklą ir rastų saugų darbą didelėje įmonėje. Jis nerizikuoja, ir nesupranta menininkų.



24

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

<p><b>4 TĖVAS</b></p> <p>Tėvas prieš, kad jo vaikas stotų į universitetą. Jis sako, kad tai yra laiko ir pinigų švaistymas. Jis nori, kad jo vaikas susirastų darbą ir susituoktų.</p>	<p><b>5 TĖVAS</b></p> <p>Tėvas nesutinka su sūnaus pasirinkimu, nes jis dirba tokį patį darbą ir nėra juo patenkintas. (turite nustatyti neigiamas darbo puses ir pagrįsti savo nuomonę).</p>	<p><b>6 TĖVAS</b></p> <p>Ginčijasi su konsultantu sakydamas, kad mokyklos pareiga yra spręsti klausimus dėl profesinio orientavimo, o valdžia nieko dėl to nedaro, ir nėra pakankamai darbo vietų. Jis vengia imtis atsakomybės. Jei jo vaikas eis į universitetą, jo vienintelis noras dėl finansinių priežasčių bus tas, kad universitetas būtų tame pačiame mieste. Bet geriausiai būtų jei vaikas įsidarbintų ir persikeltų gyventi į savo namus.</p>
<p><b>7 TĖVAS</b></p> <p>Tėvas mano, kad jei jis turi mokėti už universitetą, tai jis geriau darys mokėdamas geram universitetui, kuris garantuos jo vaikui gerą darbą, ir kuris ateityje investuotus pinigus grąžins (teisininkas, daktaras). Jei vaikas nesutinka, tėvas nemokės už studijas universitete.</p>	<p><b>8 TĖVAS</b></p> <p>Tėvas – biologas, nepatenkintas darbu, jis norėjo tapti daktaru. Dabar jis deda savo lūkesčius į vaiką ir nori, kad šis pasiektų tai, ko jis pats negalėjo, nes jo tėvai negalėjo sumokėti už papildomas pamokas, kad gerai išlaikytų egzaminus, ir negalėjo susimokėti už studijas, nes universitetas buvo kitame mieste.</p>	<p><b>6 MOTINA</b></p> <p><b>Motinai nepatiko gyvenimas mieste, dėl triukšmo, grūsties, užterštumo, ir įvykių greitumo. Jai visada patiko gyvenimas kaime, kur beveik visada yra patogų, taigi ji reikalauja, kad jos vaikas įgytų profesiją, tinkančią dirbti kaime (mokytojas, daktaras, dantistas, veterinaras).</b></p>



25

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

<p><b>1 MOTINA</b></p> <p>Motina netapusi menininke (tapytoja, aktore, muzikante) deda savolūkesčius į vaiką, ir nori, kad jam pasisektų ten, kur nepasisekė jai, nes jos tėvai jos nepalaikė (taip jina mano)</p>	<p><b>2 MOTINA</b></p> <p>Motina ginčijasi su konsultantu, sakydama, kad jis per jaunas, neturi patirties (ką jis gali žinoti apie vaikus!), kalba iš knygų, nesupranta tėvų. Motina sako, kad ji geriausiai pažįsta savo vaikus ir jai nereikalingas patarėjas, kuris pasakytų jai kokį priimtą sprendimą, susijusį su jos vaiku. Ji žino ką reikia daryti, ji priėmė sprendimą (dėl darbo), o patarėjas turi jai padėti įtikinti vaiką.</p>	<p><b>3 MOTINA</b></p> <p>Motina nenori, kad jos vaikas stotų į universitetą, nes tai reikėtų vaiko nepriklausomybės įgijimą ir ji bijo, kad jis iškeliaus toli nuo namų. Ji ką tik numatė darbo vietą miesto įmonėje ir jau pakalbėjo su direktoriumi, kad šis palaikytų darbo vietą, kol jos vaikas baigs mokyklą. Motinai yra svarbu, kad jos vaikas turėtų darbą, nesvarbu koks jis bebūtų.</p>
<p><b>4 MOTINA</b></p> <p>Motina nori, kad jos vaikas lankytų konkrečią mokyklą, ji žino (iš kaimynų, draugų, ir tai yra jai svarbu), kad ši mokykla vienintelė yra gera ir, kad ji gali užtikrinti sėkmę vaiko gyvenime.</p>	<p><b>5 MOTINA</b></p> <p>Motina nenori, kad vaikas turėtų tokį patį darbą kaip ir tėvas, nes jis visuomet yra užimtas ir visai neturi laiko šeimai. Taigi, ji nenori darbo, kuris atima daug laiko (verslininkas, daktaras), arba atims per daug laiko, keliaujant, dirbant naktinėmis pamainomis, ji nori tokio darbo savo vaikui, kurio darbo laikas būtų trumpas.</p>	<p><b>7 SŪNUS / DUKTĖ</b></p> <p>Jis/ji nori keliauti ir dirbti užsienyje, tik tam, kad sutiktų naujų žmonių, pasilinksintų ir pakeliautų, vėliau nuspręs dėl ateities karjeros.</p>



26

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

<p><b>KONSULTANTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jo interesas yra profesinis orientavimas, jis turi susikcentruoti į vaiko būsimą profesiją, jis nėra tėvų problemų sprendėjas.</li> <li>• Jis turi atsižvelgti į mokymosi rezultatus ir atkreipti dėmesį į vaiko talentus, interesus, polinkius ir troškimus.</li> <li>• Jis turi nurodyti reikalingus gabumus, talentus darbui, kurio vaikas arba tėvai nori, ir palyginti siekius, troškimus iš vienos pusės ir galimybes iš kitos.</li> <li>• Jis turi būti atsargus ir pastebėti kada tėvai yra per daug liepiantys ir vadovaujantys, ir dėl to vaikas nori keliauti į kitą miestą tik tam, kad atsikratytų tėvų priežiūros, arba tik tėvai mano, kad vaikas turi persikelti studijuoti į kitą miestą.</li> </ul>		<p><b>8 SŪNUS / DUKTĖ</b></p> <p>Jis/ji turi draugę/draugą ir jie nori susituokti dabar ir kartu gyventi, karjera dabar nėra svarbiausia, jie vėliau pagalvos, ką veiks ateityje.</p>
<p><b>1 SŪNUS</b></p> <p>Jis nori profesijos, susijusios su kompiuteriais, nes daugelis iš jo draugų tuo domisi.</p> <p><b>DUKTĖ</b></p> <p>Ji nori studijuoti biologiją universitete, kuris yra kitame mieste, kuriame yra ir jos vaikas.</p>	<p><b>2 SŪNUS / DUKTĖ</b></p> <p>Jis nori studijuoti bet kuriame universitete kitame mieste tik tam, kad išvengtų tėvų kontrolės, bet jis tam turi rasti rimtą priežastį. Jis gali pasiūlyti daugiau pasirinkimo variantų tam, kad ir tėvams būtų priimtina.</p>	<p><b>3 SŪNUS</b></p> <p>Jis nori turėti savo verslą, o studijas tęsti vėliau, pirmiausiai jis nori būti nepriklausomas nuo tėvų</p> <p><b>DUKTĖ</b></p> <p>Ji nenori stoti į universitetą, tik baigti kosmetologijos kursus ir po to atidaryti privatų kosmetikos saloną.</p>



27

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

2.2. Užduotys: Tėvų įtaka vaiko pasirinkimui

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

<p><b>4 SŪNUS</b></p> <p>Jis groja gitara ir nori sukurti savo grupę, vykti į koncertus ir pardavinėti kompaktinius diskus. Lig šiol jis yra sukūręs keletą dainų ir grojo keliuose mokyklos renginiuose.</p> <p><b>DUKTĖ</b></p> <p>Ji nori ištekėti už turtingo vyro ir po to nesijaudinti dėl jokių studijų arba darbo.</p>	<p><b>5 SŪNUS</b></p> <p>Jis nori tapti inžinieriumi, bet jo matematikos rezultatai nėra tokie geri, bet galbūt ne dėl gebėjimų trūkumo, bet dėl kitų priežasčių.</p> <p><b>DUKTĖ</b></p> <p>Ji nori studijuoti ekonomiką, bet jos matematikos rezultatai nėra tokie geri, bet galbūt ne dėl gebėjimų trūkumo, bet dėl kitų priežasčių.</p>	<p><b>6 SŪNUS</b></p> <p>Jis nori būti mechaniku ir taisyti automobilius</p> <p><b>DUKTĖ</b></p> <p>Ji nori tapti modeliu</p>
<p>7 Motina</p> <p>Jos vertybės yra tvirtai susietos su finansine nepriklausomybe. Ji mano, kad turėti privatų verslą yra vienintelis kelias į sėkmę, dėl to ji pataria savo vaikui neaukoti per daug metų studijoms, bet pradėti savo verslą arba stoti į verslo mokyklą.</p>	<p>8 Motina</p> <p>Jos vertybės yra: gyvenimas turi būti intensyvus. Ji pataria vaikui imtis profesijos, kuri leis jam daug keliauti (stiuardėsė, gidė, ir pan.)</p>	



28

## 2 SKYRIUS

Tėvų svarba profesinio orientavimo procese

### Bibliografija:

1. Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). The best big ideas for youth groups. London: Marshall Pickering
2. Luca, Marcela-Rodica. (1998). Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera [Steps on career succeeding]. Braşov: Reprografia Universitatii Transilvania.
3. Neaguşescu, Medeea.- coordinator. (2004). Educaţie prin joc. [Education through play]. Bucureşti: reprografia Asociaţiei Ghidelor şi Ghizilor din România

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 3 SKYRIUS

### Kaip motyvuoti tėvus

#### 3.1. Motyvacijos teorijos

Svarbiausia savybė apibūdinanti motyvaciją – elgesio suaktyvėjimas.

Motyvuoti tėvai – tėvai gerai žinantys ir aktyviai atliekantys savo vaidmenį šeimoje.

Motyvacijos sampratos painumas yra sąlygotas skirtingų teorijų požiūrių į aiškinamą elgesį. Šių teorijų skirtumus apibrėžia skirtingas požiūris į tai kokie veiksniai lemia motyvaciją. Toliau pateikiame pačias svarbiausias motyvacijos teorijas. (Feldman, R.S. 1997):

##### 3.1.1. Instinktai

Jau gimdamas žmogus su savimi atsineša „užprogramuotą“ elgesį nukreiptą į išlikimą. Toks „užprogramuotas“ elgesys yra vadinamas instinktais. Instinktai pasižymi stipria energija, kuri nukreipia asmens elgesį tam tikra kryptimi.

##### 3.1.2. Susijaudinimo teorija: skatinimo ieškojimas

Mes bandome išlaikyti tam tikrus skatinimo ir veiklos lygius, kurie esant būtinybei didėja arba mažėja.

##### 3.1.4. Skatinimo teorija

Ši teorija teigia, kad motyvacija yra sukeliama ne vien tik skatinimo ar vidaus poreikių, bet kartu ir išorės poreikių.

##### 3.1.5. Priešingo proceso teorija

Susijaudinimas padidina ramios reakcijos gamybą nervų sistemoje ir atvirkščiai (Solomon y Corbit, 1974).



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 3.1.6. Pažinimo teorija

Ši teorija aiškina individualų elgesį per lūkesčių, įsitikinimų, mąstymo bei pasaulio suvokimo prizmę.

## 3.1.7. Maslow teorija. Žmonių poreikių hierarchija

Maslow skiria stygiaus motyvaciją, kurią sukelia nepatenkinti pagrindiniai poreikiai, ir augimo motyvaciją, dėl kurios žmonės nori pakeisti esamą situaciją. Ši teorija bando paaiškinti kaip hierarchiniu principu kinta motyvacija, tik patenkinus žemesnius poreikius (fiziologinius), kyla aukštesnės pakomos principai (saugumo ir t.t.) (Maslow, A.H. 1975) Užduotis 3.2.

## 3.1.8. Keletas pastabų apie motyvacijos teorijas

Yra daug teorinių požiūrių į motyvaciją. Norint pasiekti gerų rezultatų motyvuojant tėvus, reikia atsižvelgti į gaunamą informaciją, charakteristikas bei specifinius komponentus.

## 3.2. Motyvacija ir individualumas: teigiamo stimulo gavimas

Kiekvienas asmuo jaučiasi motyvuojamas tų dalykų, kurie patenkina jį ar suteikia gerą savijautą. Pirmas žingsnis motyvuojant tėvus - atrasti tai, kas sukels jiems pasitenkinimą. Kiekvienas jaučia, supranta ir veikia specifiniu ir individualiu būdu, taigi motyvacija yra taip pat specifinė ir individuali. Tik atsižvelgdami į šį aspektą, galime rasti skatulį, kuris įtakotų motyvacijos atsiradimą.

## 3.3. Motyvacija ir poelgis. Tarp abiejų nustatyti santykiai

Skirtingos studijos bando ištirti yra ar nėra optimalus motyvacijos lygmuo, kuris veda prie akivaizdaus elgesio pablogėjimo. To pasekoje kyla šie klausimai: Kas nustato motyvacijos lygį? Kokie veiksniai įtakoja motyvacijos-poelgio santykį? Kaip motyvacijos pagalba galėtume pagerinti atlikimą, siekiant tikslų?

Jei atsakysime į šiuos klausimus, galėsime pagerinti rezultatus santykyje vaikai - tėvai.



30

## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

3.1. Motyvacijos teorijos

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 3.4. Motyvacija ir smalsumas

Kai savęs paklausiame, kuri jėga skatina motyvaciją? Atrodo teisinga, kad motyvacija didele dalimi priklauso nuo siekiamo tikslo lūkesčių. Tačiau, šis tikėjimasis taip pat priklauso nuo intereso atrasti ir pasiekti, tai yra smalsumo.

Smalsumas taip pat yra motyvacijos sukeltas veiksnys, kadangi jis veda mus link nežinomybės. kažkas kas padaro mus nuobodžiaujančiais, nuolankiais, susirūpinusiais, tas gali ir padėti išvengti šios rizikos. Tačiau tik tos užduotys, kurios patraukia mūsų dėmesį naujumu, patrauklumu sulaukia didesnio susidomėjimo.

## 3.5. Užduotys: Strategijų, skirtų gauti teigiamus tėvų grupės motyvacijos rezultatus, kūrimas

Priartėjimas prie tėvų grupės. Kaip to siekti.

### 3.5.1. UŽDUOTIS: AŠ ESU TOKS

**ŠALTINIS:** [www.elsembrador.net/din\\_II.htm#3](http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3)

#### TIKSLAI:

- Tėvų grupės savybių ir jų galimo elgesio žinojimas.
- Tėvų suvokimo apie save pačius žinojimas.
- Palaikymas asmeninių žinių apie save, tai yra, kad tėvai galėtų galvoti apie tai, kokie jie yra.

**FORMA:** Užduotis turi būti atliekama mažose grupėse.

**LAIKAS:** 30 minučių.

**PRIEMONĖS:** Kortų kaladė su būdvardžiais, kuriais galima apibūdinti asmenis.

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Didelė grupė turi būti padalinta į mažas grupes po lygiai dalyvių (panašiu skaičiumi), kurie susėda ratu. Kiekviena grupė gauna kortų kaladę.

Mokytojas paaiškina, kad kiekviena korta turi būdvardį, su kuriuo jie gali save sutapatinti arba ne. Kortų kaladę užversta padedama rato viduryje. Kiekvienas grupės narys iš eilės paima po kortą, atverčia ją ir pasako kas turi tokią savybę, kuri yra nurodyta kortoje. Jei nors vienas grupės narys susitapatina su ja, jis turi paaiškinti priežastis, kodėl jis taip mano ir jis gauna kortą. Jei yra keli žmonės, kurie mano turintys tokią savybę, jie turi paaiškinti kodėl jie taip mano ir jie turėtų gauti kortą. Grupė nuspręš, kam atiteks korta.



## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Kai baigiasi laikas arba kortos, dalyviai sugrįžta į didelę grupę ir kiekvienas iš jų paaiškina kortas, kurias jis turi ir ką jie mano apie save.

## **SANTRAUKA:**

Galima užduoti šiuos klausimus tam, kad padėti jiems suprasti save.

- § Ar tikrai save matote tokiu?
- § Ar manote, kad kiti jus mato taip pat kaip ir jūs matote save?
- § Ar jūs esate savimi patenkintas?
- § Kai negavote kortos kaip jautėtės?
- § Kaip manote kaip jautėsi kiti, kai jūs gavote kortas?

## ***Galimų motyvacijos šaltinių nustatymas***

### **3.5.2. UŽDUOTIS: MOTYVACIJA**

**ŠALTINIS:** <http://members.fortunecity.com/dinamico/dinamica/d0866.htm>

#### **TIKSLAI:**

- Suprasti saugumo ir pasitikėjimo svarbą vertinant save.
- Nustatyti tuos motyvacinius elementus, kurie pagrindžia elgesį ir tai, kaip mes elgiamės.
- Žinoti geriau savo galimybes, kad pagerinti savigarbą ir savęs suvokimą.

**FORMA:** Individualus ir grupinis darbas

**LAIKAS:** 30 minučių.

**PRIEMONĖS:** Popieriaus lapas ir rašikliai.

#### **VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:**

Yolanda Deocano ir Mercedes Santos (Ispanija)

Asmuo, vadovaujantis grupei, paprašo dalyvių individualiai nustatyti dalykus ar įvykius, užtikrinančius saugumą šeimoje, darbe ir visuomenėje. Jie turi surasti mažiausiai penkias galimybes kiekvienai grupei. Jie turi užrašyti kiekvieną įvykį ar dalyką ant popieriaus lapo didelėmis raidėmis lyg tai būtų plakatas.

Po to, sudaromos mažos grupelės, susidedančios iš 4 ar 5 asmenų, jie analizuoja tai, ką kiekvienas dalyvis užrašė, prieina išvadų apie tai, kas iš tikrųjų atneša gerovę ir kas gali tapti motyvaciniu elementu kiekvienoje anksčiau minėtoje srityje.



## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Vėl suformuojama didelė grupė ir mažos grupelės turi nurodyti svarbius dalykus ar įvykius, apie kuriuos buvo diskutuojama tarp dalyvių. Mokytojas užrašo juos ant lentos, nupiešia Maslow piramidę ir bando lyginti su ja.

## SANTRAUKA:

Yra svarbu, kad kiekvienas dalyvis pabandytų atsakyti į šiuos klausimus:

- § Ar jums buvo sunku ieškoti dalykų, užtikrinančių saugumą darbe, šeimoje ir visuomenėje?
- § Ką manote apie kitų indėlį?
- § Stebėdami Maslow piramidę, kaip manote kokiame lygyje jūs esate? Kodėl?
- § Ar manote, kad galite ieškoti palankių veiksnių, kurie jūsų amžiuje galėtų sukelti motyvaciją? Ar galite ją pasiekti vienas?

## 3.5.3 UŽDUOTIS: PAPILDOMAS LAIKAS

ŠALTINIS: <http://members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>

## TIKSLAI:

- Nustatyti skirtingas konflikto ar probleminių situacijų stadijas.
- Apgalvojant išanalizuoti žingsnius, kuriuos reikia žengti prieš priimant sprendimus.
- Būti nuosekliam priimant sprendimus, susiduriant su naujais iššūkiais ir sunkumais.

**FORMA:** darbas grupėje.

**LAIKAS:** 30 minučių.

**PRIEMONĖS:** Nėra.

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Žmonės dalinami į grupes po tris asmenis (tiek grupių, kiek įmanoma). Mokytojas paaiškina, kad yra trys vaidmenys: viršininkas, darbuotojas ir stebėtojas. Vaidmenys yra paskirstomi prieš paaiškinant kokia bus vaidinama situacija.

Situacija, kurią reikia suvaidinti yra tokia: „Viršininkas ateina pas darbuotoją ir pasako jam, kad reikalinga ataskaita, kuri turi būti paruošta prieš jam išeinant namo, ji yra svarbi ir turi būti užbaigta tą vakarą. Laikas eiti namo. Darbuotojui nepatinka tokia situacija. Jis nusipirko bilietus į svarbias futbolo rungtynes. Ataskaita yra labai išsami, taigi jis nespės nueiti į rungtynes.“

Kai situacija yra paaiškinta, tuomet mažos grupės turi ją suvaidinti. Stebėtojas negali įsikišti. Jis tik turi registruoti tai, kas jam atrodo įdomu.

Kai vaidinimai baigiasi, turi vykti dialogas didelėje grupėje apie sprendimą, kurį kiekvienas iš jų priėmė, ar jie jį išvis priėmė, ir kaip jie jį vertina.



33

## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## SANTRAUKA:

- § Ką manote apie sukurtą situaciją? Ar tai iš tikrųjų yra konfliktas?
- § Kaip jis buvo išspręstas?
- § Kokius žingsnius reikia žengti, norint priimti sprendimą tokioje situacijoje?
- § Ar visi dalyviai priėmė tokį patį sprendimą?
- § Ar visi dalyviai problemoje pamatė tuos pačius veiksmus? Ar tai įtakoja jos sprendimą?

## § Modelių pateikimo strategijos, skirtos asmeninės sąveikos pagerinimui

### 3.5.4. UŽDUOTIS: AŠ GALIU BŪTI ĮDOMUS TODĖL, KAD...

#### TIKSLAI:

- Įvertinti savybes, kurias mes turime kaip asmenys ir suprasti, kad tik jas žinodami ir priimdami galėsime sukurti sėkmingus santykius.
- Suprasti ir įvertinti skirtingų nuomonių svarbą.
- Sugebėti žengti pirmą žingsnį socialinių santykių link – įsijausti į kitą asmenį, parodyti empatiškumą.

