



ŠVIETIMO
IR MOKSLO
MINISTERIJA



LIETUVOS MOKINIŲ NEFORMALIOJO ŠVIETIMO CENTRAS

PROJEKTAS „UGDYMO KARJERAI IR STEBĖSENOS MODELIŲ SUKŪRIMAS IR PLĖTRA
BENDRAJAME LAVINIME IR PROFESINIAME MOKYME (I etapas)“ Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-
V-01-002

MOKINIŲ PROFESINIO VEIKLINIMO METODIKA

Metodikos rengėjai:

Vladislava Pažerienė

Vaidotas Levickis

Dr. Tomas Butvilas

Vilnius, 2014

TURINYS

- Apie metodiką: kodėl ir kam jos reikia?	4
- „Pasimatuok profesiją!“	6
- Pagrindinės sąvokos	8
- Mokinių profesinio veiklinimo esmė: kodėl tai verta?	11
Apie mokinių profesinį veiklinimą	11
Mokinių amžiaus ypatybės ir galimybės	13
Visapusiška nauda – augame, ieškome ir atrandame	16
Svarbiausi principai <i>gerai pradžiai</i>	17
Mokinių profesinio veiklinimo formos: <i>lankausi, asistuoju ir darau pats!</i>	18
- Pasirengimas mokykloje	19
Mokytojo/karjeros specialisto vaidmuo: pirmieji žingsniai	19
Darbo vietų regione žemėlapis ir partnerystės pradžia	22
- Mokiniai darbo aplinkoje	23
Ką pirmiausiai turėčiau padaryti?	23
Šiek tiek apie įmones/įstaigas/organizacijas?	25
Pareigos ir atsakomybės	27
- Įmonės/įstaigos/organizacijos pasirengimas	28
Darbdavio/mentorius vaidmuo	28
Mokinių stebėjimas ir užduočių parinkimas	31
Sauga darbo vietoje	33
- Mokinių profesinio veiklinimo užbaigimas – kas toliau?	36
Mokinių profesinio veiklinimo vertinimas	37
Šeimos svarba mokiniui renkantis profesiją	40
Darbe pas tėvus/globėjus	42
- Papildomi šaltiniai ir naudingos nuorodos	44



Priedai 45

1 priedas: ATMINTINĖ MOKINIUI

2 priedas: ATMINTINĖ MOKYTOJUI / KARJEROS SPECIALISTUI

3 priedas: ATMINTINĖ DARBDAVIUI / MENTORIUI

4 priedas: DARBUOTOJO KNYGA

APIE METODIKĄ: KODĖL IR KAM JOS REIKIA?

Įgyvendinant projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (I etapas)“ Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-002 (toliau tekste – Projektas), jau nuo 2010 m. realizuojamas sukurtas *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai* modelis¹. Didžiausias dėmesys buvo skiriamas mokinių karjeros kompetencijų ugdymui mokykloje ir tik nedidelė dalis mokinių galėjo įvertinti savo gebėjimus ir patikrinti savo profesinį pasirinkimą realioje darbo vietoje – už mokyklos ribų.

Todėl šiuo metu ypač akcentuojama *mokinių profesinio veiklinimo* svarba, kai jie gali ne tik informacinio vizito dėka aplankyti įmones/įstaigas/organizacijas, bet ir vienos dienos bėgyje „pasimatuoti“ norimą profesiją, pabendrauti su tam tikrų profesijų atstovais bei tokiu būdu – geriau pažinti save.

Parengta *Mokinių profesinio veiklinimo metodika* (toliau tekste – Metodika) yra skirta mokiniams (5-12 klasių), jų tėvams/globėjams, mokytojams/karjeros specialistams, darbdaviams bei mentoriams, kurie rūpinsis mokiniams profesinio veiklinimo metu.

Metodikos *tikslas* – aprašyti mokinių profesinio veiklinimo etapus, apibūdinti esmines veiklinimo formas; taip pat pateikti gaires mokiniams ir jų tėvams/globėjams, mokytojui/karjeros specialistui, darbdaviui bei mentoriumi apie svarbiausius tiek organizacinius, tiek mokinių saugumo bei atsakomybių aspektus.

Metodika sudaryta iš *penkių skyrių*, kuriuose detalai aprašoma apie tai: a) kas gi yra mokinių profesinis veiklinimas (skirta visiems suinteresuotiems); b) kaip tinkamai pasiruošti profesinio veiklinimo etapų įgyvendinimui dar būnant mokykloje ir išvykstant iš jos (skirta mokytojams/karjeros specialistams); c) ką reikėtų žinoti mokiniams būnant darbo aplinkose (skirta mokiniams); d) kaip tinkamai pasirengti profesiniam veiklinimui įmonėje/įstaigoje/organizacijoje (skirta darbdaviams ir mentoriams); e) koks yra šeimos vaidmuo vaikui renkantis profesiją ir kaip

¹ Daugiau apie projektą galima rasti informacijos šiame puslapyje: <http://mukis.lt/lt/apie-projekta.html>

yra svarbu mokiniui bent kartą metuose apsilankyti savo tėvų/globėjų darbe (skirta tėvams/globėjams ir visiems suinteresuotiems).

Taip pat Metodikoje pateikiami priedai su atmintinėmis mokiniui, mokytojui/karjeros specialistui ir profesinį veiklinimą organizuojančiai įmonei/įstaigai/organizacijai – darbdaviui/mentoriui. Šiose atmintinėse išskiriami esminiai žingsniai, padėsiantys visoms suinteresuotoms pusėms sėkmingai realizuoti mokinių profesinio veiklinimo etapus.

„PASIMATUOK PROFESIJA!“

Svarstymai apie karjerą, matyt, prasideda jau nuo mažų dienų, kai mūsų tėvai bando nuspėti kuo gi tapsime užaugę, o pastebėję ypatingus savo vaikų talentus – mėgina mus nukreipti tinkama linkme įvairių būrelių ar užsiėmimų pagalba. Kaip žinia, šiandien karjera suvokiama kaip visą gyvenimą trunkantis mokymosi, saviraiškos ir darbo kelias, o *sėkminga karjera* – tai dar ir gebėjimas derinti darbą, laisvalaikį, gyvenimą šeimoje ir jausti pasitenkinimą savo gyvenimo kelio pasirinkimu². Šiuo požiūriu vien mokymosi ar žinojimo apie karjeros galimybes nepakanka, ypač galvojant apie tinkamus mūsų ateities pasirinkimus, kai dar esame mokiniai. Itin svarbiu tampa norimos profesijos išmėginimas tikroviškose darbo aplinkose, kaip kad yra daroma Japonijoje ar kitose pasaulio šalyse (kuomet vyresnių klasių mokiniai turi galimybes atlikti iki dviejų savaitių profesines stažuotes jų pasirinktose įmonėse/įstaigose/organizacijose pagal pageidaujamą/siekiamą specialybę, kurią galbūt rinksis studijuoti).

Žemiau pateiksime keletą abiturientų gyvenimo istorijų apie tai, kaip yra svarbu, prieš renkantis kur studijuoti, visa tai išbandyti tikrovėje ir bent dalimi patirti, ką reiškia būti *teisininku, vadybininku, pardavėju, istoriku, mediku, vaistininku, vairuotoju, mokytoju, vertėju* ar pan.:

„Dar būdama vienuoliktoje klasėje turėjau puikią galimybę padėti savo tetai, kuri dirba vienoje Alytaus miesto teisinių paslaugų kompanijoje. Buvo labai įdomu stebėti kaip dirba advokatų padėjėjai, matyti kaip rengiami įvairūs teisiniai raštai, organizuojami susitikimai su klientais ar ruošiamasi teisiniams procesams. Nors mano pagalba užtruko tik vos tris savaites, tačiau šis praleistas laikas neabejotinai sustiprino mano apsisprendimą rinktis teisininko profesiją, kurios subtilybes šiuo metu kaip tik ir studijuoju“. (Greta, 19 m.)

Štai kita abituriento istorija apie profesijos išbandymą dar mokantis mokykloje:

„Savo vyresniojo brolio buvau paragintas sudalyvauti jaunųjų savanorių vasaros stovykloje, kurią tuo metu organizavo Generolo Jono Žemaičio Lietuvos Karo Akademija. Iš pradžių buvo daug abejonių dėl to, ar užteks fizinės ištvermės ir ar patiks visa stovyklos dienotvarkė. Žinoma, jei nebūčiau anksčiau domėjęsis apie karybą ir su kariuomene susijusiais dalykais, tai į šią stovyklą nė nebūčiau vykęs, tačiau dalyvavimas toje dešimties dienų vaikų sukarintoje stovykloje tik dar labiau sužadino mano norą tapti vienu iš Lietuvos kariuomenės profesionalų“.
(Vykintas, 21 m.)

² Daugiau apie karjerą ir pagalbą mokiniui ją kuriant galima rasti šiuo adresu: <http://mukis.lt/lt/apie-projekta.html>

Kita istorija taip pat liudija apie tai, kaip svarbu, prieš priimant tam tikrus gyvenime sprendimus, nebijoti klausti, ieškoti patarimų ir, žinoma, „pasimatuoti“ norimą profesiją:

„Įstojau į VU Medicinos fakultetą – ten, kur labiausiai ir norėjau bei žinojau, kad gydytojo profesija yra kaip tik man. Paklauskite „kodėl?“. Atsakymas, turbūt, būtų paprastas – mano tėvai medikai, o ir aš pati nuolatos domėdavauosi ką ir kaip jie daro būdami darbe, kas yra tie naktiniai budėjimai ar rytinės ligonių vizitacijos bei vadinamosios „penkminutės“. Tekdavo kartais atvykti pas mamą į darbą ir matydavau kaip nuoširdžiai ir atsidadusiai ji dirba su savo pacientais. Dar būdama vaikas supratau, kad ir mano pašaukimas – yra padėti žmonėms pasijusti geriau ir stiprinti jų sveikatą“. (Laura, 23 m.)

Turbūt rastume daugybę kitų panašių patyrimų bei gyvų mūsų bendraamžių liudijimų apie tai, kaip būna sunku tinkamai priimti sprendimą dėl tolimesnės savo karjeros vien dėl to, kad prieš tai neteko „pasimatuoti profesijos“ – išbandyti mūsų įsivaizduojamai norimos veiklos ar kitokio netolimos ateities užsiėmimo.

Taigi gyvas realios darbo aplinkos patyrimas arba kitaip – *profesinis veiklinimas* – vaidina ypatingai svarbų vaidmenį mokiniams renkantis jų ateities karjerą, o taip pat sukuriant palankias sąlygas formuotis mokinių tam tikriems įgūdžiams bei kompetencijoms. Toks norimos profesijos išbandymas ir patirti įspūdžiai (angl. *first hand experience*) neabejotinai padeda kur kas lengviau priimti konkrečius sprendimus dėl savo netolimos karjeros³.

³ Daugiau apie gerąją užsienio šalių patirtį profesinio veiklinimo srityje galima rasti šiame leidinyje: *Best Practice Guidelines for Vocational Placement*. (2010). SA&NT Inc.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Darbas – kiekvieno mūsų fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti. Tai pirmoji ir svarbiausioji žmogaus egzistavimo ir tobulėjimo sąlyga⁴.

Darbdavys – asmuo ar įmonė, kuri samdo darbo jėgą prekėms gaminti ar paslaugoms teikti bei įsipareigoja mokėti darbo užmokestį ir garantuoja darbo sąlygas, numatytas įvairiuose norminiuose aktuose⁵.

Informacinis vizitas – mokinių supažindinimas ir susipažinimas su kasdieniu įmonės/įstaigos/organizacijos darbu, pagrindinėmis veiklomis, vidaus tvarka.

Intensyvus profesinis veiklinimas – tai veikla/praktika, kurioje mokiniai tam tikrose įmonėse/įstaigose/organizacijose atlieka profesines veiklas, apie kurias susipažįsta mokykloje, patyriminio vizito metu ar neformalioju/savaiminiu būdu⁶.

Karjera – tai pakankamai daugiamatė ir turinti daugelį traktuočių sąvoka, tačiau jas visas apjungia sėkmingos veiklos gyvenime supratimas (lot. *carraria* – žmogaus gyvenimo kelias; pranc. *carriere* – veiklos sritis; Tarpt. žod. *karjera* – sėkminga veikla, pasisekimas gyvenime, veiklos rūšys, pvz., artisto, mokytojo ir pan.). Taigi *karjera* – tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Kitaip tariant, tai sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje veikloje bei tapimas geresniu savo srities specialistu, žinovu.

Karjeros kompetencija – šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų gebėjimų bei asmeninių savybių (*t. y. asmeninių, socialinių, mokymosi, profesinių kompetencijų*) visuma, kurią galima sėkmingai taikyti profesinėje veikloje⁷.

⁴ Daugiau apie tai galima rasti šioje nuorodoje: <http://www.ekonomika.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbas>

⁵ Daugiau apie tai galima rasti šioje nuorodoje: <http://www.ekonomika.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbdavys>

⁶ Remtasi pagal: <http://www.ekonomika.lt/ekonomikos-terminu-zodynas?page=2&filter=P>

⁷ Pagal: *Karjeros kompetencijos: perspektyvos bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo sektoriuje*. (2011). Interaktyvus: http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Renginiu%20medziaga/2011/10%2020-21%20d.%20konferencija/2_%20Karjeros_kompetencijos_bendr_ugd_prof_mok_I_Urbanaviciute.pdf

Mentorius – tam tikros profesinės srities specialistas, kuris organizuoja ir planuoja profesinį mokinio patyrimą pasirinktoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje; aiškina apie praktinę veiklą; praktiškai demonstruoja atskiras darbų atlikimo operacijas bei garantuoja saugumo reikalavimų darbo vietoje laikymąsi⁸.

Mokinys – asmuo, kuris mokosi. Dar kitaip – tai žmogus, kuris iš ko nors mokosi, pvz., muzikos mokytojo mokinys, traktorininko, artojo, kalvio, teisininko, vadybininko, pardavėjo, gydytojo mokinys. Jis perima iš mokytojo patirtį. Mokiniais vadinami ir asmenys, besimokantys profesinio mokymo įstaigoje ir (arba) įmonėje (pagal Jovaiša⁹, 2007 ir LR Švietimo įstatymas¹⁰, 2011).

Patyriminis vizitas – mokinio bendradarbiavimas su tam tikros srities specialistu pasirinktoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje ir dalyvavimas/asistavimas padedant atlikti leistinas pagal amžių ir darbų specifiką profesines veiklas.

Profesija – atitinkamomis žiniomis, gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. Kitaip tariant, tai veikla, kaip kad, teisė, medicina ar inžinerija, kuriai atlikti reikia ženklaus profesinio pasirengimo, darbo patirties ir specializuotų tam tikros trukmės studijų¹¹.

Profesinis orientavimas – tai pagalba mokiniui sąmoningai renkantis tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, drauge sudarant sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą¹².

⁸ Budėjienė, A. (2009). *Praktikos vadovų (mentorių) veikla neapibrėžtoje situacijoje*. Interaktyvus: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_2029-0470.N_3_1.PG_155-168/DS.002.0.01.ARTIC

⁹ Pagal: Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius.

¹⁰ Daugiau apie tai galima rasti šiuo adresu:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395105&p_query=&p_tr2=

¹¹ Daugiau apie tai galima rasti šiuo adresu: <http://www.aikos.smm.lt/html/4/111206.html>

¹² Pagal: *Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas*. (2012). Interaktyvus:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=430003&p_query=&p_tr2=2

Profesinis veiklinimas – veiklos, kuriose mokiniams (5-12 klasių) padedama aktyviai pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, kaupti darbo patirtį, ugdyti profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą¹³.

Šio projekto kontekste **profesinis veiklinimas** apima šias formas: a) mokinių informacinius vizitus po įmones/įstaigas/organizacijas (5-12 klasių mokiniams); b) profesinio veiklinimo patyriminius vizitus – mokinių *asistavimą/stažuotę* (vienos dienos, 10-12 klasių mokiniams); ir c) intensyvią profesinį veiklinimą (praktikos, kitos – ilgesnės nei 3 dienų – mokinio profesinės veiklos, 10-12 klasių mokiniams).

¹³ Pagal: *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis* (ŠMM, LMNŠC).

MOKINIŲ PROFESINIO VEIKLINIMO ESMĖ: KODĖL TAI VERTA?



Tėvams/globėjams, mokiniui, mokytojui/karjeros specialistui, darbdaviui/mentoriui

Apie mokinių profesinį veiklinimą

Ugdant mokinių karjeros kompetencijas, išties didelis dėmesys yra skiriamas mokinio asmeninių savybių stiprinimui, bendrųjų kompetencijų ar mokymosi gebėjimų ugdymui, tačiau kol kas *profesiniam veiklinimui* laiko skiriama ne itin pakankamai. Žinoma, tam, kad mokiniai realiai galėtų „pasimatuoti profesiją“, būtina išspręsti daugybę tiek organizacinių, tiek ir didaktinių klausimų. Iš vienos pusės pati mokyklos geografinė padėtis ne visuomet yra palanki mokinių tam tikroms profesinėms patirtims įgyti. Tuo tarpu iš kitos pusės, naudojamos didaktinės priemonės ne visada užtikrina užsibrėžtų siekinių realizavimą, o ir pačių darbdavių (įmonių/įstaigų/organizacijų vadovų) kai kada ne itin palankus nusiteikimas mokinių profesinio veiklinimo atžvilgiu lemia šių reikšmingų procesų mokinio gyvenime angažuotumą bei tikroviškos darbinės patirties įgyjimo ribotumus.

Taigi, siekiant mokinius supažindinti su profesijų pasauliu ir realiu skirtingų profesinių veiklų spektru, nepakanka vien mokyklose naudojamų metodų ar supažindinimo su profesijomis formų. Šiam tikslui pasiekti reikšmingu tampa realus mokinio išvykimas į darbo aplinkas. Kaip nurodoma „*Darbinės veiklos gebėjimų ugdymo ir darbo pasaulio pažinimo metodinėse rekomendacijose*“¹⁴ (2012), daug metų naudotas metodas – paskaita – tikrai negali padėti įgyti verslumo ir kitų darbinės veiklos gebėjimų. Ši pedagoginė dilema gali būti sprendžiama (ką ir daro daugelis pasaulio šalių) organizuojant mokinių informacinius vizitus į įmones/įstaigas/organizacijas, nes kiekviena jų išmano savo veiklą, turi profesionalių specialistų, pasiruošusių pasidalinti turima patirtimi. Tokių vizitų metu mokiniai pakeičia jiems įprastą ir pabodusią aplinką, gauna juos dominančios informacijos, gali užduoti klausimus ir čia pat išgirsti

¹⁴ Daugiau apie tai informacijos rasite šiame leidinyje: *Darbinės veiklos gebėjimų ugdymo ir darbo pasaulio pažinimo metodinėse rekomendacijose*. (2012). Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.

atsakymus; iš arti pamatyti verslą bei pakalbėti su vadovu. Juolab ir *profesinio veiklinimo tikslas* – padėti mokiniams aktyviai pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, realioje veikloje perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, naudingas būsimai karjerai, kaupti darbo patirtį, ugdyti profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą¹⁵.

Tokiu būdu *nauda yra daugiariopa* ir be jokių abejonių – *abipusė*, t. y. tiek mokiniams, tiek mokytojams, tiek ir įmonių/įstaigų/organizacijų (ar jų atskirų padalinių) vadovai (kaip potencialūs darbdaviai) gali įvertinti iš vienos pusės – kiek norima profesija realiai atitinka turimus lūkesčius bei įgyvendinti teorinių žinių ir praktinio jų realizavimo vienovės didaktinius principus, o iš kitos pusės – didinama tiek mokinio motyvacija rinktis pageidaujamą profesiją, tiek plečiamas ir būsimo darbdavio paieškų laukas matant jaunuosius talentus perspektyvos darbams jo/jos vadovaujamoje kompanijoje.

Kita vertus, ir patys mentoriai nurodo, kad profesinio veiklinimo nauda/vertė yra *triguba* – a) mokiniai įgyja realios darbinės patirties; b) gerinama klientų aptarnavimo kokybė ir c) stiprinama vidinė komunikacija bei tarpusavio bendradarbiavimas profesinėse aplinkose¹⁶.

Vadinasi, *profesinio veiklinimo metu yra realizuojami šie svarbūs aspektai*: a) darbinės veiklos stebėjimas bei praktinė veikla įmonėse/įstaigose/organizacijose, įgytos patirties aptarimas; b) žinių apie ūkio šakas ir sektorius, įmones/įstaigas/organizacijas, ekonomiką ir finansus plėtojimas; c) mokinių turimų žinių ir gebėjimų darbo aplinkoje pritaikymas; d) mokinių skatinimas tirti karjeros galimybes; e) pagalba mokiniams įgyjant realaus darbo patirtį; f) mokinių teigiamų nuostatų į mokymąsi visą gyvenimą stiprinimas¹⁷.

¹⁵ Pagal: *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis* (ŠMM, LMNŠC).

¹⁶ Budėjienė, A. (2009). *Praktikos vadovų (mentorių) veikla neapibrėžtoje situacijoje*. Interaktyvus: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_2029-0470.N_3_1.PG_155-168/DS.002.0.01.ARTIC

¹⁷ Pagal: *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis* (ŠMM, LMNŠC).

Mokinių amžiaus ypatybės ir galimybės

Vienas iš žinomų žmogaus vystymosi ir raidos tyrėjų, psichologas E. Erikson (1980, 1983), sukūręs žmogaus nuolatinio keitimosi gyvenime teoriją, išskyrė *aštuonias* kiekvieno iš mūsų raidos stadijas, pabrėždamas, kad kiekvienai jų būdinga tam tikra krizė, kuri turi būti įveikta. Krizė yra laikotarpis, kai žmogus pasidaro labiau pažeidžiamas vienokių ar kitokių gyvenimo nesklandumų. Visos krizės viena su kita glaudžiai susijusios. Kiekviena iš jų egzistuoja iki lemiamo jos įveikimo momento ir kiekviena iš jų, jei sėkmingai įveikiama, stiprina bręstančią asmenybę bei padidina jos galią (pagal William¹⁸, 2011).

Pasirodo, jau **kūdikystėje** (0-1 metai) tokios gyvenimo ypatybės, kaip kad meilė, dėmesys, prisilietimai ir santykiai maitinimo metu – turi įtakos esminiams vaiko pasitikėjimo ar nepasitikėjimo aplinka jausmams, kurie persmelkia visą tolesnį gyvenimą. Kaip tik pasitikėjimo vyravimas sudaro tokių bruožų, kaip optimizmas ir vilties turėjimas, padedančių įgyvendinti savo karjeros planus, ypač nenuspėjamame šių dienų darbo pasaulyje. Taip pat ir **ankstyvojoje vaikystėje** (1-3 metai), kaip nurodo E. Erikson (1983), vyksta priešpriešos tarp *savarankiškumo ir gėdos* krizė, o sėkmingas jos įveikimas gali būti prielaida pasitikėjimui savimi bei savarankiškumui. Šie bruožai taip pat yra svarbūs karjeros požiūriu: šiuolaikinėje darbo rinkoje kiekvienas žmogus pats yra atsakingas už savo karjerą, todėl jam reikia pasitikėti savimi bei sugebėti savarankiškai veikti.

Vidurinioji vaikystė (3-6 metai) – žaidimų amžius, kai vyksta priešpriešos tarp *iniciatyvumo ir kaltės jausmo* krizė. Pasitikintis ir savarankiškas vaikas gali tapti iniciatyvus. Jis gali vienas eiti į nepažįstamas vietas, neriboti smalsumo. Realus pareigos jausmas atsiranda kartu su siekių užuomazgomis. Sėkmingai įveikus prieštaravimus, šiame amžiuje *atsiranda pareigos jausmas*. Būtent šiuo metu iniciatyvumo stiprėjimas ir su juo susijęs kaltės potyris pradeda formuoti sąžinę. Tėvai draudžia vaikui tam tikrus dalykus ir tuo būdu reaguoja į jo nežabotą smalsumą. Vaikas sužino, ką reiškia „Ne“. Pažeidęs šiuos draudimus – tikrovėje ar vaizduotėje – jis jaučiasi kaltas. Tėvai ir mokytojai, per dažnai blokuojantys iniciatyvą, gali užauginti nuolat jaučiantį kaltę, suvaržytą vaiką. Per retai priekaištaujantys tėvai ir mokytojai gali užauginti nepakankamai sąžiningą vaiką. Subalansuotas iniciatyvumo ir kaltės jausmo derinimas skatina vaiko iniciatyvą ir

¹⁸ Daugiau apie tai: William, C. (2011). *Theories of Development: Concepts and Applications* (6th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

pareigos veikti pagal suaugusiųjų nurodymus jausmą, kuris teikia vilčių (bet negarantuoja), kad gerai atsiskleis visi jo sugebėjimai.

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

Pradinės mokyklos (6-12 metų) amžiuje vyksta priešpriešos tarp *meistriškumo ir menkavertiškumo* krizė. Šiuo atveju *jau-mokinys* turi sugebėti tam tikrus dalykus atlikti ar gerai, ar net puikiai. Jeigu jis nesijaučia galįs daug ką atlikti, susiformuoja menkavertiškumo jausmas, įsivaizdavimas save esant nevykėlį. Teigiama prasme įveikus šios stadijos krizę, atsiranda sugebėjimo jausmas. Sugebėjimo jausmas susijęs su pasitikėjimu savo jėgomis. Jis yra reikšmingas žmogaus karjeros procese: jai rengiantis, ją planuojant bei realizuojant individualų karjeros kelią. Sugebėjimo (ne menkavertiškumo) jausmas ypatingai svarbus imantis naujos veiklos bei nuolat mokantis naujų dalykų. Tai yra neišvengiama šiuolaikinės karjeros dalis.