**FORMA:** Individualus darbas

**LAIKAS:** 30 minučių

**PRIEMONĖS:** Kiekvieno dalyvio registravimo lapas, 1 priedas

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Kiekvienas dalyvis gauna registracijos lapą su šiais klausimais: Kas man manyje patinka? Ir kodėl?

Dalyviai turi surašyti savybes, kurios jiems atrodo esančios jų savybės ir kurios jiems patinka. Jie taip pat turi užrašyti tokio pasirinkimo priežastį.

Dalyviai turi 10 minučių apie tai pagalvoti ir užrašyti, po to susėdama į bendrą ratą, kuriame visi dalyviai pasidalina, ką jie užrašė ir kodėl užrašė šiuos dalykus, o ne kitus.

#### SANTRAUKA: (1 priedas)

Kai visi perskaito savo užrašus, pagalvoja apie juos. Šie klausimai gali padėti atlikti šią užduotį:

- § Ar tikrai išreiškėte dalykus, kurie jumyse patinka?
- § Ką manote apie tai, ką kiti vertina?
- § Ar įsivaizdavote, kad žmonės vertina jumyse tai, ką jie nurodė?



## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

3.5. Užduotys: Strategijų, skirtų gauti teigiamus tėvų grupės motyvacijos rezultatus, kūrimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## PRIEDAI

KĄ AŠ VERTINU SAVYJE?	Kodėl?



35

## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## Bibliografija:

1. Feldman, Robert S. (1997). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica [Psychology with applications to Latin America]*. McGraw-Hill. Mexico.
2. Maslow, Abraham H. (1975). *Motivación y personalidad [Motivation and Personality]*. Sagitario. Barcelona. 1975.
3. Solomon, R.L.; Corbit, J.D. (1974). An opponent-process theory of motivation: I. Temporal dynamics of affect. *Psychological Review* 81. 119-145.
4. [www.elsembrador.net/din\\_II.htm#3](http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3)
5. <http://members.fortunecity.com/dinamico/dinamica/d0866.htm>
6. Birkenbihl, Michael (2003). *Formación de formadores. [“Train the trainer”]. Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas. [Practical manual for educators, teachers and managers of staff training in businesses]* Paraninfo S.A. Madrid
7. <http://members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>



36

## 3 SKYRIUS

Kaip motyvuoti tėvus

1.1 Kaip paruošti konsultantą  
darbui su grupe

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 4 SKYRIUS

### Partnerystės šeimoje (tarp tėvų ir vaikų) kūrimas konsultavimo aplinkoje

#### 4.1 Modulio tikslai

Be profesinio orientavimo, tėvai taip pat dalyvauja ar bent jau turi dalyvauti konsultavimo procese. Kad galėtų tinkamai konsultuoti savo vaikus tėvams reikia pakankamai informacijos bei strategijų, o tai gali suteikti profesionalūs konsultantai. Šio modulio tikslas yra supažindinti konsultantus su metodais, kaip tinkamai parengti tėvus t.y. suteikti jiems žinių bei informacijos kaip gerinti partneriškus santykius su vaikais.

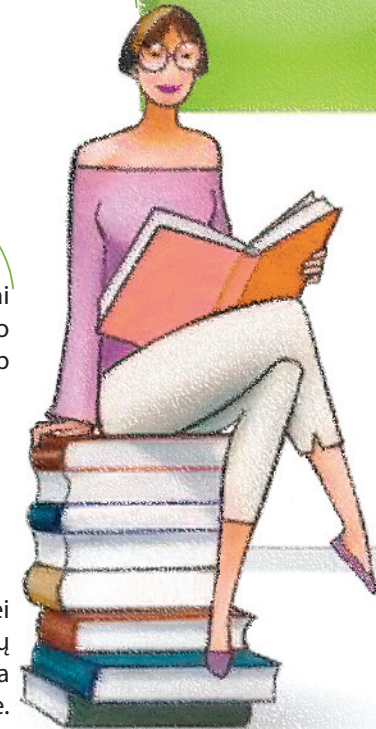
#### 4.2 Teorinė įžanga

##### 4.2.1 Konsultantų bendradarbiavimas su tėvais

Karjeros konsultantai pirmiausiai padeda vaikams karjeros planavimo procese, padėdami jiems įvertinti jų interesus bei įgūdžius, nustatyti strateginius veiksmus. Šiame vaiko karjeros planavimo procese labai svarbus vaidmuo tenka konsultantų ir tėvų bendradarbiavimui, nes ypač tėvai turi didžiulę įtaką vaikų sprendimo priėmimui. Tėvai būdami atsakingi už savo vaikų mokslą yra linkę aktyviai dalyvauti ir vaiko karjeros sprendimų priėmime. Per pastaruosius 30 metų įvyko dideli pokyčiai profesijų pasaulyje. Todėl norint, kad tėvai veiksmingai dalyvautų vaiko karjeros sprendimuose reikia, kad tėvai periodiškai būtų informuojami apie profesinio orientavimo galimybes, plėtras ir priemones. Konsultantų, tėvų bei mokyklos bendradarbiavimas sumažins skirtumus, kurie kartais vyrauja vaiko profesinio orientavimo procese.

##### 4.2.2 Kaip konsultantas gali padėti tėvams plėtoti bendradarbiavimą su vaikais

Jauni žmonės susiduria ne tik su fiziniais ir emociniais pasikeitimais, bet ir su didžiuliais visuomenės iššūkiais, sudėtingesne ir objektyvesne visuomene. Iš tėvų tikimasi, kad jie sugebės tinkamai išauginti savo vaikus, suteiks jiems išsilavinimą, kuris padės susiorientuoti greitai kintančioje aplinkoje. Tačiau norint, kad tėvai įgyvendintų jiems keliamus uždavinius juos supantys žmonės bei konsultantai turi tėvams suteikti informacijos, praktinės naudos bei garantuoti paramą. (Health Canada, 1999):



37

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Informacija: Tėvams reikalinga šiuolaikinė, aiški ir prieinama informacija apie jų vaikų vystymosi uždavinius ir apie tai, kur gauti bei pasinaudoti specializuotomis paslaugomis, atitinkančiomis jų poreikiams.
- Strategijos: Tam, kad susitvarkytų su paprastomis problemomis, tėvai turi sužinoti strategijas ir technikas, tokias kaip veiksmingas bendravimas, ribų nubrėžimas, atsakomybių apibūdinimas, pasekmių sustiprinimas, pykčio valdymas ir pan.
- Parama: Paramos bei paskatinimų pagalba tėvai galės praktikoje panaudoti informaciją bei ir strategijas.

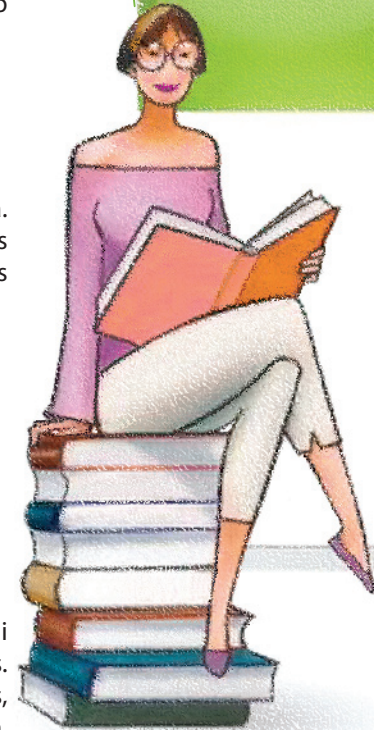
## 4.2.2.1 Diskusijos apie mokyklą, švietimą ir profesinį orientavimą

Kaip minėjome anksčiau, tėvams reikalinga informacija tam, kad galėtų bendrauti su savo vaikais profesinio orientavimo tema. Šiuo požiūriu, konsultantai gali suteikti tėvams informacijos apie profesinį orientavimą. Jie gali diskutuoti su tėvais apie specifinius jaunų žmonių profesinio orientavimo poreikius, priklausomai nuo profesinio orientavimo reikalavimų ir stadijų. Temos, kuriomis būtų galima diskutuoti:

- Švietimo ir profesinė sistema,
- Profesinio mokslo būtinybė,
- Tam tikroms profesijoms keliami akademiniai reikalavimai ir įgūdžiai,
- Darbo rinkos status quo, plėtra ir rūšys,
- Galimi mokslo ir profesinio mokslo pasirinkimai gyvenimo srityje,
- Karjeros konsultavimo gidas ir pan.

## 4.2.2.2 Bendravimo tarp tėvų ir vaikų problemos

Šiais laikais viena pagrindinių problemų yra ta, kad dažnai abu tėvai dirba ir jiems pritrūksta laiko savo vaikams. Be to, tėvai nelinkę domėtis savo vaikų pasiekimais ar problemomis. Tai sukelia tėvų ir vaikų santykių atšalimą, bendravimas tampa minimalus. Į tai vaikai reaguoja nusivylimu, ignoravimu (Junge Liberale, 2007). Vyrauja kita problema, kai tėvai deda didelius lūkesčius į vaikus, kurie po to veikiami didžiulės įtampos bando tuos lūkesčius pateisinti. Dažniausiai tokio elgesio pasekmės - vaikų depresija, priešinimasis tai yra tai, kas trukdo normaliam vaikų vystymuisi (Eltern setzen Kinder, 2000). Bendravimo problemos taip pat gali iškilti esant gyvenimo ciklo skirtumams. Kol vaikai yra pratinami galvoti apie laiką į priekį ir jo galimybes, tėvai linkę galvoti apie likusį laiką ir galimybes, kurios mažėja (Health Canada, 2005). Taip pat vaikai dirba dėl nepriklausomybės ir savikontrolės siekio, kai tuo tarpu tėvai susiduria su kontrolės į savo vaiką praradimu. Todėl tėvai linkę spausti vaikus patarimais, nuomonėmis ir sprendimais, kuriuos dažniausiai vaikai atmeta. Nors vaikams reikia patarimų ir profesionalios tėvų paramos, jie nenori būti jų kontroliuojami ir įtakojami. Problema yra ta, kad tėvai neturi supratimo apie savo vaikų norus, ateities planus ir lūkesčius. Bendravimo sumažėjimas gali atsirasti ir todėl, kad tėvai tradiciniu būdu naudoja šnekamąją kalbą, kai tuo tarpu jauni žmonės komunikuoja moderniu būdu (bendravimas su bendraamžiais).



38

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 4.2.2.3 Temų, kurios turėtų būti aptartos susirinkimuose su tėvais, pavyzdžiai

Žemiau yra pateikta keletas temų, kurias reikėtų detaliai aptarti, kai tėvai kreipiasi į konsultantą patarimo:

- Pirmiausiai pagrindinė sąveika – (pagrindinė) vidurinė mokykla. Sprendimų priėmimo procesas ir vaikų profesinis orientavimas iš tikrųjų prasideda būtent šiame mokyklos etape. Yra būtina pakalbėti apie žinias, galimybes ir reikalavimus tolimesnei mokyklai.
  - Sėkmingas bendravimas tarp jaunimo, tėvų ir konsultantų. Bendravimas yra pats svarbiausias elementas, kuriant partnerystę tarp šeimos, siekiant sėkmingo vaikų karjeros planavimo proceso. Tėvams reikalinga informacija apie veiksmingo bendravimo strategijas ir būdus.
    - Skirtingos vietos ir aplinkos. Aplinkos ir vietos, kuriose gyvena šeimos, gali skirtis (pvz. neįgalumas, migracija, pan.). Asmeninis konsultavimas gali būti reikalingas norint įveikti ar apeiti išorines kliūtis.
      - Vietiniai mokyklos ir profesinio orientavimo centrai. Tėvai turi būti informuoti apie mokyklos ir apie profesinio orientavimo centrų galimybes.
        - Renginiai tėvams mokyklose ir profesinio orientavimo centruose. Skirtingi renginiai, seminarai, organizuojami karjeros konsultantų arba mokyklų, gali paskatinti tėvus paremti jų vaikus profesiniame orientavime ir sprendimuose.
          - Informacijos valdymas. Naudojant šį įrankį gali būti užtikrinta informacijos tėkmė tarp vaikų, tėvų ir konsultantų.
          - Tėvų konsultavimas profesinio orientavimo klausimais. Tam, kad palaikyti vaikus ir jiems patarti, tėvams gali prireikti informacijos apie profesinį orientavimą ir panašias temas.
            - Pasiūlymai mokykloms ir profesinio orientavimo centrams dėl tolesnio tėvų bei konsultantų mokymo. Tam, kad pagerinti bendradarbiavimą tarp konsultantų, tėvų svarbu susitarti dėl tolesnio švietimo (kokių reikia paskaitų, praktinių mokymų, ekskursijų ir pan.).

## 4.3. Užduotys: Santykiai tarp tėvų ir vaikų: mokymasis, mokykla ir karjeros sprendimai

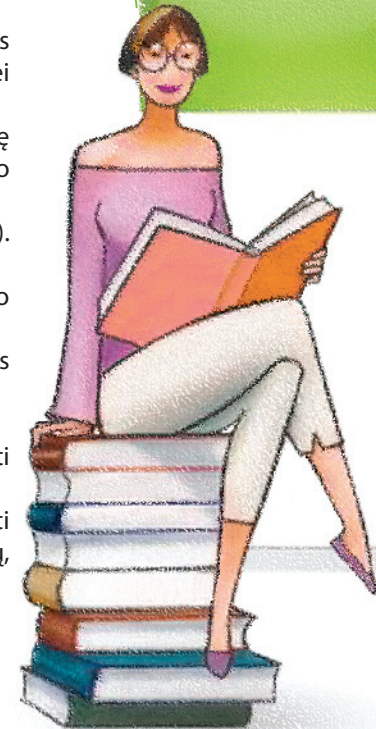
### 4.3.1. UŽDUOTIS: NEGYVENAMA SALA

**ŠALTINIAI:** <http://www.group-games.com/team-building/stranded-on-a-desert-island.html>

**TIKSLAI:**

- Priversti konsultantus pasidalinti jų pačių patirtimi
- Pasitikėjimo grupėje kūrimas
- Bendradarbiavimas komandoje

Ši komandos kūrimo veikla padeda žmonėms atsiverti ir pasidalinti tuo, kas jiems patinka ir ką jie vertina, apibūdinant objektą, kurį jiems leidžiama pasiimti į negyvenamą salą. Sudedant į grupę individualiai pasirinktus daiktus, privers dalyvius susidomėti grupės tikslais.



39

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

4.2 Teorinė įžanga

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

**FORMA:** Ledlaužis, darbas grupėje

**LAIKAS:** 40 minučių

**PRIEMONĖS:** Nėra

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Įsivaizduojant laivo katastrofą, kiekvienas turi būti išmestas į negyvenamą salą. Į salą kiekvienas žmogus su savimi gali pasiimti tik vieną daiktą. Tai gali būti daiktas, kuris labiausiai patinka ir yra vertingas, pavyzdžiui, jei kas nors mėgsta saldinius, jis/ji gali pasiimti šokoladą, arba jei kam nors patinka muzika, jis/ji gali pasiimti fleitą, ir t. t. Mokytojas turėtų įkvėpti dalyvius būti išradingais, pasirenkant daiktą.

Pirmiausiai, kiekvieno dalyvio paprašoma apibūdinti pasirinktą daiktą ir paaiškinti komandai kodėl ji/jis jį pasirinko. Po to, dalyviai padalinami į mažesnes grupes. Kiekvienos komandos užduotis yra bendradarbiaujant ir diskutuojant į vieną visumą sudėti skirtingus daiktus, kad užtikrintų savo išlikimo šansus. Kai laikas, skirtas diskusijoms pasibaigia, leidžiama kiekvienai grupei (kiekvienoje komandoje turi būti vienas vadovas) pristatyti savo sprendimą visai grupei.

## SANTRAUKA:

- Kaip pasirošę žmonės perduoti kažką asmenišką kitiems žmonėms?
- Ar visi grupėje gali sujungti savo požiūrį su kitais grupės nariais?
- Ar komandinis darbas gali sustiprinti išlikimo galimybes?
- Jei grupės nariai turėtų pasirinkimą, kuriuos žmones jie pasirinktų bendradarbiauti?

## 4.3.2 UŽDUOTIS: SUGLAMŽYTAS POPIERIUS

**ŠALTINIS:** [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

## TIKSLAI:

- Nustatyti kaip užduočių atlikimui padeda konstruktyvus bendravimas.
- Parodyti kaip skirtingi bendravimo būdai paveikia bendradarbiavimą.
- Dalyvauti teikiant ir priimant grįžtamąjį ryšį.

Viena vertus, ši veikla sustiprins pasitikėjimą tarp partnerių, kita vertus, tai parodys teigiamo grįžtamojo ryšio ir bendradarbiavimo svarbą ir poveikį. Dalyviai sužinos kaip skirtingas grįžtamasis ryšys ir bendradarbiavimo tipai paveikia santykius.



40

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

**LAIKAS:** 30 minučių

**FORMA:** Darbas grupėje

**PRIEMINĖS:** trys sulankstyti popieriaus lapai (arba stalo teniso kamuoliukai) ir po raištį akims užrišti kiekvienam savanoriui, krepšys

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Pirmoje dalyje, mokytojas paprašo keletą savanorių iš grupės užsirišti raiščius ant akių ir įmesti suglamžytą popieriaus rutuliuką į krepšį, esantį priešais juos. Po to, šie savanoriai bus mandagiai paprašyti išeiti iš kambario, kol tuo tarpu mokytojas duos nurodymus likusiai grupei.

1. Kai savanoriai įeis į kambarį, prieš juos bus padėtas krepšys ir jie turės užsidėti raištį. Po to, grupės narys paprašomas perdėti krepšį į kitą vietą, kad savanoriai negalėtų jo rasti. Savanoriai bus paprašyti mesti tris suglamžytus popieriaus kamuoliukus, vieną paskui kitą, keturis kartus.

2. Pirmame etape grupei nėra leidžiama komentuoti kaip savanoriai mėto kamuoliukus.

3. Sekančiame etape grupė bus paprašyta pateikti tik neigiamus komentarus, kurie neapima įgūdžių lygio, pvz. prastas metimas, blogai, būūū ir pan.

4. Trečiame etape, grupė pateiks tik teigiamus komentarus, kurie vėlgi neapima įgūdžių lygio, pavyzdžiui geras metimas, gerai, puiku ir pan.

5. Paskutiniame etape grupė paprašoma pateikti naudingus komentarus, kurie padėtų savanoriams pataikyti į krepšį, pavyzdžiui truputį toliau, dešiniau, labai arti ir pan.

Kai visi savanoriai baigia mėtyti, galima nuimti raiščius. Dabar, kiekvienas savanoris yra paprašomas pasakyti grupei kaip jis/ji jautėsi kiekviename rate ir kokia buvo jos/jo reakcija į grupės komentarus.

Antroje dalyje, grupė diskutuoja koks naudingas ir padedantis yra bendravimas ir kokie skirtingi bendravimo tipai paveikia bendradarbiavimą.

## SANTRAUKA:

- Koks yra veiksmingas ir naudingas grįžtamasis ryšys?
- Kada atsiliepimas yra naudingas ir tikslingas kam nors kitam?
- Kaip nustatyti skirtingų atsiliepimų tipų efektyvumą?
- Kaip atsiliepimai veikia partnerystę?

### 4.3.3. UŽDUOTIS: SALOS KŪRIMAS



41

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

4.3. Užduotis: Santykiai tarp  
tėvų ir vaikų: mokymasis,  
mokykla ir karjeros sprendi-  
mai

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

**ŠALTINIAI:** *Ali Ister, www.businessballs.com*

**TIKSLAI:**

- Padėti dalyviams sužinoti apie veiksmingo bendravimo ir tarp-asmeninius įgūdžius
- Nustatyti būtinos partnerystės poreikį
- Nustatyti kolektyvios plėtos ir sprendimų priėmimo privalumus

**LAIKAS:** 60 minučių

**FORMA:** Grupinė veikla

**PRIEMONĖS:** Flamasteriai, dideli popieriaus lapai

**VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:**

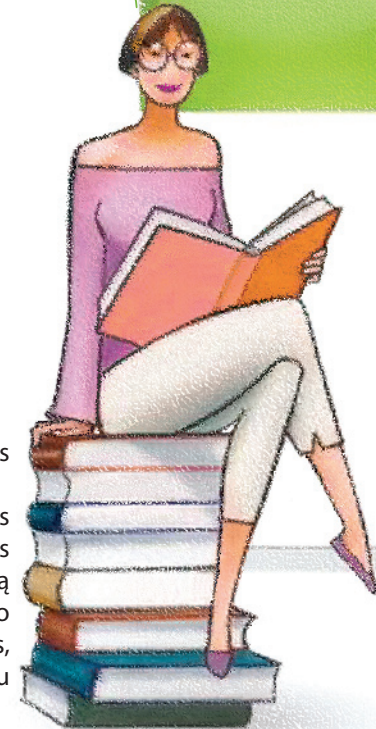
Dalyviai, padalinami į grupes po keturis asmenis, kurie turi nupiešti salą su bet kokiais norimais kontūrais. Tačiau kiekvienas grupės dalyvis turi nupiešti savo dalį, kuri bus prijungta prie kaimynino salo dalies, kad sukurtų vieną didelę salą.

Grupės nariai susodinami į didelį ratą ir jiems duodamas didelis popieriaus lapas. Priklausomai nuo grupės dydžio, popieriaus lapas gali būti sudarytas iš keturių lapų, sujungtų kartu. Grupės nariai pradės piešti kranto liniją savo dalyje, su bet kokiais norimais kontūrais. Tam, kad sukurti vieną didelę salą, kiekvieno nario dalys bus sujungtos su kaimynų dalimis. Po to, naudodami tinkamą mastelį, grupės nariai pradės užpildyti savo teritoriją pageidaujama statiniais (namai, pramonė, infrastruktūra, ir t. t.). Piešimo metu, grupės nariai susidurs su kaimynų sritimis ir nupieštais daiktais. Taigi, jie supras, kad yra apie daug ką diskutuoti, derėtis, sutikti. Tai apims ribas, kelius, šaltinius, aplinką, kultūrą, bendradarbiavimą, ir pan. Komandos nariai gali pastebėti daug paralelių su bendruomeniniu gyvenimu realiame gyvenime.

Baigus piešti, grupės pristato ir diskutuoja apie jų patirtį šios veiklos metu.

**SANTRAUKA:**

- Grupė diskutuoja kaip jiems sekėsi užbaigti šią veiklą ir ko jie iš to pasimokė.
- Ar galite pastebėti santykių plėtrą salos bendruomenėje ir kodėl?
- Su kokiais iššūkiais ir apribojimais susidūrėte?
- Ar grupės nariai papildė vieni kitus kurdami veiksmingą bendruomenę?
- Ar individams būtų geriau vieniems, kuriant bendruomenę nei bendrai grupėje?
- Ar santykiai paveikia sprendimų priėmimo procesą ir kodėl?
- Ar yra kokių nors skirtumų tarp salos bendruomenių, įkurtų skirtingų grupių ir kodėl?



42

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

4.3. Užduotys: Santykiai tarp  
tėvų ir vaikų: mokymasis,  
mokykla ir karjeros sprendimai

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Kaip kiekvienos grupės salos bendruomenės veiktų tikrame gyvenime?

## 4.3.4. UŽDUOTIS: KELIONĖ LAIKU KARJEROS LINK

**ŠALTINIAI:** Ali Ister, [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

### TIKSLAI:

- Partnerystės kūrimas ir gerinimas
- Komandinis darbas dėl būsimo darbo sprendimo
- Aktyvus klausymas ir klausinėjimas

Dalyviai išmoks pasitikėti vieni kitais partnerystėje padėdami vieni kitiems. Partneriai pamėgins suteikti pagalbą partneriams, priimant sprendimus. Jie supras, kad darbas komandoje yra būtinas, priimant darbo pasirinkimo sprendimus.

**LAIKAS:** 40 minučių

**FORMA:** Grupinis ir individualus

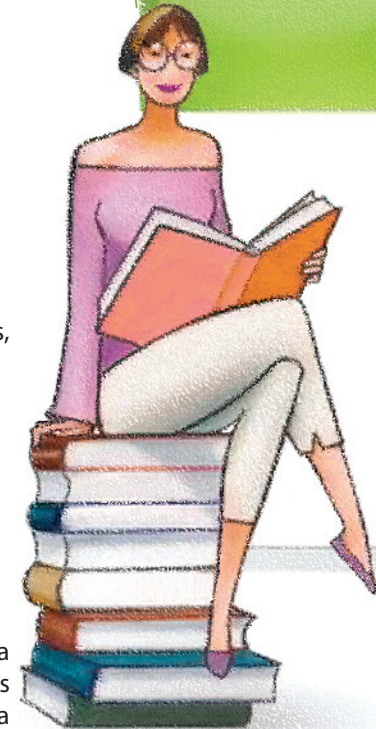
**PRIEMONĖS:** Balti popieriaus lapai

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Šiai veiklai, grupė padalinama į poras. Kiekvienas partneris gaus baltą popieriaus lapą, kuriame bus vaizduojama norima šio asmens profesija. Pirmame etape, vienas partneris turi padėti lapą taip toli nuo savęs, kad jis pavaizduotų atstumą iki norimos profesijos. Kai lapas jau bus padėtas, prasidės veikla. Iš pradžių, asmuo, kuris padėjo lapą yra paprašytas įsivaizduoti kaip jis/ji ketina siekti norimo tikslo. Kai šis asmuo jau bus susikūręs viziją, jis/ji turėtų eiti link padėto lapo ir apibūdinti situaciją tam, kad simboliškai realizuotų viziją. Greitis, eisena, ilgis, progresija ir numatyto kelio kryptis priklauso nuo asmens vizijos. Jis/ji turėtų apibūdinti tuos veiksnius, kurie anot jo/jos yra realistiški. Jis/ji perteikia šioje situacijoje kylančias savo mintis ir jausmus.

Kai asmuo pasiekia padėta popieriaus lapą, jis/ji turi ant jo atsisėsti. Jo/jos partnerio užduotis yra padėti ir stebėti šį asmenį visuose etapuose. Jei yra būtinybė proceso metu partneris skatinamas užduoti klausimus ir perduoti teigiamus jausmus ir suvokimus. Artėjant prie tikslo partneris turi pradėti klausinėti asmenį apie esamą situaciją. Žemiau pateiktas pavyzdys kaip atlikti interviu:

- Įsivaizduokite kaip atrodysite kai pasieksite savo norimą profesiją. Kokius rūbus dėvite? Kokia yra jūsų veido išraiška? Koks jūsų požiūris? Kaip jaučiatės? Kaip skamba jūsų balsas? Koks jūsų amžius? ir t. t.
- Pasiekėte norimą profesiją. Kur esate? Apibūdinkite patalpą, kurioje esate ir šios patalpos įrengimą. Taip pat apibūdinkite pastatą ir aplinką, kurioje yra ši patalpa. Kaip ta vieta vadinasi? Kokias spalvas matote? Ir t. t.



43

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

4.3. Užduotys: Santykiai tarp  
tėvų ir vaikų: mokymasis,  
mokykla ir karjeros sprendimai

## Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Kas dar yra kambaryje kartu su jumis? Pateikite apibūdinimą žmonių, su kuriais bendraujate. Su kuo dirbate? Kodėl esate su šiais žmonėmis? Kas yra jūsų viršininkas? Kas jums patinka? Ir t. t.
  - Ar galite apibūdinti jūsų darbą ir pateikti savo užduočių terminus ir apibūdinimus?
  - Kokios yra jūsų stipriosios pusės, įgūdžiai ir kompetencijos, reikalingos tokiam darbui? Kaip įgijote šiuos įgūdžius ir kompetencijas?
  - Ar jūs esate pripažintas kolegų ir vadovų? Koks pripažinimas yra jums svarbus?
  - Ar esate kritikuojamas kolegų ar vadovų? Kaip tvarkotės su kritika?
  - Kokie jūsų santykiai su šeima? Kokia yra jūsų šeimos nuomonė apie jūsų darbą? Ar jūsų šeima jus palaiko? Kuris jūsų šeimos narys apibūdintų jus kitaip?
  - Kokias rekomendacijas pateiktumėt tam asmeniui, kuris ieško panašaus darbo?
  - Ar pagalvotumėte apie darbo keitimą?

Po interviu, partneriai pasikeičia vietomis. Dabar, kitas asmuo padės savo lapą ir atliks tokią pačią procedūrą, taip pat pabaigoje turi būti atliktas interviu.

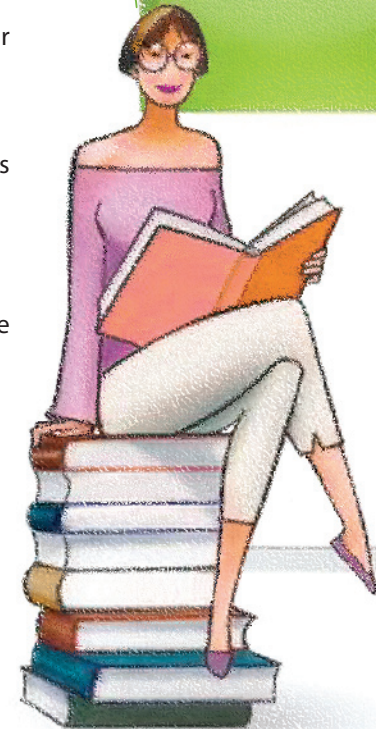
Kai abu partneriai baigs šią veiklą jie turėtų aptarti pojūčius, kuriuos patyrė šios veiklos metu.

### SANTRAUKA:

- Kaip jautėtės atlikdamas šį vaidmenį?
- Koks yra jausmas būti lydimam partnerio viso proceso metu?
- Ar sužinojote daugiau apie savo partnerį?
- Kokios įgavote patirties?
- Ar partnerystė yra naudinga priimant sprendimus dėl ateities profesijos?

### Bibliografija:

1. Health Canada. (1999). Parenting today's teens: a survey and review of resources. Retrieved November 28, 2007, from [http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens\\_e.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens_e.pdf)
  2. Health Canada. (2005). Parent-teen relationship: How parents can make the most of it? Retrieved November 30, 2007, from [http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/familyviolence/html/nfntsrelparentado-ado2\\_e.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/familyviolence/html/nfntsrelparentado-ado2_e.html)
  3. Junge Liberale. (2007). Beschlusslage. Retrieved November 29, 2007, from <http://inhalte.julis.de/beschluesse/1fce07d465fccd3700000100295bdcf7.html>
- Eltern setzen Kinder. (2000). Retrieved November 29, 2007, from <http://www.kssa.de/index-Dateien/page183.html>



44

## 4 SKYRIUS

Partnerystės šeimoje  
(tarp tėvų ir vaikų)  
kūrimas konsultavimo  
aplinkoje

4.3. Užduotys: Santykiai tarp  
tėvų ir vaikų: mokymasis,  
mokykla ir karjeros sprendi-  
mai

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 5 SKYRIUS

### Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvėtų vaiko pasirinkimus

#### 5.1. Pokalbis - pagrindinis metodas, padedantis sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais.

Tradicinis profesinio orientavimo interviu apibūdina konsultanto kaip eksperto vaidmenį, kuris apsiriboja suteikdamas informaciją, arba atsižvelgdamas į vaiko poreikius, duoda patarimą. Tokia veikla pasirodė esanti neveiksminga, ji sukėlė klientų asmeninio įsitraukimo pasipriešinimą bei trūkumą, tad konsultacijų veiksmingumas sumažėjo. Konsultantas jautė per didelį spaudimą ir atsakomybę dėl kliento priimamų sprendimų. Klientas neteko pasitikėjimo savo paties sugebėjimais ir manė, kad yra sudėtinga pasitikėti asmeniniais resursais ir patirtimi (žiūrėkite: M. T. Ho-Kim, J. F. Marti, 1999).

Šiuo metu konsultanto vaidmuo ir užduotys, kurias jis atlieka išgyvena didelius pokyčius. Profesinio orientavimo interviu nėra vienintelis „pagalbos teikimo“ metodas.

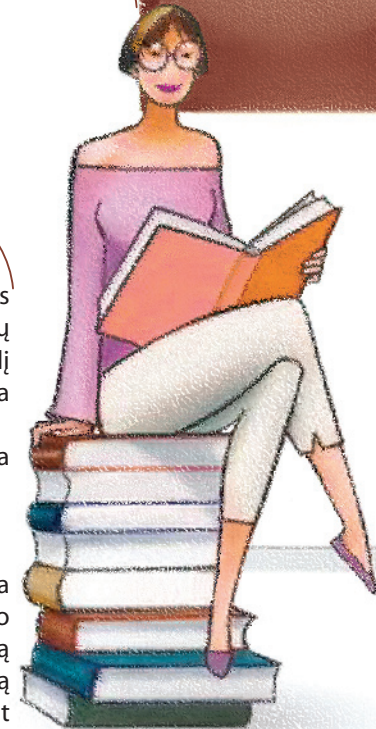
Małgorzata Tarkowska (Lenkija)

Tai yra ilgalaikis procesas, per kurį konsultantas pasiūlo klientui dirbti su juo pačiu bei kliento aplinka. Šio darbo tikslas yra asmeninių profesijos sprendimų priėmimas, atsižvelgiant į plačiai suprantamą kliento gyvenimo situaciją. Profesinio orientavimo konsultanto vaidmuo yra lydėti klientą ir padėti jos/jo plėtrai. Konsultantas yra metodo specialistas; klientas prisiima eksperto poziciją įvertinat veiklos turinį. Toks santykio tarp konsultanto ir kliento suvokimas sudaro pusiausvyrą tarp ėmimo ir davimo, paverčia klientą aktyvesniu ir leidžia jam/jai veikti kaip suaugusiam, o ne kaip besipriešinančiam ir suirzusiam vaikui. Tai labai reikšminga dirbant ir bendradarbiaujant su tėvais. Taip galima veiksminga pagalba, pabrėžianti tėvų vaidmenį planuojant vaikų mokslo ir profesinę karjerą. Dėl to tėvams suteikiama tinkama vieta pagalbos sistemoje.

Norint vesti profesinio orientavimo interviu, reikia žinoti specifines taisykles bei elgesio būdus, kurie padeda veiksmingai dirbti su tėvais.

- Konsultantas supranta vaiką ir tėvus prieš jo/jos sisteminius poveikius (šeimos, profesijos, visuomenės, kultūros)
- Sudaroma sutartis tarp tėvų ir konsultanto
- Konsultantas padeda tėvams suformuluoti tikslą ir pokyčių kryptį, kuris planuojamas pasiekti tarp vaiko ir tėvų
- Konsultantas dirba didindamas sąmoningos tėvų veiklos diapazoną
- Konsultantas vengia patarinėti siūlydamas atlikti tam tikras užduotis ir pratimus, reikalaujančius asmeninio tėvų įsitraukimo

Małgorzata Tarkowska (Lenkija)



45

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvėtų vaiko  
pasirinkimus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Konsultantas padeda išlaikyti sąsają tarp tėvų profesijos projekto ir vaiko gyvenimo planų
  - Tėvai naudoja savo pačių patirtį darbe ir renka nereikalingą informaciją
  - Klientas gali savarankiškai atlikti savo pačio/pačios veiklos ir tikslų siekimo analizę
  - Tėvai priima sprendimus patys nubrėždami prioritetus ir nusistatydami vertybių hierarchiją. Jie palygina juos su vaiko gebėjimais ir lūkesčiais
    - Konsultantas dirba pasitelkdamas resursus ir stiprius tėvų ir vaikų bruožus, bet ir nevengia „subjektyviai sudėtingų temų“
- Darbo su tėvais pradžioje, turėtų būti nustatytos bendradarbiavimo taisyklės. Sutartys sudaromos tarp mokytojų ir mokinių, darbdavių ir darbuotojų, gydytojų ir ligonių, tėvų ir vaikų. Priklausomai nuo santykio tipo, sutarties turinys gali būti kitoks.
- Dabar susitelksime į metodą, kuris yra profesinio orientavimo sutarties sudarymo procedūra. Žemiau pateikta Enright 5 žingsnių programa. Ji yra naudingas įrankis darbui su kiekvienu klientu, ypač esant pasipriešinimo konsultavimui, iniciatyvos ir atsakomybės trūkumui.

## Sutarties sudarymas pagal J. Enright

Žemiau pateikta programa pirmiausiai sukoncentruota į tėvų atsakomybės problemą profesinio orientavimo procese. Be to, tai leidžia laipsniškai šalinti nepasitikėjimo tėvais nuostata, mažina tėvų vaidmens žeminimo jausmą įtakojančių vaikų pasirinkimus. Nors sutarties sudarymas yra profesinio orientavimo sesijos pradžia, reikia atsiminti, kad kiekvienas žingsnis gali užtrukti nuo vienos minutės iki keleto.

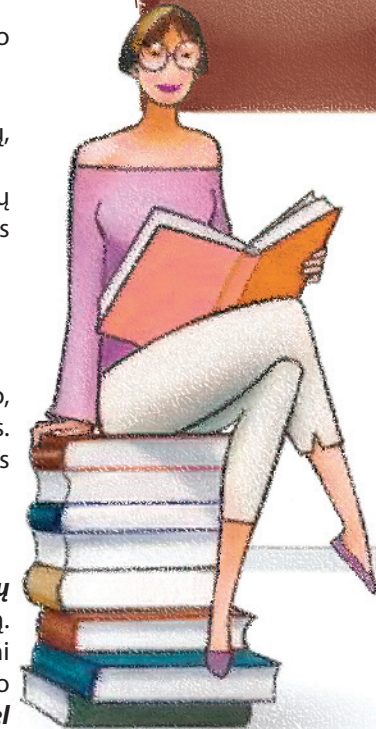
### PIRMAS ŽINGSNIS:

- **Tėvai turėtų suprasti, kad konsultanto pagalbos priėmimas ir įsitraukimas į profesinio orientavimo procesą yra jų sąmoningas sprendimas.** Ši taisyklė realizuoja pagrindinį konsultanto darbo tikslą – sąmoningos tėvų veiklos diapazono išplėtimą. Daugelis tėvų, ieškančių profesinio orientavimo paslaugų, tikisi jau priimtų sprendimų ir vengia imtis atsakomybės. Kartais tėvai yra įsitikinę, kad jie žino ką jų vaikai darys ateityje ir nesijaudina dėl vaikų poreikių, interesų, talentų, sugebėjimų. Pirmo žingsnio procedūra turėtų priversti tėvus pasakyti: „**Aš esu čia savo pasirinkimu**“, „**Aš tikiuosi gauti pagalbos dėl ...**“, „**Aš turiu problemų dėl ...**“

### ANTRAS ŽINGSNIS:

- **Konsultantas nustato tikrą tėvų problemą ir apibūdina problemas esmę.** Antrame žingsnyje, konsultantas analizuoja ar jo/jos intervencijos atliktos iki šiol nagrinėja tikrą problemą. Jis/ji bando kartu su tėvais išsiaiškinti „**Kas čia vyksta?**“. Tipinis klausimas, kuris veda prie problemos apibūdinimo, nagrinėja tėvų mąstymo pokyčių tendenciją apie profesijos planus, savo vaikų tobulėjimą ir santykį su juo:

- § Ką norėtumėte pakeisti santykiuose su savo sūnumi?
- § Kurią problemą norėtumėte dabar spręsti?
- § Kas jus labiausiai neramona tame sprendime, kurį priėmė jūsų dukra?



46

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.1. Pokalbis - pagrindinis metodas, padedantis sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais.

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- § Kas jus labiausiai neramina, kai... pvz. jūsų sūnus nori išmokti virėjo profesijos?
- § Kas privertė jus kalbėti apie... pvz. jūsų dukra palieka šeimos verslą?
- § Kodėl manote, kad... pvz. jūsų sūnus nebus geras gydytojas?
- § Kaip sužinosite, kad jūsų dukra gerai realizuoja profesijos planus?

Konsultantas turi prisiminti, kad čia negali būti asmeninių spėliojimų ir interpretacijų. Problema atsiranda iš tėvų patirties ir dėka įdėmaus klausymo ir elgesio stebėjimo, konsultantas suranda problemas prigimtį ir darbo tikslą.

## TREČIAS ŽINGSNIS:

- **Problemos sprendimo analizavimas.** Jei tėvai mano, kad problema yra neišsprendžiama, tuomet taip ir yra. Nepamirškime, kad konsultantas yra metodo specialistas, o klientas yra savo pačio/pačios veiklos turinio specialistas. Jei konsultantas reikalaus toliau dirbti su šia problema jis/ji susidurs su stipriu tėvų pasipriešinimu. Vietoj neveiksmingo užsispyrimo, konsultantas turėtų ieškoti kartu su tėvais būdo, kuris suteikia didesnių vilčių problemos išsprendimui.

## KETVIRTAS ŽINGSNIS:

- **Konsultanto klausinėjimo neutralizavimas.** Klientų/tėvų pasipriešinimas parodo, kad, pavyzdžiui, kaltės ieškojimas konsultante tam, kad išvengtų darbo su jų pačių problema. Konsultantas gali paklausti kliento keleto detalių apie jo/jos supratimą apie save, profesinio orientavimo situaciją, pokyčių lūkesčius, pavyzdžiui:

- § Ar manote, kad esu konsultantas, su kuriuo norite dirbti, kuriant jūsų vaiko profesijos vaidmenį?
  - § Kaip manote su koku žmogumi tėvai norėtų spręsti savo problemas?
  - § Kai vykote čia, ką galvojote apie asmenį, su kuriuo galite pasikalbėti apie jūsų sūnaus profesijos pasirinkimą?
  - § Kaip įsivaizdavote vietą, kurioje vyksta profesinio orientavimo užsiėmimai?
- Paprastai tokie pokalbiai apie problemas, jas išsprendžia ir tėvai nukreipia savo įsitikinimus sprendimų priėmimui.

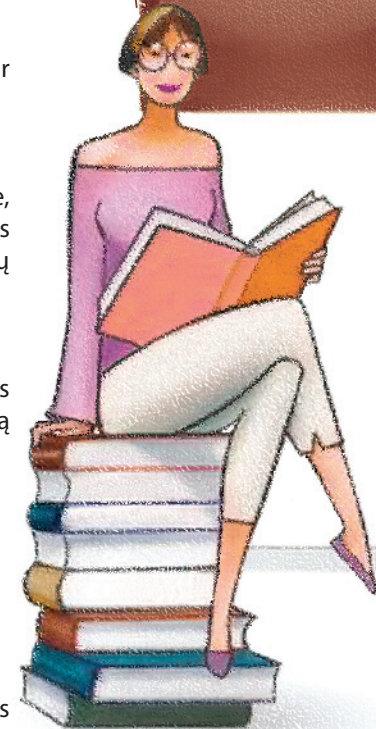
## PENKTAS ŽINGSNIS:

- **Antrinės priežasties nepaisymas.** Šio žingsnio metu tėvai turi suprasti, kokias pasekmes atneš pokyčiai išsprendus problemas. Kas atsitiks kai dings problema? Kaip pasikeis tėvų ir vaikų gyvenimas? Kas pasikeis šeimoje? Pavyzdžiui, tėvų galima paklausti: kas atsitiks kai jų dukra išvyks mokytis į užsienį? Įdomu kaip atrodys privalumų ir trūkumų balansas.