Paauglystėje/jaunystėje (12-20 metų) vyksta priešpriešos tarp *tapatumo ir vaidmenų sumaišties* krizė. Pagrindinė šio laikotarpio problema – įtvirtinti tapatumo jausmą. Paaugliams kyla daugybė klausimų, kuriais jie siekia išsiaiškinti, kas jie yra ir koks turėtų būti jų vaidmuo visuomenėje. Nesugebėjimas suprasti, kas aš esu – tapatumo stoka – sukelia sumaištį. Jeigu nesiseka šią krizę sėkmingai įveikti, paauglystė užtrunka, ir dėl to vėliau atsiranda veikimo suaugusiųjų vaidmenyse ribotumai. Tokie žmonės nepajėgia efektyviai įveikti ir tolesnių gyvenimo krizių. Sėkmingai įveikus šią krizę, atsiranda pasitikėjimas savimi ir saugios ateities jausmas. Karjeros požiūriu šis etapas ypatingas, nes būtent paauglystėje tarp kitų tapatumo įtvirtinimui svarbių klausimų yra keliami šie: kokį darbą aš ketinu dirbti? kokia bus mano karjera?

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

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

veiklinimas šiame amžiaus tarpsnyje užima svarbią reikšmę, nes įgalina mokinį pačiam išbandyti norimą profesiją – ją „pasimatuoti“, pabendrauti su specialistais, dirbančiais būtent tą darbą, kuris labiausiai domina. Galiausiai mokinys geriau pažįsta save ir gali įvertinti savo gebėjimus bei numatyti, ko prireiks netolimoje ateityje siekiant tapti norimos profesijos atstovu.

Toliau, pagal E. Erikson (1983), seka dar keletas asmens raidos etapų bei patiriamų juose krizių – **ankstyvoji branda** (20-25 metai), **viduriniojo amžiaus branda** (25-65 metai) bei **vėlyvoji branda** (nuo 65 metų ir daugiau). Karjeros požiūriu šie raidos etapai itin svarbūs, nes yra pabrėžiami žmogaus gebėjimai užmegzti santykius su kitais žmonėmis bei organizacijomis, sykiu neprarandant savojo „aš“ (pagal William, 2011).

Apibendrinant E. Erikson (1980, 1983) žmogaus raidos ir jo patiriamų gyvenime krizių teorijos analizę karjeros vystymo aspektu, galima teigti, kad psichosocialinės žmogaus raidos stadijose išskylančios krizės turi skirtingą įtaką žmogaus karjerai. Pirmųjų penkių stadijų (nuo kūdikystės iki paauglystės) krizių įtaka yra daugiau *vienpusė*: efektyvių ar neefektyvių jų sprendimų padariniai lemia mokinio tam tikras vidines savybes (savotišką jo karjeros kapitalą), kurios vėliau sąlygoja karjeros sėkmę. Kiti trys etapai, kuomet žmogus jau vykdo karjerą, pasižymi *abipuse* įtaka: tiek krizės sąlygoja karjeros eigą, tiek karjeros eiga turi įtakos krizių įveikimo efektyvumui.

Visa tai rodo, kad žmogaus karjeros eigai itin svarbus yra rengimosi jai etapas, kuris tam tikra prasme prasideda jau nuo ankstyvos vaikystės ir kiekviename raidos etape įgauna vis kitoki reikšmingumo lygmenį.

Visapusiška nauda – augame, ieškome ir atrandame

Profesinis mokinių veiklinimas turi visokeriopą naudą, nes mokiniai, būdami skirtingose darbo aplinkose ir atlikdami tam tikras iš anksto suplanuotas užduotis ar gaudami jas darbo vietoje, ugdoosi specifines kompetencijas, o sykiu ir intgeruoja turimas žinias su praktiniu jų realizavimo principu.

Kitaip tariant, profesinio veiklinimo žingsniai neapsiriboja vien ties darbinės patirties ar įspūdžių apie norimą profesiją susidarymu, bet yra pereinama ir į nedarbinės veiklos sritį, kai mokomasi neformalioju bei savaiminiu būdu (*t. y. mokiniai patys ieško informacijos apie profesijų pasaulį ir karjeros galimybes*), o darbinėje aplinkoje įgyta patirtis sutampa su būsimų darbdavių poreikiais ir reikalavimais bei neabejotinai gali pasitarnauti tolesnėms integravimosi į darbo rinką perspektyvoms (*atrandamos naujos profesinės veiklos nišos ir stiprinamas jaunų žmonių kryptingas apsisprendimas dėl būsimos karjeros*).

Taigi:

- **mokiniui** profesinis veiklinimas naudingas dėl motyvacijos didinimo, priimamų sprendimų užtikrintumo, rizikos valdymo žinant ką reikėtų daryti ir kur ieškoti reikiamos informacijos, karjeros kompetencijų įgyjimo bei socialinio tinklo/ryšių ir partnerystės plėtimo;
- **darbdaviui** – dėl mokinių profesinės patirties turtinimo ir galimų investicijų į ateities darbo jėgą bei žmogiškųjų išteklių plėtrą;
- **pedagogui/karjeros specialistui** – dėl teorinių žinių realizavimo tikroviškose profesinių veiklų srityse;
- **mentoriui** – dėl turimų profesinių žinių atnaujinimo bei savo darbinės srities informacijos patikrinimo, o drauge ir dėl pagalbos mokiniui gilinant karjeros kompetencijas;
- **mokinio tėvams/globėjams** – dėl abipusio aktyvaus ir konstruktyvaus įsitraukimo į savo vaikų/globotinių kasdienės veiklos įvykius, jų savarankiškų sprendimų priėmimą bei parodymo, kad kiekvienas vaiko/globotinio gyvenimo tarpsnis yra reikšmingas ir itin svarbus visiems šeimos nariams.

Svarbiausi principai gerai pradžiai

Siekiant profesinio mokinių veiklinimo procesų kokybės, itin svarbios tampa kiekvieno dalyvio nuostatos tos kokybės užtikrinimui įgyvendinti. Tokiu būdu tiek mokykla, tiek priimančioji įmonė/įstaiga/organizacija, tiek ir pats mokinys turėtų laikytis tam tikrų bendrų filosofinių mokinių profesinio veiklinimo **principų**¹⁹:

- tarpusavio bendradarbiavimo;
- profesinės praktikos atlikimo saugos;
- numatomų darbų įmonėje atitikimo mokinio žinioms, gebėjimams ir pasirengimui amžiaus bei psichosocialinės brandos požiūriu;
- atsižvelgimo į mokinio specialiuosius poreikius;
- tinkamo mentoriaus priskyrimo;
- mokinių parengimo profesiniam veiklinimui bei visapusiško supažindinimo su būsima praktikos vieta;
- mokinių supažindinimo su galimais sunkumais praktikos vietoje;
- mokinio vaidmens svarbos pirmumo profesinio veiklinimo procesuose;
- pedagoginės paramos mokiniui;
- atgalinio ryšio/refleksijos apie profesinį veiklinimą užtikrinimo.

Šių principų laikymasis neabejotinai padeda siekti mokinių profesinio veiklinimo procesų kokybės ir sykiu užtikrina naujos profesinės patirties įgyjimą bei tam tikra prasme – tolesnių mokinio priimamų karjeros sprendimų palankumą tiek jo asmeniniu, tiek ir platesniu – socialiniu – požiūriu.

¹⁹ Daugiau apie tai galima rasti šiame leidinyje: *Best Practice Guidelines for Vocational Placement*. (2010). SA&NT Inc.

Mokinių profesinio veiklinimo formos: lankausi, asistuoju ir darau pats!

Mokinių *profesinis veiklinimas* – tai ne vien informacinių vizitų į įmones/įstaigas/organizacijas vykdymas, tačiau apima kur kas platesnį mokinio veikimo lauką, realizuojant šias **veiklinimo formas**²⁰:

LANKAUSI → profesinio veiklinimo *informaciniai vizitai*
(įmonėse/įstaigose/organizacijose, susitikimai su skirtingų profesijų atstovais bei kt., dalyviai: 5-12 klasių mokiniai);

ASISTUOJU → profesinio veiklinimo *patyriminiai vizitai*
(įmonėse/įstaigose/organizacijose ir kt.), kurių metu mokiniai susipažįsta su tam tikra profesija ir patys realiai išbando bent kelis svarbiausius profesijos ar veiklos aspektus (dalyviai: 10-12 klasių mokiniai);

DARAU PATS → *intensyvus profesinis veiklinimas* – praktikos, darbas pagal sutartį, su profesine veikla susiję neformaliojo švietimo užsiėmimai ir panašios formos, kai mokinys daugiau nei tris dienas tiesiogiai dalyvauja kokios nors įmonės/įstaigos/organizacijos veikloje (dalyviai: 10-12 klasių mokiniai).

Vadinasi, įgyvendinant mokinių profesinio veiklinimo esminius etapus, yra sudaromos itin palankios sąlygos ne vien pamatyti ar išgirsti apie norimą profesiją, bet ir pačiam/-iai asistuoti tam tikros srities specialistui bei galiausiai imtis trumpalaikės profesinės veiklos pasirinktoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje, taip patiriant ką gi reiškia būti pageidaujamos profesijos atstovu.

²⁰ Projekte numatoma, kad bus įgyvendinama dar viena profesinio veiklinimo forma – *kartą metuose mokinių vienos dienos lankymasis pagal galimybes jų tėvų/globėjų darbo vietose* (dalyviai: 5-12 klasių mokiniai).

PASIRENGIMAS MOKYKLOJE



Mokytojui / karjeros specialistui

Mokytojo / karjeros specialisto vaidmuo: pirmieji žingsniai

Profesinis veiklinimas yra ypač aktualus ir naudingas mokiniams (*greta mokytojų/karjeros specialistų, tėvų/globėjų, darbdavių ar mentorių*): jie gyvai susipažįsta su įvairiomis profesijomis ir jų ypatumais, karjeros galimybėmis, įgyja žinių, praktiškai išbando save skirtingose veiklose, „pasimatuoja profesiją“, pamato įmonių/įstaigų/organizacijų kasdienybę, pabendrauja su darbuotojais. Mokiniai turi galimybę geriau pažinti save, tobulinti savo bendruosius gebėjimus bei taikyti mokykloje įgytas žinias praktinėje veikloje. Ugdomos mokinių bendrosios ir karjeros kompetencijos. Neabejotina, kad profesinis veiklinimas žadina mokinių norą gilintis į darbo pasaulio pažinimą, ugdyti profesinę motyvaciją, rengtis tolimesniam mokymuisi ir praktinei veiklai, planuoti būsimą karjerą.

Organizuojant mokinių profesinį veiklinimą, didelė atsakomybė tenka mokytojams/karjeros specialistams. Jie stengiasi sudominti mokinius ir skatinti juos aktyviai įsitraukti į profesinį veiklinimą. Žinodami mokinių asmenines savybes, gebėjimus, pomėgius bei atsižvelgdami į mokinių amžiaus ypatybes, profesinius interesus ir ketinimus, mokytojai/karjeros specialistai ieško, parenka ir pasiūlo mokiniams tinkamą profesinio veiklinimo formą, pataria išbandyti jiems patrauklią profesiją praktikoje, derina profesinio veiklinimo vizitą su tėvais/globėjais, darbdaviais ir mentoriais.

Jaunesniojo amžiaus mokiniams (5-8 kl.) rekomenduojami profesinio veiklinimo informaciniai vizitai įmonėse/įstaigose/organizacijose. Vizito metu mokiniai susipažįsta su tam tikra profesija ir jos ypatumais, pamato darbinę aplinką, bendrauja su profesijų atstovais.

Vyresnių klasių mokiniams rekomenduojamos visos trys profesinio veiklinimo formos: profesinio veiklinimo informacinis ir patyriminis vizitas įmonėse/įstaigose/organizacijose bei intensyvus profesinis veiklinimas, trunkantis tris ir daugiau dienų. Jų metu mokiniai ne tik susipažįsta su profesijomis, veiklos sritimis, bet ir dalyvauja praktinėje veikloje, atlieka praktines užduotis – „pasimatuoja“ profesiją.

Ugdymas per profesinį veiklinimą yra itin svarbus ugdant karjeros kompetencijas savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo srityse²¹.

Mokytojas/karjeros specialistas, atsižvelgdamas į mokinių poreikius, vadovaudamasis Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašu, ugdymo karjerai Programa, bendraisiais ugdymo planais, parengia mokyklos ilgalaikį ugdymo karjerai planą, įtraukdamas į jį profesinio veiklinimo renginius.

Ruošiantis profesiniam veiklinimui mokiniai yra supažindinami su įmone/įstaiga/organizacija ir jų veikla. Mokiniai savarankiškai ieško informacijos apie įmonę/įstaigą/organizaciją. Jie susipažįsta su informacijos apie darbo pasaulį, apie profesijas paieškos galimybėmis. Vyresnių klasių mokiniai taiko įvairius informacijos paieškos būdus skirtinguose žiniasklaidos kanaluose; jie individualiai ar mažose grupėse atsirenka aktualią informaciją, analizuoja ją, susistemina, aptaria su kitais veiklinimo vizito dalyviais ir vertina.