Pateiktoje procedūroje konsultantas ne tik kuria santykius su tėvais. Tėvai gali sužinoti kaip veiksmingai ir panašiai kalbėti su vaiku, apeiti pasipriešinimą, nustatyti problemos prigimtį ir susikoncentruoti į svarbius aspektus, kurie veda prie pokyčių ir abipusių susitarimų. Sutartyje konsultantas gali nustatyti darbo su tėvais būdą, pavyzdžiui, individualių susitikimų skaičių, grupės sesijos temą, arba susitikimų kartu su vaiku skaičių.

### 5.1.1. Tėvų lūkesčių apie jų pačių tobulėjimą ir gyvenimo požiūrių keitimą apibūdinimas

Profesinio orientavimo darbas su tėvais, nagrinėjant jų pačių lūkesčius, planus ir tikslus yra svarbus elementas, padedantis



## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.1. Pokalbis - pagrindinis metodas, padedantis sukurti savitarpio pagalbos santykius su tėvais.

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

suprasti ir pažinti vaiką. Didysis trejetas: sugebėjimai, interesai ir vertybės laikui bėgant keičiasi. Įgaunant naujos darbo patirties taip pat įgaunama naujų įgūdžių. Gyvenimo procese galima rasti naujų interesų ir atsisakyti senųjų. Mūsų tikslai taip pat keičiasi laikui bėgant. Yra įmanoma pakeisti profesiją po kažkiek laiko ar pagrįsti savo pasirinkimą gilesniu savęs pažinimu. Dauguma žmonių priima pačius svarbiausius sprendimus, susijusius su profesine karjera, kai jie yra mažiausiai tam pasiruošę. Sprendimai, priimti būnant jauniems pradeda įvykių grandinę, kuri vėliau įtakoja visą mūsų gyvenimą. Būdami jauni turime mažai patirties priimant sprendimus, ypač kai tai yra profesijos pasirinkimas. Kartais esame idealistais, pilni entuziazmo ar nesirūpiname ateities pasekmėmis. Jauni žmonės, būdami tokioje situacijoje kai neturi jokie supratimo dėl savo pačių išsilavinimo ar užsiėmimo, lengvai pritaria tėvų, draugų, mokytojų, konsultantų patarimams. Jie visi turi gerų ketinimų, bet ne visuomet yra vedami pakankamų žinių. Taigi, kartais ne tokia gera jaunų žmonių profesijos pradžia neturėtų stebinti. Kur ieškoti sprendimo? Prieš priimant kokius nors sprendimus su ilgalaikėmis pasekmėmis karjerai, reikia pažinti save kuo geriau. Jauniems žmonėms veiksmingai gali padėti tėvai. Sąlygos yra šios:

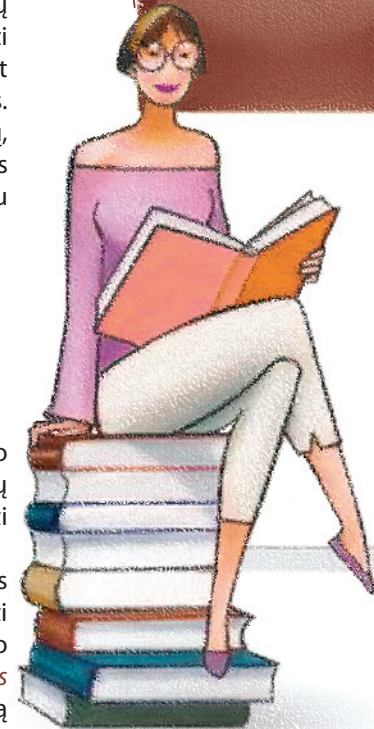
- Priimti vaiko autonomiją ir jos/jo asmenio identiteto jausmą
- Atskleisti vaikui jos/jo interesus, sugebėjimus, įgūdžius ir talentus kiekviename jos/jo vystymosi etape
- Sulsilaikyti nuo etiketės klįjavimo vaikui ir suteikimo tik vieno pasirenkamo vaidmens
- Sustiprinti vaiko buvimo kažkuo išskirtiniu ir specialiu jausmą
- Susitelkti į asmeninius vaiko tikslus
- Atskirti savo lūkesčius ir tikslus nuo jaunų žmonių pasirinkimų

Konsultantas dirbantis su tėvais (individualiai arba grupėmis) gali sutelkti dėmesį į tai, kaip pasikeičia mūsų tikslai profesinio gyvenimo ir asmeninio tobulėjimo procese. Dirbant grupėje, konsultantas gali paprašyti tėvų papasakoti kaip vyko jų pačių profesijos pasirinkimas. Ar jie pateisino savo tėvų lūkesčius? Ieškant stipriųjų profesijos pasirinkimo pusių, tampa lengviau padėti surasti sprendimą jų pačių vaikui. Dirbant su tėvais konsultantas gali naudoti kai kuriuos pavyzdžius diskusijai:

1. Sofija po psichologijos studijų baigimo išvyko į Švediją. Jos gyvenimo partneris buvo menininkas, tapytojas, kuriam kūrybinis darbas buvo tikra aistra. Sofija taip pat negalėjo skųstis. Ji sistemaiškai tobulino savo psichoterapinį išsilavinimą ir greitai jos privati veikla tapo pelninga ir kėlė pasitenkinimą. Tačiau, Sofija prisiminė, kad jai visuomet patikdavo piešimas ir ji svajojo stoti į meno mokyklą, *bet jos tėvai nesiejo dukters ateities su menu*. Jos tėvas labai norėjo, kad ji taptų gydytoja, bet jai *nepasisekė laikant egzaminus universitete*. Ji vis dar jautė, kad nepateisino lūkesčių. Tai trukdė jai pasiekti pilną pasitenkinimą darbu ir žadino norus savo gyvenimą su menu. Slapta, ji pradėjo tapyti savo mėgstamiausius peizažus ir portretus. Jie pasirodė esantys labai vertingi. Dabar Sofija galvoja ar jai pradėti rimtai imtis meno.

2. Aleksas yra trisdešimt devynerių metų bendrosios praktikos gydytojas, kuris vadovauja klestinčiai klinikai. Kai jis augo iš jo pastoviai buvo tikimasi, kad jis paseks šeimos tradicija ir taps gydytoju. Per visus studijų metus, atlikdamas praktiką ir dirbdamas, jis ne kartą savęs klausė apie šį apsisprendimą. Po 5 metų gydytojo darbo jis padarė skausmingą išvadą, kuri sukėlė rimtas pasekmes jam ir jo šeimai: jis daugiau nebenorėjo būti gydytoju, be to – jis suprato, kad jis tikriausiai niekada ir nenorėjo juo būti. (Tiger and Tiger, 1999, p. 23)

Tokios sudėtingos situacijos nėra jau tokios retos. Konsultantas ir tėvai gali paklausti 10 pažįstamų žmonių: „Jeigu galėtumėte dirbti darbą, kurį norite, koks jis būtų?“. Statistika parodo, kad apie 50% iš šių žmonių norėtų turėti kitą profesiją, nei tą, kurią jie turi šiuo metu. Įdomu, kokius atsakymų jūs sulauksite.



48

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.1. Pokalbis - pagrindinis  
metodas, padedantis sukurti  
savitarpio pagalbos san-  
tykius su tėvais.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 5.2. Tėvų asmeninės vertybės

Edgar Schein (1990) karjerą laiko kaip tobulėjimo kelią ir sieja ją su vertybėmis, kurios mums gyvenime atrodo svarbios. Labai panašiai, tačiau dar platesnį požiūrį į profesiją pateikia C. Brooklyn Derr (1986, 1988). Anot šio autoriaus, kiekvienas asmuo profesinio tobulėjimo procese formuoja savo orientaciją į darbo, kuris siejasi su vertybėmis, kuriomis tikime. Viena orientacija paprastai yra dominuojanti ir ji gali būti pakeista į kitą labai panašią. Derr nurodo 5 orientacijas (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004):

- **Eik pirmyn:** tokios orientacijos žmonės domisi vertikalia karjeros plėtra ir jos siekia. Jie ypač vertina pinigus, valdžią ir socialinį statusą. Jie rungtyniau yra pasirengę kovoti. Tokia orientacija dažnai charakteringa žmonėms, kurie yra dar tik karjeros vystymo pradžioje. Tačiau tai gali tapti pastoviu būdu realizuojant savo karjerą, siekiant tikslų ir sėkmės. Žmonėms „einantiems į priekį“ patinka būti apdovanotiems už darbo rezultatus, darbas jiems yra pirmoje vietoje ir jie su džiaugsmu priima naujus iššūkius. Šie žmonės laikomi „lengvai valdomais“.

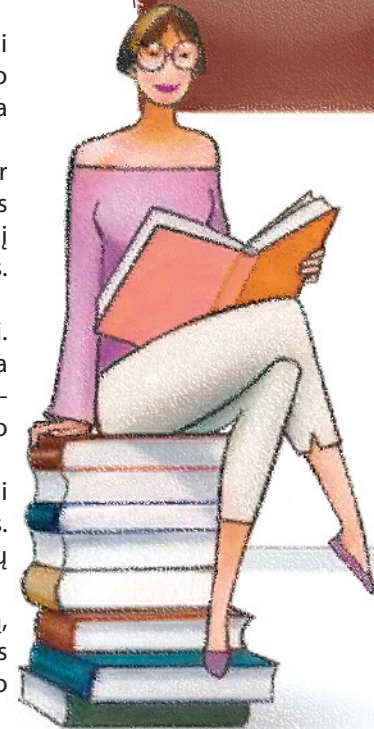
- **Būk saugus:** žmonės, kurių orientacija susijusi su saugumu, yra pasiruošę būti lojalūs organizacijai už tai, kad būtų priimti. Tokių žmonių yra dauguma. Jie paprastai vadovaujasi „vietiniu“ požiūriu, priešingu „globaliam“. Jie domėtis paaukštinimu pradeda tik po to, kai pasiekia optimalų saugumo jausmo lygį. Šie žmonės kantresni laukdami paaukštinimo nei žmonės, kurie „eina į priekį“ – jiems rūpi paaukštinimas, bet jie nemėgina jo greitinti. Jie yra pasiruošę padaryti viską, kad padėtų organizacijai ir vertina tik darbo saugumą ir jų priėmimą.

- **Būk laisvas:** tokie darbuotojai tikisi laisvės vykdydami bet kokias užduotis ir veiklas. Jie yra labai stropūs, kūrybingi, pilni idėjų ir kelia aukštus darbo reikalavimus sau ir kitiems. Jie turi didelį nepriklausomybės jausmą ir nelabai domisi paaukštinimais. Jiems nepatinka prisitaikymas ir priklausomybė. Jie kartais yra santūrūs ir kitiems yra sunku juos pažinti. Jie gali sukelti sunkumų vadovams.

- **Išlaikyk pusiausvyrą:** taip apibūdinama naujausia orientacija darbo kultūroje. Žmonės, kurių tikslas pasiekti pusiausvyrą, vertina vertybes, susijusias su darbu, bet taip pat ieško pasitenkinimo šeimos gyvenime bei vertina laisvalaikį. Jie gali pasirinkti jiems svarbius karjeros būdus su iššūkiais, bet jie neieško būdų, kurie išpildytų visus arba daugumą jų lūkesčių. Šie žmonės linkę slėpti savo nuomonę. Jie yra darbštūs, reiklūs sau ir kitiems, ir pasiruošę sublizgėti iškilus krizei.

- **Pasiek sėkmę:** tokios orientacijos žmonėms sėkmė karjeroje nėra visas darbas. Jie apibūdina sėkmę kaip specifinius karjeros elementus ir įvairius specialisto gebėjimus. Jie yra talentingi ir nori pasinaudoti savo įgūdžiais. Juos motyvuoja įdomus darbas, ne pinigai. Darbas ir karjera dažnai yra siejami su pasitenkinimo jausmu. Tokie žmonės dažniausiai yra tikri savo srities specialistai. Jiems patinka nuotykių ir tyrinėjimų, jiems greitai atsibosta monotoniškumas, bet paprastai jie yra geri verslininkai nors ir nebūtų galima pasakyti, kad jie turi gerus vadovavimo įgūdžius.

Individualių ir grupės susitikimų su tėvais metu, konsultantas turėtų pradėti dirbti su kliento vertybėmis. Konsultantas vertybėms gali suteikti gilesnę prasmę ir kartu su klientu nubrėžti vertybių sritis, susijusias su darbu ir karjera. Tai padės atidžiau planuoti pokyčių kryptis ir naudoti tėvų vertybių struktūrą darbe su vaiko vertybėmis. LAPA, pateikiamą žemiau, gali naudoti konsultantas tam, kad apibūdintų vertybes, susijusias su darbu (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004):



## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## Vertybių pasirinkimo lapas

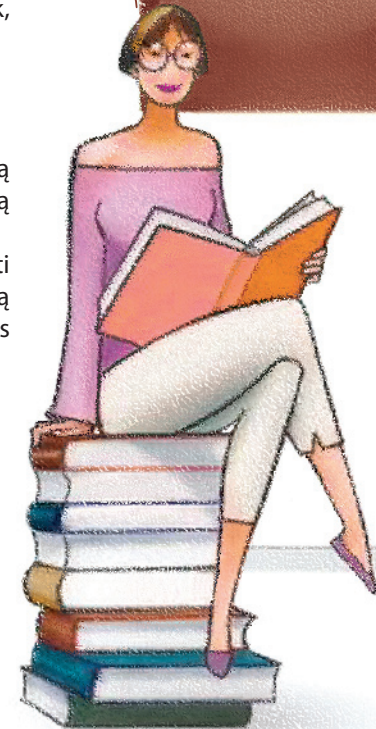
**Šaltinis:** Paszkowska-Rogacz, Tarkowska, 2004; sukurta pagal Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1965, ir įkvėpta Kirk and Kirk, 1995

### Instrukcija:

Iš žemiau pateiktų vertybių sąrašo pasirinkite 7, kurios yra pačios svarbiausios jums darbe ir pažymėkite savo pasirinkimą pirmame stulpelyje. Antrame stulpelyje, sudėliokite pasirinktas vertybes nuo pačios svarbiausios iki turinčios mažiausią svarbą surūšiuodami jas atitinkamais numeriais (1 yra svarbiausia, 7 - mažiausiai svarbi).

**PASTABA KONSULTANTUI:** užbaigus užduotį, konsultantas kalba su tėvais apie darbo vertybes. Ji/jis taip pat gali bandyti apibūdinti profesijos tipą, kurį mieliau rinktųsi tėvai inicijuodamas pamąstymus apie valdžią, pinigus, laisvės pojūtį darbe, užimamą vietą, paaukštino siekimą (pvz. ar kada norėjote būti didelės komandos vadovas?). Tėvai taip pat gali pagalvoti apie tai, kokias vertybes deklaruoja jų vaikai ir ar jie kada nors apie tai kalbėjo su vaikais. Kaip mes perduodame darbo vertybes vaikams?

Vertybės	1	2
1. Sugebėjimų taikymas darbe		
2. Galimybė vykdyti įvairias užduotis		
3. Galimybės patikrinti savo pačio metodus darbe		
4. Atlyginimas adekvatus atliktoms užduotims		
5. Galimybė „būti kažkuo“		
6. Galimybė pačiam priimti sprendimus		
7. Jaustis patenkintam		
8. Geros darbo sąlygos		
9. Galimybė dirbti darbą, kuriame jautiesi savimi pasitikintis		
10. Pripažinimas už gerai atliktą darbą		
11. Darbas su kompetentingu viršininku		
12. Galimybė padėti kitiems žmonėms		
13. Galimybė būti visą laiką užsiėmusiu		



50

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.2. Tėvų asmeninės vertybės

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

14. Turėti galimybę būti paaukštintam			
15. Nebūti verčiamam atlikti užduotis prieš savo valią			
16. Turėti partnerius, kurie sugeba dirbti grupėje			
17. Patirti situaciją, kurioje leidžiama vadovauti komandai			
18. Būti pastoviai įdarbintam			
<b>Šiuo metu pati svarbiausia vertybė</b>			

## 5.3. Veiksmai, skirti paruošti tėvus konstruktyviems pokyčiams

Kas yra pokyčiai? J. Szczepeński teigia, kad pokyčiai yra: „Nauja būsena, kurioje atsiranda nauji santykiai tarp esamų elementų“. Yra nustatyti šie du pokyčių tipai:

- Suplanuoti pokyčiai: suplanuoti ir vykdomi tam, kad eitų priešakyje būsimų įvykių. **Klientas nusistato tikslus** ir kuria veiklos strategijas (taiko ir tėvams ir vaikams)
- Reguluojami pokyčiai: jie yra atsakas į vykstančius įvykius, paprastai daliniai ir retai holistiniai. Mes **reaguojame** į besikeičiančias aplinkybes. Šiuo atveju konsultacijos reikia abiemis ir tėvams ir vaikams

Spencer Johnson M. D. (2003) komiškai apibūdina reakcijas į pokyčius. Konsultantas į savo veiklą gali įtraukti: NOSIUKĄ, GREITUKĄ, PRIVALIUKĄ ir LĒTUTĮ.

**NOSIUKAS**  
iš tolo užuodžia pokyčius



Małgorzata Tarkowska (Lenkija)



51

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.3. Veiksmai, skirti paruošti  
tėvus konstruktyviems  
pokyčiams

## Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Nosiukai turi gerą nuojautą. Jie ne tik gali lengvai pajusti artėjančius pokyčius, bet ir tinkamai juos priimti. Jie pokyčius suvokia kaip visumą su jų pasekmėmis. Jie mielai keičia kažką savo aplinkoje, bet gali priešintis vidaus pokyčiams (jie greitai užuodžia pokyčius ir greitai naudoja apsaugos mechanizmą). Konsultantas dirbdamas su Nosiukais turėtų plėsti žinias apie vidaus pokyčių poreikį, remti veiklą, pabrėžti intuícijos vaidmenį priimant sprendimus (pvz. „Jei tau taip atrodo, kodėl to nepabandžius?“; „Jei jums buvo susidaręs toks įspūdis, kas sustabdė jus įgyvendinti planus?“). Nosiukai - tėvai turi gerus gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių; dėl to jie palankiai priima ir savo vaiko pasirinkimo pokyčius.

### GREITUKAS

iš karto įsilieja į veiklą



- Greitukai yra pilni energijos ir jiems patinka viską atlikti greitai. Jie lengvai neperkalbami ir jie žino kaip išvengti kliūčių. Jiems taip pat sunku sustoti einant neteisinga kryptimi. Atsiradę naujoje aplinkoje, jie noriai reaguoja į pokyčius. Jie paprastai greitai prisitaiko prie pokyčių. Konsultantas dirbdamas su Greituko tėvais turėtų prisiminti teigiamų pokyčių reikšmę, darbą su tikslais ir planavimu. Prieš entuziastingai priimant kitą sprendimą, tėvai turėtų išsiaiškinti vaiko pokyčių motyvus. Taip pat gali būti, kad tėvai natūraliai įtakoja daugiau pokyčių vaiko pasirinkime, kas dažniausiai tampa veiklos pradėjimu ir jos neužbaigimu. Tačiau, tai iš tikrųjų yra geras būdas plėsti interesams.



52

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## PRIVALIUKAS

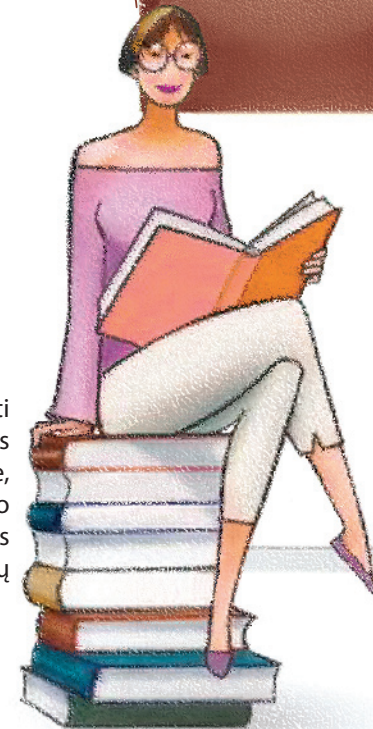
nenori jokių pokyčių,  
sako: „tai neteisinga!“



- Privaliukai yra linkę lėtinti veiklą. Jiems patinka taip, kaip yra ir dažniausiai jie bijo pokyčių. Jie nežino kokios gali būti neveiklumo pasekmės. Jie priešinasi ir vidaus ir išorės pokyčiams. Konsultantas turėtų nukreipti tėvų dėmesį į privalumus, kuriuos gali sukelti pokyčiai; pristatyti pokyčius kaip elementą sukeltantį saugumo jausmą. Tikslas yra ne nukreipti mąstymą tinkama linkme, bet ir padėti pajusti, kad nauja situacija pagerina nuotaiką, gerina gyvenimo kokybę. Tėvai, turėdami tokį požiūrį, užtikrins vaiko saugumo jausmą (užtikrins ir savo). Jie gali vaikams pasiūlyti vienintelius pasirinkimus, kurie yra pagrįsti, pavyzdžiui, tam tikra šeimos profesijos tradicija. Jie taip pat gali nukreipti dėmesio į vaiko poreikius, interesus ir reikalauti griežtai apsispręsti vien tik pagal jų pačių vienintelius ir teisingus įsitikinimus.

## BAILUTIS

būna nustebintas pokyčių, bet vėliau ji/jis pasijuokia iš savęs, pratinasi prie naujų pokyčių ir jais mėgaujasi



53

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.3. Veiksmai, skirti paruošti  
tėvus konstruktyviems  
pokyčiams

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Bailučiai nemėgsta pokyčių, bet laikui bėgant gali prie jų priprasti. Jie supranta savo pačių nenorą ir gali sukurti „naujo“ viziją. Jie gali matyti pokyčių prasmę ir žinoti apie juos, bet nerimas sustabdo juos nuo veiksmo. Kiekvienas sprendimas priimtas dėl pokyčių sustiprina jų motyvaciją ir sumažina nerimą. Konsultantas dirbdamas su tokio tipo vaikų tėvais, turi susikoncentruoti į nerimo mažinimą, pabrėždamas mažus pokyčius, sėkmę ir skatindamas siekti pokyčių. Taip pat reikia prisiminti, kad tokiems tėvams reikia daug laiko pasiruošti pokyčiams. Svarbūs aspektai yra šie: argumentacija, kalbėjimas su vaikais apie planus, sprendimus ir profesijos pasirinkimus. Bailučio tėvai nesąmoningai gali rodyti polinkį į perdėtą rūpinimąsi taip sulėtinti savo vaikų tobulėjimą.

## 5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas

### 5.4.1. UŽDUOTIS: GERAS SUSITARIMAS

#### TIKSLAI:

- Grupės integracija
- Saugumo ir grupės pasitikėjimo jausmo stiprinimas
- Tėvų sugebėjimų susitarti su vaikais tobulinimas

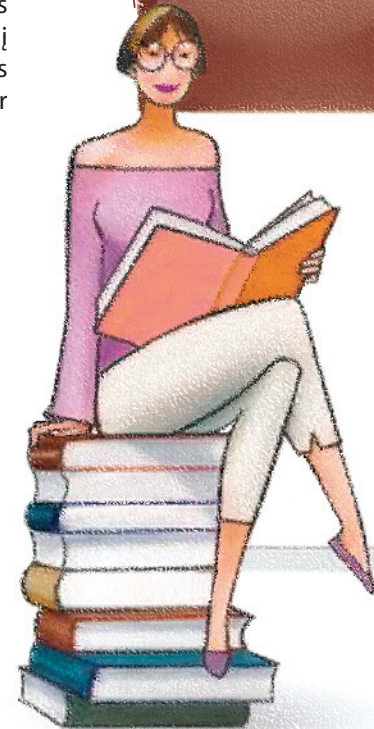
**LAIKAS:** 45 minutės

**PRIEMONĖS:** dideli popieriaus lapai, spalvoti markeriai

**FORMA:** darbas grupėse, diskusija

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Konsultantas padalina grupę į mažesnes grupėles po 5 žmones.
2. Kiekviena komanda parengia normų ir taisyklių rinkinius, kurios surašomos ant didelio popieriaus lapo.
3. Grupės pristato savo darbo rezultatus, o konsultantas surašo taisykles ant didelio popieriaus lapo tiksliai apibūdinamas ką reiškia kiekviena taisyklė
4. Dalyviai diskutuoja apie grupės taisykles, kaip jas panaudoti užsiėmimų metu.
5. Konsultantas paprašo pakeisti komandos sudėtį
6. Naujose komandose tėvai ateina su normų rinkiniu, kurį naudoja bendraudami su savo vaikais. Šalia jų, jie užrašo pasekmes, kurios bus įteigiamos nepaklus taisyklėms.
7. Grupės pristato savo darbo rezultatus, o konsultantas surašo taisykles ant didelio popieriaus lapo.
8. Visa grupė diskutuoja apie taisykles ir normas naudojamas šeimoje, dalindamiesi savo patirtimi.
9. Tėvai taip pat gali pradėti diskusiją kaip būti nuosekliais, bendraudant su savo vaikais. Kas padeda ir kas tam trukdo?



54

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio,  
nukreipto į vaikų pasirinkimo  
palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## SANTRAUKA:

Taisyklės sukurtos grupėje susitikimų metu turėtų būti pakabintos matomoje vietoje. Gali būti pridedami nauji elementai, bet visi turi pritarti šiems pokyčiams. Dalyviai taip pat gali sugalvoti nuobaudas (komiškos užduotys) nepaklususiems taisyklėms. Analizuojant šeimos taisykles, konsultantas ypatingai turėtų būti atidus, kad išvengtų tėvų teisimo. Vertinga parodyti koks gali būti poveikis naudojant tam tikras taisykles.

## 5.4.2. UŽDUOTIS: DARBO VERTYBĖS

**ŠALTINIS:** Paszkowska-Rogacz, Tarkowska, 2004; sukurta pagal Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1965; ir įkvėpė Kirk and Kirk, 1995)

## TIKSLAI:

- Praplėsti žinias apie tėvų ir vaikų vertybes
- Nustatyti skirtumus tarp suaugusiųjų ir jaunimo vertybių

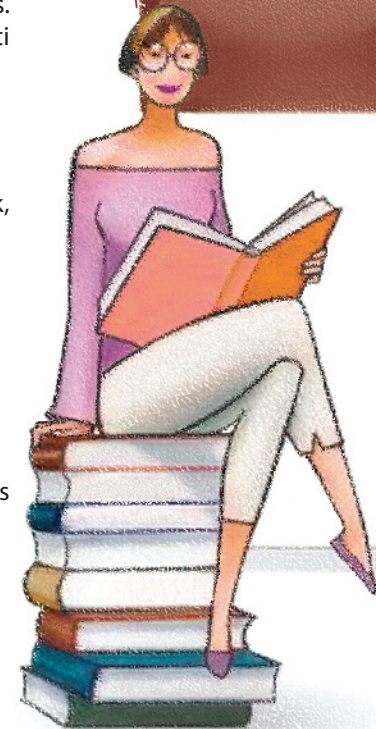
**LAIKAS:** 1 valanda

**PRIEMONĖS:** vertybių kortelės (1 priedas), tuščios kortelės (3 vienam asmeniui), markeriai, dviejų spalvų maži popieriaus lapeliai (pvz. mėlynas – jūs esate tėvas/motina; oranžinis – jūs esate vaikas)

**FORMA:** žaidimas, grupės diskusija

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Konsultantas suskirsto grupę į poras.
2. Kiekviena pora gauna 2 rinkinius su „vertybių kortelėmis“ ir 3 tuščias korteles vienam asmeniui.
3. Partneriai porose nusprendžia kuris iš jų bus mėlynos ir kuris oranžinės spalvos (jie dar nežino ką tos spalvos reiškia). Jie prisiega lapelius matomoje vietoje.
4. Konsultantas pateikia nurodymus:  
Dalyviai, turintys mėlynus lapelius bus tėvai, o tie, kurie turi oranžinius bus vaikai (pvz. penkiolikametis). Kiekvienas dalyvis ištraukia 7 vertybes iš partnerio kortų kaladės. Toliau, ji/jis padeda ištrauktas kortas priešais save ta tvarka nuo pačios svarbiausios iki mažiausiai svarbios. Ant tuščių kortų galime užrašyti 3 papildomas vertybes, kurios yra mums svarbios ir padėti jas į atitinkamą vietą tarp ištrauktų kortų. Kiekvienas prisimena savo vaidmenį ir atitinkamai jį atlieka.
5. Tėvas/motina gali pasikeisti su vaiku 2 ištrauktomis kortelėmis tam, kad pritaikyti kiekvieno asmens vertybes.
6. Pabaigus užduotį, dalyviai turi pasikalbėti poromis apie jų pačių vertybių struktūrą ir pasidalinti savo pamąstymais apie tėvų ir vaikų vertybes.



55

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

7. Konsultantas pradeda diskusiją: Koks jausmas vertinti vertybes, kurios nėra mūsų pačių (čia: atsitiktinai pasirinktos)? Kokie jausmai iškilo tarp vaikų ir tėvų, kai vertybės tarp jų nesutapo?
8. Į diskusiją taip pat turėtų būti įtraukti atsakymai į šiuos klausimus: Kaip tėvai reagavo į savo vaikų vertybes? Kas nustebino vaikus jų tėvų vertybių hierarchijoje?
9. Tėvai taip pat gali pristatyti savo vaikų vertybes, naudojamas kasdieniniame gyvenime.
10. Konsultantas užsirašo jų mintis.

## SANTRAUKA:

Šio pratimo metu konsultantas turėtų akcentuoti principą - nesmerkti kitų žmonių. Ji/jis turėtų pabrėžti priimtų sprendimų panašumus ir skirtumus tarp tėvų ir vaiko.

### 5.4.3. UŽDUOTIS: PASIKALBĖK SU MANIMI

#### TIKSLAI:

- Ugdyti tėvų asmenines veiksmingo bendravimo su paaugliais kompetencijas
- Susipažinti su taisyklėmis, kurios išmokys kaip suteikti grįžtamąjį ryšį bendraujant su vaikais.

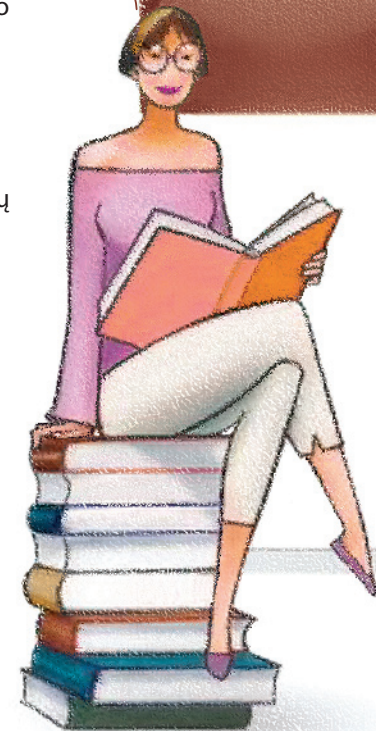
**LAIKAS:** 1,5 valandos

**PRIEMONĖS:** vertybių kortelės (1 priedas), Grįžtamojo ryšio suteikimo taisyklės (2 priedas), „užslėpti vaidmenys“ (3 priedas)

**FORMA:** žaidimas vaidmenimis

#### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Konsultantas suskirsto grupę į komandas po 3 žmones
2. Komandos nusprendžia kas yra asmuo A, B ir C
3. Konsultantas paaiškina, kad asmuo A atliks vaiko vaidmenį, B – tėvo/motinos vaidmenį, o C – stebėtojo vaidmenį
4. Konsultantas pristato grįžtamojo ryšio suteikimo taisykles, kurios bus naudingos sekančioje pratimo dalyje
5. Kiekviena grupė bus paprašyta paruošti pokalbį vertybių tema
6. Tėvai iš kortų kaladės gali pasirinkti 5 pačias svarbiausias vertybes ir tuščias kortas, naudotas ankstesniame pratime. Jie turėtų pasirinkti vertybes, kurias mielai matytų savo vaikuose
7. Dabar komandos gali planuoti pokalbio sceną tarp tėvo/motinos ir vaiko vertybių tema
8. Kai visi bus pasiruošę, vaikai gaus pateiktus ant popieriaus lapo „užslėptus vaidmenis“. Jie turėtų vaidinti pagal šiuos vaidmenis.
9. Kiekviena komanda susiranda sau ramią vietą ir vaidina pokalbio sceną (maždaug 15 minučių)
10. Stebėtojas užsirašo savo pastabas tam, kad tėvams suteiktų grįžtamąjį ryšį: Kas buvo gerai tame pokalbyje ir kas ateityje galėtų būti pagerinta
11. Komandos kartu aptaria darbo rezultatus



56

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.4. Užduotis :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

12. Konsultantas atkreipia dėmesį į aspektus, kurie yra sudėtingi kalbant apie vertybes ir dalykus, kurie padėjo ir kliudė pokalbiui su paaugliu. Kokie yra veiksmingi būdai kalbėti su skirtingais vaikais? Koku būdu gali tėvai naudoti grįžtamojo ryšio pateikimo taisykles?

## **SANTRAUKA:**

Gerai kai konsultantas girdi ir mato pokalbio fragmentus. Ji/jis taip pat turėtų atkreipti dėmesį, kad stebėtojas laikytųsi grįžtamojo ryšio pateikimo taisyklių.

## **5.4.4 UŽDUOTIS: POKYČIAI**

**ŠALTINIS:** sukurta pagal Paszkowska-Rogacz, Tarkowska, 2004; Tarkowska, 2006

## **TIKSLAI:**

- Skatinti tėvus suprasti jų pačių požiūrį į pokyčius
- Supažindinti tėvus su individualiomis gyvenimo pasikeitimo perspektyvomis, supažindinant su savo paties požiūriu į pasikeitimus

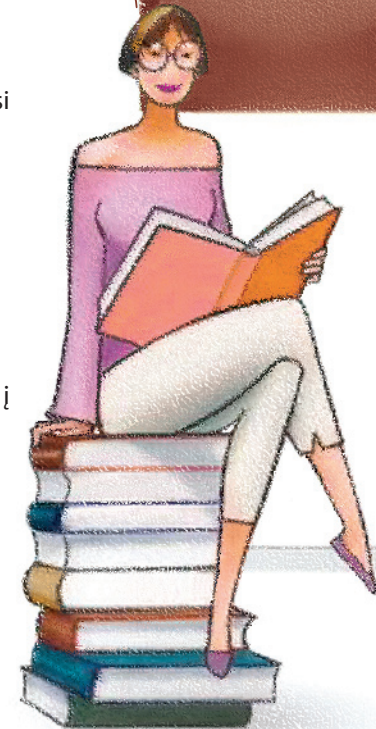
**LAIKAS:** 1 valanda

**PRIEMONĖS:** lentelė "Reakcijos į pokyčius tipai", dideli popieriaus lapai, markeriai

**FORMA:** darbas grupėse, diskusija

## **VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:**

1. Konsultantas pristato reakcijų į pokyčius tipus (5.3 skyrius)
2. Grupė padalinama į 4 komandas
3. Kiekviena komanda gauna didelį popieriaus lapą su vienu reakcijos į pasikeitimus tipu
4. Tėvai užsirašo savo pačių individualius reakcijos tipus ant mažo popieriaus lapelio ir pasilieka juos sau
5. Diskusijos metu komandos aptaria kiekvieno tipo elgesį, kuris gali sulėtinti pokyčius ir sumažinti nepriklausomus vaikų pasirinkimus, po to aptariami elgesio tipų privalumai.
6. Grupės pristato darbo rezultatus
7. Konsultantas pradeda diskusiją apie pokyčius



57

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.4. Užduotis :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## SANTRAUKA:

Pratimo pabaigoje, kiekvienas tėvas individualiai gali užpildyti šią anketą:

„Su kokias pasikeitimais susidūrėte paskutiniu metu savo asmeniniame gyvenime?“	
„Su kokias pasikeitimais susidūrėte paskutiniu metu savo profesiniame veikloje?“	
„Kokie yra pokyčių privalumai?“	



58

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio,  
nukreipto į vaikų pasirinkimo  
palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 5.4.5 UŽDUOTIS: ŠEIMOS PROFESINĖS ŠAKNYS

### TIKSLAI:

- Atkreipti dėmesį į šaltinius, iš kurių vaikai gali gauti žinių apie darbą ir profesijas
- Ugdyti tėvų įgūdžius, kurių pagalba gali palaikyti vaikų pasirinkimą

**LAIKAS:** 2 valandos

**PRIEMONĖS:** šeimos narių nuotraukos

**FORMA:** individualus darbas, darbas grupėse

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Konsultantas prašo tėvų į užsiėmimą atsinešti savo šeimos narių nuotraukas; protėvių, kurie turėjo įdomią profesiją, pomėgį, įdomiai gyveno, uždirbo daug pinigų, sukūrė šeimos verslą ir t. t.
2. Konsultantas gali pradėti susitikimą, pristatydamas vieną iš savo protėvių ir skatinti tėvus kalbėti apie žmones, kurių nuotraukas jie atsinešė
3. Ant didelio lapo popieriaus sudedamos visos nuotraukos, išskirstanti jas į vyrų ir moterų linijas. Tėvai šalia nuotraukų užrašo: profesiją, pomėgį, interesus ar kitokią svarbią informaciją apie šį asmenį
4. Konsultantas visą informaciją perskaito garsiai
5. Konsultantas pradeda diskusiją apie šeimos profesijas, stipriąsias puses, vyrų vaidmenį šeimose, išskirtines moterų stiprybes ir t. t.
6. Tėvai pagalvoja apie būdus kaip panaudoti šią informaciją kalbant su vaikais apie profesijos pasirinkimą, tolimesnį mokslą, darbą ir t. t.

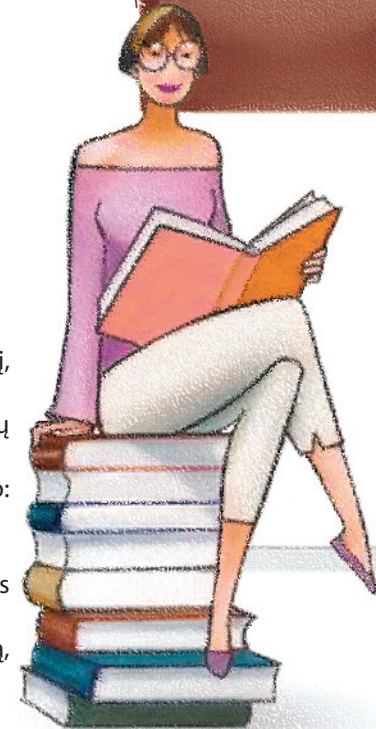
### SANTRAUKA:

Šio pratimo metu, konsultantas turėtų atkreipti dėmesį į šeimos resursus

## 5.4.6 UŽDUOTIS:AŠ TURIU TALENTĄ.....

### TIKSLAI:

- Praplėsti žinias apie vaiką
- Tobulinti gebėjimus kaip kartu su vaiku kurti mokslo ir profesijos planus



59

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

**LAIKAS:** 1,5 valandos

**PRIEMONĖS:** markeriai, spalvotos kreidelės, žirklys, klijai, dideli popieriaus lapai, žurnalai

**FORMA:** individualus darbas, kūrybinė veikla, darbas grupėse

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Dalyviai gauna popieriaus lapus, spalvotus markerius, kreideles
2. Konsultantas pateikia nurodymus:

Naudodami bet kokias medžiagas ant popieriaus lapo galite priklijuoti arba nupiešti MEDJ, kuris bus jūsų vaiko profesijos plėtros simbolis. Ant medžio kamieno užrašykite visus sugebėjimus, įgūdžius ir talentus, kuriuos turi jūsų vaikas; viską, ką ji/jis žino kaip daryti. Medžio viršus simbolizuos plėtros galimybes. Jame užrašykite dalykus, kuriuos jūsų vaikas dar gali tobulinti.

3. Pabaigę užduotį, tėvai pristato savo darbą
4. Grupė susėda ratu. Kiekvienas tėvas perduoda MEDJ savo kaimynui/kaimynei, sėdinčiam/sėdinčiai jos/jo dešinėje
5. Konsultantas pateikia nurodymus:

Dabar kiekvienas gali bandyti tapti konsultantu vienas kitam. Užsirašykite bet kokią profesiją, mokyklą, kursą, kurie galėtų būti pritaikyti vaikui, kurio VYSTYMOŠI MEDJ turite priešais save; bet ką, ką jis gali išmokti ateityje.

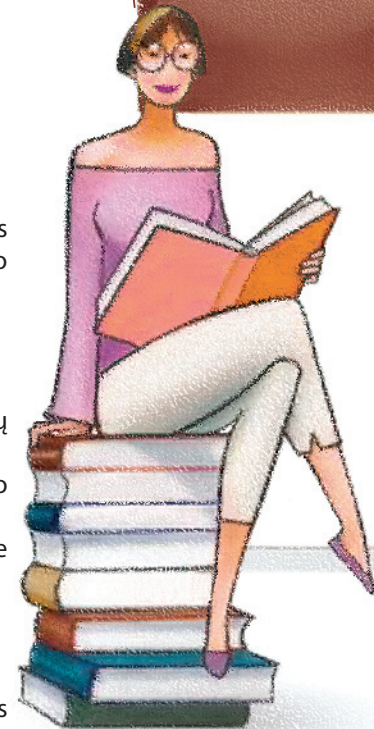
6. Tėvai dar kartą diskutuoja apie darbo rezultatus. Šįkart, konsultantas-tėvas bando įtikinti tėvus kaip naujai įvertinti vaiko perspektyvą.

7. Konsultantas paskatina dalintis atsiliepimais apie pratimą: koks mano vaiko vaizdinys yra mano galvoje? Kas mane nustebino? Apie kokią profesiją, mokyklą, ar kursą anksčiau net nepagalvojau?

8. Tėvai aptaria būdus, kuriais galima taikyti pratimo rezultatus, ir kuriuos galima perduoti vaikams

## SANTRAUKA:

Konsultantas turėtų stebėti tėvų individualaus darbo rezultatus ir padėti jiems užrašyti kiek įmanoma daugiau veiklų, kurias gali atlikti vaikas.