Tikslinga būtų supažindinti mokinius su priimančios įmonės/įstaigos/organizacijos darbuotojų profesijomis. Mokiniais siūloma ieškoti informacijos apie profesijas įvairiuose spausdintiniuose ir virtualiuose šaltiniuose. Jaunesnių klasių mokiniai supažindinami su Profesijos vadovu, su AIKOS informacine sistema; vyresnių klasių supažindinami su Profesijų klasifikatoriumi. Mokiniai skatinami ieškoti, kaupti ir sisteminti informaciją apie juos dominančias profesijas, giminiškas profesijas bei ūkio šakas, kuriose tos profesijos yra reikalingos. Tokiu būdu ugdomi mokinių karjeros informacijos paieškos gebėjimai, skatinamas mokinių karjeros galimybių pažinimas.

²¹ Karjeros kompetencijos aprašomos ugdymo karjerai Programos priede.

Tiek prieš informacinį ar patyriminį vizitus, tiek ir prieš intensyvų profesinį veiklinimą organizuojami susitikimai su įmonės/įstaigos/organizacijos profesijų atstovais. Susitikimų metu mokiniams sudaroma galimybė arčiau pabendrauti su profesijų atstovais, išgirsti atsakymus į jiems rūpimus klausimus, gauti išsamią informaciją apie profesijų ypatumus, reikalavimus, profesijų įgijimo būdus ir kelius, jų perspektyvas. Tokie susitikimai padeda mokiniams suprasti savęs pažinimo svarbą renkantis būsimą profesiją, pagilinti žinias apie profesijų įvairovę ir darbo/verslo/mokslo pasaulį. Mokiniai skatinami apmąstyti savo profesinį pasirinkimą, ugdoma jų karjeros galimybių pažinimo kompetencija bei tobulinama kintančio darbo pasaulio pažinimo kompetencija.

Vyresnių klasių mokiniams, pageidaujantiems išbandyti save praktinėje veikloje, sudaromos sąlygos susitikti su mentoriais ir aptarti praktinės veiklos vietą, specifiką bei užduotis.

Pažymėtina, kad mokytojas / karjeros specialistas įsipareigoja:

- **supažindinti mokinį su saugos ir sveikatos instrukcijomis, elgesio taisyklėmis, įmonės/įstaigos/organizacijos taisyklėmis ir vidaus tvarka;**
- **rūpintis mokiniu ir užtikrinti mokinio saugumą profesinio veiklinimo – informacinio ir patyriminio vizito – metu; esant nelaimingam atsitikimui, suteikti pirmąją pagalbą arba iškviesti pirmąją medicinos pagalbą;**
- **informuoti tėvus/globėjus ir mokyklos vadovus apie nelaimingus atsitikimus ir pažeidimus;**
- **bendrauti ir bendradarbiauti su įmonės/įstaigos/organizacijos vadovu, mentoriumi, profesijų atstovais; numatyti praktines užduotis patyriminiam vizitui ir intensyviai profesiniam veiklinimui;**
- **aptarti su įmonės/įstaigos/organizacijos mentoriumi profesinio veiklinimo rezultatus.**

Darbo vietų regione žemėlapis ir partnerystės pradžia

Sėkmingas profesijos pasirinkimas ir asmens karjera yra ne tik mokinio, bet ir jį supančios aplinkos/artimųjų (tėvų/globėjų, mokytojų/karjeros specialistų ar būsimų suinteresuotų darbdavių) rūpestis, todėl ypač reikšmingas yra visų dalyvių bendravimas ir bendradarbiavimas, padedantis formuoti motyvuotus gyvenimo bei praktinės veiklos tikslus ir jų realizavimo būdus²².

Mokinio profesiniam veiklinimui itin svarbus ir *regioniškumo* aspektas, kai tampa būtina išsiaiškinti kokios potencialios ir specifinės darbo vietos egzistuoja mokinio artimiausioje aplinkoje (mieste, miestelyje bei regione). Žinoma, kad ne visuomet bus galimybių mokiniui patirti ką reiškia būti komercinio banko darbuotoju, turizmo ir svetingumo vadybininku ar žuvų perdirbimo įmonės specialistu, todėl aktualu kruopščiai iširti ką gi turime savo artimiausioje aplinkoje ir ką gi žmonės dirba, pvz., paprasčiausiai stebint koks gi kasininko darbas vietos prekybos centre ar drabužių pardavėjo dienotvarkė bei jo turimos atsakomybės.

Be to, reikšmingas ir įmonių/įstaigų/organizacijų darbdavių bei mentorių įsitraukimas į mokinių profesinio veiklinimo procesus bei ugdymo karjerai mokyklose įvairias programas. Toks abipusis bendradarbiavimas ir nuolatinė partnerystė garantuoja tinkamą edukacinę paramą mokiniui būnant įmonėje/įstaigoje/organizacijoje.

Taigi, kuriant partnerystę ir darbo vietų regione žemėlapi, svarbiausiai yra regioniškumo akcentavimas bei egzistuojančių darbų specifiškumas ir tiesioginis kontaktas tarp mokyklos ir priimančios įmonės/įstaigos/organizacijos, visa tai pradedant nuo konstruktyvios abipusės diskusijos bei informacinio vizito po vietos įmonę/įstaigą/organizaciją.

²² Daugiau apie tai informacijos rasite šiame leidinyje: *Darbinės veiklos gebėjimų ugdymo ir darbo pasaulio pažinimo metodinėse rekomendacijose*. (2012). Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.

MOKINIAI DARBO APLINKOJE



Mokiniui

Ką pirmiausiai turėčiau padaryti?

Profesinis veiklinimas – tai ne vien trumpalaikis mano apsilankymas realiose darbo aplinkose, kai tam daugiausiai ruošiasi mokytojas / karjeros specialistas ar mentorius, tačiau tai procesas, reikalaujantis ir manęs tam tikrų pastangų.

Ruošiantis informaciniam ar patyriminiam vizitui, arba intensyviai profesiniam veiklinimui, išties svarbu yra išsiaiškinti bei viešai išdiskutuoti šiuos dalykus:

- *kuo ypatingas regionas/kraštas, kuriame gyvenu?;*
- *kokių profesijų žmonės apskritai daugiausiai dirba mano mieste/miestelyje/regione?;*
- *ką daugiausiai kasdien matau savo mieste/miestelyje – kokias įmones/įstaigas/organizacijas (pvz., kavinių, prekybos centrų, teisinių paslaugų biurų, viešojo maitinimo įstaigų, kultūros namų, mokyklų, kolegijų, bibliotekų ir pan.)?;*
- *kokie yra numatyti miesto ar rajono savivaldybės strateginiai planai netolimai ateičiai?;*
- *ką kalba mano artimiausi žmonės apie perspektyvas šiame regione?;*
- *kokios profesijos atstovu norėčiau labiausiai būti aš pats/-i savo regione netolimoje ateityje?;*
- *kokias veiklas būtų galima naujai įvesti į rinką arba plėtoti jau esamas mano mieste/miestelyje?*

Žinoma, tai yra tik rekomendacinio pobūdžio užuominos apie tai, ką Aš pats turėčiau nuveikti prieš lankydamasis vienoje ar kitoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje, o žinant kur tiksliai bus lankomasi – būtų privalu atlikti ir tam tikrus namų darbus atsakant į šiuos klausimus apie numatytą vizitų vietą, o sykiu tai gali būti ir orientyras tolesnei diskusijai su mentoriumi ar darbuotojais:

- *Kada buvo įkurta ir kiek metų veikia įmonė/įstaiga/organizacija?*
- *Kokius atsiliepimus daugiausiai žmonės rašo internetiniuose žiniatinkliuose/forumuose?*
- *Kas vadovauja?*
- *Kam skirta ši įmonė/įstaiga/organizacija?*
- *Kokios srities specialistai dirba ir kiek jų yra šioje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje?*
- *Kokios yra karjeros galimybės?*
- *Kur yra ruošiami šių profesijų specialistai?*
- *Kiek uždirba šių profesijų atstovai?*
- *Ką turėčiau studijuoti prieš tampant vienu iš mano pageidaujamos profesijos atstovu?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija yra žinoma užsienyje?*

Taigi, turint jau iš anksto kai kuriuos atsakymus į šiuos rekomendacinio pobūdžio klausimus, bus kur kas lengviau tiek „pasimatuojant profesiją“, tiek ir parodant įmonės/įstaigos/organizacijos atstovams savo susidomėjimą jų profesija bei atliekamomis veiklomis.

Šiek tiek apie įmones/įstaigas/organizacijas?

Kalbant apie įmones/įstaigas/organizacijas, svarbu žinoti keletą reikšmingų dalykų:

- *darbo santykiai* – tai santykiai, kurie atsiranda sutarties pagrindu, kai darbuotojas atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o darbdavys suteikia jam darbą, sulygta darbo sutartimi, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę²³;
- *darbo sutartis* yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygta darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose ir kt.

Įmonių/įstaigų/organizacijų valdymo organizavimas

Valdymo struktūra labai priklauso nuo to, kokia verslo ar veiklos forma yra pasirinkta ir ką įmonė/įstaiga/organizacija daro apskritai: tai gali būti tik vienas asmuo – savininkas, tačiau bet kokios idėjos įgyvendinimui reikia vadovo, finansininko, pardavėjo ir gamintojo (Vijeikis²⁴, 2007).

Išskiriama daugybė įmonės/įstaigos/organizacijos valdymo tipų, tačiau aktualiausia, matyt, būtų trumpai apžvelgti šiuolaikinius valdymo tipus:

- *projektinis* valdymo tipas, kai yra rengiami konkretūs projektai. Siekiant įvykdyti projektą sukuriama laikinas kolektyvas, kuris, atlikęs užduotį, paleidžiamas;
- *matricinis* valdymo tipas, kai darbo grupės narys yra pavaldus ir projekto grupės vadovui, ir padalinio vadovui, kuriame jis nuolat dirba.

²³ Daugiau apie tai galima rasti naudingos informacijos šiame internetiniame puslapyje apie *Darbo santykius*: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-santykiai.html>

²⁴ Vijeikis, J. (2007). *Įmonių valdymas*. Mokomoji knyga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

Administravimo funkcijos

Administravimo funkcijos įmonėje/įstaigoje/organizacijoje priklauso nuo dydžio: didelėse įmonėse/įstaigose/organizacijose įvairūs darbai atliekami atskirų tarnybų/departamentų/skyrių/katedrų ir pan., kur dirba nuo kelių iki keliasdešimt žmonių, o nedidelėse, individualiose – vienas specialistas gali atlikti keletą funkcijų.

Kaip matyti, visa tai rodo pakankamai sudėtingus įmonių/įstaigų/organizacijų valdymo procesus, kuriuos sureguliuoti – itin nelengvas visos komandos uždavinys. Todėl, žinant esminius teorinius valdymo struktūros elementus, tampa kur kas lengviau suprasti kas gi iš tiesų vyksta mūsų pasirinktoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje.

Pareigos ir atsakomybės

Visų vizitų metu Aš įsipareigoju:

- laikytis saugos, bendravimo etiketo, sveikatos, priešgaisrinių ir higienos reikalavimų, kurie keliami įmonėje/įstaigoje/organizacijoje;
- laikytis įmonės/įstaigos/organizacijos vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų;
- neviršyti mentoriaus nurodymų bei gaunamų leidimų;
- aktyviai dalyvauti numatytae profesiniame veiklinime, kruopščiai ir sąžiningai atlikti pavestas man užduotis.

Taip pat turiu žinoti, kad:

- negaliu imtis jokios užduoties, kol manęs tinkamai nemokė, kaip ją vykdyti;
- negaliu išeiti už savo darbo vietos ribų, nebent tai lieptų padaryti mentorius. Juk gali būti įvairių nežinomų pavojų, pvz., virš galvos ištiesti laidai, slidžios grindys, nuodingos cheminės medžiagos ir pan.;
- nežinodamas, turiu klausti ir drąsiai sakyti, kada reikia daugiau pamokyti ar ką nors paaiškinti;
- atlikdamas užduotis, turiu naudoti tinkamas asmenines apsaugos priemones. Įvairiose darbo vietose tai gali būti specialus apavas, šalmas, pirštinės, specialūs akiniai, ausų kištukai ir kt.;
- turiu žinoti, ką daryti ypatingais atvejais, pvz., įsijungus priešgaisrinei signalizacijai, dingus elektrai ir pan.;
- mentoriui turiu pranešti apie visus nelaimingus atsitikimus darbo vietoje;
- jokia būdu neignoruoti nemalonių, neįprastų požymių, pvz., kai ima skaudėti galvą ar kitą kūno dalį, sukasi galva, niežti kūną, graužia akis, nosį ar gerklę – tai gali būti didelės sveikatos problemos pradžia. Privalau pranešti apie šiuos pojūčius mentoriui, kad šis nukreiptų mane pas gydytoją ar į darbo medicinos tarnybą, paskambintų tėvams/globėjams, klasės mokytojui;
- **privalau laikytis gautų patarimų bei instrukcijų!**

ĮMONĖS/ĮSTAIGOS/ORGANIZACIJOS PASIRENGIMAS



Darbdaviui ir mentoriumi

Darbdavio / mentoriaus vaidmuo

Mokinių profesinis veiklinimas darbdaviui itin reikšmingas dėl mokinių profesinės patirties turtinimo ir galimų investicijų į ateities darbo jėgą bei žmogiškųjų išteklių plėtrą. Todėl, kaip ir priimant praktikantus ar naujus specialistus, itin reikšmingas tampa pirmojo išpūdžio sudarymas bei palankaus įvaizdžio apie vadovaujamą įmonę/įstaigą/organizaciją kūrimas.

Būtent palankaus įvaizdžio kūrimui labai svarbu kaip ir kokia informacija bus pateikiama mokiniui. Šiuo metu daugelis įmonių/įstaigų/organizacijų yra pasirengę taip vadinamas *Darbuotojo knygas* (žr. priedas 4), kuriose glaustai pateikiama svarbiausia informacija apie pagrindines vykdomas veiklas, išorinius atsiliepimus, leidžiamą laisvalaikį, pačių darbuotojų pasisakymus ir pan.

Be to, priimant mokinius tiek informaciniams, tiek ir patyriminiams vizitams ar ir intensyviai profesiniam veiklinimui, svarbu paskirti atsakingą įmonės/įstaigos/organizacijos specialistą, kaip mentoriumi, kuris gebėtų įvesti besidominčius mokinius į įvairialypį profesijų pasaulį, tokiu būdu atskleidžiant ir Jūsų vadovaujamos įmonės/įstaigos/organizacijos ypatumus.

Mentorius – tai žmogus, kuris geba padėti mokiniui atrasti tikėjimą savimi, geriau pažinti save bei tikslingai pakreipti besidominčius tinkama karjeros linkme²⁵. Kitaip tariant, tai reikiamos patirties ir tam tikrų savybių bei kompetencijų turintis asmuo, kuris padeda mažiau patyrusiajam ugdytis turimas kompetencijas ir talentus bei įgyti naujų (*vienas mentorius yra atsakingas už ne daugiau kaip 1-3 mokinius patyriminio vizito metu*).

²⁵ Daugiau informacijos apie mentoriumi, jo paskirtį ir atliekamas funkcijas galima rasti šioje nuorodoje: http://www.personpremier.lt/documents/Mentorius_kas_tai.pdf

Kita vertus, *mentorius* turi būti įmonės/įstaigos/organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistas arba kitas darbuotojas, atestuotas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bei turėti ne mažesnę kaip 3 metų darbo šioje srityje patirtį.

Pažymėtina, kad kiekvienoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje mentorystė turi ir šiuos privalumus:

- *Padedą įmonėje/įstaigoje/organizacijoje sumažinti žmonių kaitą.* Daug žmonių palieka organizaciją, jei jų karjera nesiklosto taip, kaip jie tikėjosi. Mentorius padeda žmogui karjeroje ir taip įtikina jį pasilikti.
- *Padedą ugdyti talentą.* Dažnai organizacijos susiduria su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu. Mentorai gali užpildyti šią spragą, ieškodami ir apmokydami kitus.
- *Padedą ugdyti lyderius.* Lyderiai turėtų ruošti kitus žmones lyderio pozicijoms. Organizacijai turint daugiau lyderių, reiškia, kad ji turi didesnę rezervą kvalifikuotų darbuotojų, galinčių prisiimti atsakomybę dėl organizacijos veiklos.

Žinoma, mentorius, kaip asmenybė, turi būti:

- *Prieinamas.* Turėti laiko.
- *Kantrus.* Juk kiekvienas mokosi skirtingais tempais.
- *Jautrus.* Taktiškumas ir diplomatiškumas yra ypatingai svarbūs. Svarbu motyvuoti ir drąsinti.
- *Pagarbus.* Juk kiekvienas žmogus yra skirtingas.
- *Gerbiamas.* Mentorai yra gerbiami net ir tų, kurie užima aukštesnes pareigas, ar net žmonių, kurie nepriklauso organizacijai.
- *Lankstus.* Ne visada viskas vyksta pagal planą. Svarbu prisitaikyti prie įvairių situacijų.
- *Turintis žinių.*
- *Pasitikintis.*
- *Geras klausytojas.* Mentorius klauso įdėmiai.
- *Besidomintis kitais.*

Mokinių profesinio veiklinimo nauda mentoriui

Mentoriui *mokinių profesinis veiklinimas* reikšmingas pirmiausiai dėl turimų profesinių žinių atnaujinimo bei savo darbinės srities informacijos patikrinimo, o drauge ir dėl pagalbos mokiniui gilinant karjeros kompetencijas.

Sykiu mentorius:

- mentorstės procese analizuoja savo įgyvendintos asmeninės veiklos įmonėje/įstaigoje/organizacijoje aspektus ir patirtį, taip ugdydamas savo asmenines ir profesines kompetencijas;
- jaučiasi įvertintas būdamas ekspertu;
- pagerina konsultavimo ir klausymo įgūdžius;
- ugdo savo asmeninį vadovavimo stilių;
- padidina savo sąmoningumą ir motyvuoja save siekti organizacijos tikslų²⁶.

²⁶ Pagal *Mentorius – kas tai?* Interaktyvus: http://www.personpremier.lt/documents/Mentorius_kas_tai.pdf

Mokinių stebėjimas ir užduočių parinkimas

Mokiniam nuo 14 iki 16 metų leidžiamų lengvų darbų (t. y. tokių, kurie saugūs, nekelia pavojaus sveikatai, vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos) sąrašas yra patvirtintas LR Vyriausybės (2014, Žin., 2013, Nr. 139-7010)²⁷. Tokie darbai yra, pvz., *uogų, vaisių skynimas, daržovių ir bulvių rinkimas ir perrinkimas; mažų naminių gyvuliukų ir paukščių priežiūra; reklamų, laikraščių, afišų klijavimas gatvių stenduose; laikraščių ir žurnalų pardavimas; smulkių ir lengvų prekių priėmimas, skaičiavimas, rūšiavimas ir pakavimas; lengvi pagalbiniai darbai įvairių smulkių prekių kioskuose, parduotuvėse, spaudos kioskuose; švarių skalbinių rūšiavimas ir pakavimas skalbykloje; naudotų indų ir įrankių rinkimas į vežimėlius ir vežimas į indų plovyklą; patalpų (išskyrus tualetus) valymas vaikų ugdymo, maitinimo įstaigose; drabužių ir kitų prekių demonstravimas ir kt.*

LR Vyriausybės nutarime²⁸ taip pat yra išvardinti vaikams iki 18 metų *draudžiami dirbti darbai* (pvz., kur galimas konstrukcijų griūties pavojus; darbas, keliantis aukštos įtampos elektros poveikio pavojų; darbas, kurio spartą lemia mechanizmai ir pan.) ir *darbai, kuriuos dirbdami jauni asmenys gali būti paveikti jų sveikatai kenksmingų ir pavojingų veiksnių* (pvz., fizikiniai, biologiniai, cheminiai, psichofiziologiniai veiksniai; švinas ir jo junginiai; asbestas).

Įsidėmėtina ir tai, kad profesinio veiklinimo metu mokinys, kuriam dar nėra 15 metų, gali dirbti iki 2 val. per dieną.

Taip pat reikia žinoti, kad mokinys visų vizitų metu:

- negali imtis jokios užduoties, kol jo tinkamai nemokėte, kaip ją vykdyti;
- visas instruktažas turi būti pateikiamas suprantamai ir, jei reikia, pakartojant lėčiau;
- negali išeiti už savo darbo vietos ribų, nebent jam tai lieptumėte padaryti. Gali būti įvairių nežinomų pavojų, pvz., virš galvos ištiesti laidai, slidžios grindys, nuodingos cheminės medžiagos ir pan.

²⁷ Daugiau apie tai galima rasti šioje Lietuvos darbo biržos nuorodoje: <http://www.ldb.lt/jaunimui/ieskantiems/Puslapiai/moksleiviams.aspx>

Taip pat: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/JauniAsmenysIki18.pdf>

²⁸ Ten pat.

- nežinodamas, turi klausti ir drąsiai sakyti, kada reikia daugiau pamokyti ar ką nors paaiškinti;
- atlikdamas užduotį, mokinys turi naudoti tinkamas asmenines apsaugos priemones. Įvairiose darbo vietose tai gali būti specialus apavas, šalmas, pirštinės, specialūs akiniai, ausų kištukai ir kt. Įsitikinti, kad tikrai žino, kada ir kokią aprangą naudoti, kur ją rasti, kaip naudoti ir kaip prižiūrėti;
- jeigu darbas kompiuteriu, reikalingos kitos žinios – kaip tinkamai sureguliuoti stalo ir klaviatūros aukštį, prisitaikyti kėdę, taisyklingai sėdėti, kas kiek laiko daryti pertraukas ir pan. Visa tai vien tam, kad išvengtų mokinio sveikatos sutrikimų;
- turi žinoti, ką daryti ypatingais atvejais, pvz., įsijungus priešgaisrinei signalizacijai, dingus elektrai ir pan.;
- pranešti Jums apie visus nelaimingus atsitikimus darbo vietoje;
- jokia būdu neignoruoti nemalonių, neįprastų požymių, pvz., kai ima skaudėti galvą ar kitą kūno dalį, sukasi galva, niežti kūną, graužia akis, nosį ar gerklę – tai gali būti didelės sveikatos problemos pradžia. Mokinys privalo pranešti apie šiuos pojūčius Jums, kad nukreiptumėte pas gydytoją ar į darbo medicinos tarnybą, paskambintumėte tėvams/globėjams, klasės mokytojui.
- mokinys privalo laikytis gautų patarimų bei instrukcijų.

Sauga darbo vietoje

Ne visos profesijos bei darbo aplinkos gali būti atvirai prieinamos mokiniams iki 18 metų. Šiuo požiūriu svarbu aptarti tam tikras išimtis ir aplinkybes, kai mokiniai negali atlikti tam tikrų užduočių²⁹.

Mokiniai (*iki 18 metų*) įmonėse/įstaigose/organizacijose patyriminio vizito ar intensyvaus profesinio veiklinimo metu negali atlikti užduočių, kai:

- darbo, kuris yra tiek fiziškai, tiek ir psichofiziologiškai per sunkus;
- darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir/ar pavojingų veiksnių poveikis;
- darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti;
- kitų darbų, jeigu darbo aplinkoje esančių veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus dydžius.

Reikalavimai mokinių (*iki 18 metų*) darbo vietai

Nustatant darbus, parenkant ir parengiant darbo vietas, kuriose bus vykdomas mokinių patyriminis vizitas ar intensyvus profesinis veiklinimas, turi būti įvertinti šie aspektai: *a) mokinio gebėjimas suvokti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir jų laikytis; b) ar darbo, gamybos procesų organizavimas, darbo aplinka, darbo priemonių techninė būklė, jų išdėstymas, cheminių medžiagų (iš jų – ypač pavojingų) naudojimas atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus.*

²⁹ Daugiau informacijos šiais klausimais galima rasti Valstybinės darbo inspekcijos (prie SADM) internetiniame puslapyje: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/JauniPriimantPraktika.pdf>

Taip pat *patyriminio vizito bei intensyvaus profesinio veiklinimo* laikas negali trukti ilgiau kaip 8 valandas per parą, o nakties laiku yra draudžiama.

Intensyvaus profesinio veiklinimo metu mokiniams turi būti suteikta pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė – ne ilgesnė kaip 2 valandos ir ne trumpesnė kaip 30 minučių, ne vėliau kaip po 4 valandų profesinės veiklos. Papildomą 30 minučių trukmės pertrauką privaloma suteikti mokiniams, kurių profesinė veikla trunka ilgiau kaip 4 valandas dienos bėgyje.

Papildomi reikalavimai mokinių profesinio veiklinimo metu:

- *patyriminio vizito bei intensyvaus profesinio veiklinimo* metu turi būti laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytų reikalavimų, susijusių su darbuotojų apsauga nuo sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių poveikio;
- mokinius privaloma instrukuoti prieš praktinius darbus, prireikus – ir bet kuriuo praktinių darbų metu, kad jie būtų apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų darbe ar kito poveikio sveikatai, įgytų praktinių žinių, kurių reikia profesiniam pasirengimui, taip pat ir darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
- mentorius mokiniams turi paaiškinti ir akivaizdžiai parodyti, kaip saugiai atlikti kiekvieną praktinio darbo operaciją, jie turi būti supažindinti su priešgaisrinės saugos reikalavimais patyriminio vizito vietoje. Kiekvienas mokinys supažindinamas su įmonėje/įstaigoje/organizacijoje taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, esančiais pavojingais objektais ar pavojingomis zonomis, darbuotojų evakuacijos gaisro ar stichinių nelaimių atveju planais, naudojamais saugos ir sveikatos ženklais;
- *informacinio vizito metu* įmonėje/įstaigoje/organizacijoje metu grupėje negali būti daugiau kaip 15 mokinių, o kiekvienai ne daugiau kaip 1-3 mokinių grupei įmonės/įstaigos/organizacijos vadovo įsakymu turi būti paskirtas mentorius, privalantis užtikrinti grupėje *patyriminio vizito ar intensyvaus profesinio veiklinimo* priežiūrą ir darbuotojų saugos bei sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolę.