60

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
suformuoti požiūrį,  
kuris palengvintų vaiko  
pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio,  
nukreipto į vaikų pasirinkimo  
palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Priedai.

## 1 PRIEDAS.

### VERTYBIŲ KORTELĖS

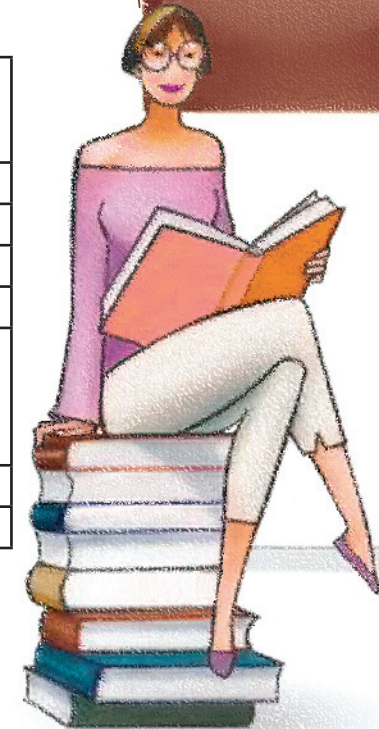
<b>Galimybė dirbti darbą, kuriame pasitiki savimi</b>	<b>Pripažinimas už gerai atliktą darbą</b>
<b>Darbas su kompetentingu viršininku</b>	<b>Galimybė padėti kitiems žmonėms</b>
<b>Galimybė būti užsiėmusiu visą laiką</b>	<b>Turėti galimybę būti paaukštintu</b>
<b>Naudoti savo sugebėjimus darbe</b>	<b>Turėti partnerius, galinčius dirbti grupėje</b>
<b>Galimybė patikrinti savo paties metodus darbe</b>	<b>Galimybė vykdyti įvairias užduotis</b>
<b>Galimybė „būti kažkuo“</b>	<b>Galimybė pačiam priimti sprendimus</b>
<b>Pasijusti patenkintam</b>	<b>Geros darbo sąlygos</b>
<b>Patirti situacijas, kuriose galima tapti komandos lyderiu</b>	<b>Būti pastoviai įdarbintam</b>

## 2 PRIEDAS.

### GRĮŠTAMOJO RYŠIO TAISYKLĖS

1. MES NAUDOJAME „AŠ“ KOMUNIKACIJĄ
2. MES PERDUODAME SAVO REAKCIJAS IR JAUSMUS
3. MES NETEISIAME
4. MES NEINTERPRETUOJAME
5. MES NEIŠREIŠKIAME PLAČIAI PAPLITUSIŲ NUOMONIŲ
6. MES VENGIAME TRAFARETŲ
7. MES KALBAME APIE ELGESĮ, KURĮ GALIMA PAKEISTI
8. MES KREIPIAME DĖMESĮ Į BENDRAVIMO TIKSLUMĄ IR PATEIKIAME KONKREČIUS PAVYZDŽIUS: pvz. kai jūs pasakėte... aš pajutau, kad...
9. MES KALBAME APIE ELGESĮ, KURIS MUMS SUKĖLĖ IR NEIGIAMAS IR TEIGIAMAS EMOCIJAS
10. YRA GERAI PAMINĖTI PIRMAJĄ ĮSPŪDĮ
11. MES IŠKLAUSOME ATSILIEPIMUS, O NE KOMENTUOJAME JUOS

## 3 PRIEDAS.



61

## 5 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## UŽSLĖPTI VAIDMENYS

1. JŪSŲ VAIDMUO YRA VAIKAS, KURIS PASTOVIAI PERTRAUKIA TĖVUS
2. JŪSŲ VAIDMUO YRA VAIKAS, KURIS NEIGIA TĖVŲ VERTYBES
3. JŪS ESATE VAIKAS, KURIS „GERIAU ŽINO“
4. JŪS ESATE LIŪDNAS IR MAŽAI KALBATE
5. JŪS ELGIATĖS ISTERIŠKAI
6. JUMS NERŪPI KĄ JUMS SAKO TĖVAI, JŪS TURITE KITOKIŲ REIKALŲ
7. ŠI TEMA JUMS YRA PERDAUG SUDĖTINGA
8. JŪS SKUBATE Į DISKOTEKĄ
9. JŪS ESATE LABAI PAVARGĘS IR ALKANAS
10. JŪS ESATE VAIKAS, KURIS PASTOVIAI YRA PIKTAS
11. JŪS NUVERTINATE, TAI KĄ JUMS SAKO TĖVAI
12. JŪS LAUKIATE SAVO MERGINOS SKAMBUČIO
13. JŪS SVAJOJATE ĮLJISTI Į VONIĄ
14. JŪS MANOTE, KAD PASKUTINIŲ METŲ TĖVAI PASTOVIAI KALBA NESĄMONES
15. JUMS ĮDOMU KOKIAS VERTYBES PUOSELĖJA JŪSŲ TĖVAI
16. JUMS ĮDOMU APIE KĄ GALVOJO TĖVAI KAI RINKOSI MOKYKLĄ BŪDAMI JŪSŲ AMŽIAUS

## Bibliografija

1. Bandler R, Grinder J., Satyr V. (1976). Changing with families. Palo Alto, Science and Behaviour Books
2. Bańka A. (1990). U źródeł psychopatologii pracy. Poznań. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej
3. Barker PH. (1997). Metafory w psychoterapii. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
4. Derr C.B. (1988). Managing the New careerist. The diverse career success orientation of today's workers. San Francisco: Jossey-Bass
5. Enright J. (1998). Sposoby przełamywania oporu. Nowiny Psychologiczne, Warszawa
6. Fuchs B. (2003). Gry i zabawy na dobry klimat w grupie. Kielce. JEDNOŚĆ.
7. Gladding S.T. (1994). Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne. Warszawa, Wyd. Urzędu Pracy
8. Gordon T. (1991). Wychowanie bez porażek. Warszawa PAX
9. Grzesiuk L. (1987). Spotkania, które leczą. Warszawa, Nasza Księgarnia.
10. Haley J. (1995). Niezwykła terapia. Techniki Terapeutyczne Miliona H. Ericksona. Gdańsk, GWP.
11. Herr E.L. i Cramer S.H. (1984). Career Guidance and Counselling Through the Life Span. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.

Małgorzata Tarkowska (Lenkija)



62

## 5 SKYRIUS

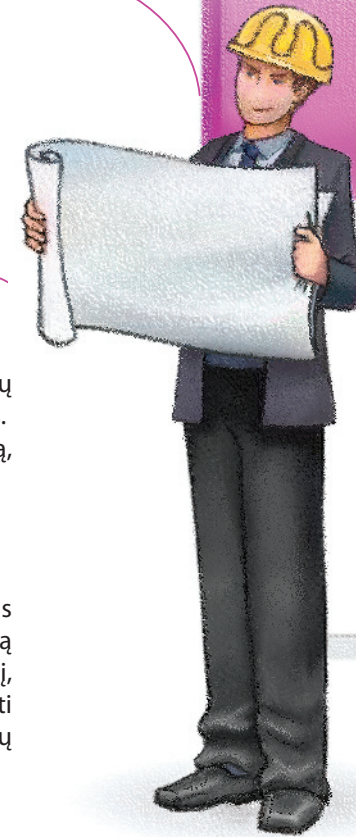
Kaip padėti tėvams suformuoti požiūrį, kuris palengvintų vaiko pasirinkimus

5.4. Užduotys :Tėvų požiūrio, nukreipto į vaikų pasirinkimo palaikymą, ugdymas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 6 SKYRIUS

### Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą?



63

#### 6.1. Tėvų vaidmuo karjeros planavimo procese

Tėvai arba globėjai gali įtakoti savo vaikų gyvenimą ir darbo pasirinkimą. Yra daug šeimos veiksnių, kurie įtakoja vaikų profesijos pasirinkimą, įskaitant tėvų išsilavinimo lygį ir socioekonominę statusą, auklėjimo stili, bendravimą ir kitus aspektus.

Darbas vaidina didžiulį vaidmenį kiekvieno žmogaus gyvenime ir šis faktas pabrėžia profesijos pasirinkimo svarbą, profesijos, kuri sustiprina pasitenkinimą gyvenime.

Pasirinkite darbą, kuris jums patinka ir niekada gyvenime neturėsite dirbti (Konfucijus).

Vaikų paruošimas pilnametystei apima ir karjeros planavimą; kurio tikslas nėra tik rasti darbą.

Taip pat kaip ir per daug susitelkti į akademinį gebėjimus ir pasiekimus, priimant karjeros sprendimus. Pagrindinis tikslas turėtų būti padėti vaikams susikurti juos tenkinantį gyvenimą. Prieš vaikams pasirenkant, ji/jis turi žinoti daugiau nei „geriausią šio dešimtmečio darbų dešimtuką“ ar vidutinį skirtingų profesijų metinį atlyginimą. Į šiuos dalykus yra būtina atkreipti dėmesį, bet vaikams taip pat reikia žinoti, kas jie yra ir ko jie nori. Tėvai kartu su karjeros konsultantais yra tie asmenys, kurie gali padėti jiems rasti atsakymus į pačius svarbiausius klausimus. Vienas geriausių būdų tėvams padėti savo vaikams yra įsijungimas į jų karjeros planų kūrimą, bet, kad tai padaryti, pirmiausiai reikia susipažinti su karjeros planavimo procesu.

#### 6.2. Karjeros planavimo procesas

Karjeros planavimas yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris prasideda nuo kūdikystės, kai tėvai, stebėdami savo vaiką, pradeda galvoti koks bus jų vaikas užaugęs. Faktinis karjeros planavimas prasideda nuo 5 ar 6 metų, kai vaikai pradeda svajoti apie tapimą mokytoju, kosmonautu, inžinieriumi ar panašiai. Vaikai išvardina keletą profesijų, apie kurias jie žino. Mažų vaikų žinios apie daugumą profesijų yra labai įtakojamos jų gyvenamos geografinės vietovės, socioekonominės padėties, šeimos narių profesijų, jų santykių su tėvais ir jų tėvų požiūrio į mokyklą ir darbą. Kai jie paauga, jų karjeros planavimas tampa realesniu. Jie pradeda galvoti apie savo interesus, įgūdžių prioritetus ir apie tai, kas juos motyvuoja. Tokiame amžiuje tėvai galėtų nusiųsti vaikus į savo darbą ar pakalbėti su jų klasės draugais apie darbą, kurį jie dirba. Nors vaikai ir turi savo pačių tobulėjimo tvarkaraščius, visi iš jų turi praeiti tam tikrus karjeros planavimo etapus.

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą?

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Karjeros planavimas yra nuolatinis tobulėjimo procesas, per kurį tėvai gali padėti vaikams suprasti jų asmenes, šeimos, mokyklos ir darbo patirtis. Jei tėvai nori būti pagalbininkais savo vaikams planuojant karjerą, jie pirma turi suvokti vaiko poreikius ir jų pačių vaidmenis tenkinant šiuos poreikius (Užduotis 1. Mano vaiko poreikiai).

Pagrindiniai karjeros planavimo proceso komponentai gali būti:

- § Savęs pažinimas, vertinimas
- § Karjeros galimybių tyrimas
- § Pasiruošimas, darbo patirtis
- § Sprendimų priėmimas

Pažiūrėkime į kiekvieną iš šių dalių detaliau.

Savęs vertinimas prasideda nuo savo pačių vertybių, interesų, gabumų, asmeninių bruožų, sugebėjimų ir netgi sveikatos tyrinėjimo. Sąžiningas savęs įvertinimas yra vienas iš pačių sudėtingiausių dalykų, ką galima atlikti gyvenime. Žmogui reikia žinių apie save, norint nuspręsti apie karjeros perspektyvas. Dauguma žmonių iš tikrųjų nesupranta kokius talentus naudodami darbe būtų laimingiausi. Kadangi darbas užima didžiąją gyvenimo dalį, motyvacija surasti kažką, ką patiktų daryti turėtų būti stipri.

Tėvai ir karjeros konsultantas, dirbdami kartu, gali padėti vaikams atsakyti į toliau pateikiamus klausimus. Kaip gali jų įgūdžiai ir interesai paveikti jų gyvenimą ir apsisprendimą karjeros? Ar jie turi pakankamai sugebėjimų ir pajėgumų įgyti išsilavinimą, reikalingą norimai profesijai?

Kokią įžvalgą jie gali gauti iš jų ankstesnės patirties ir pasiekimų? Be to yra pagrindinis tapatybės klausimas „Kas aš iš tikrųjų esu?“ (Užduotis 6.2. Karjeros aplankas)

Tėvai taip pat turi apsvarstyti apribojimus patardami savo vaikui apie profesijos galimybes, tuo darydami pasirinkimus realesniais. Vaikas turi būti atsargus pasirinkdamas tapti chirurgu, pavyzdžiui, jei ji/jis turi stuburo problemų arba pilotu, jei jo/ jos silpnas regėjimas.

Dauguma moksleivių turi stereotipinį požiūrį į darbo vietą. Jie mano, kad jei jie pasirinks studijuoti istoriją, filosofiją, kalbas arba turės kokius kitus „nepraktiškus“ norus, jie niekada nesusiras darbo. Tačiau, tokie „nepraktiški“ norai parodo įgūdžius, kurių ieško darbdaviai, įskaitant stiprius rašymo ir bendravimo įgūdžius, problemų sprendimo įgūdžius, puikius tyrimų atlikimo ir užsienio kalbų įgūdžius. Visi šie įgūdžiai gali būti naudingi šiandieninėje rinkoje, nesvarbu kokią profesijos sritį ji/jis pasirenka.

Norint įsitikinti, kad profesija tikrai tiks vaikui, ji/jis turi kruopščiai ištyrinėti įvairius profesijų tipus, kurie jai/jam patinka. Čia ir prasideda karjeros galimybių paieška. Nėra nei vienos profesijos jūsų vaikui, bet yra daug profesijų, kurios gali atitikti jos/ jo interesus ir įgūdžius. Dvidešimt pirmame amžiuje vykstant dideliems pokyčiams, yra gerai turėti keletą galimų pasirinkimų. Profesijos konsultantai turi priversti tėvus suprasti, kad karjeros galimybių paieškos tikslas nėra vien tik įsidarbinimas, bet ir tikslingas vaikų asmeninių interesų ir vertybių integravimas į darbą, kuris juos labiausiai tenkina, kelias. Profesijos ieškojimo procesas apima (Užduotis 6.3.3. Mokymasis iš kitų):

- § Detalesnis darbų pasaulio tyrinėjimas nuo bendrosios profesijos krypties į konkretesnę



## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- § Reikalavimų arba mokslo tyrimai potencialioms profesijoms, kurių siekia studentas
- § Reikalaujamų įgūdžių ir akademinų reikalavimų nustatymas
- § Interviu ėmimas iš žmonių profesijos interesų srityje tam, kad gauti „naujausią“ informaciją
- § Tyrinėjimas kaip pokyčiai dalyvauja ekonomikoje, aplinkoje ir visuomenėje, kuri veikia pasirinktą profesijos sritį.

Pasiruošimas profesijai glaudžiai siejasi su darbų pasauliu. Patirtis, įgauta darbo vietos situacijų įvairovėje, padės pasiruošti perėjimui prie darbo aplinkos arba prie tolimesnio mokslo. Karjeros konsultantai gali patarti tėvams kaip padėti jų vaikams sujungti tai, ko jie mokėsi mokykloje su įgūdžiais ir žiniomis, reikalingomis darbo vietoje bendrai ir kaip jie gali parodyti, įvertinti ir pagrįsti dokumentais savo mokyklos gyvenimą ir darbo įgūdžius. Yra daug praktinių dalykų, kuriuos studentai gali padaryti profesijos pasiruošimo procese:

- § Įgauti praktinės darbo patirties vasaros darbų, savanorių darbų ar mokyklos veiklų metu
- § Lankytis karjeros/darbo mugėse
- § Susipažinti su darbo aplinka ir apibūdinimu
- § Susipažinti su įvairaus tipo darbo ieškojimo dokumentais (reziumė, CV, darbo paraiškos formomis ir taip toliau).
- § Sukurti savo pačių karjeros portfelį ir asmeninį karjeros planą

Vienas svarbiausių būdų kaip įgyti darbo patirties yra tas, kad moksleiviai mokytųsi profesijos kontekste. Profesinė kurso dimensija motyvuoja studentus, kadangi tai padeda jiems suvokti jų mokymosi apie darbų pasaulį svarbą.

Kai moksleiviai renka informaciją apie save pačius ir profesijos perspektyvas, jie priima keletą preliminarių sprendimų apie jų ateities karjerą (Užduotis 6.3.4 Vaiko karjeros vizija).

Prasideda sprendimų priėmimo metas. Jie pradeda rinktis profesiją: pasverdami galimybes, ranguodami alternatyvas ir vertindami rezultatus. Skirtingi veiksniai arba palengvina sprendimų priėmimą arba jį dar labiau pasunkina. Vienas tokių veiksnių yra tas, kad individui yra būdinga turėti vieną ar kitą tendenciją priimant sprendimus (Užduotis 6.3.5 Karjeros sprendimų priėmimo stilius). Profesijos konsultantai ir tėvai taip pat turėtų padėti studentams suprasti, kad profesijos sprendimai gali kisti, nes tampa prieinama nauja informacija. Nei sprendimai apie darbus nėra priimami visam gyvenimui nei profesijų prspektyvų rangavimas būtinai likti toks pats. Antras arba trečias pasirinkimas tuo pačiu metu gali tapti pirmu. Jų asmenybė ir aplinka toliau keičiasi, taigi pradinis alternatyvų rangavimas gali taip pat kisti. (Užsiėmimas 6.3.6 Galimų pasirinkimų analizė)

Paskutinis žingsnis yra profesijos pasirinkimą atlikti praktikoje: nustatyti mokslo dalykus ir laisptus (jei išvis), kurie yra reikalingi profesijos pasirinkimui, studijų ilgį, kur yra prieinamas mokslas, detalių rašymą, tyrimus ir kalbėjimo įgūdžius ir įgytą darbo patirtį.

Tinkamas karjeros planavimas užtikrina, kad moksleiviai suras ateities darbą, kuris jiems patiks.

## 6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

### 6.3.1. Užduotis: Mano vaiko poreikiai

#### Apžvalga:

Geriems karjeros sprendimams didelę įtaką turi žmogaus raida bei su ja susiję pokyčiai. Karjeros sričiai svarbūs visi



65

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

gyvenimo etapai. Viename amžiaus tarpsnyje aktualūs vieni dalykai, kitame – kiti. Dalyvaujant vaiko karjeros projektavimo procese tėvams svarbu įvertinti vaiko amžiaus periodus bei išskylančius tuo metu uždavinius. Gebėdami identifikuoti vaiko poreikius tėvai gali įvertinti bei numatyti konkrečią bei kryptingą pagalbą tenkinat vaiko poreikius ir taip sudarydami palankes sąlygas vaikui priimti geresnius karjeros sprendimus.

## Tikslai:

- § Supažindinti tėvus su asmenybės ir karjeros raidos dėsniniais;
- § Padėti tėvams identifikuoti vaiko poreikius įvairiais amžiaus tarpsniais;
- § Išskirti bei numatyti tėvų pagalbos formas bei metodus tenkinat vaikų poreikius

**FORMA:** diskusija, individualus darbas

**PRIEMONĖS:** rašymo priemonės, užduoties lapas

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Grupės vedantysis trumpai pateikia informaciją apie asmenybės ir karjeros raidos teorijas, pristato patimą, kaip galimybę geriau įvertinti vaiko poreikius skirtingais amžiaus periodais ir įvertinti savo, kaip tėvų reikšmingumą, tenkinat šiuos poreikius.

Tėvams išdalunami užduoties lapai ir pateikiama instrukcija: „Užpildykite pateiktą lentelę. Pagalvokite ir parašykite kokius pagrindiniai Jūsų vaiko poreikiai buvo/ bus ar yra vaikystėje, paauglystėje, jaunystėje. Kaip, Jūs būdami tėvais, padėjote/ padedate ar galėtumėte padėti vaikui patenkinti šiuos poreikius.“

## SANTRAUKA:

Atlikus užduotį tėvai pasidalina savo pastebėjimais atsakydami į šiuos klausimus:

- § Kokius savo vaiko poreikius tėvai padeda patenkinti šiuo metu bei kokiais metodais tai daro;
- § Kurie vaiko poreikiai tiesiogiai gali turėti įtakos vaiko būsimai karjerai;
- § Kuris, tėvų manymu, vaiko amžiaus periodas yra sunkiausias t.y. iškelia daugiausiai uždavinių vaikui ir jo tėvams.

## 6.3.2. UŽDUOTIS: KARJEROS APLANKAS

### Apžvalga:

Karjeros aplankas yra ir vieta ir procesas. Tai vieta, skirta moksleiviams laikyti informaciją apie jų pasiekimus, tikslus, darbo patirtį, charakteristikas iš žmonių, kurie gali kalbėti apie jų įgūdžius ir pasiekimus, tyrinėjimus apie profesiją mokykloje ir už jos ribų. Karjeros aplankas tarnauja tam, kad patartų studentams, kad pirmas žingsnis profesijos planavime yra pažinti



66

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotis: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

pačius save. Į moksleivio karjeros aplanką turi įeiti patys geriausi ir naujausi jo darbai. Tėvai taip pat gali dalyvauti kuriant ir pildant karjeros aplanką.