Mokinių profesiniame veiklinime visų vizitų metu įmonė/įstaiga/organizacija įsipareigoja³⁰:

- **užtikrinti mokinio profesinio veiklinimo vietos atitiktį saugos, sveikatos, priešgaisriniais ir higienos reikalavimams;**
- **supažindinti mokinį su įmonės/įstaigos/organizacijos vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais;**
- **teikti mokiniui konsultacijas profesinės veiklos bei galimos jo karjeros klausimais;**
- **paskirti mentorių mokiniui jo patyriminio vizito bei intensyvaus profesinio veiklinimo metu.**

³⁰ Daugiau informacijos šiais klausimais galima rasti Valstybinės darbo inspekcijos (prie SADM) internetiniame puslapyje: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/JauniPriimantPraktika.pdf>

MOKINIŲ PROFESINIO VEIKLINIMO UŽBAIGIMAS – KAS TOLIAU?



Tėvams/globėjams, mokiniui, mokytojui/karjeros specialistui, darbdaviui ir mentoriui

Pasibaigus profesiniam veiklinimui – pamačius pasirinktą įmonę/įstaigą/organizaciją bei joje „pasimatavus profesiją“ (asistavus) – karjeros planavimo procesai anaiptol nesibaigia. Priešingai. Tai kaip tik turėtų būti dar stipresnis postūmis mums savarankiškai ar drauge su karjeros specialistais mokykloje gilintis bei ieškoti daugiau informacijos apie norimą savo ateities profesiją, studijų galimybes, turimas asmenines savybes ir kitus gebėjimus, kurie greičiausiai tinka norimai profesinei veiklai.

Visa tai – ne pamokos pabaiga, nuskambėjus skambučiui, tačiau – puikus startas platesnėms paieškoms, naujoms diskusijoms, aptarimams šeimoje bei klasėje tam tikrų valandėlių metu ar net galimybė tęsti darbinę veiklą lankytoje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje vasaros metu ar kitu priimtiniu laikotarpiu.

„Pasimatuoti profesiją“ – tai tik susidaryti įspūdį iš arčiau, o galimybės turėjimas dar ir ilgiau dirbuotis pasirinktoje veiklos srityje – tai gilesnis bei platesnis norimos profesijos ypatumų pažinimas bei išgyvenimai, kurie tik sustiprins mūsų kryptingą apsisprendimą dėl netolimos ateities žingsnių.

Taigi vien diskusijos su karjeros specialistais, karjeros ugdymo pamokos mokykloje ar mėginimai „išsirtinti“ įvairiomis psichologinėmis matavimo priemonėmis (testais, klausimynais, skalėmis), matyt, dar nereiškia, kad jau žinome, kuo norėtume būti ateityje, tačiau profesinio veiklinimo dėka turbūt visi patirsime, ką reiškia išties būti mūsų išsvajotos profesijos atstovu tam tikrose profesinės veiklos sferose.

Mokinių profesinio veiklinimo vertinimas

Ugdymas per profesinį veiklinimą yra vienas iš veiksmingų metodų, ugdant mokinių karjeros kompetencijas³¹. Mokinių karjeros kompetencijų vertinimas (ir įsivertinimas) yra integrali ugdymo proceso dalis, kurios tikslas – padėti mokiniui mokytis ir siekti veiksmingesnio mokymo. Mokinių karjeros kompetencijos yra vertinamos, vadovaujantis *Mokinių pažangos ir pasiekimų vertinimo samprata*, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004 m. vasario 25 d. įsakymu.³² Mokinių profesinio veiklinimo tikslas – padėti bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams realioje veikloje perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, naudingas būsimam profesiniam pasirinkimui ir darbui.³³

Vertinant mokinių karjeros kompetencijas pagal vertinimo tikslus, taikomi šie pagrindiniai vertinimo tipai: *formuojamasis*, *diagnostinis* ir *apibendrinamasis*. Šiuos vertinimo tipus galima naudoti ir profesinio veiklinimo vertinimui:

- *formuojamasis* – atliekamas profesinio veiklinimo procese, mokinys įsivertina ir aptaria savo karjeros kompetencijas, išsikelia tikslus;
- *diagnostinis* – išsiaiškina, ar/kaip išugdytos atitinkamo lygio kompetencijos;
- *apibendrinamasis* – atliekamas metų/pusmečio pabaigoje, vertinami mokinių individualūs pasiekimai ir pažanga.

Tokiu būdu būtų tikslinga sudaryti vertinimo kriterijus, numatyti profesinio veiklinimo vertinimo būdus ir formas bei aptarti su mokiniais.

Po profesinio veiklinimo įmonėje/įstaigoje/organizacijoje mokytojas/karjeros specialistas pamokos arba klasės valandėlės metu su mokiniais aptaria rezultatus. Mokiniai dalijasi patirtimi ir įspūdžiais, pasakoja, kokius jausmus ir emocijas patyrė profesinio veiklinimo metu, kokias praktines užduotis atliko, su kokiomis profesijomis susipažino. Rašomas padėkos laiškas

³¹ Daugiau apie karjeros kompetencijas: Staniškauskienė, V. ir kt. (2012). *Ugdymo karjerai programa mokiniams, besimokantiems pagal pradinio, pagrindinio, vidurinio ir profesinio mokymo programas*. Vilnius.

³² *Ugdymo karjerai programa*, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-72.

³³ *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis*. (2011). Vilnius.

įmonei/įstaigai/organizacijai už mokinių priėmimą ir jiems suteiktą galimybę pažinti skirtingas profesines veiklas ar gamybos procesą, susitikti su profesijų atstovais, bendrauti bei stebėti jų darbą.

Mokytojas/karjeros specialistas gali iš anksto numatyti vertinimo ir pristatymo būdus bei formas. Mokiniam siūlomi šie profesinio veiklinimo vertinimo būdai:

- pokalbis;
- diskusija;
- klausimynas;
- anketa;
- rašinėlis;
- straipsnis mokyklos internetinėje svetainėje;
- plakatas;
- profesijų koliažas;
- nuotraukų paroda.

Refleksijos metu (atsižvelgus į profesinio veiklinimo formą) mokytojas / karjeros specialistas / mentorius gali užduoti mokiniams šiuos klausimus:

- Ką naujo sužinojai apie įmonę/įstaigą/organizaciją?
- Kokių profesijų specialistai čia dirba?
- Kokios profesijos Tau buvo įdomios ir patrauklios?
- Ar turėjai galimybę susipažinti su bent viena profesija iš arčiau?
- Ką veikia šios profesijos atstovai?
- Kiek jie uždirba?
- Kokie mokykliniai dalykai reikalingi šiai profesijai?
- Išvardink asmens savybes, būdingas šios profesijos žmonėms.
- Kokio išsilavinimo reikalauja ši profesija ir ar žinai, kur galima ją įgyti?
- Kur šios profesijos žmonės gali ieškoti darbo vietų?
- Ar Tau patiko bendrauti su šios profesijos atstovu ir „pasimatuoti“ šią profesiją?
- Ar galėtum išvardinti keletą giminiškų profesijų?
- Ar Tau patiko atlikti užduotis? Kokia užduotis buvo įdomiausia ir kodėl?
- Kokius gebėjimus galėjai pritaikyti atlikdamas praktines užduotis?

- Kokia užduotis Tau buvo sunkiausia? Kaip įveikei sunkumus?
- Kaip Tau sekėsi dirbti komandoje?
- Ar norėtum ateityje dirbti panašų darbą?
- Ar Tau buvo įdomu ir naudinga dalyvauti profesiniame veiklinime?
- Ar vizitai atitiko Tavo poreikius ir lūkesčius?
- Ar įgytos žinios ir gebėjimai bus naudingi Tavo būsimai profesijai?

Šeimos svarba mokiniui renkantis profesiją

Šeima vaiko gyvenime – vienas reikšmingiausių jo socializacijos veiksnių, o taip pat ir informacijos apie profesijas šaltinių. Tėvai savo pavyzdžiu ir esamomis šeimoje vertybėmis formuoja vaiko asmenybę, charakterio bruožus, tam tikrus polinkius bei sprendimų priėmimo būdus. Kaip yra pastebima, nuo to, kiek tėvai padeda savo vaikams subręsti ir tapti savarankiškais bei atsakingomis asmenybėmis, tiek padeda jiems atsakingai ir pagrįstai pasirinkti norimą profesiją³⁴.

Kaip nurodo A. Katkonienė³⁵ ir kt. (2011), dažniausiai kalbant apie karjeros projektavimą, planavimą ar profesijos pasirinkimą dėmesys pirmiausiai yra skiriamas paaugliams, nes manoma, kad šis laikotarpis yra esminis pasirenkant profesiją, tačiau, karjeros teoretikų manymu, per mažai dėmesio skiriama vaikystės laikotarpiui (*nuo gimimo iki 14 metų*), nes kaip tik tuomet formuojasi su karjera susijusios sąvokos bei nuostatos. Juk ruošimasis profesijos pasirinkimui prasideda nuo pat gimimo ir trunka iki vėlyvos paauglystės bei jaunystės pradžios. Ir net vėliau, jei reikia keisti profesiją, išvykti mokytis į kitą miestą ar šalį, tėvų supratimas ir parama yra labai svarbūs (Drimbienė³⁶, 2013). Pažymėtina, kad iki 14 gyvenimo metų vaiko savivaizdis remiasi tapatinimusi su reikšmingais šeimos ir mokyklos aplinkoje esančiais asmenimis.

Kaip tik ir *profesiniai savivaizdžiai* yra formuojami šeimoje. Dažniausiai tai vyksta tėvų ir vaikų bendradarbiavimo ir artimų santykiu pagrindu: tai gali būti pokalbiai apie karjerą, jos planavimą ir kitus susijusius dalykus. Šie pokalbiai suteikia vertingos informacijos apie profesijas ar su jomis susijusius vaidmenis ir veiklas (Katkonienė ir kt., 2011).

Be to, kaip nurodo A. Katkonienė ir kt. (2011), šeimos, mokyklos ir kitų socialinių grupių parama renkantis profesiją padeda geriau suformuoti ir išvystyti savo profesinį tapatumą, todėl intervencijos, susijusios su karjeros planavimu, turi įtraukti tėvų ir mokytojų bendradarbiavimą ir aktyvią paramą ypač vyresnių klasių mokiniams.

³⁴ Daugiau apie tai galima rasti šiame leidinyje: *Vadovas tėvams. Kaip padėti vaikui renkantis karjerą*. (2011). Švietimo mainų paramos fondas. Vilnius.

³⁵ Pagal: Katkonienė, A. ir kt. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*. Nr. 10 (2), p. 169-180. Vilnius: MRU leidykla.

³⁶ Pagal: Drimbienė, M. (2013). *Šeima kaip profesinės karjeros rinkimosi veiksnys*. Šiauliai: ŠU leidykla.

Pažymima, kad ypač didelę reikšmę vaikams turi tėvo ir motinos profesijos. Tam tikra prasme egzistuojančios profesinės dinastijos padeda iš kartos į kartą perduoti specialybės paslaptis, dešimtmečiais kauptą patyrimą, nuo mažens kryptingai ugdyti įgūdžius bei atskleisti gabumus (Drimbienė, 2013).

Darbe pas tėvus/globėjus

Užsienio šalių patirtis (pvz., JAV) rodo, kaip yra svarbu, kad vaikai turėtų galimybes bent kartą metuose ar dažniau apsilankyti pas savo tėvus/globėjus darbe³⁷. Šiame procese, kaip pabrėžia JAV ekspertai, jaučiama abipusė nauda tiek verslui ar kitokio pobūdžio organizacijoms, tiek ir šeimoms, kurios nuolatos svarsto apie savo vaikų būsimos karjeros galimybes. Be to, tai yra puiki verslo praktika bei savo darbuotojų išsaugojimo politika.

Todėl ir šiuo Projektu siekiama, kad kuo daugiau mokinių bent kartą metuose profesinio veiklinimo pagrindais apsilankytų savo tėvų/globėjų darbo vietose bei informacinio ar patyriminio vizito metu sužinotų daugiau apie savo artimųjų profesines veiklas, o sykiu plėtotų savo karjeros kompetencijas bei stiprintų būsimums sprendimus.

Visa tai padės įgyvendinti kone *pagrindinį visų tėvų lūkestį* – kad vaikas pasirinktų tokią profesinės veiklos sritį, kurioje jaustųsi gerai, jam ar jai sektųsi būti puikiu specialistu bei tinkamai apsirūpinti finansiškai.