## TIKSLAI:

- § Pristatyti tėvams karjeros aplanko idėją
- § Tobulinti moksleivio karjeros aplanką
- § Vertinti moksleivio augimą jo profesiniame tobulėjime
- § Apibrėžti pagrindinę informaciją, kurią moksleiviai nori perduoti apie save
- § Padėti moksleiviams asmeniškai įvertinti jų interesus, įgūdžius, motyvacijas ir darbo stilius ir išmokti kaip susieti šias žinias apie save su profesija

**FORMA:** diskusija ir darbas grupėje

**LAIKAS:** 45 min.

**PRIEMONĖS:** Karjeros aplanko pavyzdys, 2 priedas.

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

- § Nustatyti veiklų rūšis, kurias galima įtraukti į karjeros aplanką
- § Organizuoti veiklas į kategorijas, kurios tinka aplanko tikslui
- § Užrašyti ant lentos kiek galima daugiau darbų rūšių tinkamų aplankui
- § Studentai patys užpildo savo karjeros aplanką
- § Konsultantas prisideda prie moksleivio aplanko pildymo
- § Tėvai užpildo vaiko karjeros aplanko atitinkamą dalį

## SANTRAUKA

- § Stebėti moksleivio darbą pildant aplanką viso proceso metu
- § Vertinti karjeros aplanką skirtingose jo pildymo etapuose ir pateikti moksleiviui pasiūlymus aplanko gerinimui

## 6.3.3 UŽDUOTIS: MOKYMASIS IŠ KITŲ

### Apžvalga:

Yra įvairių būdų, kaip galima rasti informaciją apie skirtingas profesijas. Moksleiviai gali naudoti skirtingus šaltinius tokius, kaip profesijų aprašai, kurie gali atsakyti į klausimus koks tai yra darbas. Kartu yra naudinga kreiptis į šeimą, draugus ar



67

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

kolegas, kurie dirba tose srityse, kuriomis domisi dukra ar sūnus. „Informacinis interviu“ su žmonėmis gali būti ypač naudingas šiame etape.

## TIKSLAI:

- § Įtraukti žmones, kurie galėtų padėti jūsų vaikui sužinoti apie galimas profesijas ir jų galimybes
- § Sužinoti iš artimų žmonių apie įvairius darbo pobūdžius
- § Nustatyti galimas jų tėvų ir kitų suaugusiųjų darbų atsakomybes
- § Padėti paaugliams pasiruošti apklausti žmones apie karjeros pasirinkimus
- § Skatinti tėvus sukurti paramos tinklą vaikams karjeros planavimo proceso metu

**FORMA:** Interviu, diskusija

**LAIKAS:** 30 min.

**PRIEMONĖS:** Informacinio interviu forma, 3 priedas

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

- Sudaryti žmonių sąrašą, kurie galėtų padėti teikiant informaciją apie profesijos galimybes
- Paskatinti moksleiviams apklausti suaugusiuosius apie jų darbo patirtis
- Padaryti išvadas iš įvairių atsakymų
- Aptarti naujus žingsnius, pagrįstus ieškojimais
- Jei moksleiviai susidomėjo kuriuo nors iš šių darbų, paprašykite žmogaus, kuris pasakojo apie tą darbą, leidimo pabūti su juo drauge vieną darbo dieną

## SANTRAUKA:

### Moksleiviai gali diskutuoti su tėvais:

- § Kas juos nustebino?
- § Kokią įžvalgą jie turi apie savo pasirinkimus?
- § Ar jie mano, kad suaugusieji galėjo atlikti viską kitaip žinodami tai, ką jie žino dabar?

Moksleiviai lygina gautą informaciją ir padaro išvadas iš interviu apie darbų pasaulio įvairovę.

Moksleiviai gali palyginti atsakymus apie reikalingus įgūdžius, kokie yra tam tikro darbo sunkumai ir koks asmuo gali gerai dirbti tą darbą, su informacija pateikta Profesijos vadove. Ar jie atitinka?



68

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 6.3.4. UŽDUOTIS: VAIKO KARJEROS VIZIJA

### Apžvalga

Suformuota bei išanalizuota vaiko karjeros vizija leidžia tėvams kryptingai dalyvauti vaiko karjeros valdyme. Tai būdas leidžiantis įvertinti kiek yra adekvatūs tėvų ir pačių vaikų lūkesčiai būsimai karjerai, kiek tie lūkesčiai dera su pagrindiniais gyvenimo tikslais, gyvenimo vizija. Šis metodas įgalina tėvus pastebėti jų lūkesčių, nukreiptų į vaiko karjerą, grėsmes, kurios gali sutrukdyti atsiskleisti vaiko poreikiams bei lūkesčiams.

### TIKSLAI:

- § Paprojektuoti vaiko karjeros viziją;
- § Išanalizuoti tėvų lūkesčius nukreiptus į savo vaiko karjeros viziją;
- § Padėti tėvams suvokti jų lūkesčių naudą bei grėsmę vaiko ateities karjerai.
- § Įvertinti tėvų suformuluotos vaiko karjeros vizijos adekvatumą su pačio vaiko suformuluota karjeros vizija.

**FORMA:** individualus ir grupinis darbas

**LAIKAS:** 45 min. (+ 1 val. namuose atliekant užduotį kartu su vaiku)

**PRIEMONĖS:** Popieriaus lapai, rašikliai

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

1. Etapas. Tėvams pateikiama instrukcija: "Lape nubrėžkite skritulį. Pamaštykite ir jame užrašykite kuo Jūs norėtumėte matyti (t.y. kokios profesijos) užaugusį savo vaiką? Nuo skritulio nubrėžkite spindulį ir ant jo užrašykite kodėl Jūs norėtumėte, kad Jūsų vaikas pasirinktų būtent šią profesiją t.y. užbaikite sakinį nes..... Spindulėlių brėžti tiek, kiek sugalvoja priešasčių kodėl, Jūsų manymu, vaikas turi pasirinkti būtent šią profesiją."

**Pastaba:** jeigu tėvai negali tiksliai įvardinti kuo norėtų matyti savo vaiką arba turi kelias vaiko ateities vizijas, tai lape jie gali brėžti kelis apskritimus ir juos analizuoti.

2. Etapas. Tėvams pateikiama instrukcija: "Toliau užduotį pratęskite kartu su vaiku. Paprašykite vaiko užpildyti analogišką lapą: t.y. kokią savo ateities viziją vaikas mato pats (kuo jis nori būti) ir kodėl? Kai vaikas atliks savo užduotį palyginkite ar adekvati jūsų ir jūsų vaiko vizija. Pasidalinkite savo mintimis su vaiku".

### SANTRAUKA:

- § Atlikus užduotį tėvai pasidalina savo pamaštymais kuo jie norėtų matyti savo vaiką užaugus ir kodėl?
- § Išanalizuojami ir aptariami ant spindulėlių parašyti atsakymai kam tėvai teikia pirmenybę kurdami vaiko viziją: ✓ kiek vaiko karjeros vizija nukreipta į tėvų asmeninius (pačių nerealizuotais) lūkesčius ✓ kiek vaiko karjeros vizija atspindi vaiko



## CHAPTER 6

How to help parents in their children's career planning?

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

asmeninius resursus (gebėjimus, lūkesčius, pomėgius ir kt.); √ kiek vaiko karjeros vizija nukreipta į išorines paskatas (prestižas, perspektyvumas, pelningumas ir kt.)

§ Individualiai ar grupėje aptariama kokią įtaką, teigiamą ar neigiamą, vaiko karjerai gali padaryti tam tikri tėvų lūkesčiai.

§ Diskutuojama, kaip projektuoti vaiko karjerą paremtą vaiko resursais bei lūkesčiais.

§ Atliekant užduotį kartu su vaiku svarbu laikytis pagarbumo principo, nekritikuoti vaiko norų bei lūkesčių.

§ Jeigu tėvų lūkesčiai yra visiškai neadekvatūs vaiko lūkesčiams svarbu tėvams peržvelgti savo poziciją ir ją derinti prie vaiko vizijos, o neatvirščiai vaiko norus derinti prie tėvų norų.



70

## 6.3.5: KARJEROS SPRENDIMŲ PRIĖMIMO STILIUS

### Apžvalga:

Kiekvienas žmogus pasižymi savitu sprendimų priėmimo stiliumi, kuris taip pat įtakoja ir karjeros sprendimus. Grynų sprendimo stilių nebūna, tad stilius atspindi tik tam tikrą tendenciją. Ši užduotis suteikia galimybę tėvams įvertinti vaiko dominuojančią sprendimų priėmimo stiliaus tendenciją, išvystyti tam tikro stiliaus priėmimo plusus bei minusus bei vykdyti korekciją.

### TIKSLAI:

- § Suprasti sprendimų priėmimo stilius, jų įtaką karjeros planavimui;
- § Išanalizuoti vaiko sprendimo stilių: jo stiprybes bei trūkumus;
- § Ugdyti gebėjimą suvokti įtakos šaltinius karjeros sprendimų priėmimui

**FORMA:** Individualus darbas, diskusija

**TIME:** 30 min.

**PRIEMONĖS:** Popieriaus lapas (priedas B), rašymo priemonės

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Tėvams pateikiami užduoties lapas bei instrukcija: "Susipažinkite su žemiau pateikiamais sprendimų priėmimo stilių aprašymais ir pabandykite procentais įvertinti, kiek kiekvienas iš šių stilių yra būdingas jūsų vaikui. Atsakykite į klausimus pateiktus po lentele."

### SANTRAUKA:

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams



71

- § Atlikus užduotį tėvams siūloma pasidalinti savo pastebėjimais apie dominuojantį vaiko sprendimo priėmimo stilių: koks jis yra?
- § Siūloma paanalizuoti kaip sprendimo stilius gali įtakoti vaiko profesinius sprendimus (prisiminti koks sprendimo stilius nulėmė tėvų profesinį apsisprendimą.
- § Diskutuoti kokie sprendimo stiliai padėtų racionaliai vaikui planuoti karjerą;
- § Išanalizuoti kaip padėti vaikui tobulinti sprendimų priėmimų tikslą.
- § Šią užduotį tėvai gali duoti atlikti kartu su vaiku ir palyginti įvertinimus: kaip jie mato vaiką ir kaip vaikas mato save. Suteikti vaikui grįžtamąjį ryšį apie sprendimo stiliaus privalumus bei trūkumus.

## 6.3.6 UŽDUOTIS: PASIRINKIMŲ GALIMYBIŲ ANALIZĖ

### Apžvalga:

Sprendimų priėmimo procesas (taip pat ir karjeros) pareikalauja iš žmogaus kognityvinių galių: gebėjimų generuoti idėjas, įvertinti pasirinkimų tinkamumą, išskirti tinkamiausią alternatyvą. Šis metodas suteikia galimybę mokytis vaikui sprendimo priėmimo metodu, praeinant visus pasirinkimo galimybių kognityvinius etapus, juos įtvirtinti praktiškai. Gebėjimas adekvačiai vertinti pasirinkimo galimybes suteikia didesnę garantą, kad vaikas sugebės priimti ir racionalius karjeros sprendimus.

### TIKSLAI:

- § Ugdyti tėvų gebėjimą suteikti pagalbą vaikui generuojant galimus karjeros pasirinkimus;
- § Lavininti vaiko kognityvinius sprendimų priėmimo gebėjimus, kurie skatintų vaiką priimti racionalius karjeros sprendimus.

**FORMA:** Minčių lietus, diskusija. Užduotis skirta atlikti tėvams kartu su vaikais

**LAIKAS:** 60 min.

**PRIEMONĖS:** Užduoties lapas 3 priedas, rašymo priemonės

### VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

Tėvai supažindinami su sprendimų priėmimo etapais. Pateikiamas užduoties lapas bei instrukcija: "Šią užduotį atlikite kartu su savo vaiku. Pasikalbėkite su vaiku ir kartu pabandykite paprojektuoti galimus karjeros sprendimus. Pratimą atlikite pildydami pateiktą lentelę:

- 1 Etapas. Surašyti į pirmą stulpelį visus vaiko norus t.y. karjeros galimybes, kurias išsako vaikas. Šiame etape nevertinamas

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotis: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

karjeros galimybių tinkamumas;

2 Etapas. Atlikite kiekvienos pateiktos alternatyvos analizę: a) paraginkite vaiką įvertinti kokią naudą pasirinkta alternatyva teiks vaikui, kokie to sprendimo privalumai. Vertinimą parašykite stulpelyje „Privalumai“, b) stulpelyje „Trūkumai“ parašykite vaiko mintis, kuo pasirinkta alternatyva yra nepatraukli arba gali turėti neigiamų pasekmių. Tokia eiga įvertinamos visos pasirinktos alternatyvos.

3 Etapas. Po detalaus alternatyvų vertinimo atliekamas geriausios/palankiausios alternatyvos išskyrimas. 4 stulpelyje vaiko prašoma pažymėti: „?“ jeigu alternatyva sprendimas yra nepriimtinas, „!“ – jeigu alternatyva yra patraukli ir gali būti įgyvendinama.

4 Etapas. Išrinkus vieną geriausią alternatyvą, kartu su vaiku iškeliami artimiausi tikslai ir paplanuojama kokius žingsnius reikia daryti, kad būtų pasiekta ši alternatyva/sprendimas. Planas sudaromas raštu.

## SANTRAUKA:

- § Atliekant užduotį tėvai veda diskusiją su vaiku, ragina vaiką pačiam apsvarstyti ir priimti sprendimus?
- § Tėvai turėtų pabrėžti vaikams, kad sprendimai gali kisti ir juos būtina laikui bėgant įvertinti ir koreguoti?

## PRIEDAI

### 1 PRIEDAS.

#### MANO VAIKO POREIKIAI

Laikotarpis	Poreikiai/užduotys	Kaip galiu padėti savo vaikui patenkinti jos/jo poreikius?
Vaikystė		
Paauglystė		
Jaunystė		



72

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 2 PRIEDAS.

### MOKSLEIVIO KARJEROS APLANKAS ( pavyzdys)

VARDAS:

LAIKOTARPIS/DATA:

APLANKO KATEGORIJA	MOKSLEIVIS	KONSULTANTAS	TĖVAI
Asmeninės savybės (interesai ir polinkiai)			
Patirtis (darbo ir savanorystė)			
Įgūdžiai ir kompetencijos (specifinių įgūdžių įrodymai pvz., kalbėjimas viešumoje, lyderystė, rašymas, kompiuteris)			
Pasiekimai ir apdovanojimai (pasiekimai mokykloje, sporte, darbe ir/arba visuomeninėje veikloje)			
Akademiniai pasiekimai (projektų/tyrimų pavyzdžiai, esė, geriausi darbai)			
Įvertinimas (darbas, mokykla, sveikata)			
Mėgstamiausi šaltiniai (naudingų tinklalapių sąrašai ir kiti informacijos šaltiniai)			
Karjeros planas (tikslai ir keletas iš žingsnių, link jų pasiekimo)			

Į sąrašą gali būti įtrauktos kitos specifinės dalys tam, kad pateikti tikslų moksleivių žinių ir sugebėjimų pristatymą.



73

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 3 PRIEDAS:

### INTERVIU FORMA

#### ASMENS VARDAS:

#### DABARTINIS DARBAS:

#### ATSAKOMYBĖS:

1. Kaip atrodo jūsų įprastinė diena?
2. Kaip nusprendėte pasirinkti šią profesiją?
3. Kokio išsilavinimo reikėjo, norint įgyti šią profesiją?
4. Kaip gavote šį darbą?
5. Ką jūs kasdien turite daryti savo darbe?
6. Kokie du ar trys įgūdžiai labiausiai jums padeda šiame darbe?
7. Kas jums labiausiai patinka jūsų darbe?
8. Kokia sunkiausia jūsų darbo dalis?
9. Kokiai asmenybei geriausiai sekasi šiame darbe?
10. Koks atlyginimo vidurkis vyrauja tokios profesijos sferoje?
11. Ar žinote kitų profesijų, kurios siejasi su jūsų?
12. Ar norėtumėte pakeisti savo darbą? Kodėl?

*DĖKOJAME UŽ JŪSŲ LAIKĄ*



74

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 4 PRIEDAS

## KARJEROS SPRENDIMŲ PRIĖMIMO STILIUS

Sprendimų priėmimo stilius	Sprendimų priėmimo stiliaus aprašymas	Atitikimas jūsų asmeniniam sprendimų priėmimo stiliui (%)
<i>Priklausomas</i>	Sprendimai priimami labiau pasitikint kitais nei savimi. Mano, kad kiti geriau žino, ko jis/ji nori ar kas jam/jai geriausiai tinka.	
<i>Impulsyvus</i>	Priima sprendimus neapsvarstęs visų alternatyvų.	
<i>Išsigandęs /vengiantis</i>	Bijo priimti sprendimus, nerimauja dėl sprendimo pasekmių. Ilgai nagrinėja alternatyvas ir susirenka labai daug informacijos, bet nežino, kas jam/jai tinkamiausia arba jam/jai tiesiog sunku pasirinkti.	
<i>Logiškas</i>	Priima sprendimą tik iki galo apsvarstęs visas alternatyvas ir pasekmes.	
<i>Emocionalus</i>	Priimdamas sprendimus pirmenybę teikia savo jausmams.	



75

1. Kaip manote, kokiose gyvenimiškose situacijose, dominuojantis vaiko sprendimų priėmimo stilius suteikia privalumus?

2. Kaip manote, kokiose gyvenimiškose situacijose dominuojantis vaiko sprendimų priėmimo stilius trukdo?

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 5 PRIEDAS

### PASIRINKIMŲ GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Problema/klausimas:.....

Alternatyvos/ galimybės	Privalumai	Trūkumai	!/?
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			



76

Tikslas A: .....

- Pirmas žingsnis .....
- Antras žingsnis .....
- Trečias žingsnis .....
- .....

Tikslas B: .....

- Pirmas žingsnis .....
- Antras žingsnis .....

Jūratė Stankaitytė, Nijolė Janonytė, Jūratė Murinienė (Lietuva)

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Trečias žingsnis .....
- .....

Tikslas C: .....

- Pirmas žingsnis .....
- Antras žingsnis .....
- Trečias žingsnis .....
- .....



## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

6.3 Užduotys: Karjeros planavimas

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## Bibliografija:

1. Amundson, N.E., Harris-Bowlsbey, J., Niles, S.N. (2005). Essential Elements of Career Counselling. Pearson Education, New Jersey
2. Lock, R.D. (1988). Taking Charge of your Career Direction. Brooks/Cole Publishing Company, California
3. Satterthwaite, F., D'Orsi, G. (2003). The Career Portfolio Workbook. McGraw-Hill, New York
4. Bingham, M., Stryker, S. (2005). Career Choices and Changes. Academic Innovations, USA
5. Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. VDU leidykla, Kaunas
6. Jansen, J. (2003). I Don't Know What I Want, But I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide To Finding Gratifying. Work. Penguin, New York
7. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Monografija. VDU, Kaunas



78

## 6 SKYRIUS

Kaip padėti tėvams  
planuoti vaikų karjerą?

1.1 Kaip paruošti konsultantą  
darbui su grupe

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 7 SKYRIUS

### Kaip pateikti informaciją tėvams



79

#### 7.1. Modulio tikslai

- Pateikti konsultantams pagrindines žinias apie informacijos radimą (informacijos šaltiniai).
- Padėti konsultantams suprasti kokios informacijos reikia tėvams.
- Padėti konsultantams suprasti kaip sukurti gerą grupės susitikimų su tėvais struktūrą.
- Suprasti konsultanto vaidmenį, perteikiant informaciją vaikams.
- Padėti konsultantui pasirengti informacijos šaltinių paieškai ir informacijos kaupimui.

#### 7.2. Teorinė įžanga

Per pastaruosius dešimtmečius švietimo srityje pokyčiai buvo ypač greiti ir žmonės su tuo susiję kartais mano, kad yra sunku juos pasivyti. Šių pokyčių priežastys yra pagrindiniai informacinių technologijų pokyčiai (daugiausiai internetas) ir evoliucija ar netgi naujų profesijų specialybių kūrimas. Šie pokyčiai reikalauja nuolatinės tėvų ir vaikų adaptacijos informacijoje ieškant naujų galimybių ar reikalavimų.

Logiška, kad konsultantai yra taip pat veikiami šios globalinės informacijos evoliucijos. Skaitlinga informacija, kurią galima gauti iš interneto ar kokio nors kito šaltinio gali sudaryti problemų, gaunant teisingus duomenis.

Paskutiniai šios informacijos gavėjai, be vaikų, taip pat turėtų būti tėvai, kurie vaidina svarbų vaidmenį vaiko karjeros planavimo procese.

Atsižvelgiant į šiuos veiksnius, ši konsultantų mokymo programa turėtų pateikti pagrindinę informaciją apie duomenų gavimą, šios informacijos procesus ir jos prieinamumą tėvams ir vaikams pasiskirstymas tarp vaikų ir tėvų. Konsultantas taip pat gali pateikti informaciją tėvams kaip jie galėtų įgyti informaciją patys, kuri yra tinkama jų poreikiams.

Mokymo sistemos ir informacijos šaltiniai yra skirtingi įvairiose šalyse. Šiame mokymo modulyje daugiausiai bus kalbama apie Kipro konsultantų turimus šaltinius taip pat kaip ir pavyzdžius iš Kipro švietimo sistemos.

## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams



80

## 7.3. Kaip konsultantas gali rasti tėvams naudingos informacijos

Reikalinga informacija apibūdina šaltinį, kurioje ją galima rasti. Konsultantui privalu žinoti švietimo sistemos ypatybes, valstybės švietimo sistemų struktūrą, Europos Sąjungos šalių narių strateginį planavimą ir ateities planus (sutartis, ES nurodymus).

Švietimo ir kultūros ministerijos tinklalapis (<http://www.moec.gov.cy>) yra laikomas vienu svarbiausių. Šiame tinklalapyje talpinama informacija apie ilgalaikę švietimo strategiją taip pat ir ministerijos administracijos struktūrą. Tinklalapyje yra speciali profesijos konsultantų svetainė (<http://www.moec.gov.cy/ysea/index.html>), kurioje konsultantas gali rasti mokomuosius seminarus ir rengimus, skirtus konsultantams. Taip pat yra tokių įrankių:

- Švietimo vadovai
- Profesijos vadovai
- Informacinė elektroninė programinė įranga
- Universitetų vertinimo vadovai
- Švietimo ir profesijų video medžiaga
- Profesinio orientavimo įvertinimo testai tokie, kaip:
  - o CDM (Karjeros sprendimų priėmimo sistema) Thomas F.Harrington (PhD), Arthur J.Oshea (PhD)
  - o SDS (Paieškos, nukreiptos į save) John Holland (PhD)
  - o CGT K17 (Karjeros vartų testas K17) Theodoros Katsanevas (PhD)

Profesinio orientavimo ir Profesijų biuro biblioteka turi didžiulę knygų, žurnalų, video ir DVD kolekciją, kuri talpina informaciją apie profesinį orientavimą, mokymosi galimybes, profesijų aprašus, informaciją apie stipendijas, ir t.t.. Skaitytojai gali naudotis bibliotekos paslaugomis taip pat ir knygų skolinimosi paslaugomis.

Tinklalapyje taip pat galima rasti katalogą su nuorodomis į Graikijos, Kipro ir kitų Europos šalių švietimo institucijas taip pat ir svarbiausius tarptautinius profesinio orientavimo centrus.

## 7.4. Informacijos šaltiniai ir tipai

Informacijos tipai:

Asmuo, evoliucijos procese, norėdamas išgyventi savo aplinkoje, yra priverstas gauti daug įvairios informacijos. Visą šią informaciją galima suskirstyti į dvi dideles kategorijas:

### 7.4.1. Asmeninė informacija

Asmeninė informacija apie žmogų gali būti gaunama naudojant daug žinomų metodų ar paprasčiausiai pakalbant su juo. Tokia informacija yra laikoma būtina konsultantui, kad padėti klientui.

Asmeninė informacija gali būti gaunama, naudojant psichometrinius arba nepsichometrinius būdus.

## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

Psichometriniai būdai yra paremti psichologinius testais. Tokie testai buvo plačiai naudojami paskutiniaisiais metais. Šis platus testų naudojimas parodo jų svarbą ir kokie jie gali būti naudingi tam, kad padaryti teisingas išvadas apie asmeninį.

Psichometrinių testų pavyzdžiai:

- Darbo vertybių testas
- Greito sprendimo priėmimo testas
- Asmens interesų nustatymo testas
- Profesiniam orientavimui skirtas savęs įvertinimo testas
- Techninių gebėjimų įvertinimo testas
- Matematinų gebėjimų įvertinimo testas
- Kalbinių gebėjimų įvertinimo testas

Psichometriniai testai yra laikomi labai svarbiais, bet jie visada turi būti naudojami (daryti išvados) kartu su nepsichometriniais metodais.

Geriausi nepsichometriniai metodai yra šie:

- Stebėjimas – Diskretiškas vaiko elgesio stebėjimas. Šiuos stebėjimus taip pat gali atlikti tėvai, kurie praleidžia daugiau laiko su savo vaikais.
- Vaiko atsiskaitymų knygelė – Turi daug informacijos (pažymiai, nuobaudos, įvertinimai)
- Interviu – Geras metodas, kuriam reikalingas patyręs konsultantas
- Pomėgiai – Parodo interesus
- Medicininiai tyrimai – Parodo organizmo būklę
- Trečiųjų šalių nuomonė – Draugai, kiti moksleiviai, kaimynai gali suteikti papildomos informacijos.

## 7.4.2. Informacija iš aplinkos, kurioje mes gyvename

Ši informacija kiekvienoje valstybėje yra skirtinga. Tokia informacija yra būtina norint teisingai įvertinti, kuri informacija gali būti labiau naudinga mūsų gyvenimo aplinkoje vaikams arba suaugusiems. Ši informacija gali būti suskirstyta į tris kategorijas:

## 7.4.3. Socialinė informacija

Ši informacija padeda mums suprasti skirtingus aplinkos, kurioje gyvename, socialinius aspektus. Informacija yra reikalinga bet kuriam asmeniui, kuris stengiasi prisitaikyti savo aplinkoje ir bendrai egzistuoti su kitais. Šios informacijos dėka asmuo gali sužinoti vertybes ir taisykles, sužinoti ir pakeisti elgesio būdus, pagrindinius požiūrius ir motyvus. Taip pat (galbūt tai ir yra svarbiausia) turėdamas tokią informaciją asmuo gali galvoti ir veikti savarankiškai ir būti nepriklausomu



## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## 7.4.4. Mokymosi informacija

Ji nurodo mokslo, studijų ir profesinio mokymosi galimybes ir potencialus, kuriuos turi asmuo. Yra būtina, kad ši informacija būtų gaunama visuose mokslo lygiuose tam, kad palengvinti perėjimą nuo vieno lygio prie kito. Tokios informacijos gavėjas turi reguliariai atnaujinti žinias tam, kad sumažintų įtampą, kylančią dėl naujų mokslo sąlygų. Taip jis galės pasiruošti kursui, kuris jį labiau domina.

Ši informacija yra reikalinga tėvams ir vaikams tam, kad jie galėtų susikurti realų profesijos kelią, pirma priimdami mokslo sprendimus ir antra profesijos sprendimus, kurie jiems labiausiai tinka.

## 7.4.5. Profesinė informacija

Profesinė informacija yra informacija, kuri nurodo verslo pasaulį (darbo įstatymai, darbo rinka, karjeros mugės) ir profesinę orientaciją (darbo apibūdinimas, darbo aplinka, darbo reikalavimai). Tokia informacija yra svarbi asmeniui, kuris yra pastoviai besikeičiančioje aplinkoje.

Yra kasdieninių pokyčių visose profesijos srityse. Senos profesijos dingsta iš rinkos, o naujos, visai nežinomos iki tol, atsiranda ir dominuoja darbo rinkoje. Tokie pokyčiai dažnai priverčia jaunos žmones ne tik pakeisti daugelį darbdavių karjeros kelyje, bet ir keisti profesiją tris keturi kartus gyvenime. Šis faktas priverčia juos ieškoti informacijos, kuri jiems padėtų susidoroti su šiais pokyčiais ir , kad perėjimas nebūtų toks skausmingas.

### Informacija:

Informacijos paieškos struktūra:

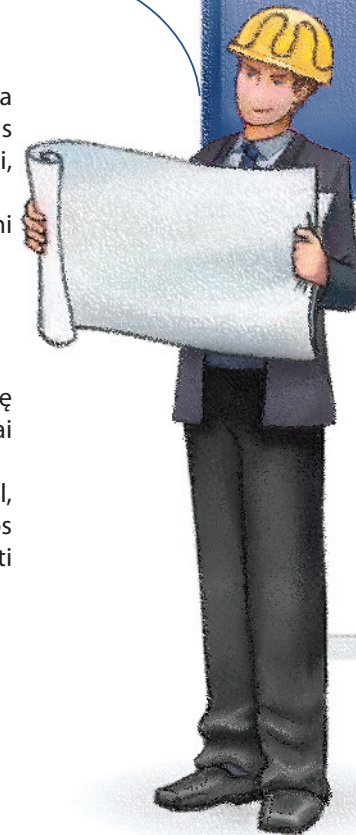
- Informacijos paieškos tikslų nustatymas.
- Informacijos paieška.
- Informacijos kaupimas.
- Gautos informacijos apdorojimas.
- Informacijos duomenų bazės kūrimas.
- Informacijos perdavimas kitiems.

Informacijos svarba yra apibūdinama naujomis galimybėmis, kad informacijos dalinimosi galimybė suteikta mums visiems. Šiuolaikinė informacija yra laikoma pačiu svarbiausiu sėkmės visame kame veiksmu. Pavyzdžiai gali būti pateikiami iš politikos, karų, įmonių ir t. t.

Konsultanto vaidmuo ir vaikams reikalingos informacijos suteikimas

Kiekvienas asmuo, kuris yra informacijos gavėjas, gali po jos apdorojimo tapti tos informacijos perteikėju kitiems gavėjams. Perteikėjas gali perduoti informaciją įvairiais kanalais, tokiais kaip biuleteniai, radijas, televizija, internetas ir asmeninis kontaktas.

Geras konsultantas turi žinoti informacijos poveikį gavėjams, kuris gali įtakoti, daugelį rezultatų. Šie rezultatai gali būti



## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti informaciją tėvams

7.6. Kaip vesti grupės susitikimus

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

nuomonės pakeitimas, tolimesnis idėjos vystymas, naujos idėjos priėmimas arba atmetimas. Konsultantas taip pat turi žinoti apie gerus šios informacijos perdavimo būdus. Bendravimas turi būti perduodamas pačiu paprasčiausiu būdu tam, kad būtų gerai suprastas. Pavyzdžių naudojimas vienas iš būdų.

Informacijos gausa verčia konsultantą savęs organizavimui. Yra reikalinga gera infrastruktūra, kuri apima a) Darbo vietą b) Elektroninę įrangą c) Duomenų bazę su gausia informacijos medžiaga, įskaitant knygas ir biuletenius

## 7.6. Kaip vesti grupės susitikimus

Sėkmingam grupės darbo užtikrinimui reikalingostaisyklės:

- Tėvų informavimas apie šį susitikimą per tėvų asociacijas
- Tinkama vieta susitikimui (gera aplinka, daug vietos, kambario temperatūra ir t. t.)
- Temų parinkimas diskusijai
- Reikalinga įranga ir priemonės (rašiklius, popierius, informacinę medžiagą)

Susirinkimai su informatyvia struktūra gali būti pasiūlyta tėvams, kurių vaikai yra pirmos klasės mokiniai, nusitaikymas perduoti informaciją švietimo sistemos būtinoms sąlygoms, kuri padės jiems teisingai pasirinkti paskutiniams dviems metams. Daugiau informacijos taip pat galima pateikti tomis temomis, kurios rūpi tėvų įsitraukimui į jų vaikų profesijos pasirinkimo procesą (bendravimas, pačio švietimo būdai, konfliktai, kurie gali iškilti) ir apie naujas profesijos rinkos tendencijas.

Antros ir trečios klasės mokinių tėvams teikiama informacija turėtų būti konkretnė. Tokia informacija turėtų apimti įstojimo į specialias mokyklas/universitetus, mokyklos/universiteto pasirinkimo iš visos šalies, būsimos profesijos tendencijas, lygius.

Šiuo atveju yra geriau vadovauti susirinkimams dalyvaujant mažesnėms dalyvių grupėms (10-20 žmonių), kurios turėtų būti sudarytos pagal bendras savybes. Ta pati universiteto pasirinkimų šalis, susidomėjusi tokia pačia švietimo tema ar kitomis savybėmis (kurios tinka pagal temą).

## 7.7. Užduotys: Informacijos paieška

### 7.7.1. UŽDUOTIS: KOMPIUTERINĖ INFORMACIJA

**ŠALTINIS:** Evangelos Spanias, Christos Giannoulis

**TIKSLAI:**

- Padėti dalyviams naudotis technologijomis t ir kitais informacijos gavimo šaltiniais.
- Artimiau susipažinti su svarbiais interneto tinklalapiais, kurie bus naudojami ateityje.
- Padėti dalyviams suprasti procesą, kurio reikia laikytis, kai yra reikalinga tam tikra informacija.



# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Liepti dalyviams elgtis kaip komandai taip įgaunant patirties, kurios turi kiti grupės nariai.

**FORMA:** Grupinis informacijos ieškojimas

**LAIKAS:** 60 min.

**PRIEMONĖS:** Kompiuteriai

**VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:**

- Dalyviai yra suskirstomi į grupes po 2 ar 3 žmones (pagal tai kiek yra kompiuterių). Prašome įsidėmėti, jei nėra kompiuterių, prieš susirinkimą paprašykite tėvų atsinešti asmeninius kompiuterius, jei kas nors tokių turi.
  - Visiems dalyviams yra duodama užduotis rasti konkrečią informaciją iš interneto. Čia pateikiama keletas klausimų, kurie gali būti užduoti tėvams, pavyzdžių:
    - o Mano dukra nori studijuoti ekonomiką ir ji jau turi 3 bendro išsilavinimo atestatus su geriausiais pažymiais. Koks yra geriausias tokios srities universitetas JK, į kurį ji galėtų stoti?
    - o Mano sūnus tiksliai nežino ką jis nori studijuoti po mokyklos baigimo. Ar yra koks nors būdas pagal kurį galėtume sužinoti ką jis gali geriausiai daryti? (Surasti testus, kuriuos tėvai gali panaudoti tam, kad patikrinti savo sūnaus sugebėjimus)
    - o Kitais metais mano dukra eis į vidurinę mokyklą ir mes nežinome kokius dalykus jai yra geriausiai pasirinkti. Kokios galimybės? (Informacija iš valstybės mokslo šaltinių)
- Prašome įsidėmėti, kad šie pavyzdžiai gali skirtis priklausomai nuo situacijos.  
Dalyviams duodama 30 minučių rasti reikalingą informaciją.

**SANTRAUKA:**

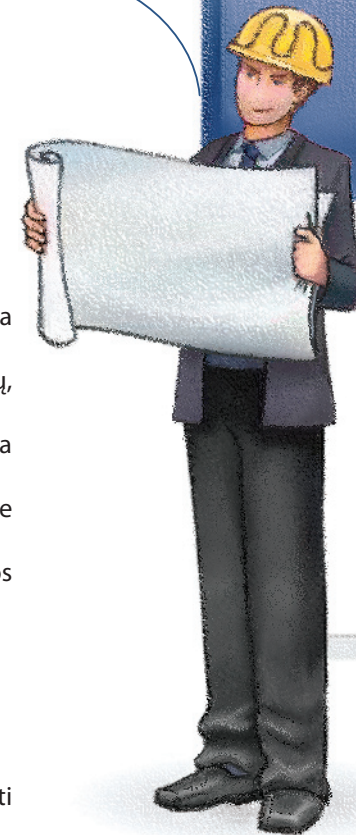
- Grupė atlieka trumpą pristatymą (5-10 min.)
- Šiame pristatyme detalai yra paaiškinama kaip buvo ieškoma informacijos (paieškų sistemos, paieškoje naudoti žodžiai ir t. t.)
- Gauta informacija (Ar gauta informacija yra tinkama pateiktam scenarijui?)
- Diskusija, kad išsiaiškinti kur jie buvo teisūs ir kur klydo.

## 7.7.2. UŽDUOTIS: TĖVAI IR KONSULTANTAI

**ŠALTINIS:** Evangelos Spanias, Christos Giannoulis

**TIKSLAI:**

- Padėti dalyviams suprasti sudėtingus klausimus, kurie gali atsirasti diskusijos metu.



## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Padėti dalyviams suprasti procesą, kurio reikia laikytis, kai yra reikalinga tam tikra informacija.
- Priversti dalyvius suprasti tėvų vaidmenį, ieškant reikalingos informacijos

**FORMA:** Žaidimas vaidmenimis

**LAIKAS:** 60 min.

**PRIEMONĖS:** Nėra

## VEIKLOS ORGANIZAVIMAS:

- Dalyviai yra suskirstomi į grupes po 2 žmones
- Visiems dalyviams yra duodamas vaidmuo arba vaiko arba tėvų arba konsultanto. Tėvams suteikiama konkreti informacija, kuri jiems reikalinga iš konsultanto ir apie mokymo įstaigas (Universitetai, koledžai ir t. t.) ir apie studijų būdus. Pavyzdžiai gali būti:

- o Mano sūnus nėra labai geras mokinys, bet jis nori būti gydytoju, ką aš galiu padaryti?
- o Kaip galiu padėti vaikui gerai mokytis? Ar yra koks nors būdas, kuriuo galėčiau jam padėti?
- o Mano sūnus nori studijuoti užsienyje, bet aš negaliu jam padėti finansiškai. Ar yra kokių nors stipendijų, dėl kurių jis galėtų kreiptis ar kokių įstaigų netoli namų, kurios gali pasiūlyti gerą sprendimą?

Prašome įsidėmėti, kad šie pavyzdžiai gali skirtis priklausomai nuo to, ką dalyviai nori sužinoti. Narys su konsultanto vaidmeniu pateikia pasirinkimą ar jis žino atsakymą į klausimą ar ne. Jei jis neturi sprendimo būdų, jis turi padiskutuoti su tėvais kaip būtų galima gauti informacijos (interneto tinklalapiai, knygos, testai ir t. t.)

Dalyviams duodama 30 minučių pasitarti tarpusavyje

## SANTRAUKA:

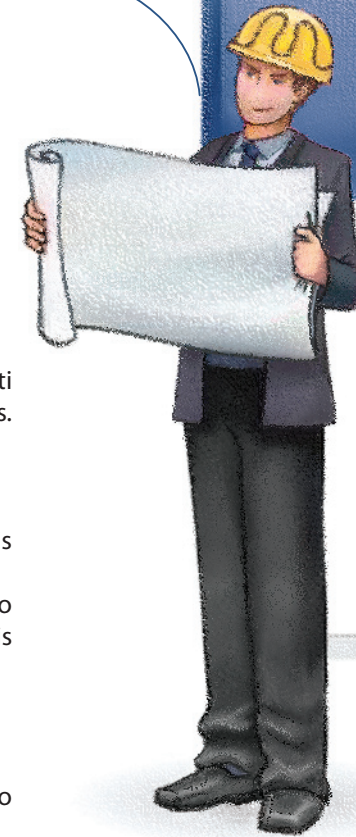
- Grupė atlieka trumpą pristatymą, aptardama iškilusias problemas, ir ar tėvai buvo patenkinti ar konsultantas galėjo pasirodyti geriau (5-10 min.)
- Gauta informacija (Ar gauta informacija yra tinkama pagal pateiktą scenarijų?)
- Diskusija tarp žmonių tam, kad išsiaiškinti kur jie buvo teisūs ir kur klydo.

## 7.7.3 UŽDUOTIS: PRISTATYMAS

**ŠALTINIS:** Evangelos Spanias, Christos Giannoulis

## TIKSLAI:

- Padėti dalyviams suprasti kaip pasiruošti grupės susirinkimams.



85

## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

7.7. Užduotis: Informacijos paieška

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

- Padėti dalyviams suprasti, kad geras planavimas gali susirinkimą padaryti sėkmingu

**FORMA:** Pasiruošimas pristatymui

**LAIKAS:** 1 valanda

**PRIEMONĖS:** kompiuteriai su Microsoft Powerpoint

**ETAPAI:**

- Dalyviams yra užduodama konkreti užduotis pasiruošti tėvų pristatymui
- Jiems pateikiami skirtingi pristatymo scenarijai tokie kaip:
  - o Tėvai, kurių vaikas nori studijuoti JK
  - o Tėvai, kurie mano skirtingai nei vaikai dėl studijų
  - o Tėvai, kuriems reikalinga pagalba, pasirenkant profesiją pagal jų vaikų savybes

Dalyviams duodama 40 minučių pasiruošti pristatymui. Prašome įsidėmėti, kad ne per daug detalių turi būti pateikta (informacijos neieškojimas)

**SANTRAUKA:**

- Kiekvienas narys parengia trumpą pristatymą (5-10 min)
- Diskusija pristatymo metu
- Diskusija su dėstytoju kas galėtų būti padaryta daugiau arba mažiau



86

## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

7.7. Užduotys: Informacijos  
paieška

# Tėvų įtraukimas į vaiko karjeros planavimo procesą mokomoji medžiaga karjeros konsultantams

## Bibliografija:

1. Ivey, Allen E. Gluckstern, Norma B. Ivey, Mary B (1996). *Counselling: methods of practical approach* – 8th edition, Athens, Ellinika Grammata
2. Anastasiadis P (2000) ,In the Century of Information Athens Nea Synora, Publ. Livani
3. M.Malikiosi-Loizou, Alexandra Androutou (2000), *Education, communication and counseling*, Athens Ellinika Grammata
4. Meier.S (1991). *Vocational behavior, 1988-1990: Vocational choice, decision –making career development interventions, and assessment*, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 131-181 Y.1991
5. Isaacson, L., and Brown, D.(1993). *Career Information, Career Counseling, & Career Development*, 5th Edition. U.S.A: Allyn and Bacon ,1993

## NAUDINGOS NUORODOS

[www.ichnilatis.ekep.gr](http://www.ichnilatis.ekep.gr)  
[www.euroguidance.org.uk](http://www.euroguidance.org.uk)  
<http://www.moec.gov.cy>  
[www.moec.gov.cy/ysea/index.htm](http://www.moec.gov.cy/ysea/index.htm)  
[www.sylesyp.gr](http://www.sylesyp.gr)  
[www.career-guide.eu](http://www.career-guide.eu)  
[www.ekep.gr](http://www.ekep.gr)  
[www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)  
[www.sep.pi-schools.gr](http://www.sep.pi-schools.gr)



87

## 7 SKYRIUS

Kaip pateikti  
informaciją tėvams

1.1 Kaip paruošti konsultantą  
darbui su grupe