Tėvų/globėjų aktyvus dalyvavimas vaiko profesiniame veiklinime yra neabejotinai *vertingas*, nes:

- parodoma, kad *domimasi* tuo, kas vaikui svarbu !
- *dalyvaujama kartu* svarbiuose vaiko pasirinkimuose !
- *nedaromas spaudimas* vaikui pasirenkant galbūt Jums priimtina profesiją !

Juk vaikai/globotiniai pirmiausiai iš savo tėvų/globėjų tikisi³⁸:

- Dėmesio
- Supratimo
- Savalaikės ir tinkamos pagal jų amžių pagalbos

³⁷ Daugiau apie tai galima rasti šioje nuorodoje anglų kalba:

<http://www.usatoday.com/story/news/nation/2013/10/27/workplace-parents-adult-children/3145719/>

³⁸ Daugiau apie tai galima rasti šiame leidinyje: *Vadovas tėvams. Kaip padėti vaikui renkantis karjerą*. (2011). Švietimo mainų paramos fondas. Vilnius.

- Būti išgirsti
- Pasitikėjimo
- Pagarbos
- Nuoširdaus gilinimosi į jų kasdienes situacijas

Svarbu žinoti ir tai, kad:

Profesija bus pasirinkta teisingai, o tolesnė karjera bus sėkminga, jei vaikas rinksis *laisvai, iš kelių galimų variantų*, žinoma, atsižvelgiant į savo gebėjimus, interesus bei vertybes, ir jei šiuos pasirinkimus *palaikys* vaikui artimiausi žmonės – tėvai/globėjai.

Tad nuoširdžiai viliamės, kad mokinių profesinis veiklinimas ir parengta Metodika padės tiek mokiniui, mokytojui/karjeros specialistui, tėvams/globėjams, tiek ir darbdaviams visapusiškai įsitraukti į profesinio pasaulio pažinimą; plėš mokinių patirtį ir padės priimti tinkamus sprendimus dėl ateities profesijos pasirinkimo.

PAPILDOMI ŠALTINIAI IR NAUDINGOS NUORODOS

Žemiau pateikiamos nuorodos į papildomus šaltinius, padėsiančius rasti daugiau naudingos informacijos apie profesijas, jų pasirinkimą ir egzistuojančias galimybes kiekvienam.

- *Apie studijas ir profesijas*. Interaktyvus:
http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/studijos_profesijos.aspx
- *Bitutė – žurnalas vaikams*. Interaktyvus: <http://www.bitute.lt/profesiju-abecele>
- Holl, P. (2007). *Viskas apie profesijas*. Vilnius: Baltos lankos.
- *Informacija apie profesijas*. Interaktyvus: <http://www.aikos.smm.lt/9-12-kl-profesijos.htm>
- *Mažiesiems apie profesijas*. (2008). Vilnius: Presvika.
- *MUKIS – mokinių ugdymo karjerai informacinė sistema*. Interaktyvus:
<http://www.mukis.lt/lt/apie-projekta.html>
- *Orientavimas karjerai Lietuvoje ir Europoje*. Interaktyvus:
<http://www.euroguidance.lt/vaizdines-priemones/filmai-apie-profesijas>
- *Vertinimas ugdant*. Interaktyvus:
<http://www.upc.smm.lt/ugdymas/pradinis/vertinimas/failai/Vertinimas%20ugdant.pdf>

PRIEDAI

ATMINTINĖ MOKINIUI

Mielas Mokiny, dalyvaudamas profesiniame veiklinime, Tu turi galimybę:

- **pažinti** įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes;
- **kaupiti** darbo patirtį;
- **ugdysis** profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą.

Štai **keli patarimai**, padėsiantys Tau pasiruošti ir sėkmingai dalyvauti profesinio veiklinimo vizituose:

- **Pasidomėk** profesinio veiklinimo galimybėmis, sek informaciją mokyklos ir ugdymo karjerai centro skelbimų lentose.
- **Pamąstyk**, kokios profesijos Tave domina ir pabendrauk apie tai su karjeros specialistais ir mokytojais. Išsakyk savo pageidavimus, kur norėtum nuvykti, kokią veiklą norėtum stebėti, kokią profesiją norėtum „pasimatuoti“ ar atlikti praktiką.
- **Pasiruošk** vizitui: susipažink su informacija, kurią pateiks Tau karjeros specialistas arba mokytojas, paieškok daugiau informacijos apie pasirinktą įmonę/įstaigą/organizaciją ir jos veiklą internete.
- **Išsiaiškink**, kokių sričių specialistai ir kokių profesijų žmonės dirba šioje įmonėje/įstaigoje/organizacijoje. Tuomet surask profesijų aprašymus, susipažink su šių profesijų ypatumais bei karjeros galimybėmis.
- *Profesinio veiklinimo metu* **laikykis** per instruktažą nurodytų saugumo ir elgesio taisyklių, tausok priimančios įmonės/įstaigos/organizacijos turtą, atsargiai elkis su darbo įrankiais.
- **Atidžiai klausykis** įmonės/įstaigos/organizacijos vadovo pasakojimo, mentoriaus nurodymų ir paaiškinimų. Stebėk darbo aplinką, veiklą, bendrauk su darbuotojais. Stenkis kuo daugiau pamatyti, sužinoti ir išmolti.

- **Nebijok klausti.** Pasirenk iš anksto klausimų įmonės/įstaigos/organizacijos vadovams, specialistams, mentoriams, Tave dominančių profesijų atstovams.
- **Išmėgink** save įvairiose veiklose, pasitikrink savo jėgas ir profesinę motyvaciją. Stenkis gerai atlikti praktikos užduotis. Mentorius yra visada pasiruošęs Tau padėti ir atsakyti į Tavo klausimus.
- *Profesiniam veiklinimui pasibaigus, pasidalink* savo patirtimi ir įspūdžiais, aptark vizito rezultatus su įmonės/įstaigos/organizacijos vadovais, mentoriais, karjeros specialistais ir mokytojais.
- **Nepamiršk padėkoti** įmonės/įstaigos/organizacijos vadovams ir mentoriams už suteiktą galimybę susipažinti su įmonės/įstaigos/organizacijos veikla, susitikti su įvairių sričių profesijų atstovais ir „pasimatuoti“ jų profesijas bei praktiškai išbandyti save įvairiose veiklose.
- **Parenk** profesinio veiklinimo pristatymus klasės draugams. Savo atsiliepimus ir nuotraukas apie vizitus patalpink mokyklos stenduose ir mokyklos internetinėje svetainėje.

☺ Linkime sėkmingų vizitų įmonėse/įstaigose/organizacijose! ☺

ATMINTINĖ MOKYTOJUI / KARJEROS SPECIALISTUI

Mielas Mokytojau / karjeros Specialiste, pateikiame Jums rekomendacijas dėl mokinių profesinio veiklinimo organizavimo:

Prieš profesinio veiklinimo informacinį/patyriminį vizitą/intensyvų profesinį veiklinimą:

- profesinio veiklinimo formos, atitinkančios mokinių amžių, interesus ir poreikius, pasirinkimas;
- profesinio veiklinimo vietos paieška ir atranka;
- profesinio veiklinimo (vizitų) derinimas su priimančios įmonės/įstaigos/organizacijos atsakingais asmenimis;
- praktinių užduočių ir nesudėtingų darbo operacijų, naudojantis šiuolaikinėmis darbo priemonėmis ir įranga, derinimas ir aptarimas su vizitų partneriais;
- mokinių ir jų tėvų/globėjų supažindinimas su profesinio veiklinimo tikslais, eiga, vieta, išvykimo ir atvykimo vietomis bei laiku. Pažymėtina, kad yra būtinas raštiškas tėvų/globėjų sutikimas dėl vaiko dalyvavimo ir jo fotografavimo profesiniame veiklinime;
- mokinių supažindinimas su saugos (*saugaus eismo, elgesio autobuse, viešoje ir vizitų vietoje*) ir sveikatos instrukcijomis pasirašant saugos ir sveikatos instruktavimų registravimo žurnale; mokinių supažindinimas su vizito objekto taisyklėmis ir vidaus tvarka (mokinių išvaizda, aprangos tinkamumas, pvz., lankantis LR Seime, teisme, banke);
- transporto priemonės pasirinkimas. Transporto išlaidų aptarimas su mokyklos vadovais ir mokinių tėvais. Jeigu profesinio veiklinimo vietos yra arti mokyklos, galima vykti pėsčiomis. Didesnei nei 15 mokinių grupei skiriami 2 mokytojai, turintys Vaikų turizmo renginio vadovo galiojantį pažymėjimą;
- profesinio veiklinimo vizitų dokumentų tvarkymas: vizitų programa, laikas, maršrutas, dalyvių sąrašas, vadovo ir lydinčių mokytojų kandidatūrų derinimas su mokyklos direktoriaus pavaduotoju ugdymui ir tvirtinimas mokyklos direktoriaus įsakymu;
- mokinių supažindinimas su įmone/įstaiga/organizacija: lankstinukai, susitikimai su vadovais, mentoriumi ir profesijų atstovais, informacijos paieška virtualioje erdvėje;

- klausimų įmonės/įstaigos/organizacijos vadovams, profesijų atstovams ir mentoriui parengimas;
- profesinio veiklinimo vertinimo formų ir būdų numatymas ir aptarimas su mokiniais.

Profesinio veiklinimo informacino/patyriminio vizito/intensyvaus profesinio veiklinimo metu:

- pakartotinas mokinių supažindinimas su įmonės/įstaigos/organizacijos vidaus tvarka, saugos ir sveikatos reikalavimais; elgesio taisyklių priminimas;
- bendradarbiavimas su partneriais, profesinio veiklinimo detalių derinimas, pagalba paskirstant mokiniams užduotis;
- profesinio veiklinimo (vizitų) stebėjimas ir priežiūra; stebima, kad mokiniai neatsiskirtų nuo grupės, vykdytų pavestas užduotis;
- rūpinimasis mokiniais ir mokinių saugumo užtikrinimas; esant nelaimingam atsitikimui, pirmosios pagalbos suteikimas arba pirmosios medicinos pagalbos kvietimas;
- tėvų/globėjų ir mokyklos vadovų informavimas apie nelaimingus atsitikimus ir pažeidimus.

Po profesinio veiklinimo informacino/patyriminio vizito/intensyvaus profesinio veiklinimo:

- profesinio veiklinimo rezultatų aptarimas su partneriais;
- padėka profesinio veiklinimo partneriams už suteiktą galimybę pamatyti įmonės/įstaigos/organizacijos kasdienybę, susitikti su įvairių sričių profesijų atstovais, pabūti jų asistentais, dalyvauti praktinėje veikloje ir praktiškai išbandyti save įvairiose veiklose;
- grįžtamasis ryšis, profesinio veiklinimo įsivertinimas (grįžus į mokyklą) pagal anksčiau numatytus ir aptartus su mokiniais kriterijus;
- informacijos apie įvykusį profesinį veiklinimą sklaida mokyklos internetinėje svetainėje, stenduose, mokytojų metodinių grupių posėdžiuose, kitose klasėse ir susitikimuose su tėvais/globėjais.

Klausimai mokinių supažindinimui su įmone/įstaiga/organizacija:

- *Kada buvo įkurta? Kas yra įmonės/įstaigos/organizacijos steigėjai?*
- *Kas vadovauja? Kokia yra organizacinė struktūra?*
- *Kokia veiklą vykdo (gaminama produkcija, teikiamos paslaugos)?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija yra pelno siekiantis juridinis asmuo?*
- *Kokia yra įmonės metinė apyvarta? Koks yra pelnas?*
- *Kiek darbuotojų ir kokių sričių specialistai čia dirba?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija yra socialiai atsakinga? Kokias papildomas naudas/lengvatas/garantijas teikia savo darbuotojams?*
- *Kas yra įmonės/įstaigos/organizacijos vartotojai?*
- *Kaip organizuojamas darbo laikas (pvz., darbo dienų skaičius per savaitę, pamaininis darbas, naktinis darbas, lankstus darbo grafikas)?*
- *Kokiuose projektuose dalyvauja įmonė/įstaiga/organizacija šalyje ar užsienyje?*
- *Kokių organizacijų/susivienijimų/sjungų narė yra įmonė/įstaiga/organizacija?*
- *Kokias technologijas diegia?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija yra žinoma užsienyje? Ar turi filialų/atstovybių šalyje ar užsienyje?*
- *Ar egzistuoja konkurentai/partneriai šalyje ir užsienyje?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija yra gavusi apdovanojimų šalyje ar užsienyje?*

*** Jei profesinio veiklinimo vizito objektas yra gamybinė įmonė, rekomenduojami papildomi klausimai:

- *Kokia gaminama produkcija?*
- *Kokios naudojamos žaliavos: vietinės ar importinės?*
- *Kas yra naudojamos įrangos tiekėjai/gamintojai?*
- *Kokie yra gamybos mastai? Kokia produkcijos dalis yra eksportuojama ir kokia dalis tiekiama vidaus rinkai? Į kokias šalis eksportuojama produkcija?*
- *Ar neteršiama aplinka? Kokių aplinkosauginių priemonių imasi įmonė?*

Galimi mokinių klausimai įmonės/įstaigos/organizacijos darbuotojams/profesijų atstovams/mentoriui:

- *Kokie mokomieji dalykai reikalingi šiai profesijai?*
- *Kokie mokykloje įgyjami gebėjimai reikalingi šiai profesijai?*
- *Kokie pagrindiniai darbo/profesiniai gebėjimai reikalingi atliekant šias pareigas?*
- *Kokių asmens savybių reikia šiai profesijai/dirbant šiuos darbus?*
- *Kokio išsilavinimo reikia šiai profesijai, kur galima jį įgyti?*
- *Ar yra kūrybinės veiklos galimybės?*
- *Ar ši profesija yra paklausi?*
- *Kiek uždirba šios profesijos specialistai?*
- *Kokios yra giminiškos profesijos?*
- *Kada ir nuo ko Jūs pradėjote savo profesinę veiklą?*
- *Kada nusprendėte pasirinkti šią profesiją? Kas turėjo įtakos Jūsų sprendimui?*
- *Kokius savo profesijos/darbo privalumus ir trūkumus galėtumėte išskirti?*
- *Kaip atrodo Jūsų darbo diena? Ar turite galimybę planuoti darbo/veiklos laiką savarankiškai?*
- *Kokiomis informacinėmis technologijomis naudojate savo darbe/veikloje?*
- *Koks yra vyraujantis veiklos pobūdis: individualus, komandinis ar kitoks?*
- *Kokias socialines garantijas gaunate dirbdamas šį darbą/atstovaudamas savo profesiją?*
- *Kokią vietą ši pareigybė užima darbo organizavimo grandyje įmonės/įstaigos/organizacijos viduje?*
- *Ar įmonė/įstaiga/organizacija skirsto pareigybes pagal atsakomybės lygius/kategorijas? Kokiam lygiui/kategorijai priskiriama ši pareigybe?*
- *Koks yra būtinas išsilavinimas šiai pareigybei užimti?*

ATMINTINĖ DARBDAVIUI / MENTORIUI

Gerbiamas Darbdavy / Mentoriau, pateikiame Jums rekomendacijas dėl mokinių profesinio veiklinimo organizavimo:

Prieš profesinio veiklinimo informacinį/patyriminį vizitą/intensyvų profesinį veiklinimą:

- profesinio veiklinimo formos derinimas su mokymo įstaigos atsakingais asmenimis, bendradarbiavimo sutarties sudarymas;
- praktinių užduočių ir nesudėtingų darbo operacijų, naudojantis šiuolaikinėmis darbo priemonėmis ir įranga, derinimas ir aptarimas su mokymo įstaiga;
- mokinių supažindinimui su įmone/įstaiga/organizacija trumpo pristatymo paruošimas – pvz., Darbuotojo knyga. Pristatyme turi atsispindėti įmonės/įstaigos/organizacijos istorija, vizija, siekiai, planai, augimas, pasiekimai, laimėjimai, veiklos kryptys. Supažindinimas su įmonės/įstaigos/organizacijos struktūra, paslaugomis, tradicijomis, personalo valdymu, karjeros galimybėmis;
- atsakymų į klausimus įmonės/įstaigos/organizacijos vadovams, profesijų atstovams ir mentoriui paruošimas;
- mokinių saugos ir sveikatos įvadinių ir darbo vietos instrukcijų paruošimas;
- praktinių užduočių mokiniams paruošimas;
- darbo aplinkos parengimas mokinių profesiniam veiklinimui, darbuotojų informavimas apie vyksiantį mokinių profesinį veiklinimą.

Profesinio veiklinimo informacinio/patyriminio vizito/intensyvaus profesinio veiklinimo metu:

- mokinių supažindinimas su saugos ir sveikatos įvadinėmis ir darbo vietos instrukcijomis, pasirašant saugos ir sveikatos instruktavimų registravimo žurnale; mokinių supažindinimas su įmonės/įstaigos/organizacijos taisyklėmis ir vidaus tvarka, elgesio taisyklių priminimas;
- trumpas įmonės/įstaigos/organizacijos pristatymas;
- atsakymai į mokinių ar mokytojo/karjeros specialisto klausimus;

- esamų pareigybių pristatymas;
- užduočių mokiniams paskirstymas;
- profesinio veiklinimo užduočių vykdymo stebėjimas ir priežiūra;
- rūpinimasis mokiniais ir mokinių saugumo užtikrinimas; esant nelaimingam atsitikimui, pirmosios pagalbos suteikimas arba pirmosios medicinos pagalbos kvietimas;
- mokymo įstaigos vadovų bei tėvų/globėjų informavimas apie nelaimingus atsitikimus ir/ar tinkamo elgesio pažeidimus (pvz., konfliktines situacijas).

Po profesinio veiklinimo informacino/patyriminio vizito/intensyvaus profesinio veiklinimo:

- profesinio veiklinimo rezultatų aptarimas su mokymo įstaigos atstovais ir mokiniais;
- informacijos apie įvykusį profesinį veiklinimą sklaida įmonės/įstaigos/organizacijos internetiniame puslapyje.

DARBUOTOJO KNYGA

[Įmonės/įstaigos/organizacijos vadovo nuotrauka]

Vadovo žodis

[Įmonės/įstaigos/organizacijos vadovo įžanginis žodis]

Pagarbiai

[Įmonės/įstaigos/organizacijos vadovas]

Tikslas:

Parodyti aukščiausio lygio vadovo dėmesį naujam bičiuliui;

Prisistatyti;

Formuoti „savas“ įvaizdį: pasidalinti asmenine patirtimi, pavyzdžiui: „aš irgi turiu Jūsų amžiaus sūnų...“; pasidalinti trumpu atsiminimu: „kai buvau dešimties, taip pat svajojau...“; pajuokaukite. Prisistatyme nebijokite vartoti tai amžiaus grupei priimtinių priežodių, TIK Nepersistenkite – užteks vieno-kito.

Formuoti teigiamą įmonės/įstaigos/organizacijos įvaizdį;

Pavyzdys:

Džiaugiuosi, kad Jums įdomi mūsų įmonės/įstaigos/organizacijos veikla! Turbūt esate girdėję posakį – į darbą, kaip į šventę! Aš, kaip įmonės/įstaigos/organizacijos vadovas, pažadu pasistengti, kad Jums čia būtų ne tik smagu (*faina*), bet ir naudinga. Tikiuosi, kad mūsų įmonė/įstaiga/organizacija Jums bus pavyzdys ir siekiamybė!

Pagrindinė informacija apie įmonę/įstaigą/organizaciją

Tikslas:

Pateikti pagrindinę svarbiausią informaciją apie įmonę/įstaigą/organizaciją;

Nurodyti svarbiausią reikalingą kontaktinę informaciją;

Supažindinti su įmonės/įstaigos/organizacijos struktūra.

Sudominti vizualiais dalykais, pvz.,: „Mūsų įmonė/įstaiga/organizacija itin inovatyvi – turime gausybę kompiuterių, įvairios techninės įrangos“; „Turime ir poilsio zoną, kurioje įrengti *Playstation* kompiuteriai, čia atsipalaiduju ir aš“ ☺.

Žemėlapis

Jei įmonė/įstaiga/organizacija veikia ne tik Lietuvoje, bet turi filialų ir užsienyje, vertėtų apie tai užsiminti. Pavyzdžiui: „Svajojate dirbti ten, kur ištisus metus šviečia saulė ir žydras vanduo skalauja Jūsų kojas? Mūsų įmonėje/įstaigoje/organizacijoje tai įmanoma! Mūsų filialas įsikūręs net Maljorkoje!“ ☺

Trumpai apie tai, kuo užsiima įmonė/įstaiga/organizacija

Įmonės/įstaigos/organizacijos paslaugos, veiklos kryptys.

Sudominti įdomiausiomis, netikėčiausiomis profesijomis.

Tikslas:

Supažindinti su įmonės/įstaigos/organizacijos teikiamomis paslaugomis, vystoma veikla;

Atskleisti netikėčiausias ir žaviausias puses: „Mes ne tik gaminame automobilius, bet ir išbandome jų greitį!“

☺

Įmonės/įstaigos/organizacijos istorija

Visa, ką norima papasakoti apie įmonę/įstaigą/organizaciją – jos įkūrimo istorija, augimas, pasiekimai, laimėjimai, įvertinimai ir visa kita „šviesiomis spalvomis nuspelvinta informacija“, filosofija, vizija, misija, siekiai, planai ir t.t.

Tikslas:

Supažindinti mokinį su įmonės/įstaigos/organizacijos įkūrimo, augimo, vystymosi istorija;

Formuoti teigiamą įmonės/įstaigos/organizacijos įvaizdį, vardinant jos pasiektus laimėjimus;

Supažindinti su įmonės/įstaigos/organizacijos filosofija, misija, vizija.

Požiūris į darbuotojus

Požiūris į kolegas, naujus kolegas, į klientus.

Vengti ilgo kalbėjimo. Išreikškite pasitenkinimą kolegų darbų, o dar geriau eidamas pro šalį pliaukštekėkite „penkis“ ☺.

Įmonė/įstaiga/organizacija iš arčiau

Įmonės/įstaigos/organizacijos darbuotojų nuotraukos, prisistatymas, kolegų nuomonė.

Pristatymo metu galima įterpti netikėtą (bet iš anksto suplanuotą) kolegų pasirodymą, kuris lyg tarp kitko patvirtintų Jūsų anksčiau išsakytus teiginius. Pavyzdžiui, kolega: „Čia ne darbas, o malonumas – gyvenimo dalis. Tačiau norint tai pasiekti, teko begalo daug ir gerai mokytis...“

Taisyklės ir procedūros

Neapsunkinti taisyklėmis!

Pavyzdžiui: „svarbiausia įmonės/įstaigos/organizacijos taisyklė – būti gerai nusiteikusiam ir džiaugtis kiekviena diena!“.

Jei įmonė/įstaiga/organizacija propaguoja sveiką gyvenseną, galima tai paminėti: „Norime būti ne tik linksmi, bet ir sveiki. Todėl dauguma kolegų atvyksta dviračiais.“

Įmonės/įstaigos/organizacijos ženklas, jo naudojimo taisyklės, konfidenciali informacija

[Logotipas]

Trumpas supažindinimas su įmonės/įstaigos/organizacijos prekinio ženklo (logotipo, spalvų, šrifto, kitų vaizdinių elementų) naudojimo taisyklių visuma.

Trumpas supažindinimas su konfidencialia informacija.

Darbo priemonės, jų naudojimas

Reikia paminėti, kokius privalumus suteikia įmonė/įstaiga/organizacija:

„Kiekvienas darbuotojas gauna telefoną, nešiojamą kompiuterį.“

„Mėgsti skraidyti lėktuvu? Mūsų įmonė/įstaiga/organizacija apmoka net Jūsų keliones, aišku, jei jos susijusios su darbo reikalais 😊“.

Įmonės/įstaigos/organizacijos darbo etika/neformalusis etikos kodeksas

Akcentuoti svarbiausius punktus, pavyzdžiui:

Aprangos stilius: „Pas mus stiuardėsės privalo nuolat atrodyti nepriekaištingai – pasitempusios, gražios, apsivilkusios klasikinio stiliaus kostiumėliais“.

Įmonės/įstaigos/organizacijos tradicijos

Kasdieniniai ritualai; supažindinti, kad rytas prasideda drauge: „Kaip ir Jūs namuose pusryčiaujate, taip ir mes, kaip viena didelė šeima, sėdame prie stalo ir gurkšnodami arbatą/kavą aptariame dienos darbus“.

Oficialios ir neoficialios įmonės/įstaigos/organizacijos šventės.

Galima supažindinti su smagiausiomis metų šventėmis ir pasidalinti jų akimirkomis (galima pademonstruoti video ar nuotraukas iš švenčių. Neužsikalbėkite).

Personalo valdymas

Atlyginimų mokėjimas, jo dydis

Pavyzdys:

„Mūsų darbuotojai per metus uždirba tiek, kad gali ne tik važinėti raudoniaisiais *Porsche* automobiliais, bet ir atostogauti po palmėmis Kanaruose!“

Darbuotojų veiklos vertinimas

Mokymai (pvz., seminarų, tobulinimosi kursų, konferencijų lankymas);

vertinimai (pvz., periodiškumas, skatinimai, planavimai);

karjeros galimybės, pvz.,:

„Kaip ir mokykloje, taip ir darbe – vienoje klasėje ilgai nepasėdėsi. Todėl privalu nuolat tobulėti ir kilti aukštin!“

Kultūros skyrelis

Klausomiausia muzika, dainų TOP dešimtukas;

skaitomiausios įmonės/įstaigos/organizacijos darbuotojų knygos (rekomenduojamos darbui, laisvalaikio skaitiniai);

rekomenduojami pažiūrėti filmai: ...

Žodynėlis

Dažniausiai bendradarbių vartojami žodžiai, posakiai, išsakytos smagios mintys.

Pavyzdys: