

METODINĖ PRIEMONĖ

SAVĖS PAŽINIMO VADOVAS STUDENTUI



Savęs pažinimo vadovas studentui



Vilniaus universiteto leidykla

Vilnius 2007

UDK 331.5
Sa271

Prioritetas Lietuvos 2004-2006 metų BPD 2 prioritetas
„Žmogiškųjų išteklių plėtra“

Priemonė Lietuvos 2004-2006 metų BPD 2.4 priemonė
„Mokymosi visą gyvenimą sąlygų plėtojimas“

Projekto pavadinimas Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose

Projekto vykdytojas Vilniaus universiteto Karjeros centras

Projekto partneriai:

Alytaus kolegija

Darbo ir socialinių tyrimų institutas

VšĮ Jaunimo karjeros centras

V. A. GRAIČIŪNO aukštoji vadybos mokykla

Šiaulių universitetas

Šiaurės Lietuvos kolegija

Vilniaus kooperacijos kolegija

Metodinė priemonė

Savęs pažinimo vadovas studentui

Rengėjas UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“

Autoriai: Žygimantas Grakauskas, Andrius Valickas, Vikinta Rosinaitė,
Neringa Antanaitytė, Dalia Kiesaitė

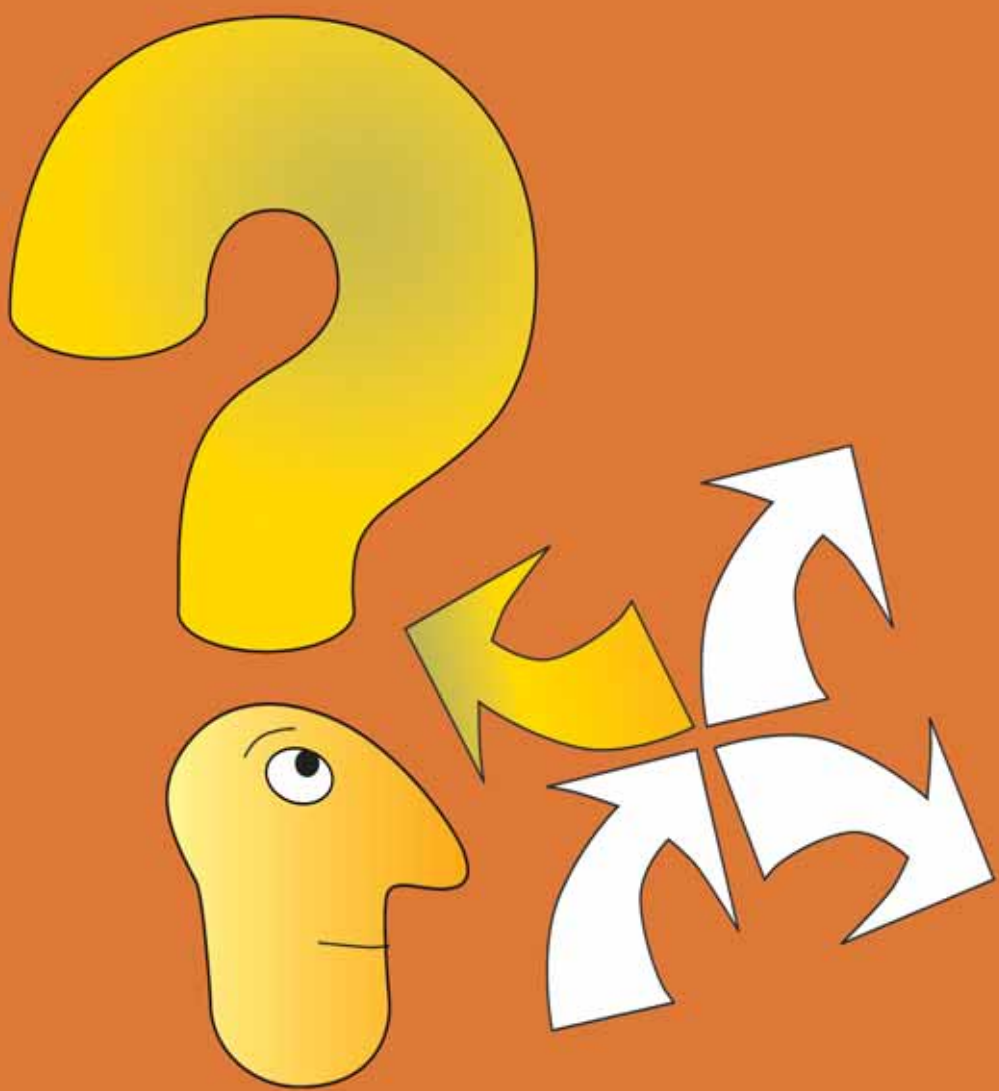
Dėkojame visiems Šiaulių, Kauno bei Vilniaus regionų karjeros konsultantams savo pastabomis bei pasiūlymais prisidėjusiems prie metodinės priemonės rengimo bei tobulinimo.

ISBN 978-9955-33-124-7

Turinys



Šiuolaikinė karjeros samprata ir karjeros valdymas	5
I. Vidinio pasaulio pažinimas	
Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai	13
Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai	41
II. Tinkama elgsena	
Konstruktyvus bendravimas	99
Karjeros kliūčių įveikimas	153
Asmeninių finansų valdymas	191
III. Raida ir karjera	
Asmens pokyčių supratimas	215
Karjerai reikšmingi gyvenimo įvykiai	257
Knygos apibendrinimas	274
Terminų žodynėlis	276
Literatūra	282



Šiuolaikinė karjeros samprata ir karjeros valdymas

Darbas – viena svarbiausių ir daugiausiai laiko užimančių suaugusio žmogaus veiklų. Pabandykite pasiaiškinti, kaip reikia dirbti, kad darbas netaptų kūno ir sielos kalėjimu, o padėtų kurti prasmingą gyvenimą.

Kai kalbama apie darbą, dažnai minimas žodis karjera. Sėkminga karjera dažnai yra laikoma gyvenimo sėkmės pagrindu, todėl tiek daug mokomės ir dirbame, kad padarytumėme karjerą, kuria galėtumėme didžiuotis ir kuri leistų mums pasinaudoti visomis gyvenimo galimybėmis.

Tačiau ar siekdami karjeros aukštumų visada teisingai suprantame, ką reiškia žodis karjera, kaip šis reiškinys vertinamas dabartiniame pasaulyje?

Dažnam mūsų šalies vyresnės kartos piliečiui žodis „karjera“ sukelia nemalonias emocijas, o žodis „karjerizmas“ – pasibjaurėjimą ir pasipriešinimą. Tokio požiūrio priežastys – giliai įsišaknijęs ir pasenęs mąstymas, išlikęs iš sovietinių laikų. Tada kiekvienas žmogus visų pirma privalėjo siekti ne savo, bet visuomenės ar partijos tikslų. Rinktis ir dirbti mėgstamą darbą, kelti asmeninius karjeros tikslus ar juo labiau siekti darbe asmeninės naudos, buvo nepriimtina, kartais net ir nusikalstama. Partija ir valstybė geriau žinojo, kokiam darbui žmogus yra tinkamas, kur darbo jėgos trūksta, kur galima studijas baigusį specialistą nukreipti arba paskirti.

Šiandien realybė visai kitokia. Tapome laisvi rinktis, kurti savo gyvenimą tokį, kokio patys norime ir kokį įsivaizduojame.

Per paskutinius porą dešimtmečių radikalūs pokyčiai įvyko ne tik Lietuvoje, bet ir išsivysčiusiose Vakarų demokratinėse valstybėse. Pasaulis įžengė į naują – poindustrinę, arba postmodernią, visuomenės raidos stadiją. Sparčiai augančios technologijos padidino darbo produktyvumą. Mokslinė pažanga prisidėjo prie gyvenimo trukmės pailgėjimo. Vis mažesnį gyvenimo tarpsnį žmogus skiria darbui. Nepaprastai išaugo mokymuisi skiriamas laikas, vis svarbesnės tampa įvairi laisvalaikio veikla. Pasikeitė ne tik išorinė aplinka, bet ir pats žmogus, jo pasaulėžiūra. Dabar mes gyvename pasaulyje be absoliučių ir vienintelių tiesų. Visuomenėje sunku, o galbūt net neįmanoma rasti tokių idėjų ar vertybių, kurios vienytų visus visuomenės piliečius. Todėl atskaitos tašku tampa žmogus, jis pats gali nuspręsti ir pasirinkti, kas jam

ŠIUOLAIKINĖ KARJEROS SAMPRATA IR KARJEROS VALDYMAS

asmeniškai yra teisinga ir vertinga. Kiekvienas gali laisvai rinktis savo darbo, mokymosi ir laisvalaikio kelius, formuoti savitą, tik jam pačiam būdingą gyvenimo stilių. Žmogus dabar pats konstruoja ir realizuoja savo asmeninio gyvenimo projektus.

Radikaliai pasikeitė ir pats darbo pobūdis. Gyvename informacinėje visuomenėje ir plėtojame žiniomis grįstą ekonomiką. Prekybos liberalizacija, globalizacija, informacinės visuomenės bei žiniomis grįstos ekonomikos atsiradimas sustiprino verslo konkurenciją. Daugelis valstybių atsisakė protekcionistinės politikos, atvėrė sienas užsienio kapitalui ir prekėms. Saugiai gyvenusios įmonės buvo priverstos imtis pertvarkos, kad išgyventų globalios konkurencijos sąlygomis: modernizuoti ir „atpiginti“ valdymą, perkelti gamybą į pigesnės darbo jėgos šalis, sparčiai diegti naujausias technologijas.

Nauji iššūkiai verslui ir organizacijų vadybai privertė pakeisti požiūrį ir į patį dirbantįjį. Išaugo technologijas, inovacijas ir žinias kuriančių darbuotojų poreikis. Šiandien reikia lengvai prisitaikančių prie nuolat kintančių verslo aplinkos sąlygų, savarankiškų, iniciatyvių, gebančių be didesnės priežiūros atlikti daug sudėtingų užduočių darbuotojų. Tokiems darbuotojams nereikia formalių instrukcijų ar darbo aprašymų. Kadangi didžiąją darbo laiko dalį jie praleidžia virtualioje erdvėje, jiems nesvarbu, kur ir kada dirbti, jie gali patys pasirinkti savo darbo vietą ir laiką. Jie greitai įsijungia į naujus projektus, kur per trumpiausią laiką, dirbdami individualiai ar komandose, sukuria naujus produktus. Jų sėkmingos karjeros pagrindas – turimos žinios, unikalūs vertingi gebėjimai, atsakomybės prisiėmimas už savo karjerą ir gyvenimą apskritai.

Taigi šių pokyčių kontekste pasikeitė ir požiūris į karjerą. Todėl norėdami išvengti galimų pasenusių ir neteisingų sąvokos „karjera“ interpretacijų, šiame leidinyje siūlome tokią karjeros sampratą:

Karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka.



Šiame apibrėžime akcentuojami keli labai svarbūs dalykai, kuriuos norėtumėme paaiškinti plačiau.

Visų pirma čia teigiama, kad karjera tęsiasi visą gyvenimą, vadinasi, karjera – tai ne vienkartinis pasirinkimas ar įvykis. Tai visą

gyvenimą trunkantis pasirinkimų procesas, kur kiekvienas pasirenkimas veda prie naujos karjeros situacijos ir naujų pasirinkimų. Nė vienas pasirinkimas, koks jis bebūtų geras, negali užtikrinti sėkmingos karjeros visam gyvenimui. Jeigu šiandien renkatės studijuoti labai paklausią specialybę, niekas negali garantuoti, kad ji tokia, kokia yra dabar, išliks po dešimtmečio ar net kelerių metų. Net jeigu šiandien jus priėmė dirbti į labai perspektyvią ir ateities produktus kuriančią firmą, niekas negali žinoti, kiek ilgai ji gyvuos ir kiek jos produkcija bus paklausi ir reikalinga ateityje.

Karjera – tai darbo ir mokymosi patirtis. Darbas čia suprantamas kaip sau ar kitiems vertingos veiklos atlikimas. Todėl darbas – tai ne tik tai, ką darome kaip profesionalai ar siekdami uždirbti pinigų, reikalingų pragyventi, bet ir tai, ką darome laisvalaikio, savanoriškai, be jokio užmokesčio ir tai, kas mums atrodo prasminga, įdomu ar malonu.

Visus mūsų darbus papildo mokymasis, kadangi viskam, kuo norėtumėme ar privalėtumėme užsiimti, reikalingos įvairiausios žinios, įgūdžiai ir gebėjimai. Mokymasis, kaip ir darbas, yra nuolatinis, nes pastaruoju metu pokyčiai įvairiose gyvenimo srityse tapo tokie greiti, kad nieko negalima išmokti vieną kartą visam laikui. Mes mokomės įvairiausių dalykų: tokių, kurie reikalingi mūsų darbams atlikti, laisvalaikiui praleisti, ir tokių dalykų, kurie mums tiesiog įdomūs ar malonūs, galiausiai mes mokomės mokytis.

Mūsų karjerai būdinga labai įvairios darbo ir mokymosi veiklos. Jos keičia viena kitą. Anksčiau šias veiklas mums parinkdavo kiti. Vadinasi, atsakomybė už žmogaus karjerą ir karjeros pasirinkimą labiau priklausė nuo tėvų, šeimos, bendruomenės, organizacijos ar visuomenės. Šiandien pats žmogus sprendžia, kokios norėtų karjeros. Todėl gerą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą ir valdomą procesą.



Karjeros valdymą suprantame kaip asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesą.

Taigi mes patys renkamės tikslus, kurių mums reikėtų siekti, renkamės darbus, kuriuos dirbsime ir mokymosi veiklas, kurios įgalins mus atlikti mūsų pasirinktus darbus. Laisvas darbų ir mokymosi veiklų

ŠIUOLAIKINĖ KARJEROS SAMPRATA IR KARJEROS VALDYMAS

pasirinkimas – pakankamai naujas reiškinys. Prieš 100 ir daugiau metų tik nedidelė visuomenės dalis galėjo rinktis, ką dirbti ir ko mokytis. Daugumos žmonių pasirinkimą lemdavo tai, ką gyvenime veikdavo jų tėvai. Pavyzdžiui, jeigu tėvas buvo gydytojas, didelė tikimybė, kad ir sūnus bus gydytojas. Jei motina buvo siuvėja, tai ir dukra sieks siuvėjos „karjeros“. Kiekvienam išsikeltam tikslui pasiekti reikia laiko ir pastangų. Todėl mums tenka derinti įvairias gyvenimo sritis, ypač darbą, mokymąsi ir laisvalaikį. Karjeros siekiame darydami kompromisus tarp to, ko norime ir to, ką galime pasiekti, tarp to, kas yra realu ir kas yra idealu. Todėl keldami, derindami ir siekdami tikslų mes kuriame ne „tobulą“, bet optimalią, mums geriausią ir tinkamiausią karjerą.

Mes esame patys atsakingi už savo karjerą, todėl praėję tam tikrą karjeros etapą visada galime įsivertinti, kaip mums sekasi: ką pasiekėme, ko nepasiekėme, ką dar turime padaryti, pagaliau ar ta kryptimi einame. Tai reiškia, kad mes kontroliuojame savo karjeros tikslus.

***Karjeros valdymo tikslas –
prasmingas gyvenimo modelis.***



Vadinasi, visi asmens daromi pasirinkimai privalo turėti prasmę pačiam žmogui, kuris renkasi. Gera karjera atspindi pagrindinius žmogaus siekius, vertybes ir įsitikinimus. Todėl tik pats žmogus žino, kas jam yra prasminga. Vienam gali būti prasminga tapti žymiausiu tam tikros srities specialistu visoje šalyje ar pasaulyje, kitam – užtenka būti geru specialistu, bet turėti galimybę pakankamai laiko skirti šeimai ar laisvalaikiui. Karjera turi būti neatskiriama ir darni viso gyvenimo dalis – gyvenimo modelis, kur derinama darbinė, mokymosi ir laisvalaikio veikla. Kiekvienas pagal savo gyvenimo situaciją konstruoja unikalų ir nepakartojamą gyvenimo modelį, kuris padėtų būti laimingam. Nėra genetiškai tapačių žmonių, todėl nėra ir žmonių, kurių gyvenimo modeliai ar karjera būtų tapatūs.

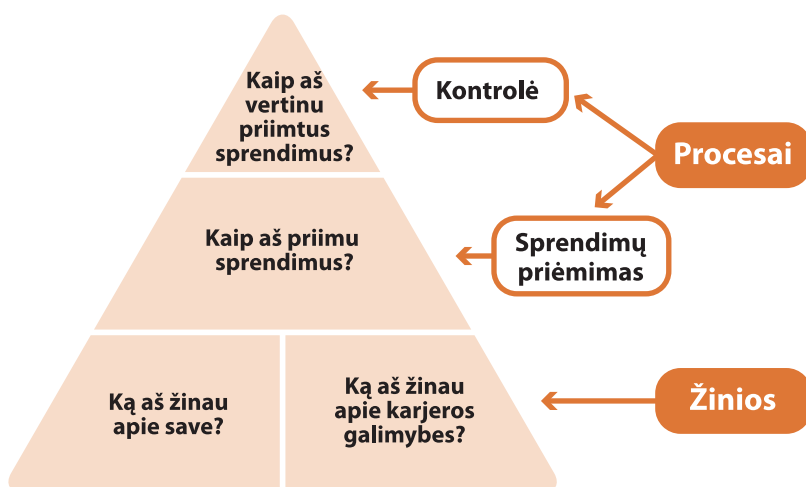
Norint valdyti savo karjerą būtina suprasti, kad karjeros valdymo sėkmę užtikrinantys veiksniai – tai žinios ir procesai (1 pav.).

Norintiems efektyviai valdyti savo karjerą, pirmiausia būtina pažinti save ir savo karjeros galimybes.

Žinios apie save – tai savęs pažinimo rezultatas. Čia mums svarbu žinoti tas savo asmenybės charakteristikas, kurios turi didžiausios

įtakos karjeros sprendimų priėmimui: savo asmenybės bruožus, vertybes, interesus ir kompetencijas.

Žinios apie karjeros galimybes – tai žinios apie išorinį pasaulį – visa tai, kas susiję su mokymusi ir darbu. Tai žinios apie mokymąsi, mokymosi būdus, mokymosi institucijas, mokymosi galimybes, profesijas, darbą, įsidarbinimo būdus, galimus darbdavius, darbo rinkos kaitos tendencijas.



1 pav. Karjeros valdymui svarbūs veiksniai (Sampson et al., 2000).

Tačiau vien žinių nepakanka, efektyvų karjeros valdymą lemia ir tam tikri procesai. Visų pirma tai gebėjimas priimti sprendimus. Žmogus, net pakankamai pažindamas save, negalės efektyviai valdyti savo karjeros, jeigu nežinos ir nemokės priimti karjeros sprendimų. Kitas svarbus procesas – tai kontrolė. Čia svarbu suprasti, kad žmogus yra save valdantis individas. Jis ne tik pažįsta save ir savo karjeros galimybes bei geba priimti karjeros sprendimus, tačiau gali į save pažvelgti tartum iš išorės, pasirinkti sprendimų priėmimo būdą ir įvertinti savo priimtus sprendimus.

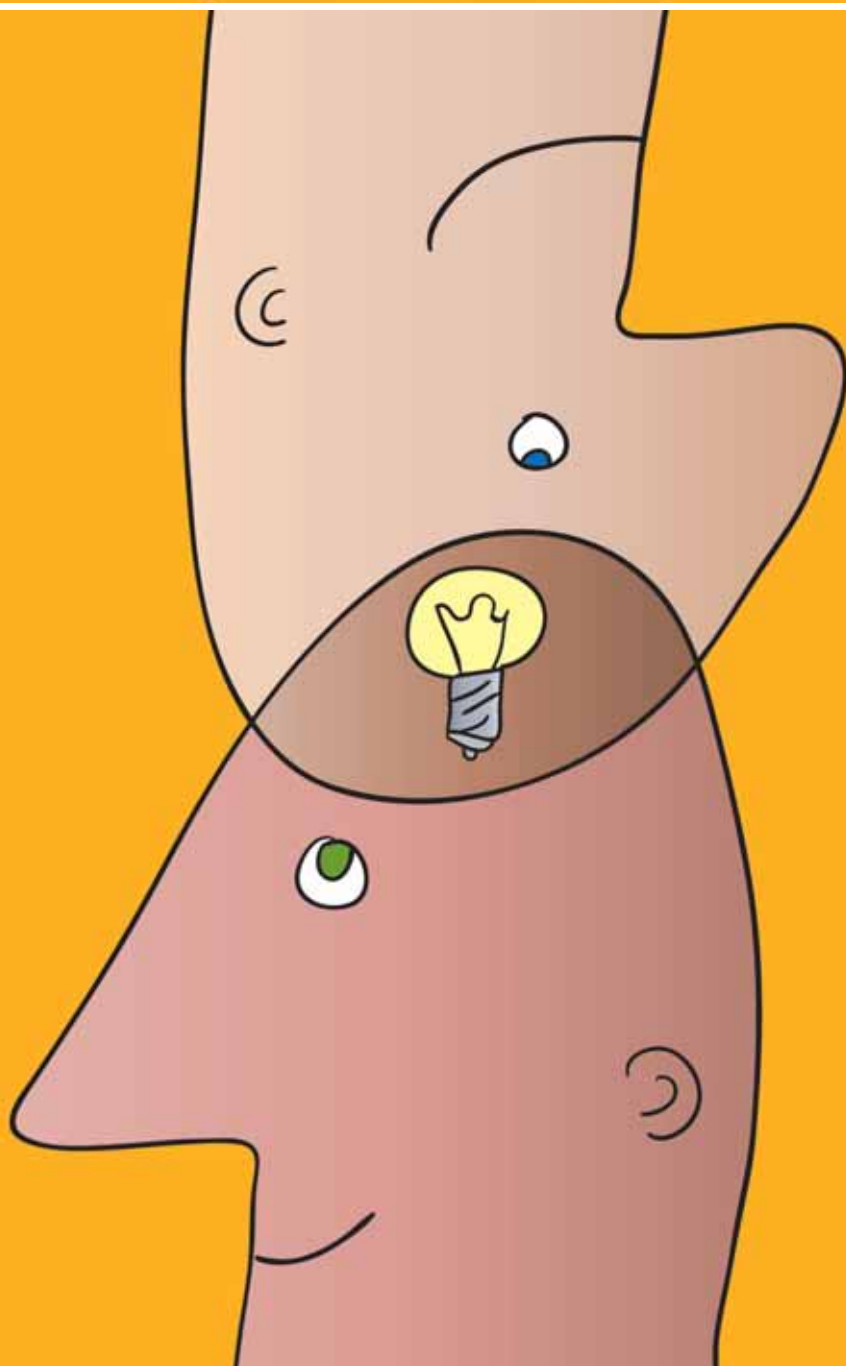


Efektyvus karjeros valdymas neatsiranda savaime, reikia mokytis jo valdymo kompetencijų: kaupti karjeros valdymui reikalingas žinias, ugdyti karjeros valdymo gebėjimus, lavinti įgūdžius.

ŠIUOLAIKINĖ KARJEROS SAMPRATA IR KARJEROS VALDYMAS

Šiam tikslui yra išleistos trys metodinės priemonės – knygos studentams. Ši pirmoji knyga skirta žengiantiems pirmą žingsnį savo karjeros valdymo link – siekiantiems geriau ir giliau pažinti save. Norintys plačiau sužinoti, kaip reikia tyrinėti mokymosi ir karjeros galimybes, apie tai galės paskaityti knygoje „Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui“. Trečioje knygoje – „Karjeros planavimo vadove studentui“ rasite informaciją apie tai, kuo pasižymi efektyvus karjeros sprendimų priėmimas, kaip kurti gerus karjeros planus, tinkamai derinti įvairius darbo, laisvalaikio, šeimos vaidmenis.

Linkime geros karjeros ir tikimės, kad šios knygos prisidės prie jūsų sėkmės.



I. VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Susipažinę su šia tema Jūs:



Gebėsite įvardyti, kas
yra savęs vaizdas ir kaip
jis formuojasi



Žinosite, kodėl
siekiantiems karjeros
pažinti save yra būtina



Galėsite nusakyti, kas
yra savęs vertinimas



Suprasite, kokią įtaką
savęs pažinimas ir savęs
vaizdas turi jūsų
karjeros pasirinkimams



Mokėsite pagrįsti,
kuo svarbus yra
tinkamas savęs
vertinimas



Sužinosite, kodėl
būtina mokytis
save vertinti
realiai ir teigiamai



Kaip save pažįstu?

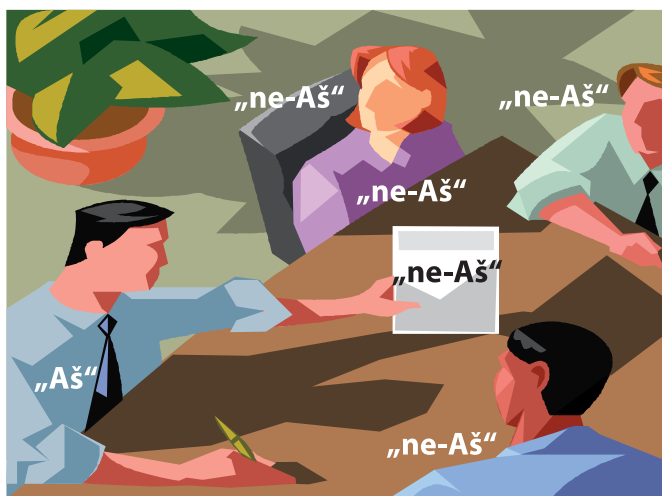
Tai, ką galvoji apie save pats, yra kur kas svarbiau negu tai, ką apie tave galvoja kiti. (Seneka)

Siekiantiems karjeros būtina pažinti save, ypač svarbu žinoti savo asmenybės bruožus, interesus, vertybes, kompetencijas ir pasiekimus. Taip pat reikia suprasti, kaip jūsų asmenybė formuojasi ir keičiasi tam tikros gyvenimo patirties kontekste. Neįmanoma gerai savęs pažinti nežinant, kaip tai padaryti. Todėl prieš susipažįstant su karjerai svarbiais asmenybės veiksniais reikia išsiaiškinti, kaip žmogus pažįsta save.



Savęs vaizdas

Mes pažįstame įvairiausias išorinio pasaulio objektus – daiktus ir žmones. Tačiau be jų šiame pasaulyje išskiriame vieną ypatingą objektą – pačius save. Mes matome save veidrodyje, girdime savo balsą, liečiame savo kūną, jaučiame skausmą ar malonumą. Kaip parodyta 2 paveikslėlyje, mūsų pažįstamą pasaulį visų pirma sudaro „Aš“ ir „ne-Aš“.



2 pav. „Aš“ ir „ne-Aš“.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

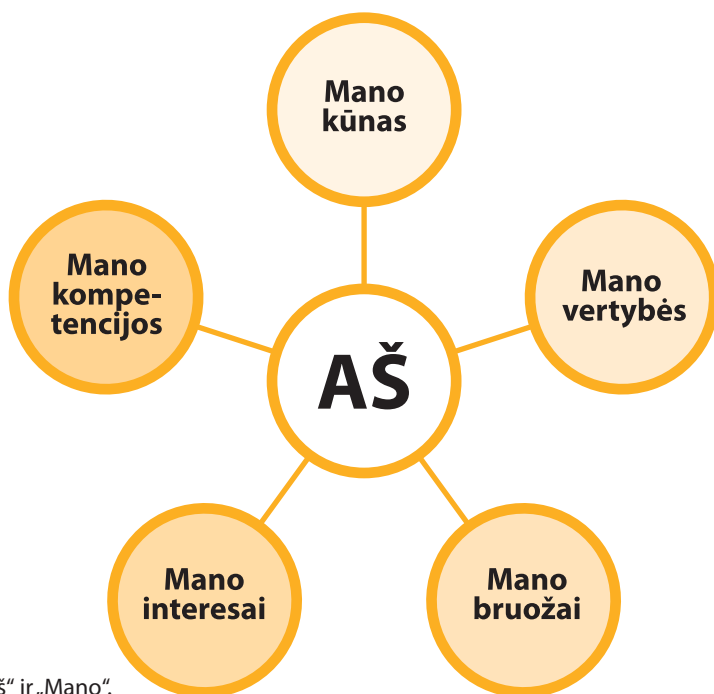
Kiekvienas žmogus daugiau ar mažiau tiksliai gali apibūdinti save sakdamas: „Aš esu...“, „Aš jaučiuosi...“, „Aš manau...“.

Tačiau ir mūsų „Aš“ nėra vientisas. Save pažįstanti asmenybė tarsi suskyla į dvi dalis:

- Į tą, kuri pažįsta ir suvokia save; ji vadinama „Aš“.
- Ir į tą, kuri yra pažįstama ir suvokiama; ji vadinama „Mano“.

Pažįstanti „Aš“ dalis yra viena, ji susieja į visumą įvairias mūsų mintis, jausmus, norus, veiksmus, leidžia mums pajusti savo asmenybės vientisumą. Be to, „Aš“ dėka mes jaučiame, išgyvename save kaip tą patį praeityje, dabartyje ir ateityje ir nuolat suvokiame bei jaučiame savo tapatumą, tai yra jaučiame, kad mes esame. Todėl kiekvieno mūsų „Aš“ – tarsi mūsų asmenybės šerdis, vidinio pasaulio ašis, centras.

„Mano“, kuri pažįsta „Aš“, gali būti labai daug ir įvairių, priklauso-
mai nuo to, kuo konkrečiu momentu mes domimės. Pavyzdžiui, gali-
me domėtis savo kūnu, asmenybės bruožais, vertybėmis, interesais,
kompetencijomis ar dar nuo nors, ką turime ar kas mums priklauso
(3 pav.).



3 pav. „Aš“ ir „Mano“.

Vyksta nuolatinis savęs pažinimo ir suvokimo procesas, kai „Aš“ pažįsta ir suvokia „Mano“. Šio proceso rezultatas yra vieningas žmogaus savęs vaizdas – tai pačios asmenybės suvokinių, požiūrių ir paaiškinimų sistema apie pačią save.

Mokslininkai teigia, kad asmenybė save iš aplinkinio pasaulio pradeda išskirti baigiantis antriesiems gyvenimo metams. Tai patvirtina atlikti tyrimai su kūdikiais ir vaikais, kurių amžius nuo 3 iki 24 mėnesių. Tyrimo pradžioje jiems slapta teptuku raudonais dažais būdavo ištepama nosis, po to juos sodindavo prieš veidrodį ir klausdavo: „Matai?“, „Kas tai?“. Buvo registruojamos visos kūdikių reakcijos ir atsakymai: šypsena, ištariami garsai, prisilietimai, įdėmus žvilgsnis ir pan. Jei kūdikis sugebėdavo nustatyti raudoną dėmę ant savo nosies, buvo laikoma, kad jis save atpažįsta. Šis vaiko gebėjimas rodo, jog jis susieja savo veidą su tuo, kurį mato veidrodyje, ir yra įsisąmoninęs stabilius savo veido bruožus, prie kurių nepriskiria raudonai nudažytos nosies. Šias vaikų reakcijas galime laikyti pirmaisiais įrodymais, kad jie jau turi tam tikrą savęs vaizdą (Amsterdam, 1972).

Savęs vaizdas visada daro poveikį mūsų galimybių suvokimui ir aktyvumui. Žmonės apie save galvoja labai skirtingai. Vieni mano: „aš viską galiu“, kiti – „aš kai ką galiu“, dar kiti – „aš nieko negaliu, o jei negaliu, tai nieko ir nedarysiu“. Vadinasi, tam tikras savęs suvokimas skatina ar slopina mūsų aktyvumą. Kad nuo savęs vaizdo priklausotų žmonių galimybės, puikiai įrodo hipnozė: įteigus žmogui vienas ar kitas jo galimybes, jis iš tiesų gali atlikti tai, ko įprastoje būsenoje manė negalintis padaryti.

Antra vertus, sėkminga ar nesėkminga mūsų veikla veikia savęs vaizdą. Pavyzdžiui, atlikę kokį nors veiksmą, kurio galvojome negalintys atlikti, mes pradedame į save žiūrėti palankiau, labiau pasitikime savimi. Taigi, galime sakyti, kad mūsų savęs vaizdas ir mūsų veikla bei aktyvumas yra tarpusavyje susiję, priklauso vienas nuo kito.

Savęs vaizdo turėjimas išskiria žmogų iš gyvūnų ir suteikia jam daug privalumų. Gyvūnas pažįsta tik išorinį pasaulį ir daugelyje situacijų elgiasi instinktyviai pagal tam tikras iš anksto užprogramuotas schemas, o žmogui savęs vaizdas atveria galimybes valdyti save ir rinktis atsižvelgiant į tai, kaip jis save suvokia.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Pavyzdžiui, žmogus gauna pasiūlymą dirbti pardavimų vadybininku. Jis save pažįsta kaip mėgstantį darbą, susijusį su pardavimais, kaip aktyvų ir iniciatyvų jaunuolį, todėl jis gali nuspręsti, kad šį pasiūlymą reikėtų priimti. Bet jei žmogus gauna tą patį pasiūlymą, o save pažįsta kaip nemėgstantį darbo, susijusio su pardavimais, kaip daugiau besidomintį darbu su technika nei žmonėmis, jis gali priimti taip pat gerą sprendimą – atsisakyti pateikto pasiūlymo ir ieškoti kitų pasiūlymų, labiau atitinkančių jo savęs vaizdą. Taigi, jeigu žmogus neturėtų aiškaus savęs vaizdo, būtų labai sudėtinga reaguoti į pasiūlymus ar kitą išorinę informaciją.

Savęs vaizdas svarbus ir dėl to, kad kiekvienas žmogus, turintis savęs vaizdą, gali ne tik save valdyti, bet ir formuoti. Tai reiškia, kad, kai „Aš“ pažįsta „Mano“, atsiranda galimybė keisti ar konstruoti tam tikras „Mano“ dalis, tai yra kurti save. Pavyzdžiui, jeigu žmogus pažįsta save kaip neturintį karjeros tikslų ir nenorintį mokytis, jis gali pasikeisti ir tapti tokiu, kuris kelia sau karjeros tikslus ir žino, kodėl ir ką jam reikėtų mokytis norint juos pasiekti. Tad savęs vaizdas gali būti įvairus.

Savęs vaizdo formos



Kiekvienas žmogus savo gyvenime paprastai susikuria ne vieną savęs vaizdą (4 pav.). Akivaizdu, kad bet kuri asmenybė turi *faktinį savęs vaizdą*, tai yra daugiau ar mažiau aiškiai suvokia tai, kokia ji yra dabartiniu metu. Faktinis savęs vaizdas – tai tam tikras atskaitos taškas savo karjerą valdančiam žmogui. Pavyzdžiui, žmogus save suvokia kaip drąsų, stiprų, menu besidomintį ir ekonomiką studijuojantį jaunuolį. Tai yra labai svarbūs faktinio savęs vaizdo elementai, tam tikros žinios apie save, kuriomis galima pasinaudoti planuojant karjerą.

Šalia faktinio savęs vaizdo visada egzistuoja *idealus savęs vaizdas*. Tai savęs įsivaizdavimas tokiu, koku norėčiau tapti, koku man būtų malonu save matyti. Pavyzdžiui, tas pats ekonomikos studentas žino, koku norėtų tapti: idealiu atveju jis norėtų būti didelės užsienio kapitalo firmos ekonomikos skyriaus vadovu, dirbančiu jam patinkančią darbą ir uždirbančiu pakankamai daug, kad atostogų metu galėtų keliauti po įvairias pasaulio šalis.



4 pav. Žmogaus savęs vaizdai.

Tarp faktinio ir idealaus savęs vaizdų visada egzistuoja tam tikras atotrūkis. Faktinio ir idealaus savęs vaizdų nesutapimo laipsnis turi nemažai įtakos mūsų veiklos aktyvumui ir sėkmei. Mažas atotrūkis tarp faktinio ir idealaus savęs vaizdų liudija apie asmenybės vidinę pusiausvyrą, pasitikėjimą savo jėgomis ir kartu lemia sėkmingą veiklą. Vadinasi, žmogus nori keistis, idant prisitaikytų prie kintančios aplinkos, kad atitiktų aukštesnius standartus. Šiuo atveju žmogus siekia pakeisti save ir tie pokyčiai yra realiai įmanomi.

Didelis skirtumas tarp faktinio ir idealaus savęs vaizdų, atvirkščiai, byloja apie žmogaus vidinius konfliktus, menkavertiškumo jausmą, sukelia pasyvumą, nesėkmės veikloje, tarpasmeninių santykių sunkumus. Taip yra dėl to, kad žmogaus pageidaujami vidiniai pokyčiai akivaizdžiai pranoksta jo galimybes.

Be faktinio ir idealaus savęs vaizdų, egzistuoja ir *parodomasis savęs vaizdas* – tai kitiems pateikiama mūsų vizitinė kortelė; jis tartum kaukė, kurią dėvime bendraudami su aplinkiniais. Akivaizdu, kad ne viską, ką žinome apie save, norime ir turime parodyti kitiems. Per

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

parodomąjį savęs vaizdą mes dažniausiai pateikiame save truputį kitokiais nei esame iš tikrųjų: geresniais, gražesniais, malonesniais. Čia nekalbame apie tai, kad parodomasis savęs vaizdas neturi nieko bendro su faktiniu savęs vaizdu, tačiau šiame savęs vaizde mes pabrėžiame tai, kas mumyse yra geriausio.

Parodomąjį savęs vaizdą patogiu naudoti tada, kai siekiame pateisinti kitų žmonių lūkesčius mūsų atžvilgiu, kai norime paslėpti savo trūkumus, apsiginti nuo kitų smalsumo. Jis padeda mums save pateikti kitiems taip, kad sudarytumėme apie save palankų įspūdį. Todėl siekiantiems karjeros stiprus parodomasis savęs vaizdas yra būtinas. Pavyzdžiui, jeigu tikrai kompetentingas, darbo ieškantis studentas, nesugebės tinkamai prisistatyti potencialiam darbdaviui, tai labai tikėtina, kad jis šio darbo negaus, nepaisant to, koks iš tikrųjų būtų tinkamas dirbti būtent šį darbui, tai yra nepaisant faktinio savęs.

Tačiau labai svarbu, kad žmogus nepradėtų painioti parodomąjo ir faktinio savęs vaizdų. Kartais parodomasis savęs vaizdas taip „įauga į kraują“, jog žmogus gali priimti jį kaip vienintelę realybę: jis nebeskiria faktinio savęs nuo savęs, kurį pristato aplinkiniams. O tai sumažina jo realias galimybes tobulėti, nes parodomąjį savęs vaizdą keisti daug lengviau nei faktinį. Vien pristačius save kaip turintį tam tikrų kompetencijų ar asmenybės bruožų, šie dalykai automatiškai neatsiranda, juos būtina sistemingai ugdytis. Taigi parodomasis savęs vaizdas yra būtinas bet kokiam kontaktui užmegzti, tačiau norint atlikti realius darbus vien jo nepakanka.

Parodomąjį savęs vaizdą papildo *veidrodinis savęs vaizdas*. Parodomasis savęs vaizdas atskleidžia žmogaus pastangas vienaip ar kitaip save pateikti, o veidrodinis savęs vaizdas parodo, koks, paties žmogaus manymu, yra šių pastangų rezultatas. Taigi veidrodinis savęs vaizdas – tai toks savęs suvokimas, kokį, paties žmogaus supratimu, apie jį yra susikūrę kiti. Vadinas, vienaip ar kitaip elgdamasis ar save pristatydamas, žmogus galvoja apie tai, kokį įspūdį jis palieka aplinkiniams.

Veidrodinis savęs vaizdas gali sutapti su faktiniu, tokiu atveju žmogus mano, kad kiti apie jį galvoja lygiai taip pat kaip ir jis pats. Tačiau gali būti ir atvirkščiai – žmogus gali laikyti save drąsiu ir stipriu, tačiau kartu manyti, kad aplinkiniams jis atrodo visiškai kitoks – daug ko nesugebantis ir visko gyvenime bijantis. Veidrodinis savęs vaizdas – tai žmogaus nuomonė apie tai, ką aplinkiniai mano apie jį.

Siekiant savo karjeros tikslų būtina gerai žinoti savo veidrodinį „aš“, nes mums reikšmingi asmenys mus pažįsta vadovaudamiesi savo kriterijais, kartais nepaisydami to, kokie esame (mūsų faktinio savęs vaizdo) ar kaip mes save pristatome (parodomojo savęs vaizdo). Aiškus veidrodinis savęs vaizdas gali padėti formuoti mums priimtina aplinkinių nuomonę apie save.

Kiekvienas žmogus ne tik daugiau ar mažiau pažįsta save tokį, koks yra, ne tik žino, koku norėtų tapti idealiu atveju, ne tik geba ar negeba save pristatyti, bet ir turi tam tikrą įsivaizdavimą apie tai, kuo jis realiai galėtų tapti ar būti. Todėl be anksčiau paminėtų savęs vaizdų egzistuoja ir galimi savęs vaizdai. Jiems priklauso pageidaujami ir nepageidaujami savęs vaizdai.

Pageidaujamas savęs vaizdas – tai toks savęs įsivaizdavimas, kurio išsipildymo žmogus pageidautų. Pageidaujamų savęs vaizdų gali būti keletas, jie gali prieštarauti vienas kitam arba netgi būti nesuderinami vienas su kitu, tačiau jiems būdingas vienas bruožas – juos žmogus norėtų įgyvendinti, tai yra norėtų, kad jo faktinis savęs vaizdas taptų pageidaujamu savęs vaizdu.

Gali būti, kad žmogus nori to paties, ką jis suvokia kaip jam privalomą dalyką. Šiuo atveju kalbame apie *pageidaujamą privalomą savęs vaizdą*. Pavyzdžiui, labai sąžiningoje šeimoje auklėtas asmuo žino, jog privalo būti sąžiningas žmogus. Jis ir ateityje nori tapti labai sąžininga asmenybe. Sąžiningumą jis laiko vertybe, kurią norėtų įgyvendinti savo karjeroje. Privalomas savęs vaizdas formuojasi žmogui iš aplinkos perimant tam tikras vertybes ir elgesio normas.

Gali būti, kad žmogus siekia tapti toks, koku tapti jo niekas neįpareigoja ir koku tapti jis neprivalo. Tokiu atveju kalbame apie *pageidaujamą norimą savęs vaizdą*. Pavyzdžiui, žmogus nori tapti geru teisininku, nors nei tėvai, nei kiti šiam žmogui svarbūs asmenys neturi jokių lūkesčių šio noro atžvilgiu. Norimas savęs vaizdas susijęs su paties žmogaus atsirinktais ar turimais idealais. Kurdamas norimus savęs vaizdus žmogus tartum konstruoja savo galimybes ir kuria save.

Nepageidaujamas savęs vaizdas – tai toks savęs įsivaizdavimas, kurio išsipildymo pats žmogus nenorėtų. Nepageidaujamų savęs vaizdų, kaip ir pageidaujamų, gali būti ne vienas. Bendras visus juos vienijantis požymis yra tas, kad jie verčia asmenį dėti pastangas, idant

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

išvengtų jų išsipildymo. Pavyzdžiui, studentas sužino, kad vieną jo kolegą pašalino iš universiteto dėl nepažangumo. Jam gali kilti mintis, jog susiklosčius tam tikroms aplinkybėms ir nepakankamai pastangų skiriant studijoms, taip pat gali atsitikti ir jam. Žmogus įsivaizduoja save šalinamą iš universiteto. Tai ir yra vienas iš nepageidaujamų savęs vaizdų – *bijomas savęs vaizdas* – tai toks savęs įsivaizdavimas, kurio pats žmogus bijo: studentas įsivaizduoja save, skiriantį nepakankamai dėmesio studijoms ir dėl nepažangumo šalinamą iš universiteto.

Dar viena nepageidaujamo savęs vaizdo forma – *aplinkinių primetamas savęs vaizdas*. Kalbama apie tai, kad daugelis žmonių, su kuriais mes artimai bendraujame, turi vienokį ar kitokį įsivaizdavimą apie tai, kokie mes turėtume būti. Pavyzdžiui, tėvai norėtų, kad jų sūnus būtų kunigas, bet pačiam sūnui tokia karjeros perspektyva atrodo svetima. Šiuo atveju tėvai primeta tam tikrą savęs vaizdą.

Taigi gyvenime mes susikuriame keletą savęs vaizdų, kuriuos turime pažinti, norėdami priimti geresnius karjeros sprendimus.

Artūras (21 m.) šiuo metu universitete studijuoja teisę. Idealiu atveju jis norėtų tapti geriausiu advokatu šalyje. Tačiau galvodamas apie savo karjerą po studijų, Artūras tikisi, kad kartu su draugais įkurs advokatų kontorą, bus jos dalininkas ir dirbs advokato darbą, gilinsis į civilines bylas. Siekdamas šio tikslo jis stengiasi kuo daugiau bendrauti su jį dominančią darbą dirbančiais žmonėmis. Jis tikisi gauti pasiūlymą šiek tiek padirbėti advokatų kontoroje, kad galėtų pamatyti, kaip dirba advokatai. Jiems jis prisistato kaip aktyvus ir iniciatyvus, teisę studijuojantis jaunuolis. Tačiau Artūrai susidaro įspūdis, kad advokatai, su kuriais jam teko bendrauti, jį laiko nepakankamai kompetentingu, kad galėtų pasiūlyti darbą. Artūras, mąstydamas apie savo ateitį, būgštauja, kad, siekdamas advokato karjeros, jam reikės laikyti specialius egzaminus, nuo kurių sėkmės priklausys, ar jis galės tapti advokatu. Nesėkmės atveju jam tektų ilgą laiką dirbti advokato padėjėju arba kitą jam nepriimtina darbą. Artūrai svarbu ne tik darbas, bet ir šeima, jis žino, jog norėtų vesti ir turėti vaikų. Šiam sūnaus norui priitaria jo tėvai. Jie mano, kad jų sūnus, norėdamas gyvenime būti laimingas, privalo turėti šeimą, kuria galėtų rūpintis. Tačiau sūnaus apsisprendimui dėl advokato darbo tėvai prieštarauja. Jie mano, jog Artūrai geriau būtų tapti teisėju.

Artūro atveju matome, kad jis turi keletą savęs vaizdų:

- Jis studijuoja teisę. Tai svarbus faktinio savęs vaizdo fragmentas.
- Idealiu atveju jis norėtų tapti geriausiu advokatu šalyje. Tai idealus savęs vaizdas.
- Jis nori tapti advokatu ir būti advokatų kontoros dalininku. Tai norimas savęs vaizdas.
- Jis prisistato kaip aktyvus ir iniciatyvus teisę studijuojantis jaunuolį. Tai parodomasis savęs vaizdas.
- Artūrai susidaro įspūdis, kad advokatai, su kuriais jam teko bendrauti, jį laiko nepakankamai kompetentingu, kad galėtų pasiūlyti darbą. Tai veidrodinis savęs vaizdas.
- Jis nori turėti šeimą. Tai svarbus privalomo savęs vaizdo aspektas.
- Jo tėvai nori, kad jis būtų teisėjas. Tai primetamas savęs vaizdas.
- Jis bijo, kad ilgai gali tekti dirbti advokato padėjėju ar kitą jam nepriimtina darbą. Tai bijomas savęs vaizdas.

Artūro savęs vaizdai tarpusavyje sąveikauja, konkuruoja, daro įtaką vienas kitam. Kai jam teks priiminėti tolesnius sprendimus dėl savo karjeros, labai svarbiu veiksniu, galėsiančiu padėti jam padaryti gerą pasirinkimą, bus aiškus faktinio, taip pat idealaus, parodomąjo, veidrodinio ir galimų savęs vaizdų pažinimas. Priešingu atveju jam bus sunku suprasti, koks jis yra dabar, koku norėtų tapti, ko kiti nori iš jo ir kaip jam į tai reaguoti.

Apibendrinant būtina pabrėžti, kad kiekvienam, siekiančiam karjeros, svarbu pažinti save tokius, kokie esame, tai yra pažinti faktinį savęs vaizdą. Tačiau ir kitų asmenybės savęs vaizdų pažinimas ir kūrimas gali padėti priimti gerą karjeros sprendimą. Todėl reikia žinoti:

- Savo idealųjį „aš“, padedantį mums kelti karjeros tikslus.
- Savo parodomąjį „aš“, reikalingą tinkamai prisistatyti.
- Savo veidrodinį „aš“, padedantį valdyti įspūdį, kurį kuriame aplinkiniams.
- Savo pageidaujamą ir nepageidaujamą „aš“, kurie yra naudingi konstruojant savo karjeros galimybes.

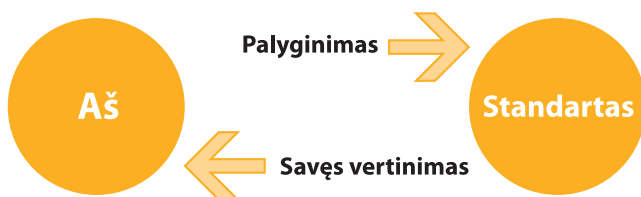
Tačiau vien savęs pažinimas negali užtikrinti gero pasirinkimo. Būtina išmokti tinkamai save vertinti.

Savęs vertinimas



Žmogus save ne tik pažįsta bei suvokia, bet ir vertina. Asmuo neapsiriboja savęs aprašymais, bet teigiamai ar neigiamai juos vertina. Akivaizdu, kad norint save įvertinti, reikalingas tam tikras standartas ar etalonas. Jo pasirinkimas gali nulemti savęs vertinimo rezultatą. Priklausomai nuo pasirinkto standarto tą pačią savybę ar kitą asmenybės charakteristiką galima įvertinti tiek teigiamai, tiek neigiamai. Todėl savęs vertinimas reiškia požiūrį į save tam tikro standarto ar etalono atžvilgiu (5 pav.). Pavyzdžiui, jeigu studentas vertins savo žinias, lygindamas jas su profesoriaus žiniomis, tai labai tikėtina, kad jo žinios bus labai kuklios ir savęs vertinimas šioje srityje bus neigiamas. Tačiau, jeigu tas pats studentas savo žinias lygins su kolegų žiniomis, savęs vertinimo rezultatas gali būti visiškai kitoks. Reikia pastebėti ir tai, kad standartas, į kurį atsižvelgdamas žmogus lygina save, norėdamas save įvertinti, gali būti ne tik išorinis, bet ir vidinis, pavyzdžiui, idealus arba galimas savęs vaizdas.

Savęs vertinimas atlieka tarpininko funkciją tarp asmenybės ir išorinio pasaulio (6 pav.). Kiekvieną dieną mus formaliai ar neformaliai vertina daugelis žmonių, kurie norėtų, kad mes ką nors savyje pakeistume arba liktume tokie, kokie esame: dėstytojas mums rašo dešimtuką už matematiką, tėvas bendraudamas su sūnumi įvertina jį kaip nepakankamai atsakingą asmenybę, kurso draugai vertina savo kolegą kaip draugišką.



5 pav. Savęs vertinimas, lyginant save su standartu.

Todėl žmogui, norinčiam valdyti savo karjerą, visų pirma būtina išmokti tinkamai vertinti pačiam save. Priešingu atveju rizikuotume likti priklausomais nuo įvairiausių atsitiktinių, dažnai vienas kitam prieštaraujančių išorinių vertinimų.



6 pav. Savęs vertinimas kaip tarpininkas tarp asmenybės ir išorinio pasaulio.

Pavyzdžiui, studentas nesugeba tinkamai savęs vertinti. Jo studijų kolega jį įvertina kaip stokojantį iniciatyvos, aktyvumo ir gabumų pasirinktai vadybininko specialybei. Toks išorinis vertinimas turi labai didelės įtakos studentui ir šis nutraukia vadybos studijas. Tačiau jeigu šis studentas gebėtų pats tinkamai save įvertinti, įvairiausi išoriniai pasisakymai apie jo asmenybę neturėtų tokios didelės reikšmės. Visų pirma, jis savęs vertinimo pagrindu būtų pasirinkęs tam tikros krypties studijas. Toliau, studijų eigoje, jis galėtų nuolat tobulėti tose srityse, kur jis, vėl tinkamai save įvertinęs, mato trūkumų.

Suprantama, tuo nenorima pasakyti, kad joks išorinis vertinimas mums yra nereikalingas. Brandi asmenybė remiasi išoriniu vertinimu, kurį gali suteikti aplinkiniai, tačiau, kai žmogus pats geba adekvačiai save įvertinti, šis grįžtamasis ryšys nesugriauna asmenybės savęs vaizdo, bet jį papildo ir suteikia galimybių jį tobulinti. Tai yra labai svarbu priimant karjeros sprendimus, nes šioje situacijoje mus paprastai vertina visi, kurie kaip nors yra suinteresuoti mūsų karjera: tėvai, dėstytojai, draugai ar kiti mums reikšmingi asmenys.



Savęs vertinimo komponentai

Savęs vertinimo esmę ir jo reikšmę priimant karjeros sprendimus galima geriau suprasti atsižvelgiant į tai, ar jis yra:

- įsisąmonintas ar neįsisąmonintas;
- paremtas pažinimu ar emocijomis;
- bendras ar konkretus.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Paanalizuosime kiekvieną savęs vertinimo komponentą.

Įsisąmonintas ar neįsisąmonintas savęs vertinimas. Savęs vertinimas yra neatsiejamas nuo savęs įsisąmoninimo. Realiam gyvenime kiekvienas žmogus suvokia ir vertina save ne tik sąmoningai, bet ir nesąmoningai. Sąmoningas savęs vertinimas – tai pačiam žmogui aiškus ir suprantamas savęs vertinimas.

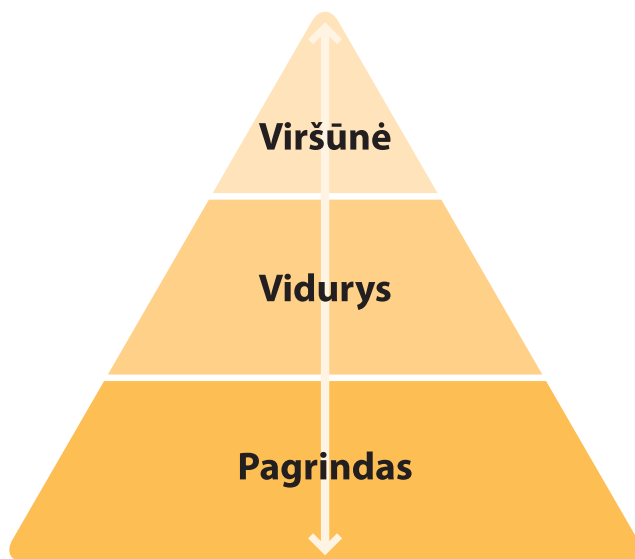
Pačiuose ankstyviausiuose raidos etapuose savęs vaizdas yra labai amorfiškas ir nestruktūruotas. Maži vaikai sunkiai skiria, kas priklauso, o kas nepriklauso jų savęs vaizdui. Todėl ir savęs vertinimas tuo metu nėra sąmoningas ir savarankiškas; maži vaikai save vertina taip pat kaip ir žmonės, su kuriais jie dažniausiai bendrauja – tėvai ar kiti reikšmingi asmenys.

Brėsdama asmenybė įgauna vis daugiau žinių ne tik apie aplinkinį pasaulį, bet ir apie save. Savęs įsisąmoninimo ribos ypač išsiplėčia paauglystėje. Paauglio gebėjimas suvokti savo elgesio motyvus ir sąmoningas savęs valdymas siejamas su antruoju asmenybės „gimimu“. Paauglys suvokia save aiškiau ir geba save vertinti sąmoningiau.

Tačiau net ir subrendusi asmenybė suvokia ir vertina save ne visiškai tiksliai. Tik dalį savęs asmenybė suvokia aiškiai, kita dalis gali būti tik nujaučiama, o dar kita ir visiškai neįsisąmoninama. Todėl savęs vaizdą pagal įsisąmoninimo gylį galima įsivaizduoti kaip sudėtingą daugiapakopę sistemą, kurioje išsiskiria „viršūnė“ – aiškiai įsisąmoninama dalis, „vidurys“ – neaiškiai ir neapibrėžtai įsisąmoninama dalis ir „pagrindas“ – neįsisąmoninama dalis (7 pav.) (Valickas, 1991).

Paprastai realiam gyvenime žmogus dažnai nukreipia dėmesį ne į save, o į aplinkinį pasaulį. Todėl kai kada sąmoningas savęs suvokimas arba savęs vaizdo viršūnė gali sumažėti iki minimumo. Pavyzdžiui, žmogus gali užsimiršti atlikdamas labai gerai pažįstamą arba jam labai įdomią veiklą: sprenddamas darbinę problemą ar matematinę užduotį, žaisdamas tenisą ar šachmatais, klausydamasis muzikos. Tokiais atvejais dėmesio centre yra ne savasis aš, bet kiti objektai, ir dėmesys sau čia daugiau trukdytų nei padėtų.

Neįsisąmoninamos gali būti ir tam tikros asmens charakteristikos, kurios pačiam žmogui nereikšmingos. Pavyzdžiui, žmogus gali



7 pav. Skirtingo įsisąmoninimo lygmens savęs vaizdas (Valickas, 1991).

nepastebėti, kad yra linkęs atidėlioti svarbius darbus ir nesilaikyti terminų, jeigu dirba aplinkoje, kurioje tai toleruojama. Jis savęs nelaiko turinčiu atidėliojimo problemų. Jeigu aplinka nesikeis ar pats žmogus nenorės gyvenimo pokyčių, didesnis savęs įsisąmoninimas nebus reikalingas.

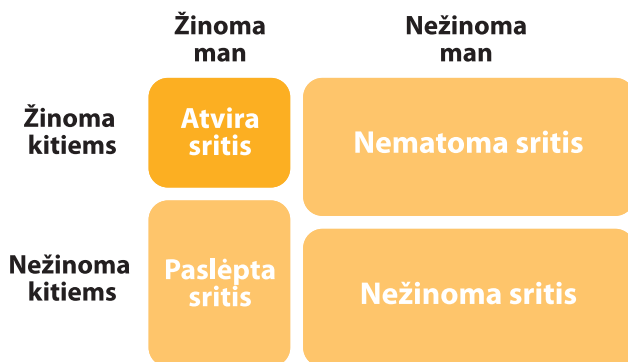
Tačiau siekiant realių karjeros permainų kai kurios savęs vaizdo dalys (bruožai, interesai, vertybės, kompetencijos) privalo būti įsisąmonintos, kad kiti ir pats žmogus galėtų save įvertinti. Tačiau tai ne visada lengva padaryti.

Siekiant aiškesnio ir sąmoningesnio savęs suvokimo ir savęs vertinimo gali būti naudingas Johari lango modelis, kuriuo remiantis visos asmenybės charakteristikos skirstomos į keturias dalis pagal tai, kiek jas įsisąmonina pats žmogus ar pastebi kiti (8 pav.).

Atvirai sričiai priklauso visos žinios apie save, kurios yra prieinamos ir kitiems. Pavyzdžiui, daug dirbantis žmogus visiškai sąmoningai suvokia, kad jis yra darbštus. Tą patį pastebi ir aplinkiniai. Todėl atvira sritis – tai visiško aiškumo sritis. Čia žmogaus savęs įsisąmoninimas ir atvirumas sudaro galimybes tinkamai save vertinti.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai



8 pav. Johari lango modelis (pagal Želvys, 1995).

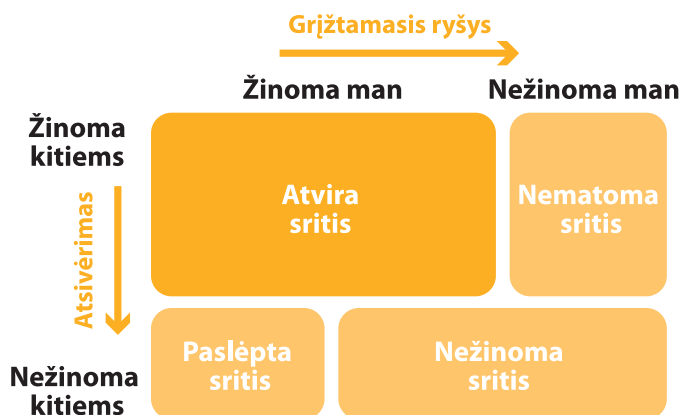
Paslėpta sritis – tai aplinkiniams neprieinamos žinios apie save. Suprantama, kiekvienas turi tam tikrų minčių ir jausmų, apie kuriuos kalbėti nėra jokio reikalo, nes jie yra asmeninio pobūdžio ir jų atskleidimas neduotų jokios naudos. Šiuos dalykus žmogus gali vertinti pats, ir to pakanka. Tačiau yra tokios informacijos apie save, kurią aplinkiniams būtų naudinga žinoti, bet pats žmogus jos atskleisti nenori, nes mano, kad dėl kokių nors priežasčių to daryti nedera. Pavyzdžiui, žmogus yra labai taupus, tačiau bendraudamas su draugais jis nenori to parodyti, nes mano, jog, jei atskleis šią savo savybę, draugai jo nesupras ar nuvertins. Taigi žmogus slepia savo taupumą, su niekuo apie tai nekalba, todėl ši savybė jam pačiam gali tapti nelabai suprantama ir aiški, o ją objektyviai ir aiškiai įvertinti tampa sunku.

Nematoma sritis – tai visos aplinkinių žinios apie žmogų, tačiau pačiam žmogui dėl vieno ar kito priežasčių jos neprieinamos. Gali būti, kad kai kurios asmenybės charakteristikos nėra įsisąmoninamos, nes jos prieštarauja žmogaus savęs vaizdui, kuris yra jau susiformavęs ir kurių įsisąmoninimas kelia grėsmę jam pačiam. Pavyzdžiui, žmogus suvokia save kaip labai reiklų ir sąžiningą, o aplinkiniai pastebi, kad jis yra daugiau agresyvus ir savanaudis nei reiklus ar sąžiningas. Šiuo atveju žmogaus agresyvumas ir savanaudiškumas jam pačiam yra nesuvokiamos ir neaiškos savybės. Gali būti, kad toks žmogus save vertina kaip pastarųjų savybių neturintį asmenį.

Nežinoma sritis – tai viskas, ko apie save nesuvokia nei pats žmogus, nei aplinkiniai. Ši sritis – potencialių galimybių sritis: kiekvienas turime tam tikrų gabumų, apie kurių buvimą net nesusimąstome, bet kurių atradimas mums galėtų suteikti didelių galimybių.

Johari lango modelis atskleidžia vieną labai svarbų savęs suvokimo ir vertinimo dėsningumą – savęs suvokimas ir vertinimas tampa aiškesni bendraujant. Norėdamas sąmoningiau ir aiškiau save suvokti bei vertinti, žmogus turi bendrauti ir plėsti savo atvirą sritį.

Kaip matyti 9 paveikslėlyje, atvirą sritį galima plėsti paslėptos srities sąskaita. Tokiu atveju būtina mokytis atskleisti informaciją apie save. Suprantama, kiekvienu atveju pats žmogus sprendžia, ką jis turėtų ar norėtų aplinkiniams papasakoti apie save, tačiau čia labai svarbu suprasti, kad dalindamiesi informacija apie save su tais žmonėmis, kuriais pasitikite, jūs galite pradėti aiškiau suvokti save.



9 pav. Johari lango modelis – atviros srities plėtra (pagal Želvys, 1995).

Atvirą sritį galima plėsti ir nematomos srities sąskaita. Šiuo atveju žmogus turi mokytis tinkamai panaudoti grįžtamąjį ryšį, gaunamą iš aplinkinių. Suprantama, kad visada lengva priimti teigiamą informaciją apie save, kai kiti mums pastebi tuos teigiamus dalykus, kurių mes patys nepastebime. Ši informacija gali padėti dar teigiamiau save vertinti. Tačiau ne mažiau vertinga yra aplinkinių išsakoma neigiamą nuomonę apie tam tikrus mūsų asmenybės trūkumus. Tai gi jeigu gebame pasinaudoti grįžtamuju ryšiu iš aplinkos, tai sudaro mums galimybių tobulėti, mes pradėdami save aiškiau suvokti ir realiau vertinti.

Atvira sritis gali plėstis ir nežinomos srities sąskaita. Tą galime daryti nuolat save tyrinėdami. Pavyzdžiui, tam tikrose situacijose galite bandyti elgtis nestandartiškai, kūrybiškai, galite bandyti veiklos

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

sritis, kuriose niekada nesate veikę. Toks elgesys gali tapti geru žinių apie save šaltiniu: galima atrasti savyje naujų interesų, kompetencijų, patikrinti savo vertybes ar asmenybės bruožus, įgyti naujos patirties, o kartu keisti savęs vertinimą realiesniu ir teigiamesniu.

Pažinimu ar emocijomis paremtas savęs vertinimas. Bet koks savęs pažinimas yra susijęs su tam tikrais išgyvenimais. Pavyzdžiui, jeigu žmogus pažįsta save, kaip negebantį atlikti tam tikrų mokymosi užduočių, natūralu, kad kyla nepasitenkinimo savimi emocijos. Jeigu žmogus pažįsta save kaip fiziškai stiprų ir gebantį geriau žaisti krepšinį nei jo kurso draugai, kyla pasitenkinimo, pasididžiavimo savimi emocijos. Savęs pažinimą lydinčios emocijos gali tapti savęs vertinimo pagrindu. Norint išmokti save tinkamai vertinti, būtina išskirti pažinimu ir emocijomis paremtą savęs vertinimą.

Pažinimu paremtas savęs vertinimas – tai asmenybės žinios apie savo bruožus, fizines ar moralines savybes, kompetencijas ar kitas su savęs vaizdu susijusias charakteristikas. Šios žinios gali būti tikslios arba paviršutiniškos, jos gali apibūdinti atskiras asmenybės charakteristikas ar asmenybę apskritai. Pažintinio savęs vertinimo pagrindą sudaro žmogaus mąstymo operacijos: mes lyginame save, savo bruožus ir mokymosi ar darbo rezultatus su tam tikrais standartais, etalonais ar kitų žmonių veiklos rezultatais. Šie standartai, etalonai arba kitų žmonių mokymosi ar darbo rezultatai gali būti labai aiškūs ir tikslūs. Pavyzdžiui, jei mano kurso draugas išlaikė matematikos egzaminą ir gavo 9, man tai gali tapti tam tikru standartu, kuriam turiu prilygti arba kurį turiu viršyti. Standartai, etalonai ar kitų žmonių mokymosi ar darbo rezultatai gali būti ir visiškai neaiškūs, tik nujaučiami ir sunkiai įsisąmoninami. Pavyzdžiui, žmogus gali žinoti, kad jo tėvai tiki si, jog jis turėtų tapti geru žmogumi. Tokiu atveju pačiam žmogui labai sunku tinkamai save įvertinti, kiek jis prilygsta šiam standartui ir kaip turėtų planuoti savo karjerą, kad jį įgyvendintų.

Kalbant apie pažinimu paremtą savęs vertinimą labai svarbu, jog praktiniu požiūriu pažintumėme ir įvertintumėme savo asmenybės charakteristikas pagal tai, kiek tam tikri savęs vaizdo aspektai gali būti naudingi siekiant vienų ar kitų tikslų. Žmogus gali save laikyti „instrumentu“, padedančiu siekti išsikelto tikslo. Vadina si, pažįstančioji asmenybės dalis „Aš“ kelia tikslą, o pažįstamoji dalis „Mano“ jį įgyvendina, nes turi tam tikrų šio tikslo pasiekimui reikalingų charakteristikų. „Aš“ kelia tikslą tik tada, kai realiai įvertina visas

„Mano“ galimybes pasiekti šį tikslą. Pavyzdžiui, studentas nori rinktis specializaciją, kuri jam atrodo priimtiniausia ir suteikianti daugiausia karjeros galimybių. Tą pačią specializaciją nori rinktis ir dauguma jo kurso draugų. Šios visų labai pageidaujamos specializacijos vietų skaičius ribotas. Taigi studentas, norėdamas tinkamai pasielgti šioje situacijoje ir apsispręsti, ar verta sau kelti tikslą gauti studijų vietą norimoje specializacijoje, privalo pažinti save ir realiai įvertinti, tai yra įvertinti, kiek jo asmenybės bruožai, kompetencijos, interesai, vertybės ar kitos charakteristikos jam leistų laimėti konkursą dėl pageidaujamos vietos, o vėliau ir sudarytų sąlygas toliau sėkmingai studijuoti.

Emocijomis paremtas savęs vertinimas – tai įvairiausi išgyvenimai, atspindintys asmenybės požiūrį į save, pasitenkinimą arba nepasitenkinimą savo veiksmais, savybėmis, pasiektais rezultatais. Teigiamas savęs vertinimas pasireiškia simpatijos, pasididžiavimo savimi, savosios vertės, orumo išgyvenimu, o neigiamas – antipatijos, savęs niekinimo, gėdos ar nepilnavertiškumo jausmais.

Asmenybės raidos požiūriu visų pirma susiformuoja emocijomis pagrįstas savęs vertinimas. Vaikas pirmiausia pajunta, kad aplinkiniai jį myli bei priima ar ignoruoja ir atstumia. Vaikas perima šias aplinkinių reakcijas ir dar prieš pradėdamas save pažinti jau išgyvena tam tikras savo emocijas, kurias galima laikyti pirmaisiais savęs vertinimais. Pavyzdžiui, jeigu aplinkiniai nuolat rūpinasi vaiku, myli jį ir tai jam pasako, po kiek laiko toks vaikas ir pats išmoka su meile reaguoti į save. Ir priešingai, jeigu ankstyvoje vaikystėje vaikas yra atstumiamas, sakoma, kad jis neprotingas, negražus ar negeras, jis vėliau ir pats pradeda save tokiu laikyti. Tam nereikia jokių įrodymų ar argumentų, vaikas tiesiog perima suaugusiųjų išsakytus vertinimus, nes pats dar nesugeba savęs pažinti dėl pažintinių gebėjimų ir patirties stokos.

Labai svarbu suprasti, kad mūsų asmenybės vertinimai, kuriuos mes išgirstame ankstyvojoje vaikystėje, gali išlikti ilgam. Pavyzdžiui, suaugęs žmogus gali nesuprasti, kodėl jam niekaip nepavyksta išmokyti save vertinti teigiamai. Kai jis tik pradeda galvoti apie save, nepaisant visų jo gyvenimo pasiekimų, jam nuolat kyla įvairūs neigiami jausmai, jis pradeda manyti, kad nieko nesugeba, kad yra nieko verta asmenybė. Tai gali būti dėl to, jog vaikystėje šis žmogus, dar prieš tai, kai įgijo savęs vertinimo gebėjimų, labai dažnai buvo vertinamas neigiamai.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Išankstinis neigiamas nusiteikimas savęs atžvilgiu gali turėti neigiamos įtakos karjeros pasirinkimui. Jei pačiam žmogui nepavyksta išspręsti šios neigiamo savęs vertinimo problemos, vertėtų kreiptis į psichologą ar psichoterapeutą.

Kai vaikas pradeda lankyti mokyklą, susidaro palankios sąlygos pažinimu paremtam savęs vertinimui lavėti. Mokymasis atkreipia vaiko dėmesį į save, kadangi kiekvieną dieną yra vertinamos jo žinios bei laimėjimai, mokymosi procese vaikas mokosi mąstyti, o tai įgalina geriau suprasti ir pažinti save. Vėlesniame mokykliniame amžiuje susiformuoja tam tikra žinių apie save sistema, vaikas išmoksta pagrįsti savęs vertinimus.

Suaugusiojo žmogaus amžiaus tarpsnyje asmenybė geba save vertinti naudodama savęs pažinimo duomenis, remdamasi savianalize, loginiais samprotavimais ir įrodymais. Asmenybės savęs vertinimas vis labiau atitinka realybę. Brandi asmenybė emociškai reaguoja į savęs pažinimo ir vertinimo rezultatus. Pavyzdžiui, jeigu žmogus nemoka bendrauti ir įvertina save kaip nemokantį bendrauti, jis išgyvena neigiamas emocijas, bet nepaskęsta savo išgyvenimuose, o sugeba pasinaudoti emocijų teikiama informacija. Tokiu atveju žmogus gali imtis ieškoti būdų, kaip išmokti tam tikrų bendravimo įgūdžių, pasinaudoti šiais būdais ir pradėti save vertinti teigiamiau.

Tačiau, jeigu savęs pažinimo ir vertinimo raidoje daugiau dominuoja ne pažinimas, o emocijos, gali padidėti atotrūkis tarp savęs vertinimo ir realių asmenybės galimybių, kurio įveikti žmogui niekaip nepavyksta.

Bendras ar konkretus savęs vertinimas. Savęs vertinimas skiriasi apibendrinimo lygiu. Žmogus gali save vertinti kaip visumą, tada kalbama apie apibendrintą savęs vertinimą, atspindintį integruotas žinias ir išgyvenimus. Pavyzdžiui, žmogus gali save laikyti gera ir protinga asmenybe. Tačiau jis gali vertinti ir atskiras savo asmenybės charakteristikas – bruožus, kompetencijas, veiksmus, galimybes kokioje nors konkrečioje veiklos srityje. Šiuo atveju kalbama apie konkretų savęs vertinimą.

Tarp bendro ir konkretaus savęs vertinimo egzistuoja labai glaudūs ryšiai: bendro savęs vertinimo turinyje atsispindi visa konkrečių savęs vertinimų įvairovė, o konkrečių savęs vertinimų pagrindu

formuojasi apibendrinta asmenybės nuomonė apie save. Pakitus konkrečiam savęs vertinimui, turėtų keistis ir bendro savęs vertinimo turinys arba konkretus savęs vertinimas turėtų būti pertvarkomas taip, kad atitiktų bendrąjį.

Savęs vertinimas funkcionuoja kaip sistema, kur vienu elementų pokyčiai turi įtakos kitiems elementams. Tačiau ši sistema – tai ne tik paprastas atskirų savęs vertinimų rinkinys, bet ir tam tikra struktūra, kurioje vertinamos charakteristikos užima skirtingą padėtį ir yra rikiuojamos pagal jų svarbą bei reikšmę, kurią joms suteikia pats žmogus. Konkretūs kriterijai, pagal kuriuos mes save vertiname, yra išsidėstę hierarchiškai – nuo svarbiausio vertinimo kriterijaus ir mažiausiai svarbaus.

Pavyzdžiui, gerai besimokančio studento savęs vertinimo kriterijai gali būti išsidėstę tokia tvarka:

- gebėjimas formuluoti karjeros tikslus ir jų siekti;
- specialybės žinių, įgūdžių ir gebėjimų lygis;
- bendravimo gebėjimų lygis;
- sporto pasiekimai;
- gebėjimas savarankiškai užsidirbti pinigų.

Šis pavyzdys rodo, kad studentas save vertina iš esmės pagal gebėjimus formuluoti karjeros tikslus ir jų siekti, taip pat pagal specialybės žinių, įgūdžių ir gebėjimų lygį. Kokia nors sėkmė ar nesėkmė šiose srityse jam turės didžiausios įtakos savęs vertinimui. Jis daug neišgyvena dėl savo bendravimo gebėjimų. O sporto pasiekimai ir galimybės savarankiškai užsidirbti pinigų jam šiuo metu nėra svarbūs savęs vertinimo kriterijai. Suprantama, savęs vertinimo kriterijų reikšmingumas kinta. Gali atsitikti taip, kad šiam žmogui galimybė greitai užsidirbti pinigų, sporto pasiekimai ar kiti nauji dalykais taps pačiais svarbiausiais savęs vertinimo kriterijais.

Kiekvienu atveju pats žmogus sprendžia, pagal ką jam save vertinti, o į ką nekreipti didesnio dėmesio. Nėra tokio žmogaus, kuris visose srityse būtų pasiekęs tiek daug, kad galėtų save vertinti labai aukštai. Tačiau kiekvienas turi tokių sričių, kurias gali vertinti pakankamai aukštai, tuo didžiuotis ir naudotis jomis savo karjeroje.

Nuo ko priklauso savęs vertinimas?



Savosios vertės suvokimas yra labai svarbi asmenybės charakteristika. Savosios vertės lygis reguliuoja mūsų elgesį įvairiausiose gyvenimo srityse, stipriai veikia mūsų tarpasmeninius santykius, karjeros tikslų ir krypčių pasirinkimą. Todėl labai svarbu suprasti, kad savęs vertinimas priklauso nuo:

- siekimų (aspiracijų) lygio ir realių laimėjimų (arba galimybių) atitikimo;
- aplinkinių žmonių įvertinimo;
- savęs palyginimo su kitais;
- auklėjimo vaikystėje.

Dabar šiek tiek plačiau aptarsime kiekvieną savęs vertinimo veiksnį.

Siekimų (aspiracijų) lygio ir realių laimėjimų (arba galimybių) atitikimas. Siekimų lygis – tai sau keliame didžiausi tikslai, kuriuos norime pasiekti ir manome, kad jie atitinka mūsų galimybes. Mūsų siekius lemia savo galimybių įsivaizdavimas. Siekimų lygis gali būti realus (tikroviškas) arba nerealus.

Realus siekimų lygis yra tada, kai žmogus, įgyvendinęs sau iškeltus tikslus, toliau renkasi sudėtingesnius, o nepasiekęs – renkasi paprastesnius. Šiuo atveju žmogaus siekimai atitinka jo galimybes. Esant tikroviškam siekimų lygiui, žmogus pasitiki savimi, nebijo gyvenimo sunkumų, o negalėdamas jų įveikti, moka nusileisti ir savikritiškai save įvertinti. Pavyzdžiui, jeigu studentas dvejus metus iš eilės neįstojo į pasirinktą specializaciją, trečiaisiais metais, jei jo žinių ir gebėjimų lygis nepakito, jis renkasi specializaciją, į kurią galėtų įstoti, nes ten reikalavimai mažesni ir stojančiųjų skaičius ne toks didelis.

Nerealus siekimų lygis gali būti dvejopas:

- Per aukštas, kai žmogus, patyręs nesėkmę, toliau sau kelia dar aukštesnius tikslus. Tokiu atveju jam sunku prisitaikyti prie gyvenimo reikalavimų. Jis yra nesavikritiškas, nesugeba prognozuoti. O dažnos nesėkmės gali jį priversti save nuvertinti.

Toks pavyzdys galėtų būti studentas, kuris keletą metų iš eilės stoja į savo pasirinktą specializaciją, tačiau nesuvokia, kad negali ten įstoti dėl tam tikrų gebėjimų stokos. Jis nesupranta, jog čia būtų daug protingiau realiai įvertinti savo galimybes ir tik po to priimti sprendimą dėl tolesnių studijų.

- Per žemas, kai pasiekus tikslus, toliau sau keliame žemesni tikslai. Tokiu atveju žmogus nuvertina savo galimybes ir siekia mažiau nei galėtų. Jis daug nerimauja, nepasitiki savimi, vengia rizikos, susidūręs su kliūtimis „nuleidžia rankas“. Tokiam žmogui daug svarbiau yra išvengti nesėkmės nei patirti sėkmę. Čia pavyzdys galėtų būti studentas, kuris aukštojoje mokykloje baigė pakankamai prestižinę specialybę, tačiau neigiamai save vertindamas ir bijodamas patirti nesėkmę neieško darbo aukštesnio lygmens firmoje ar pats nesteigia savo firmos, bet dirba paprastus, atsitiktinius „po ranka pasitaikančius“ darbus.

Mūsų siekimų lygis ir savęs vertinimas yra tiesiogiai susiję. Šį ryšį galima išreikšti tokia formule, kurią pasiūlė amerikiečių psichologas Williamas Jamesas (pagal Matulienę, 2002):



Savigarba = sėkmė (pasiekimai ar realios galimybės) / siekiai (tai, ko siekiame).

Vadinasi, kuo daugiau mūsų realūs laimėjimai viršija tai, ko siekiame, tuo labiau mes save gerbiame ir vertiname. Ir atvirkščiai, kai siekiai kur kas didesni už realius pasiekimus, tai yra už galimybes, savęs vertinimo lygis krinta. O krinta tiek, kiek mūsų siekiai viršija realias galimybes (laimėjimus). Taigi remiantis pateikta formule, galima padaryti tokią išvadą: norint išlaikyti realų ir teigiamą požiūrį į save būtina nuolat derinti savo siekius su galimybėmis.

Aplinkinių žmonių įvertinimas. Savęs vaizdas formuojasi ir yra įtvirtinamas bendraujant su kitais žmonėmis ir įvertinant tai, kaip jie į mus reaguoja. Taigi mūsų savęs vertinimas yra glaudžiai susijęs su kitų nuomone apie mus ir kartais veikia mūsų savęs vertinimą. Kai daugelio nuomonė apie mus sutampa, mes ją esame linkę priimti, kai skiriasi – mes formuojame savo. Tyrimai rodo, kad aplinkinių nuomonė mus veikia nevienodai. Žemai save vertinantys žmonės labiau priklauso nuo kitų vertinimo, nei pasitikintys ir save gerbiantys asmenys.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Savęs palyginimas su kitais. Savęs vertinimo lygį mes tiksliname ne tik atsižvelgdami į aplinkinių nuomonę apie mus, bet ir lygindami save su kitais. Žmonės nesąmoningai koreguoja savo vertinimą lygindami save su kitais. Pavyzdžiui, jeigu pretenduojate į darbo vietą ir žinote, kad kiti, kurie irgi pretenduoja į tą pačią darbo vietą, yra kur kas žemesnio lygmens pagal reikalingas kompetencijas, išsilavinimą ir asmenybės savybes, tikėtina, kad jūsų savęs vertinimas tuo metu bus didesnis. Bet, jeigu jūsų konkurentai, jūsų pačių vertinimu, yra pakankamai stiprūs – tada ir jūsų savęs vertinimas bus kuklesnis.

Auklėjimas vaikystėje. Tyrimai rodo, kad savęs vertinimą neabejotinai lemia tai, kaip mus auklėjo vaikystėje. Jeigu tėvai vaikui kelia tokius reikalavimus, kurie atitinka jo galimybes, jei tinkamai įvertina už pasiekimus, jeigu skatina vaiko savarankiškumą, tai vėliau tokiam žmogui daug lengviau išmokti tinkamai save vertinti. Tačiau jeigu tėvai laikosi netinkamo auklėjimo stiliaus, tai gali neigiamai paveikti žmogaus gebėjimus tinkamai save įvertinti. Tokiais netinkamo auklėjimo stiliaus pavyzdžiai galėtų būti:

- Perdėta globa, kai vaikas saugomas nuo visų gyvenimo sunkumų, kai jam tenka spręsti tik tokias problemas, kurias jis nesunkiai gali išspręsti. Šiuo atveju jis gauna tik vienpusę informaciją apie save ir savo galimybes, jis nepažįsta savo trūkumų ir silpnybių. Susidūręs su gyvenimo realybe, jis negali su ja susidoroti. Dėl to kenčia savęs vertinimas.
- Perdėtas žavėjimasis vaiku, kai yra tenkinami visi jo norai, kai vaikas nuolat yra dėmesio centre. Tokiu atveju vaikas yra nemokomas kelti sau aukštesnių tikslų, laukia teigiamo aplinkinių įvertinimo už savo menkus pasiekimus, o jo negavęs išgyvena skriaudos ir menkavertiškumo jausmus.

Pernelyg griežtas auklėjimas. Tėvai nuolat kelia per griežtus reikalavimus, kurių vaikas negali įvykdyti. Už jų nevykdymą vaikas yra kaltinamas ir baudžiamas. Todėl jis turi per mažai galimybių džiaugtis savo veiklos rezultatais ir pajusti savo vertę. Dėl to taip pat gali neigiamai paveikti savęs vertinimą.

Priklausomai nuo aprašytų veiksnių įtakos žmogus susiformuoja tam tikrą savęs vertinimo lygį, iš esmės lemiantį jo galimybes priimti gerus karjeros sprendimus.



Savęs vertinimo lygiai

Kiekvienas žmogus gali save pervertinti, nepakankamai save vertinti arba realiai save vertinti. Todėl dabar aptarsime kiekvieną savęs vertinimo lygį ir jų poveikį karjeros pasirinkimui.

Savęs pervertinimas. Žmogus dėl vienokių ar kitokių priežasčių pervertina save, savo kompetencijas, asmenybės bruožus, pasiekimus ar kitas jam svarbias charakteristikas. Jis nesuvokia, kad jo galimybės yra kur kas mažesnės nei jis pats mano. Toks pavyzdys galėtų būti vadovo darbo ieškantis studentas, save vertinantis kaip pakankamai subrendusį ir kompetentingą dirbti būtent tokį darbą. Jam ne kartą yra tekę stebėti, kaip dirba vadovai, be to, jis nemažai skaitė apie vadovavimą. Tačiau, jei jis realiau pažvelgtų į save, savo kompetencijas ir pasiekimus, galbūt pastebėtų, kad daug protingiau būtų ieškoti ne vadovo darbo, bet darbo, kur būtų galima išmokti vadovauti. Savęs pervertinimas tokiam studentui neleidžia priimti gero karjeros sprendimo ir pasirinkti tinkamiausios karjeros krypties.

Nepakankamas savęs vertinimas. Žmonės kelia sau žemus tikslus, nes labiausiai bijo nesėkmės. Jie yra labai jautrūs išoriniams vertinimams. Iš anksto būna įsitikinę, kad aplinkiniai juos vertina neigiamai. Jie pakliūna tartum į užburtą ratą: visų pirma žemai vertina save, o tai pastebėję aplinkiniai juos irgi pradeda nuvertinti. Nepasitikėjimas savimi ir su juo susiję bendravimo sunkumai labai apriboja aktyvią asmenybės veiklą, formuoja pasyvumą, neryžtingumą, nesavarankiškumą. Nepakankamas savęs vertinimas taip pat kaip ir savęs pervertinimas sumažina galimybes efektyviai valdyti savo karjerą. Norint tinkamai pasinaudoti karjeros galimybėmis kartais reikalingos pakankamai aukšto lygmens profesinės ir bendrosios kompetencijos, tam tikri asmenybės bruožai, interesai ir vertybės. Net visus juos turėdamas, tačiau nepakankamai vertindamas save, žmogus negali pasinaudoti visomis gyvenimo ir karjeros galimybėmis.

Realus savęs vertinimas. Jis įgalina žmogų kritiškai žiūrėti į save, nuolat derinti savo galimybes ir gebėjimus su gyvenimo reikalavimais, kelti sau pakankamai aukštus, bet realius tikslus, atsisakyti nepagrįstų siekių, tikslų ir veiklų. Realiai save vertinantis žmogus nelaiko savęs blogesniu už kitus, tiki, kad gali įveikti savo silpnybes.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

Tokie asmenys yra pakankamai lankstūs, prireikus geba keisti savo sumanymus ir nuomonę, yra geranoriški kitų atžvilgiu, paprastai jiems kyla mažiau bendravimo problemų. Realus savęs vertinimas gali būti tvirtas pagrindas daryti gerus karjeros sprendimus.

Tačiau norėdami gerai jaustis ir sėkmingai veikti, turime išmokti save vertinti ne tik realiai, bet ir teigiamai.

Teigiamas savęs vertinimas



Teigiamas savęs vertinimas – tai ne tik teigiamas savo savybių įvertinimas, bet ir pagarba sau. Kiekvienas žmogus turi saviraiškos poreikį, nori tobulėti ir gyvenime daryti prasmingus darbus. Šis noras yra esminis žmogiškas noras ir kartu teisė. Ją pirmiausiai turėtų gerbti pats žmogus.

Teigiamas savęs vertinimas nusako teigiamą nusiteikimą savęs, kaip nepakartojamos individualybės, atžvilgiu.



Suprantama, nėra tobulų žmonių, visi turi ir stiprybių, ir silpnybių. Jų pažinimas sudaro realaus savęs vaizdo pagrindą. Tačiau teigiamai save vertinantis žmogus ne tik konkrečiai žino visas savo stiprybes ir silpnybes, bet taip pat geba suvokti save tokį, koks yra. Toks žmogus žino, kad galbūt jis ir nėra tobulas visose srityse, tačiau tikrai yra daug tokių sričių, kur jam gerai sekasi, kurias jis supranta, kur gali efektyviai veikti ir kuriomis gali pasigirti. Todėl teigiamas savęs vertinimas labiau susijęs su realiu savęs vertinimu nei su savęs pervertinimu.

Teigiamai savęs vertinimas – tai teigiama nuostata savo galių ir ateities atžvilgiu. Todėl jis veikia kaip geras fonas karjeros sprendimams priimti. Jeigu žmogus iš esmės save vertina teigiamai, jis leidžia sau svajoti apie jam priimtina ir jį tenkinančią karjerą. Gerbdamas save, jis mano, kad yra vertas gero gyvenimo ir geros karjeros. Todėl jis nestovi vietoje, bet ieško, kaip galėtų panaudoti savo turimus privalumus ir kaip galėtų įveikti savo trūkumus.

Priešingai – neigiamai save vertinantis žmogus yra linkęs sureikšminti savo trūkumus ir klaidas, jis neleidžia sau kelti aukštų karjeros tikslų, nes mano, kad jų nėra vertas.

Donatas (20 m.), buvęs statybų inžinerijos studentas, prieš metus nutraukė studijas universitete ir šiuo metu dirba statybose pagalbinio darbininku. Studijas nutraukė todėl, kad pirmo kurso pabaigoje jam nepavyko išlaikyti keleto egzaminų. Jis yra įsitikinęs, kad, kaip žmogus, jis labai daug kuo nusileidžia savo kurso draugams: neturi pakankamai studijoms reikalingų įgūdžių, nemoka bendrauti, neturi valios, nėra atkaklus ir užsispyręs. Donatas mano, kad tokie kaip jis tikrai niekada neturės gero gyvenimo ir niekada nepadarys juos tenkinančios karjeros. Todėl daugiau nenorėdamas gaišti laiko, jis pasirinko paprastesnį kelią.

Kaip matome, mąstydamas apie save ir savo ateitį minėtas studentas turi daug išankstinių nuostatų: „Jis yra įsitikinęs, kad, kaip žmogus, jis labai daug kuo nusileidžia savo kurso draugams: neturi pakankamai studijoms reikalingų įgūdžių, nemoka bendrauti, neturi valios, nėra atkaklus ir užsispyręs. Tokie kaip jis tikrai niekada neturės gero gyvenimo ir niekada nepadarys juos tenkinančios karjeros.“ Todėl nenuostabu, kad pamažu tokios neigiamos nuostatos pradeda veikti – jis negali tęsti studijų universitete, susiranda darbą, atitinkantį žemą ir neigiamą savęs vertinimą. Taip atsitinka dėl neigiamo Donato savęs vaizdo. Jis neigiamai vertina save kaip žmogų, neigiamai vertina daugelį savo savybių ir savo galimybes. Toks savęs vaizdas neleidžia jam norėti ir siekti pilnavertės, jį patenkinančios karjeros.



Kaip išmokti save vertinti realiai ir teigiamai?

Nepaisant mūsų gebėjimus save vertinti stipriai veikiančių įvairiausių aplinkos veiksnių, mes vis dėlto galime mokytis bei išmokti save vertinti realiai ir teigiamai. Norintiems tai padaryti būtina suprasti, kad:

Realaus savęs vertinimo pradžia – savęs pažinimas. Turime pažinti ne tik savo faktinį „aš“, bet ir kitas savęs vaizdo formas: savo idealųjį „aš“, parodomąjį „aš“, veidrodinį „aš“, pageidaujamą ir nepageidaujamą „aš“.

Turime save tyrinėti, sistemingai analizuoti, lyginti ir aiškintis

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Savęs pažinimo ir vertinimo svarba karjerai

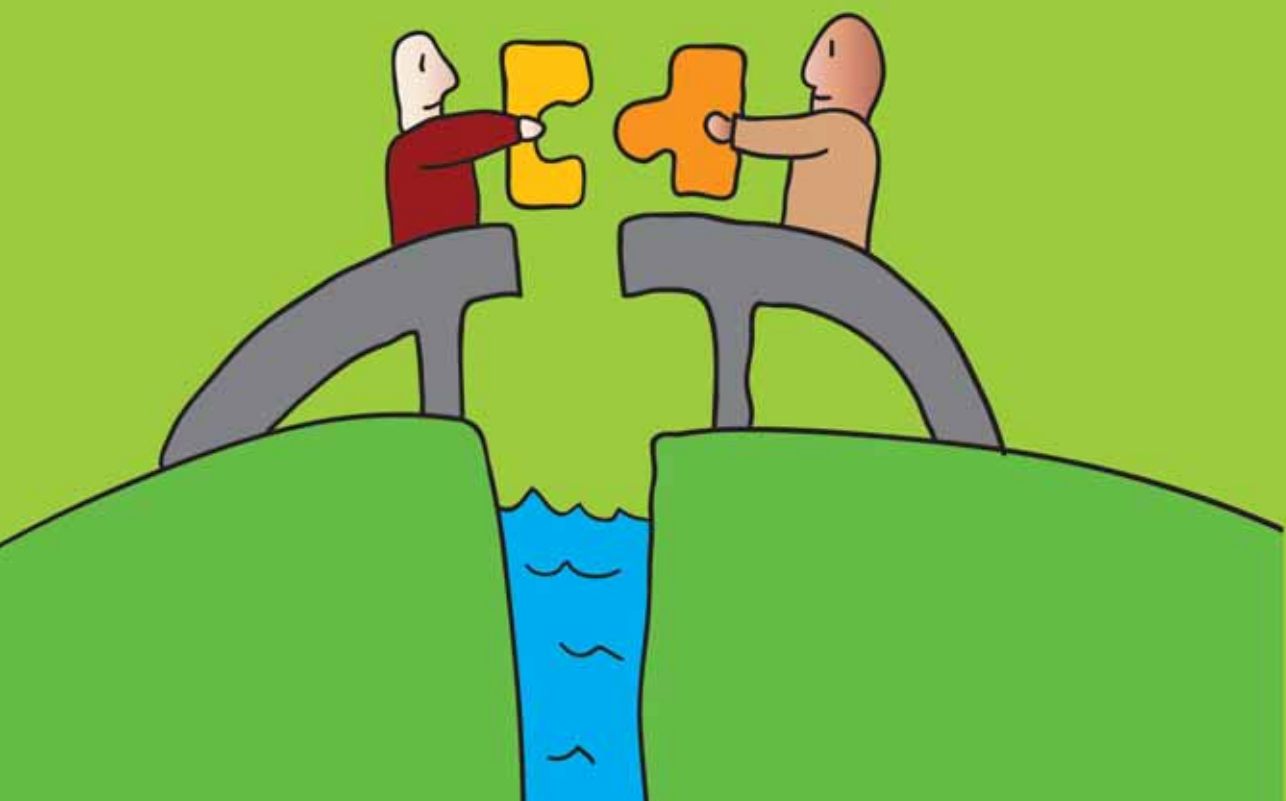
įvairiausias savo asmenybės charakteristikas. Savęs pažinimo srityje turi dominuoti ne emocijos, o protas.

Norint išlaikyti teigiamą požiūrį į save būtina nuolat derinti savo siekius ir galimybes.

Savęs vaizdas keičiasi, todėl vieną kartą save pažinus ir įvertinus, negalima manyti, kad savęs pažinimo ir vertinimo rezultatai ilgai išliks patikimi.

Bendraujant savęs vertinimas tampa realesnis. Dalijimasis informacija apie save padeda geriau pažinti pačius save. Gebėjimas išgirsti ir įsiklausyti į aplinkinių išsakomą tiek teigiamą, tiek neigiamą nuomonę apie save čia taip pat yra labai svarbus.

Turime išmokti gerbti save ir savo individualybę, leisti sau svajoti apie mums priimtina ir mus tenkinančią karjerą. Nepaisant įvairiausių veiksmų, kurie mus vienaip ar kitaip veikia, mes patys esame savęs ir savo karjeros kūrėjai bei vertintojai. Todėl savęs vertinimas priklauso nuo to, kokius norime save sukurti.



I. VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Susipažinę su šia tema Jūs:



Sužinosite, kuo
esate ypatingas



Žinosite, kas yra
asmenybės bruožai,
vertybės, interesai,
kompetencijos



Suprasite, kaip
savęs pažinimas
lemia karjeros
sprendimus



Galėsite nusakyti savo
darbo, mokymosi ir
laisvalaikio pasiekimus



Suprasite,
kokią įtaką
jūsų gyvenimo
pasiekimai turi
savęs suvokimui



Suprasite, kodėl svarbu
rinktis karjerą, atitinkančią
jūsų asmenybės bruožus,
vertybes, interesus,
kompetencijas ir patirtį



Kuo esu ypatingas?

Siekiant karjeros svarbu suprasti savo asmenybės ypatumus, išsiaiškinti stipriąsias ir silpnąsias puses. Taip pat mums įdomu, kuo esame panašūs ir skiriamės nuo kitų, kokios mūsų savybės tinka tam tikroms profesijoms ar darbams, o kokios netinka, kaip tas savybes nustatyti, ar galima jas keisti ir t. t.

Psichologijos moksle tradiciškai įprasta skirstyti žmones pagal *tipus* ir jų turimus *bruožus*. Teigiama, kad žmonės skiriasi, nes priklauso skirtingiems tipams (10 pav.). Pavyzdžiui, jeigu pasinaudotumėme analogija iš botanikos, galėtumėme sakyti, kad medžiai skiriasi todėl, kad priklauso skirtingoms rūšims: beržams, klevams, liepoms, ąžuolams ar kitiems. Vieno tipo (rūšies) atstovai yra tarpusavyje panašūs ir esminiais požymiais skiriasi nuo kitų tipų atstovų. Skirtumus tarp tipų paprastai lemia giluminiai, genetiniai veiksniai, kuriuos pats žmogus ne daug gali paveikti.



10 pav. Asmenybės tipai.

Taigi norėdami geriau save pažinti, turime sužinoti kokiam tipui priklausome, o priimdami karjeros sprendimus atsižvelgti į šio tipo ypatybes (silpnąsias ir stipriąsias puses). Kasdieniame gyvenime dauguma žmonių taip ir elgiasi. Pavyzdžiui, įprasta priiminėti kasdienes, gyvenimo ar karjeros sprendimus atsižvelgiant į tai, koks žmogui būdingas horoskopo ženklas (11 pav.).

Tačiau reikia pastebėti, kad šiuolaikinis mokslas negali pateikti jokių įrodymų, galinčių patvirtinti žmonių skirstymą į tipus pagal horoskopą ar dar pagal kokį nors kriterijų. Vadinas, jei save priskiriam vienam ar kitam asmenybės tipui, mes nieko apie save nepasakome ir nieko patikimo prognozuoti negalime.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai



11 pav. Žmonių tipai pagal horoskopą.

Kitas požiūris teigia, kad visiems žmonėms būdingi tam tikri asmenybės bruožai ar savybės, kurie yra pastebimi, nes, keičiantis gyvenimo situacijoms, nuolat kartojasi žmonių elgsenoje ir pagal jas galima numatyti žmonių elgesį. Atskirų žmonių bruožų intensyvumas skiriasi. Jeigu pasinaudotumėme anatomijos pavyzdžiu, galėtumėme sakyti, kad pagal savo asmenybės žmonės savybes skiriasi taip pat kaip ir pagal ūgį, svorį, reakcijos greitį ir kitus visiems žmonėms būdingus požymius. Pasirinkus tokį savęs tyrimo kelią, būtina atrasti patį tinkamiausią bruožų rinkinį, kurio atžvilgiu galėtumėme save įvertinti ir palyginti su kitais žmonėmis.

Tačiau čia gali iškilti problema, nes kiekvienas yra linkęs save apibūdinti, labai skirtingai vartodamas įvairiausių terminus, kurie reiškia tam tikrus jo suvokiamus bruožus. Buvo nustatyta, kad vidutinio dydžio žodyne galima priskaičiuoti 18 000 asmens bruožus reiškiančių žodžių. Skirtingos sąvokos dažnai reiškia tą patį, pavyzdžiui, tokie asmenybės bruožai kaip išmintingumas, protingumas ir intelektualumas, todėl juos vartojant sunku tiksliai save apibūdinti, o juo labiau save palyginti su kitais. Kaip išvengti painiavos? Mokslininkai sugalvojo išeitį: buvo pradėta ieškoti tarpusavyje susijusių asmenybės bruožų. Tokie susiję bruožai buvo sujungti į atskiras grupes ir pavadinti asmenybės veiksniais, kurie skiriasi nuo bruožų tuo, kad yra labiau apibendrinantys ir nesusipina. Pavyzdžiui, uždarumas ir drovumas gali

priklausyti vienam veiksmui. Skirtingi tyrėjai siūlo skirtingas asmenybės veiksmų sistemas, kurių atžvilgiu galima save įvertinti.

Viena svarbiausių asmenybės charakteristikų, kurią galima pažinti, skaidant ją į veiksmius – tai temperamentas.



Temperamentas



Temperamentas – tai visuma įgimtų žmogaus psichinių ypatybių, nulemiančių jo psichinės veiklos dinamiką.

Žmogaus temperamento savybėms būdinga tai, kad jos:

- kitaip nei žmogaus nuotaikos, nuostatos, norai ar būsenos lieka tokios pačios įvairiausiose veiklos srityse, siekiant skirtingų tikslų, pavyzdžiui, dirbant, mokantis ar sportuojant;
- jos išlieka palyginti stabilios visą žmogaus gyvenimą arba didesnę jo dalį;
- įvairios žmogaus temperamento savybės jungiasi tarpusavyje ne atsitiktinai, o dėsningai ir sudaro tam tikrą struktūrą.

Anot anglų psichologo Hanso Eysencko (1963), dauguma skirtumų tarp žmonių yra nulemti dviejų genetiškai apribotų temperamento veiksmių:

Pirmasis jų – *ekstraversija – intraversija*. Ekstraversija – tai energijos nukreipimas į išorę, intraversija – į vidinį pasaulį. Kaip yra aiškinami skirtumai tarp ekstravertų ir intravertų? Žmonių skirtingi nervų sistemos jaudinimo ir slopinimo procesais. Ekstravertai ieško dirgiklių, nes jų smegenų žadinimo lygis paprastai esti gana žemas, jų nervų sistema pakankamai greitai slopina perteklinę stimuliaciją. Jie gali greitai „atsijungti“ nuo vienos veiklos ir pereiti prie kitos, kartu galėdami užsiimti daugeliu darbų ir būti daugelio žmonių apsuptyje. Intravertams toks „persijungimas“ užima daugiau laiko ir kainuoja daugiau pastangų. Todėl jie vengia didelės išorinės stimuliacijos: buvimo daugelio žmonių apsuptyje, užsiėmimo ne viena veikla vienu metu. Intravertai labiau koncentruojasi į savo vidų, užsiima savo vidinių reakcijų kontrole. Jų elgesys atspindi tai, ką vadiname susikoncentravimu į vidinį pasaulį. Tarp ekstraversijos ir intraversijos nėra kokių nors kokybinių skirtumų. Šiuo požiūriu visi žmonės yra skirstomi į ekstravertus ir intravertus

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

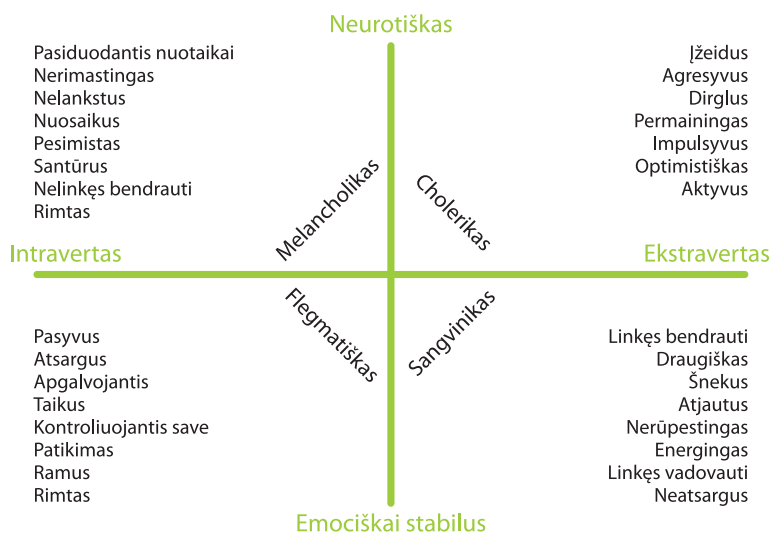
Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

pagal tai, kaip jiems pavyksta nuslopinti vidines jaudinimo reakcijas, kurias sukelia įvairiausi išoriniai stimulai.

Antrasis veiksnys – *emocinis pastovumas – nepastovumas (neurotiškumas)*. Pakliuvę į stresines situacijas žmonės elgiasi skirtingai. Emociškai pastovūs reaguoja ramiai, nes jų nervų sistema nėra tokia jautri, kaip emociškai nepastovių žmonių. Tarp pastovumo ir nepastovumo (neurotiškumo) taip pat nėra kokių nors kokybinių skirtumų kaip ir tarp ekstrasversijos ir intraversijos: žmonės skiriasi pagal tai, kiek yra emociškai jautrūs.

Pateikiamoje schemoje pavaizduota, kaip remiantis šiais dviem veiksniais galima klasifikuoti kitus asmenybės bruožus (12 pav.). Dviejų svarbiausių veiksnių – ekstrasversijos / intraversijos ir pastovumo / nepastovumo – deriniai. Matome, kad Eysencko pateikta temperamento veiksnių klasifikacija panaši į senovės graikų filosofo Hipokrato temperamento tipologiją. Pastarojo išskirti temperamento tipai pateikti schemos viduryje ir detaliau apibūdinti 1 lentelėje (žr. 1 lentelę „Asmenybės temperamento tipai“).

Siekiant praktiškai pasinaudoti pateiktomis temperamento teorijomis, svarbiausia save įvertinti, kiek konkrečiu atveju yra



12 pav. Dviejų svarbiausių veiksnių – ekstrasversijos / intraversijos ir pastovumo / nepastovumo – deriniai ir jų ryšys su temperamento tipais (pagal Matulienė, 2002).

1 lentelė. Asmenybės temperamento tipai

Temperamento tipas	Apibūdinimas
Sangvinikas	Gyvai ir emociškai reaguoja į visa, kas patraukia dėmesį. Įspūdžius išgyvena greitai ir smarkiai bei reaguoja į juos veikdamas, tačiau neilgai juos prisimena. Dėl menkos priežasties garsiai juokiasi ar gali supykti. Išraiškinga mimika ir judesiai. Iš veido lengva atspėti jo nuotaiką, požiūrį į kokį nors žmogų, darbą ar mokslą. Greitai sukaupia dėmesį. Dėl sumažėjusio jautrumo gali nepastebėti silpnų garsų ir šviesos dirgiklių. Pasižymi padidėjusiu aktyvumu. Sangvinikas greitai įsitraukia į naują darbą. Paprastai yra labai darbingas, gali dirbti ilgai nepavargdamas, energingai imasi naujo darbo. Greitai perkelia dėmesį nuo vieno darbo prie kito. Tokį žmogų lengva sudrausminti, jis moka tvardyti savo veiksmus ir nevalingas reakcijas. Judesiai ir kalbos tempas greiti. Būdinga greita mąstysena, sumanumas. Labai plastiškas. Jausmai, nuotaikos, interesai ir norai gali būti nepastovūs. Greitai įgyja kompetencijas. Lankstaus proto, dažniausiai vadovaujasi ne praeities ar ateities vaizdais, o momentiniai įspūdžiais.
Cholerikas	Kaip ir sangvinikui būdingas mažas jautrumas ir didelis aktyvumas. Yra linkęs greitai bei stipriai reaguoti į išorinius įspūdžius, kuriuos prisimena pakankamai ilgai. Jis turi stiprią valią ir energijos nuveikti didelius darbus, daug siekti. Kartais būna nesantūrus, nesitvardantis, nekantrus ir ūmus. Norai ir interesai pastovūs. Sunkiai perkelia dėmesį nuo vienos veiklos į kitą. Labai atkaklus. Kartais atrodo, kad jis tiesiog nori kaktą pramušti sieną, užuot atsisakęs pasirinkto kelio ir paieškojęs kitų būdų tikslui pasiekti. Pasižymi optimizmu ir gera nuotaika. Geba burti žmones apie save ir jiems vadovauti. Tačiau visiems jo geriems darbams gali sutrukdyti skubėjimas. Jam reikia pratin-tis viską nuodugniau pažinti ir gerai apgalvoti.
Flegmatikas	Nejautrus, neemocingas. Lėtai reaguoja į naujus įspūdžius, o patirtieji greitai išblėsta. Jį sunku pralinksinti, supykdyti ar nuliūdinti. Lieka ramus net tada, kai turi didesnių nemalonumų. Veidas ir judesiai neišraiškūs. Niekuo karštai nesidomi, nėra entuziastingas, nelinkęs energingai veikti, labiau mėgsta poilsį, ramybę ir patogumus. Flegmatiko mąstymas yra lėtas, tingus ir apskritai jis viską daro neskubėdamas, lėtai. Negreitai suirzta ir supyksta, greitai nesusižavi išoriniais, paviršutininiais dalykais. Jis viską ramiai apmąsto ir tada neskubėdamas sprendžia. Greitai nesigriebia naujų idėjų, jas pirmiau apsversto, bet jei kartą pasirenka, tai jų laikosi. Kant-rus, šaltakraujis. Judesiai ir kalba neišraiškingi. Lėtai sukaupia ir perkelia dėmesį. Nelengvai prisitaiko prie naujų sąlygų, sunkiai keičia įgūdžius ir įpročius. Nelankstus. Sunkiai susidraugauja su naujais žmonėmis. Pastovus ir konservatyvus, nemėgsta keisti savo įpročių; tai dažnai apsaugo jį nuo nereikalingų klaidžiojimų.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Melancholikas	Labai jautrus. Į įspūdžius iš pradžių reaguoja labai silpnai, tačiau pasikartojantys jausmai įstringa labai ilgai. Net dėl nesvarbių priežasčių gali pravirkti. Labai lengvai įsižeidžia. Mimika ir jausmai neišraiškingi, balsas tylus. Retai garsiai juokiasi. Sumažėjęs aktyvumas. Dažnai nepasitiki savimi, drovus, yra linkęs „nuleisti rankas“, kai susiduria su kliūtimis. Neatkaklus ir neenergingas. Greitai pavargsta ir tampa nedarbingas. Dėmesys nepastovus ir lengvai atitraukiamas. Psichikos procesai lėti. Nelankstus. Linkęs apie viską mąstyti, viską apsvaryti. Jo mąstymas yra gilus ir platus. Jis ieško esminių tiesų, priežasčių, tarpusavio ryšių ir dėsningumų. Linkęs daug laiko praleisti vienas, įsigilinęs į vidinius išgyvenimus, o išorinių dalykų dažnai nepastebi. Sunkiai apsisprendžia.
----------------------	---

išreikštas vienas ar kitas temperamento veiksnys: ekstraversija – intra-versija ir stabilumas – neurotiškumas. Tik paskui galima save priskirti kuriam nors temperamento tipui.

Atkreipkite dėmesį į tai, kad grynųjų temperamento tipų pasitaiko labai retai, dažniausiai žmonėms būdingos iš karto kelių tipų savybės.

Dauguma tyrėjų mano, kad Eysencko nustatyti asmenybės veiksniai yra svarbūs, tačiau visko nepasako apie konkrečią asmenybę.

Penki svarbiausi asmenybės veiksniai



2 lentelėje nurodyti penki svarbiausi asmenybės veiksniai. Juos, atlikę nemažai tyrimų, pasiūlė P. T. Costa ir R. McCrae (1989). Vėliau ir daugelis kitų tyrėjų patvirtino, kad būtent šie veiksniai geriausiai apibūdina bet kokią asmenybę ir pagal tai, kiek jie yra išreikšti, galima daugiau ar mažiau tiksliai numatyti ir prognozuoti žmogaus elgesį. Be to, visus šiuos veiksnius atspindi kasdieninė žmonių kalba, kai ją vartojame norėdami apibūdinti save ar kitus. Skirtingų kultūrų ir skirtingomis kalbomis kalbantys žmonės pastebi ir įvardija beveik tokius pat veiksnius.

Kai kurie mokslininkai svarsto, ar šių bruožų sąrašo nevertėtų papildyti. Tačiau šiandien atrodo, kad šie penki veiksniai geriausiai nusaką pagrindinius asmenybės bruožus.

Kaip matome 2 lentelėje, pagrindinių asmenybės veiksnių įtaka karjeros pasirinkimui yra nevienareikšmė: vieni veiksniais prisideda prie karjeros siekimo, kiti, priešingai, gali jai kliudyti.

2 lentelė. Penki svarbiausi asmenybės veiksniai.

Asmenybės veiksnys	Pagrindiniai bruožai ir jų priešingybė	Apibūdinimas (Kai veiksnys yra išreikštas)	Įtaka karjeros pasirinkimui
Ekstraversija	Linkęs bendrauti, dominuoti, mėgstantis juokauti, jausmingas, pasitikintis savimi, aktyvus. Priešingybė: atsisakyres, rimtas, santūrus.	Labai vertina gerą nuotaiką. Teigiami emociniai išgyvenimai yra didžiausias ekstravertų poreikis, todėl gyvenime paprastai jaučiasi laimingi. Jų gyvenimas yra pilnas įvykių, jiems nuolat trūksta įvairiausios stimuliacijos. Turi ir palaiko daugiau ir intensyvesnių socialinių santykių. Jie greičiau susiranda draugų. Mažai išreikšti gėdos jausmai.	Stipriau išreikšta ekstraversija sudaro geresnes sąlygas pažinti savo karjeros galimybes išoriniame pasaulyje, silpniau išreikšta ekstraversija yra palankesnė gilesniam savęs pažinimui.
Emocinis pastovumas	Ramus, saugus, patenkintas savimi. Priešingybė: nerimastingas, nesaugus, savęs gailintis.	Tai emocinis stabilumas. Tokie žmonės lengvai valdo savo emocijas ir kontroliuoja išgyvenimus. Jie patenkinti savo gyvenimu. Mažai nerimauja. Yra linkę save vertinti teigiamai.	Siekiantiems karjeros didesnis emocinis pastovumas yra palankesnis.
Sutarimas su kitais	Draugiškas, geraširdis, pasitikintis, paslaugus. Priešingybė: nelinkęs bendradarbiauti, įtarus, neužjaučiantis, negailestingas.	Tai sugebėjimas adaptuotis socialinėse situacijose, socialinis patrauklumas. Jie mažai konfliktuoja, tačiau, jei taip atsitinka, jaučia, kad konfliktas juos žemina. Labai retai konfliktuoja su savo šeima ir priešinga lytimi. Vengia tiesiogiai vartoti jėgą sprendžiant konfliktus.	Didesnis sutarimas su kitais yra palankesnis siekiantiems karjeros.
Atvirumas	Lakios vaizduotės, mėgstantis įvairovę, savarankiškas. Priešingybė: praktiškas, mėgstantis rutiną, konformistas.	Tai atvirumas įvairiausiai patirčiai. Išradingumas, originalumas ir platūs interesai. Liberalios vertybės ir elgesys ne pagal šablonus. Geri problemų sprendimo įgūdžiai. Tolerancija tam, kas nauja ir nepažinta.	Atvirumas patirčiai yra palankus, kai karjeros siekiama greitai besikeičiančioje aplinkoje. Mažiau palankus, kai dirbama stabiliose, susiformavusiose struktūrose.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Sąžiningumas	Veiksmingas, rūpestingas, susivaldantis. Priešingybė: neveiksmingas, nerūpestingas, impulsyvus	Būdingas veiksmingumas, rūpestingumas, susivaldymas. Tokie žmonės vertina tvarką, yra gerai organizuoti, gyvenime siekia daug, kelia sau aukštus tikslus, aukštai save vertina, patenkinti savo gyvenimu. Šeimoje yra ištikimi. Pasižymi stipriai išreikštu atsakomybės jausmu, savidisciplina. Tai kartais gali peraugti į pedantiškumą, smulkmeniškumą.	Didesnis sąžiningumas yra palankesnis siekiantiems karjeros.
---------------------	---	---	--

Aptarėme temperamento bruožus ir asmenybės veiksnius, jų klasifikaciją ir reikšmę karjerai. Dabar pereisime prie mažiau stabilių asmenybės charakteristikų.

Kaip pažinti savo asmenybės bruožus?



Asmenybės bruožai mums padeda suprasti, kaip mes elgiames daugumoje pasikartojančių gyvenimo situacijų. Juos pažinti verta norint save tobulinti ir ugdyti tokius savo bruožus, kurie galėtų būti naudingi, ar atsisakyti tokių bruožų, kurie mums galėtų trukdyti siekti savo išsikeltų karjeros tikslų.

Savo asmenybės bruožus galima pažinti labai įvairiai.

Galima pildyti patikimus, profesionalų pateikiamus asmenybės bruožų tyrimo klausimynus. Tačiau čia iškyla pavojus, kad atsaikinėdami į ten pateikiamus klausimus, mes daugiau pažinsime save ne tokius, kokie esame, bet tokius, kokiais norime būti ar kokiais norime, kad kiti mus laikytų. Tai yra mes pažįstame ne faktinį, o savo idealųjį arba pageidaujamą „aš“, kadangi dažnas yra linkęs nepastebėti tų savo bruožų, kurie prieštarauja jo susiformavusiam savęs vaizdui.

Galima stebėti savo elgesį įvairiausiose gyvenimo situacijose ir ieškoti pasikartojančių savo asmenybės charakteristikų. Tačiau čia iškyla kitas pavojus: kartais žmogaus elgesį labiau lemia ne turimi

bruožai, o situacija. Pavyzdžiui, žmogus gali būti sąžiningas tik tam tikrose situacijose ir su tam tikra žmonių grupe. Arba žmogus gali būti drąsus tik su šeimos nariais, bet visiškai nedrąsus mokymosi situacijose. Todėl šiuo požiūriu būtina save tyrinėti įvairiose situacijose. Be to, asmenybės bruožai linkę keistis. Pasitaiko atvejų, kai dėl vienokių ar kitokių priežasčių žmogus radikaliai pasikeičia ir, pavyzdžiui, labai atviras tampa uždaru, labai draugiškas – nedraugišku.

Galima prašyti kitų, kad jie atvirai išsakytų savo nuomonę apie jus. Čia svarbi bet kokia nuomonė – ir teigiama, ir neigiama, ir žmonių, su kuriais jūs sutariate, ir žmonių su kuriais nesutariate.

Galima imtis naujos, jums nebūdingos veiklos, kad turėtumėte progą patikrinti, koks esate iš tikrųjų: ar toks, kokį save įsivaizduojate, ar visai kitoks. Nauja patirtis svarbi, kadangi kasdienybėje, kai mes atliekame nuolat pasikartojančią veiklą, pažinti savo asmenybės bruožus yra sunkiau. Turbūt ne veltui sakoma, kad, jeigu nori pažinti žmogų, keliauk su juo į kalnus, o ne klausyk to, ką jis apie save pasakoja. Tas pats tinka ir norintiems pažinti save: jei norite geriau pažinti save, verčiau imkitės naujos, jus dominančios veiklos, negu vienumoje svarstykite, koks esate.

Vis dėlto reikia pastebėti, kad nesvarbu, kokį savo bruožų pažinimo kelią pasirinktumėte, gali būti, jog savęs pažinimas nebus pakankamas geram karjeros pasirinkimui. Gali atsitikti taip, kad pakliūsite tarsi į užburtą ratą: pastebėsite, kad elgiatės vienaip ar kitaip, nes turite tam tikrą bruožą, o pasirodo, kad šį bruožą turite, nes elgiatės būtent taip, kaip pastebėjote. Taigi, norintiems save pažinti giliau, verta pasigilinti ir į kitus karjeros pasirinkimui svarbius asmenybės veiksnius.



Komandiniai vaidmenys

Kiekvienam karjeros siekiančiam būtina pažinti save ne tik kaip tam tikrų bruožų turinčią asmenybę, bet ir kaip komandos narį, kadangi nepaisant pasirinktos karjeros krypties, labai tikėtina, kad teks dirbti komandoje.

Dirbdami komandinį darbą žmonės yra linkę elgtis skirtingai. Tai priklauso ir nuo situacijos, ir nuo asmenybės bruožų, lemiančių komandoje atliekamų vaidmenis.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Vaidmuo čia suprantamas kaip tam tikras elgesio būdas, žmogaus demonstruojamas pasikartojančiose komandinio darbo situacijose. Sąvoka vaidmuo čia vartojama dėl to, kad kalbame apie mažiau nei bruožai stabilias asmenybės charakteristikas. Vaidmenis galima lengviau išmokyti ir keisti negu asmenybės bruožus.

Taigi visus žmones pagal tai, kaip jie dirba komandoje, galima suskirstyti į tris grupes (13 pav.):

- Pirmą grupę – orientacija į užduotį. Tai žmonės, kurie dirbdami komandoje, visų pirma rūpinasi užduoties atlikimu, problemų sprendimu ar sprendimų priėmimu, susijusių su tiesiogine komandos vykdoma užduotimi.
- Antrą grupę – orientacija į santykius. Tai žmonės, konstruktyviai, bet netiesiogiai prisidedantys prie komandos atliekamų užduočių. Jie labiau palaiko kitus komandos narius, kuria tam tikrą darbui palankią atmosferą.
- Trečią grupę – orientacija į save. Tai žmonės, niekaip neprisidedantys prie komandinio darbo, o labiau trukdantys, dažnai bandydami pasinaudoti komanda kaip priemone savo asmeninėms problemoms spręsti.



13 pav. Trys elgesio tipai komandiniame darbe.

Pagal tai, kaip atskiroms grupėms priskirti žmonės konkrečiai linkę elgtis komandoje, jų elgesį detaliau galima aprašyti tam tikrais jų atliekamais vaidmenimis.

Orientacija į užduotį ir atliekami vaidmenys:

- Iniciatorius: siūlo naujas idėjas ir pokyčius darbe.
- Informacijos tiekėjas: sprenddamas problemą gauna faktų bei informacijos apie kitų patirtį.
- Koordinatorius: randa tinkamiausią visų idėjų santykį ir bando suderinti visų pasiūlymus.
- Vertintojas: stebi ir išsako savo vertinimus, siekia, kad komanda sistemingai judėtų užsibrėžtų tikslų link.

Orientacija į santykius ir atliekami vaidmenys:

- Skatintojas: sukelia palankumą ir siekia solidarumo, skatina pritarimą ir pagalbą vienas kitam.
- Harmonizuotojas: reguliuoja nesutarimus bei mažina priešpriešą.
- Vartininkas: stengiasi sudaryti galimybę visiems diskutuoti, skatina tylesnius, stabdo plepius.
- Grupės apžvalgininkas: siūlo atkreipti dėmesį į komandoje vykstančius procesus, kurie galėtų pagerinti bendrą komandos darbą.

Orientacija į save ir atliekami vaidmenys:

- Agresorius: neigia kitus – menkina jų idėjas ar atakuoja visą komandą iš karto.
- Blokuotojas: nuolat grįžta prie išspręstų problemų su negatyvia nuostata, revizuoja priimtus sprendimus.
- Pagalbos siekėjas: iš visų aplinkinių nori pagalbos ir simpatijos, demonstruoja savo silpnybes ir nerangumą.
- „Playbojus“: teikia su situacija nesusijusius pasiūlymus. Trukdo visiems, demonstruodamas save.

Kaip matome iš aprašytų komandinio darbo vaidmenų, sėkmingam komandos darbui geriausiai tinka tie vaidmenys, kurie yra orientuoti į užduotį arba į santykius, o orientacija į save šiuo atveju neprisideda prie efektyvaus komandinio darbo. Siekiant tapti geru komandos nariu būtina pažinti save, savo atliekamą vaidmenį; tik taip galima išvengti netinkamų vaidmenų ir konstruktyviai prisidėti prie komandos darbo.

Ką labiausiai vertinu?

Vertybės – tai pagrindiniai ir svarbiausi principai, kuriais vadovaujamės ar privalome vadovautis savo gyvenime.

Kai žmogus sako, kad kas nors jam yra svarbu, jis apibūdina savo vertybę. Tai gali būti labai įvairūs materialūs dalykai: nauji rūbai, skanus maistas, naujas automobilis, garso ar vaizdo aparatai. Tai taip pat gali būti ir žmogiškos savybės, pavyzdžiui, drąsa, gebėjimas laiku priimti gerą sprendimą, išradingumas, kūrybingumas, meilė sau ir kitiems, gebėjimas susitvarkyti. Vertybės gali būti susijusios ir su tam tikrais žmonijos vertinamais elgesio ar kitais principais – taika pasaulyje, grožiu, gamtos apsauga ir kitais.

Vertybės turi didelės reikšmės renkantis specialybę ir siekiant karjeros.

Štai ką papasakojo studentas Tomas (19 m.): studijuojau mediciną, esu patenkintas savo studijomis ir žinau, kad visada norėjau būti gydytoju. Rūpintis kitais žmonėmis ir jų sveikata yra labai prasmingas dalykas. Vaikystėje visada žavėjausi gydytojo darbu, man patiko, kaip gydytojai kruopščiai ir nuosekliai atlieka įvairiausiais procedūras, kaip suteikia pagalbą žmonėms, kai jiems to labiausiai reikia. Mąstydamas apie savo ateitį galvoju, kad man labai svarbu kuo greičiau tapti savarankišku, pradėti dirbti ir užsidirbti pakankamai pinigų ne tik pragyvenimui, bet daiktams, kurių noriu – automobiliui ir nuosavam butui. Taip pat žinau, kad mėgstu dėmesį, norėčiau, jog mane kuo greičiau pastebėtų ir įvertintų, kaip jauną ir perspektyvų tyrėją, gebantį įžvelgti ir spręsti medicinos mokslo problemas.

Kaip matome, studijuodamas mediciną jis įgyvendina vertybę, kurią galima pavadinti „rūpestis žmonėmis“, taip pat nori įgyvendinti vertybes „savarankiškumas“, „galimybė greitai pradėti dirbti“, „galimybė užsidirbti pakankamai pinigų pageidaujamiems daiktams“. Tomas suvokia ir dar vieną dalyką, kurį vertina – tai „dėmesys“, kurio tikisi gauti tyrinėdamas medicinos problemas.



Vertybių įtaka karjeros pasirinkimui

Nors vertybės ir daro įtaką karjeros pasirinkimui, ne visi pakankamai gerai įsisažmonina savo turimas vertybes. Tokiu atveju galima atsidurti situacijoje, kai tenka studijuoti dalyką ar dirbti darbą, kurie jūsų visiškai netraukia. Renkantis karjerą būtina pažinti savo vertybes dar ir dėl šių priežasčių:

- Pasirinkus jūsų vertybes atitinkančią karjerą, didėja tikimybė, kad ji bus sėkminga, nes visada daug lengviau ir maloniau dirbti darbą, kuriuo tikime.
- Jūsų vertybes atitinkanti karjera bus ne tik sėkmingesnė, bet ir labiau jus patenkinanti.
- Pažinus savo vertybes, visada bus aiški ne tik karjeros, bet ir gyvenimo kryptis. Kiekvieną kartą, kai teks daryti pasirinkimą, bus galima pasirinkti patį geriausią variantą, užtikrinantį ilgalaikės karjeros ir gyvenimo perspektyvas. Pavyzdžiui, žmogui, nežinančiam savo vertybių, gali būti sunku atsisakyti neįdomaus ir neperspektyvaus, bet kartu gerai apmokamo darbo.

Vytautas (25 m.), dirba teisininku advokatų kontoroje, tačiau nejaučia jokie pasitenkinimo, kurį galėtų teikti jo atliekamas darbas. Jis labiau vertina darbą su technika ir galimybes kūrybiškai pritaikyti technikos naujoves. Baigti teisės studijas Vytautą paskatino tėvai ir dėdė, kuris dirbo teisininku. Jam nuo pat vaikystės buvo teigiama, kad pats svarbiausiais dalykas gyvenime – tai sritis, kurioje būtų galima daug uždirbti.

Kaip matome Vytauto atveju, kai jam teko rinktis savo karjeros kryptį, tai yra spręsti, kur jis sieks aukštojo išsilavinimo ir ką studijuos, jis neatsižvelgė į savo vertybes, o daugiau vadovavosi savo tėvų ir kitų jam reikšmingų asmenų įsitikinimais. Savo vertybių ignoravimas pasirenkant karjerą gali nulemti tokį pasirinkimą, kurį vėliau teks taisyti. Jeigu žmogus aiškiai nesuvokia savo turimų vertybių, jam sunku suprasti, ko jis nori gyvenime, kokia kryptimi reikia eiti ir kas jam labiausiai tiktų. Aiškios savo vertybinės orientacijos nežinojimas sudaro prielaidas vadovautis iš išorės primestomis vertybėmis. Kartais tai būna tėvų,

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

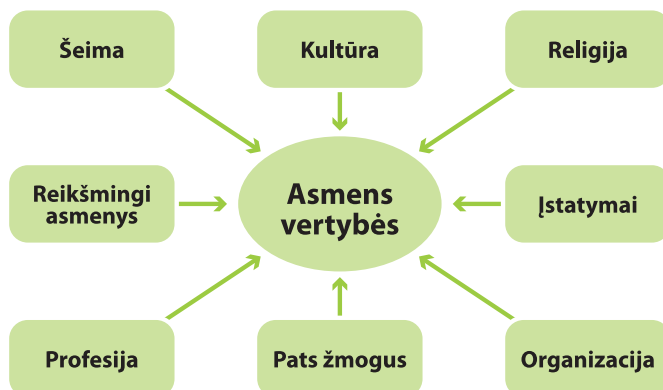
Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

kartais draugų, o kartais dar ko nors vertinami dalykai, dažnai svetimi pačiam žmogui, kuriam reikia priimti savo karjeros sprendimus.

Vertybių kilmė



Vertybės nėra įgimtos. Tai, kokios vertybės bus būdingos žmogui, nuo pat vaikystės yra nulemta aplinkos, kurioje žmogus auga. Brėsdamas intelektualiai, bendraudamas su tėvais, broliais, seserimis, mokytojais, draugais ir kitais reikšmingais asmenimis žmogus nuolat stebi jų vertybes ir dalį jų perima. Studijuojančiam ar dirbančiam žmogui vertybių šaltiniu tampa profesija. Pavyzdžiui, studijuojančius mediciną jų profesija įpareigoja vertinti ir gerbti žmogau gyvybę, studijuojančius mokslus, susijusius su kompiuteriais, jų profesija įpareigoja vertinti naujoves. Mūsų vertybes stipriai veikia ir organizacijos, kuriose dirbame, ypač tų organizacijų vadovai ir lyderiai. Visuotiniais vertybių šaltiniais yra įvairiausi kultūros produktai, religija ir įstatymai. Kai žmogus visiškai subręsta, atsiranda galimybė jam pačiam formuoti savo vertybių sistemą, tai yra labai atidžiai rinktis tai, ką jis nori vertinti savo gyvenime (14 pav.).



14 pav. Įtakos asmens vertybių sistemai.

Norint gerai suvokti savo vertybes, būtina aiški ir suprantama vertybių klasifikavimo sistema. Viena iš tokių yra Miltono Rokeacho (1973) pateikiamas visų žmogiškų vertybių skirstymas į *terminalines* ir *instrumentines*.



Terminalinės ir instrumentinės vertybės

Rokeachas (1973) visas žmonių turimas vertybes skirsto į dvi rūšis: terminalines ir instrumentines vertybes.

Terminalines vertybes verta siekti dėl jų pačių, jos ir yra galutinis tikslas. Jos dar gali būti vadinamos vertybėmis – tikslais. Šioms vertybėms priklauso:

- aktyvus gyvenimas (emocijų gausa gyvenime);
- gyvenimo išmintis (požiūrio brandumas ir sveikas protas);
- sveikata (fizinė ir psichinė);
- įdomus darbas;
- gamtos ir meno grožis (nuostabūs išgyvenimai gamtoje ir mene);
- meilė (dvasinis ir fizinis artumas su mylimu žmogumi);
- materialiai aprūpintas gyvenimas (materialinių sunkumų nebuvimas);
- geri ir ištikimi draugai;
- visuomeninis pripažinimas (aplinkinių, kolegų, bendradarbių pagarba);
- išprusimas (galimybė tobulėti, plėsti akiratį);
- produktyvus gyvenimas (maksimalus savo galimybių, jėgų bei gebėjimų išnaudojimas);
- nuolatinis fizinis ir dvasinis tobulėjimas;
- pramogos (malonus laiko leidimas);
- laisvė (savarankiškumas, pažiūrų laisvė);
- laimingas šeimyninis gyvenimas;
- kitų laimė (kitų žmonių, tautos, visos žmonijos gerovė, vystymasis ir tobulėjimas);
- kūryba (kūrybinės veiklos galimybė);
- pasitikėjimas savimi.

Instrumentinių vertybių verta laikytis bet kurioje kasdieninio gyvenimo situacijoje. Tai yra vertybės – priemonės. Šių vertybių grupei priklauso:

- tvarkingumas ir organizuotumas;
- geras išsiauklėjimas (geros manieros);
- aukšti siekiai;

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

- optimizmas;
- drausmingumas;
- nepriklausomybė (gebėjimas elgtis savarankiškai ir ryžtingai);
- nuolatinis siekimas tobulėti ir taisyti savo trūkumus;
- išsilavinimas;
- atsakingumas (pareigos jausmas, mokėjimas laikytis duoto žodžio);
- racionalumas (mokėjimas blaiviai ir logiškai mąstyti, priimti apgalvotus sprendimus);
- mokėjimas kontroliuoti save (santūrumas, vidinė disciplina);
- ryžtingumas įrodinėjant savo nuomonę bei pažiūras;
- stipri valia (mokėjimas nepasiduoti sunkumams);
- kantrybė (kitų požiūrių ir nuomonių atžvilgiu, gebėjimas atleisti kitiems jų klaidas);
- požiūrių platumas (mokėjimas suprasti kitų požiūrį, gerbti kitų skonį, papročius bei įpročius);
- sąžiningumas (teisingumas, nuoširdumas);
- darbo efektyvumas (darbštumas, produktyvumas dirbant);
- jautrumas (rūpestingumas).

Kiekvienu atveju pats žmogus sprendžia, kokias vertybes jis savo gyvenime laikys terminalinėmis, tai yra kiek jas įgyvendinti dėl jų pačių, o kokias instrumentinėmis, tai yra kiek jas įgyvendinti todėl, kad galėtų įgyvendinti terminalines vertybes ir pasiekti savo gyvenimo tikslus. Taigi mūsų vertybės mums padeda apsispręsti dėl gyvenimo tikslų ir priemonių, skirtų šiems tikslams pasiekti.

Rokeacho pateikta vertybių klasifikacija padeda geriau pažinti save ir planuoti savo gyvenimą. Tačiau šis vertybių skirstymas planuojant karjerą yra nepakankamas. Šiuo atveju kiekvienam būtina pažinti savo asmenines vertybes.

Asmeninės vertybės



Asmeninių vertybių sąrašė yra išskiriamos šešios vertybinės orientacijos. Į vertybes čia žiūrima iš asmens pozicijų ir daugiau domimasi ne vertybių svarbumu visuomenei, bet kokią veiklą žmonės vertina savo gyvenime. Taigi skiriamos tokios asmeninės vertybinės orientacijos:

Teorinė orientacija. Teorinis žmogus labiausiai vertina tiesą. Ieškodamas tiesos jis stebi aplinką, ją vertina kritiškai, racionaliai ir intelektualiai. Jis siekia pažinti priežastis ir susisteminti informaciją. Jis mažiau vertina grožį ir naudą.

Ekonominė (ūkinė) orientacija. Ekonominis žmogus savo vertybių sistemoje akcentuoja tai, kas yra naudinga ir praktiška – ištekliai, gamybą, pardavimus, apčiuopiamų gėrybių kaupimą. Šio tipo žmonės nori, kad bet koks ugdymas būtų naudingas. Sunkiai panaudojamas, visiškai nepanaudojamas ar teorines žinias jie laiko nenaudingomis. Jie siekia nustebinti kitus savo sukurta gerove, bet ne savo gebėjimais daryti įtaką ar tarnauti žmonėms.

Estetinė orientacija. Estetinis žmogus vertina gražias formas ir harmoniją, visur ieško simetrijos, gracijos ir darnos. Gyvenimą jis supranta kaip nuolatinę įvykių ir įspūdžių kaitą, kuriuos galima patirti, išgyventi ir džiaugtis.

Socialinė orientacija. Socialinis žmogus dažnai apibūdinamas kaip altruistiškas arba filantropiškas dėl stipriai išreikštos meilės ir rūpesčio kitais. Tokie asmenys dažnai mano, kad teorinio, ekonominio ar estetinio tipo žmonės yra šalti ir jiems trūksta žmogiškumo.

Politinė orientacija. Politinis žmogus yra suinteresuotas valdžia, įtaka ir šlove. Tokio žmogaus veikla nebūtinai turi būti susijusi su politika. Jų profesija gali būti įvairi. Bet kokioje srityje užimdami aukštas pareigas jie stengiasi turėti kuo daugiau valdžios. Valdžios siekimas yra jų gyvenimo tikslas, todėl varžybos ir kova sudaro turi didžiausios reikšmės jų gyvenime.

Religinė orientacija. Religinis žmogus ieško įvairių patirčių vienovės, jis yra mistiškas ir siekia suvokti visatą. Kai kurie šio tipo žmonės savo religinį patyrimą yra linkę skleisti, kiti yra daugiau uždari, linkę medituoti, turėti savo uždara pasaulį.

Renkantis karjeros kryptį, svarbu žinoti savo asmenines vertybes, tai, ką vertinate savo veikloje. Tačiau renkantis darbą būtina žinoti savo darbo vertybes.

Darbo vertybės



Martinas Katzas (1993) tyrinėjo vertybes, svarbias priimant karjeros sprendimus, ypač sprendimus, susijusius su profesija ar darbu. Jis sudarė 10 vertybių sąrašą, kurias supratęs tampa aiškiau, kiek pasirinkta profesija įgalina realizuoti pačias svarbiausias darbo vertybes. Šiuo atveju didžiausias dėmesys yra skiriamas darbui kaip integruojančiam veiksmui.

Didelės pajamos. Tam tikros minimalios pajamos yra būtinos kiekvienam. Tačiau šiuo atveju klausimas yra apie tai, kiek žmogui yra svarbu uždirbti daugiau nei minimaliai. Kiekvienas turi skirtingą įsivaizdavimą apie tai, kas yra „didelės pajamos“. Didelės pajamos čia suprantamos kaip didesnės negu minimalios pajamos. Jas sudaro pinigai, liekantys apmokėjus visas pagrindines gyvenimo išlaidas. Šiuo pinigais galima skirti prabangos prekėms, ypatingoms kelionėms ar kitiems dalykams.

Prestižas. Jis pasiekiamas tada, kai jus gerbia, kai klausosi jūsų nuomonės, prašo jūsų patarimo. Prestižo galima siekti įvairiais būdais, tačiau šiuolaikinėje visuomenėje labai įprasta prestižo siekti per profesiją. Niekam nėra paslaptis, kad profesijų prestižas skiriasi – kai kurios iš jų yra labiau prestižinės nei kitos.

Nepriklausomybė. Kai kuriose profesijose yra daugiau galimybių nepriklausomai nuo kitų priiminėti sprendimus, dirbti be didesnės priežiūros ar nurodymų. Toks kraštutinis pavyzdys galėtų būti menininkų profesijos. O pavyzdžiui, dirbant darbus armijoje, sprendimų priėmimo laisvė labai ribota ir daugelį jų būtina derinti su aukštesne vadovybe ar kitais kontroliuojančiais padaliniais.

Pagalba kitiems. Daugelis žmonių kasdien padeda vieni kitiems morališkai, psichologiškai, finansiškai ar kitaip. Tačiau šiuo atveju keliamas kitas klausimas: ar norėtumėte, kad pagalba kitiems būtų jūsų profesijos pagrindas ir kiek jūs, atlikdami savo profesines pareigas, norėtumėte tiesiogiai prisidėti prie kitų žmonių sveikatos problemų sprendimo, švietimo ar gerovės kitiems kūrimo?

Saugumas. Dirbdami tam tikrose srityse arba rinkdamiesi

tam tikras profesijas niekada nejausite baimės prarasti darbą ar pajamas, jūsų niekas negalės taip paprastai jums nepageidaujant atleisti iš darbo, jūs neprarasite darbo nei dėl kokių nors sezoninių darbų paklausos svyravimų, nei dėl netikėtai ištikusios ekonominės krizės. Jūsų profesija išliks net ir atsiradus naujoms technologijoms. Jūsų pajamos visada bus stabilios ir prognozuojamos.

Įvairovė. Profesijos, pasižyminčios didele įvairove, gali pasiūlyti labai daug įvairių veiklų, galimybę sutikti ir dirbti su daug įvairių žmonių. Įvairovė – tai rutinos, pasikartojimo ir numatomumo priešingybė. Jeigu vertinate įvairovę, tai turbūt mėgstate naujoves ir netikėtumus, naujas problemas, vietas, žmones, įvykius.

Lyderystė. Ar mėgstate vadovauti kitiems, sakyti jiems, ką daryti, imtis atsakomybės už jų veiklą. Tie, kurie vertina lyderystę, mėgsta kontroliuoti įvykių eigą. Jie mėgsta daryti įtaką žmonėms siekdami didesnio darbo efektyvumo. Lyderystę visada lydi atsakomybė, todėl net ir tada, kai įvykiai pakrypsta nepalankia kryptimi, lyderiai prisiima atsakomybę.

Galimybė dirbti pagrindinėje savo interesų srityje. Kai kurie žmonės turi iš esmės vieną sritį, kuria domisi (pavyzdžiui, technika, estetika, filosofija), kiti domisi bent keletu dalykų iš karto. Kai kurie mano, kad jų profesija turi apimti jų pagrindinius interesus, kiti visiškai lengvai geba dirbti darbus, kurie juos mažai domina, kartu darydami tai, kas juos iš tikrųjų domina laisvalaikio.

Laisvalaikis. Kokią jūsų gyvenimo dalį turėtų sudaryti laisvalaikis ir kiek jūsų pasirinkta profesija sudaro galimybių tenkinti laisvalaikio poreikius. Laisvalaikis apima ir trumpesnes darbo valandas, ilgas atostogas ar galimybę pasirinkti darbo laiką. Tiems, kam laisvalaikis yra vertybė, visiškai sutiktų su teiginiu, kad nedirbant patiriamai malonumai yra tokie dideli, jog darbas neturėtų jiems trukdyti.

Galimybė anksti pradėti profesinę karjerą. Kai kurios profesijos sudaro galimybę pradėti profesinę karjerą pakankamai anksti, o ilgalaikis mokymasis ar tobulinimasis yra nereikalingi. Kitos profesijos reikalauja labai ilgų mokymosi ar studijų metų, kad galėtumėte įžengti į darbo rinką kaip profesionalas. Čia keliamas klausimas: kaip greitai norėtumėte pradėti profesinę karjerą.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Šį Katzo pateiktą vertybių sąrašą galima praplėsti ir kitomis vertybėmis, kurios daugiau ar mažiau tiesiogiai susijusios su darbu bei profesija (3 lentelė).

Susipažinus su išsamiais vertybių sąrašais būtina suprasti, kad nė viena profesija ir nė vienas darbas negali realizuoti visų svarbiausių asmens vertybių. Pačios profesijos ir darbai nebuvo sukurti tik tam, kad patenkintų kieno nors svarbiausias vertybes. Todėl pagrindinis tikslas darant karjeros pasirinkimą – atsižvelgti į savo vertybes ir siekti, kad jūsų pasirinkimas derėtų su pačiomis svarbiausiomis jūsų vertybėmis.

3 lentelė. Darbo vertybės.

Vertybė	Vertybės apibūdinimas
Rizika	galimybė ar būtinybė rizikuoti
Konkurencija	galimybė konkuruoti
Kūrybingumas ir saviraiška	rėmimasis vaizduote ir naujų, nestandartinių veiklos būdų paieška
Protinis darbas	intensyvaus mąstymo darbas
Fizinis darbas	galimybė dirbti darbus, reikalaujančius fizinio aktyvumo
Darbas ne biure	galimybė dirbti ne patalpose
Įtikinėjimas	galimybė asmeniškai įtikinėti (įrodinėti) kitus imtis tam tikrų veiksmų
Visuomenės dėmesys	galimybė būti gerai ir pakankamai greitai pastebimu viešojoje erdvėje
Visuomeninis darbas	galimybė spręsti visuomenines problemas
Pripažinimas	galimybė būti viešai pripažintam
Tyrimai	galimybė tyrinėti ir ieškoti naujų dėsningumų, faktų bei būdų juos pritaikyti
Sezoninis darbas	galimybė dirbti tik tam tikrais metų laikotarpiais
Kelionės	galimybė dažnai keliauti darbo reikalais
Darbas su vaikais	galimybė mokyti vaikus ar rūpintis vaikais
Rankų darbas	galimybė dirbti rankomis ar naudojantis rankiniais instrumentais
Darbas su technika ar įranga	galimybė dirbti naudojantis technika ar įranga
Darbas su skaičiais	galimybė dirbti su skaičiais, naudotis matematika ar statistika
Darbas komandoje	galimybė dirbti intensyviai sąveikaujančioje komandoje
Moralinių vertybių realizavimas	galimybė dirbant įgyvendinti savo moralines vertybes
Paaugstinimas	galimybė kilti karjeros laiptais ar daryti karjerą
Tobulėjimas	galimybė mokantis vis geriau atlikti savo pasirinktą veiklą



Vertybių išsiaiškinimas

Tiems, kas aiškiai suvokia savo vertybes, karjeros planavimas yra lengvesnis ir rezultatyvesnis. Todėl neužtenka žinoti, kokių vertybių būna – reikia pažinti savo turimas vertybes. Tą galima padaryti labai įvairiai. Mes siūlome tokius savo vertybių pažinimo būdus:

Atsakymai į esminius klausimus. Turėdami omenyje tai, kad vertybės – tai principai, kuriuos laikome gera, sąžiningai atsakykite sau į žemiau pateiktus klausimus:

- Kiek gyvenime norėčiau turėti pinigų?
- Kiek pinigų man užtektų turėti?
- Kiek man yra svarbus statusas, pareigos ar paaugštinimai darbe?
- Kiek man darbe yra svarbi autonomija ir nepriklausomybė?
- Kiek man darbe yra svarbus saugumas ir pastovios pajamos?
- Kiek norėčiau imtis atsakomybės už kitų žmonių darbą?
- Kiek man gyvenime ir darbe yra svarbūs iššūkiai?
- Kaip ir kiek aš norėčiau darbe bendrauti su žmonėmis?
- Kokia darbo atmosfera, aplinka ir kultūra man yra priimtina?

Dileminių situacijų analizė. Jei sunku atsakyti į pateiktus klausimus, savo vertybes galima pažinti gilinantis į tam tikrus savo patirties aspektus, ypač į situacijas, kai teko rinktis. Bet koks mūsų pasirinkimas dažnai yra susijęs su vertybėmis.

Jonas (22 m.) universitete studijuoja ekonomiką ketvirtame kurse. Prieš dvejus metus jam teko priimti labai svarbų sprendimą. Tuo metu jis buvo trečio kurso studentas. Studijos jam sekėsi labai gerai, dauguma dėstytojų jį vertino teigiamai, jis pats buvo aktyvus, viskuo besidomintis ir visur dalyvaujantis žmogus. Tačiau jo šeimos finansinė padėtis buvo prasta. Jis gyveno su mama, nes tėvai buvo išsiskyrę, kartu šeimoje dar augo jo brolis ir sesuo, kurie mokėsi vidurinėje mokykloje. Šeimai trūko pinigų pragyvenimui. Ilgai svarstęs Jonas nusprendė pertraukti studijas, paprašė akademinių atostogų ir pasiryžo metus padirbėti, kad galėtų motinai padėti išlaikyti šeimą. Šis sprendimas buvo labai sunkus, nes jam buvo likę tik metai iki pirmos pakopos studijų pabaigos. Jis žinojo, kad turėdamas bakalauro diplomą galėjo tikėtis geriau apmokamo darbo, tačiau noras padėti šeimai buvo didesnis ir stipresnis.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Kaip matome, studentas priėmė sprendimą vertybiniu pagrindu – jo vertybė „šeimos gerovė“ yra didesnė nei, pavyzdžiui, tokios vertybės kaip „galimybė anksti pradėti profesinę karjerą“, „galimybė dirbti pagrindinėje savo interesų srityje“, „didelės pajamos“. Prisimindamas šią ar panašias situacijas Jonas visada galės tiksliai pasakyti, ką vertina savo gyvenime ir kokios yra jo tikrosios vertybės. Taigi šis vertybių pažinimo būdas geras dar ir dėl to, kad jis remiasi konkrečia žmogaus patirtimi; čia neužtenka vien tuščiai samprotauti ar svarstyti mums tolimus atvejus.

Vertybių patikrinimas. Kai žinosite vertybes, kurias laikote savomis, galėsite jas papildomai patikrinti, klausdami savęs:

- Ar didžiuojatės turėdami šią vertybę?
- Ar galite viešai pareikšti, kad turite šią vertybę?
- Ar šią vertybę pasirinkote apsvarstęs kitas galimybes?
- Ar pagalvojote, kokios bus pasekmės, kai teks įgyvendinti šią vertybę?
- Ar šią vertybę pasirinkote laisvai, ar niekas nedarė įtakos jūsų apsisprendimui?
- Ar dabartinis jūsų elgesys ir įsitikinimai atitinka šią vertybę?
- Ar jūsų planai atitinka šią vertybę?
- Kiek planuojate ateityje skirti dėmesio šiai vertybei?

Prioriteto suteikimas vertybėms. Savo vertybes būtina ne tik pažinti, bet ir mokėti lyginti tarpusavyje, tai yra vertybėms suteikti prioritetą. Tą būtina mokėti daryti, nes labai didelė tikimybė, kad savo karjeroje pakliūsite į situaciją, kai teks pasirinkti ir nebus įmanoma realizuoti visų vertybių, o tik pačias svarbiausias. Taigi šio vertybių pažinimo būdo esmė yra ta, kad visas savo turimas, patikrintas vertybes reikia surikiuoti nuo pačios nereikšmingiausios iki pačios jums svarbiausios. Priešingu atveju pakliūsite į situaciją, būdingą Daivai.

Daiva (25 m.) po studijų universitete pradėjo dirbti labai gerai apmokamą finansų valdymo programinės įrangos projektuotojos darbą prestižinėje firmoje. Prie įrangos ji dirbo po 12 valandų per dieną, jautėsi nuolat pervargusi ir nepatenkinta. Prieš pradėdama dirbti šį darbą Daiva atrodė, kad ji labai gerai pažįsta save ir savo vertybes. Studijuojant aukštojoje mokykloje, jai tekdavo dirbti panašų darbą, tačiau tada daug kas buvo visiškai kitaip: tuomet ji dirbo komandoje, projektavo programinę įrangą, skirtą pradinį klasių moksleiviams, ir turėjo pakankamai laiko laisvalaikiui, kurio metu domėjosi menu ir

keliavo. Išrikiavusi savo vertybes pagal prioritetą Daiva suprato, kad jos išsidėsto taip:

1. *Darbas komandoje.*
2. *Kūrybingumas ir saviraiška.*
3. *Laisvalaikis.*
4. *Pagalba kitiems.*
5. *Darbas su technika ar įranga.*
6. *Prestižas.*
7. *Didelės pajamos.*

Kaip matome, nors ir pažindama savo vertybes, Daiva rinko si karjeros kryptį neatsižvelgdama į tai, kiek kokia vertybė yra svarbi. Pavyzdžiui, ji nemanė, kad „darbas komandoje“, „pagalba kitiems“ ir „laisvalaikis“ jai yra vienos svarbiausių vertybių.



Kuo domiuosi?



Interesai – tai dalykai, kuriuos mėgstame daryti ir kuriuos mums malonu daryti.

Svarbiausia interesų savybė yra ta, kad jie atskleidžia sritis, kuriomis dėl vienokių ar kitokių priežasčių iš tikrųjų nuoširdžiai domimės. Interesas – tai bet kas, kas patraukia mūsų dėmesį, sužadina norą sužinoti daugiau, dalyvauti veikloje.

Interesai gali atsirasti poreikių pagrindu, tačiau poreikiai skiriasi nuo interesų. Poreikis – tai vidinė žmogaus būseną, nervinę ar psichinę įtampą, kurią sukelia jo egzistavimui būtinų dalykų stygius. Pavyzdžiui, būtinumas palaikyti kūno šilumą skatina ieškoti aprangos, alkis skatina ieškoti maisto. Patenkinęs poreikį, žmogus gali daugiau ir nebesidomėti nei pačiu poreikiu, nei jo tenkinimo būdais. Tačiau interesų turintis žmogus ir toliau domisi tam tikra veikla, nepaisant tiesioginio poreikio nebuvimo.

Interesai nesutampa su vertybėmis. Gali būti, kad žmogus domisi veikla, kurios visiškai nevertina arba daug labiau vertina tuos dalykus, kuriais mažiau domisi. Pavyzdžiui, labai religingas žmogus labai vertina sąžiningumą, ištikimybę, pasitikėjimą, tačiau šiais reiškiniais daug nesidomi, o pagrindinė jo interesų sritis yra finansų mokslai.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Interesai nukreipia žmogaus veiklą į dominančio objekto kryptimi, turi teigiamos įtakos mokymuisi ir darbui.



Pavyzdžiui, 7 metų vaikas, susidomėjęs automobiliais, neklisdamas atpažįsta jų modelius, samprotauja apie galimas gedimų priežastis. Dažnai toks pradinis interesas vėliau virsta interesu domėtis kokia nors mokslo ar praktikos sritimi.

Interesų rūšys



Interesai skatina žmogų veikti, tačiau jų poveikis gali pasireikšti įvairiai. Domėjimasis kokia nors veikla gali atsirasti atliekant patį veiksmą, pavyzdžiui, sprendžiant uždavinį ar žaidžiant žaidimą. Tą veiklą nutraukus interesas išblėsta. Tokie interesai vadinami *situaciniais interesais*. Be jų, egzistuoja *pastovūs interesai*. Jie susiformuoja nuolat gilinantis į vieną ar kitą veiklos sritį, kaupiant informaciją bei tobulinant veiklos formas.

Interesai taip pat skirstomi į *pasyvius* ir *aktyvius*. Pasyvus interesas – kai žmogaus domėjimasis kuria nors sritimi pasireiškia tik stebint ar suvokiant kokius nors objektus. Pavyzdžiui, domėjimasis muzika ar menu pasireiškia lankant koncertus ar parodas. Aktyvus interesas – tai tikrai veiksmingas interesas, kai žmogus tampa aktyviu tam tikros srities veikėju. Toks asmuo, pavyzdžiui, ne tik lanko koncertus ar parodas, bet ir mokosi groti ar piešti, stengiasi tobulėti savo pasirinktose srityse.

Interesai gali būti skirstomi į *tiesioginius* ir *netiesioginius*. Tiesioginiai interesai pasireiškia tada, kai žmogų domina pats veiklos procesas, pavyzdžiui, konstravimas, projektavimas, bendravimas su žmonėmis. Netiesioginiai interesai pasireiškia tada, kai žmogus daugiau domisi ne pačia veikla, o savo veiklos rezultatu. Tai gali būti darbas ne dėl žinių, o tik dėl atlyginimo, mokymasis dėl diplomo.

Interesai dar klasifikuojami pagal turinį. Čia skiriami *materialiniai interesai*. Jie yra susiję su materialinių gėrybių kaupimu ir gamyba. Tai domėjimasis buities daiktais: būstu, baldais, drabužiais, maistu. Taip pat skiriami *dvasiniai interesai*. Tai domėjimasis žiniomis, mokslu, menu, muzika ar literatūra. Dar skiriami *visuomeniniai interesai*: domėjimasis žmonių santykiais, ugdymu, organizacijų darbu.

Pastovūs, aktyvūs ir tiesioginiai interesai turėtų būti labai svarbus kriterijus, į kurį būtina atsižvelgti renkantis karjerą. Materialiniai, dvasiniai ir visuomeniniai interesai gali būti vienodai reikšmingi priklausomai nuo pasirinktos karjeros krypties.

Planuojant karjerą labai svarbu suprasti, kad gera ir žmogų patenkinanti karjera yra įmanoma tik tada, kai jis gali patenkinti pagrindinius savo interesus. Tai gali būti padaryta dviem būdais – atliekant tam tikrą profesinę arba laisvalaikio veiklą. Todėl ir karjerai svarbiausi interesai yra skirstomi į profesinius ir laisvalaikio.



Laisvalaikio interesai

Laisvalaikio interesus tenkiname laisvu nuo darbo metu. Tai gali būti bet kas, ką mes su malonumu renkamės daryti, kai turime laiko. Laisvalaikio interesams priklauso:

- Namų ar technikos remonto darbai.
- Konstravimas ar montavimas.
- Drožinėjimas.
- Metalų dirbinių gamyba.
- Keramikos dirbinių gamyba.
- Piešimas.
- Siuvimas.
- Siuvinėjimas.
- Mezgimas.
- Fotografavimas ar filmavimas.
- Rašymas.
- Darbas kompiuteriu.
- Rūpinimasis augalais ar gyvūnais.
- Vakarėlių organizavimas.
- Maisto gamyba.
- Pagalba žmonėms.
- Sportas.

Nuolat analizuodami ir vertindami savo laisvalaikio interesus galime geriau suprasti, kokie dalykai gyvenime mums iš tikrųjų yra įdomūs. Planuojant karjerą laisvalaikio interesams būtina atrasti vietas.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Evaldas (16 m.) mokosi 12 klasėje. Be dalykų, kuriuos jis mokosi mokykloje, papildomai dar domisi kompiuterių technika, seka ir pagal galimybes išbando visas kompiuterių technikos naujoves. Savo atradimais ir žiniomis šioje srityje jis mielai dalijasi su kompiuterių technika besidominčiais draugiais. Be kompiuterių, Evaldas dar domisi krepšiniu. Jis po pamokų su draugais žaidžia krepšinį ir aptarinėja visas Lietuvos ir pasaulio krepšinio naujienas. Galime sakyti, kad kompiuteriai ir krepšinis yra pastovūs, aktyvūs ir tiesioginiai Evaldo laisvalaikio interesai.

Gera supratus savo laisvalaikio interesus, rinktis karjeros kryptį yra daug lengviau. Evaldas turės nuspręsti, kaip jis tenkins savo stipriai išreikštus interesus, susijusius su kompiuterių technika ir krepšiniu. Gali būti, kad savo studijoms aukštojoje mokykloje jis pasirinks visai kitą dalyką, o dabartinius laisvalaikio interesus ir toliau tenkins laisvalaikio. Bet gali atsitikti ir taip, kad jo dabartiniai laisvalaikio interesai virs profesiniais interesais.

Profesiniai interesai



Profesiniai interesai – tai interesai, kuriuos žmogus tenkina pasirinkdamas tam tikrą profesinės veiklos sritį. Tai reiškia, kad žmonės, kai kuriais dalykais domisi taip giliai, kad yra arba planuoja būti tam tikros srities profesionalais. Dažnai nutinka, jog laisvalaikio interesai tampa profesiniais, tai yra žmogus renkasi profesiją iš tos srities, kurią anksčiau laikė įdomia laisvalaikio veikla. Profesinių interesų gali būti įvairiausių. 4 lentelėje yra nurodyti profesinių interesų pavyzdžiai.

4 lentelė. Profesinių interesų pavyzdžiai.

Profesiniai interesai	Apibūdinimas
Žemės ūkio	Jums patinka dirbti žemę, sėti javus, prižiūrėti augalus, nuimti derlių, auginti gyvūnus ir paukščius.
Meniniai	Jums patinka piešti, dažyti, lipdyti, drožinėti, komponuoti.
Atletiniai	Jums patinka bėgioti, šokinėti, žaisti komandinius žaidimus, siekti aukštų rezultatų sporto srityje, tobulinti savo kūną ir stiprinti savo sveikatą, stebėti, kaip kiti sportuoja ar rungtyniauja.
Verslo/ekonomikos	Jums patinka pirkti, parduoti, keistis daiktais ar informacija. Norėtumėte turėti savo verslą, tvarkyti firmos bei finansinius reikalus, stebėti rinkos pokyčius, akcijų kursų.

Kanceliariniai/ biuro	Jums patinka vesti sąskaitas, rašyti ataskaitas ar laiškus, pildyti anketas, dirbti kompiuteriu, aptarnauti klientus, vykdyti užduotis, kurios reikalauja tikslumo, kruopštumo, tvarkos.
Komunikaciniai	Jums labiausiai patinka tokia veikla, kur galite raštu ar žodžiu reikšti savo mintis ar žinias, jums patinka informuoti žmones.
Elektroniniai	Jums patinka dirbti su elektroniniais prietaisais, juos taisyti, dirbti su laidais, lituoti, gaminti radijo siųstuvus/imtuvus ir t. t.
Inžineriniai	Jums patinka planuoti statybas, projektuoti namus ir fabrikus, variklius, laivus, tiltus.
Namų priežiūros	Jums patinka tvarkytis namuose, ruošti maistą, puošti namus, rūpintis vaikais, skalbti, lyginti ir t. t.
Literatūriniai	Jums patinka skaityti ar rašyti romanus, kurti eilėraščius, esė, straipsnius. Tai, ką perskaitėte, mėgstate aptarti su bendraminčiais.
Valdymo	Jums patinka planuoti savo ir kitų laiką, organizuoti renginius, prižiūrėti žmones, jiems patarinėti ar įsakinėti.
Mechanikos	Jums patinka dirbti su mašinomis ir įrankiais, taisyti sugedusius daiktus.
Medicininiai	Jums patinka padėti žmonėms ar gyvūnams, mėgstate diagnozuoti ir gydyti ligas, domitės sveikatos apsauga.
Muzikos	Jums patinka groti koku nors muzikiniu instrumentu, norite dalyvauti muzikinėje veikloje, eiti į koncertus, dainuoti, mokyti kitus groti.
Tikslųjų mokslų	Jums patinka matematika, fizika, algebra, geometrija, įvairūs tikslūs skaičiavimai.
Organizaciniai	Jums patinka būti komandos dalimi, negailite savo laiko ir jėgų norimam bendram tikslui pasiekti.
Gamtiniai	Jūs mėgstate daug laiko praleisti gamtoje, jums patinka iškylauti prie ežero ar upės, auginti gyvūnus ar gėles.
Saviraiškos	Jums patinka pirmauti, vaidinti scenoje, sakyti kalbas.
Politikos	Jums patinka dalyvauti rinkimuose, balsuoti, jūs norite priklausyti valdžios institucijoms, priiminėti valdžios sprendimus, turėti įtakos.
Religiniai	Jums svarbūs religiniai įsitikinimai ir tiesos, vidinis tobulėjimas, jūs gerbiate religinius autoritetus, meldžiatės Dievui.
Moksliniai	Jums patinka skaityti mokslines knygas, studijuoti įvairius reiškinius, jūs mėgstate biologijos, chemijos ar fizikos pamokas, ieškote tiesos racionaliais, moksliniais būdais.
Amatiniai	Jums patinka taisyti batus, austi, megzti, taisyti mašinas, gaminti įvairius daiktus.
Socialiniai- bendravimo	Jums patinka dirbti su žmonėmis, rūpintis jų gerove, padėti neįgaliesiems, mokyti žmones, padėti vyresnio amžiaus žmonėms.
Specialieji	Jums patinka dirbti kokiaje nors siauroje srityje, kur tenka prisiimti visišką atsakomybę už savo atliktus darbus (pavyzdžiui, elektriku, santechniku).

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Norint priimti gerą karjeros sprendimą reikia išmokti orientotis savo interesų gausybėje. Čia gali padėti aiški ir suprantama profesinių interesų klasifikacija. Kaip tik tokią ir pateikia vienas žymiausių mokslininkų, tyrinėjusių profesinius interesus Johnas Holandas. Jis teigė, kad *gerus karjeros sprendimus lemia ne tik savo interesų pažinimas, bet ir juos atitinkančios darbo aplinkos pasirinkimas.*

Profesiniai interesai ir darbo aplinka



Holandas (1997) interesus laiko vienu svarbiausių asmenybės veiksmų, lemiančių profesijos ir karjeros pasirinkimus. Jis teigia, kad:

- Visus žmones galima suskirstyti į šešias grupes (tipus) pagal dominuojančius interesus. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad grynųjų tipų pasitaiko retai, dažniausia vieni interesai vyrauja labiau nei kiti.
- Yra šeši darbo aplinkos tipai, atitinkantys šešis asmenybės interesų tipus. Ir čia gryniesi aplinkos tipai pasitaiko retai, daug dažniau dominuoja tam tikri jai būdingi bruožai.
- Žmogus visada ieško darbo aplinkos, atitinkančios jo asmenybę ir interesų tipą.
- Žmogaus elgesį lemia jo interesų ir aplinkos tipų sąveika. Todėl išsiaiškinęs savo interesų tipą žmogaus gali priimti geresnį sprendimą dėl savo karjeros.

Profesinių interesų tipai



Pagal dominuojančius interesus Holandas skirsto žmones į tipus (5 lentelė).

Kiekvienas pagal tai, koks jo interesų tipas dominuoja, gali būti apibūdintas pirmosiomis interesų tipus žyminčiomis raidėmis. Pavyzdžiui, raidžių derinys S-M-V-T-K-R reiškia, kad tai socialinio tipo asmenybė, pasižyminti meniniais ir verslumo interesais, mažiau išreikšti tyrėjo ir konvenciniai interesai, o realistinio tipo asmenybės interesai išreikšti mažiausiai.

5 lentelė. Profesinių interesų tipai (Lock, 2000).

Profesi- sinių interesų tipas	Apibūdinimas
Realisti- nis tipas	Realistinio tipo žmonės labiausiai mėgsta dirbti su technika, įrankiais, daiktais ar medžiagomis. Jie vengia, o dažnai ir nemoka bendrauti su žmonėmis. Kartais šio tipo žmonėms būna sunku žodžiu išreikšti mintis ar atskleisti savo jausmus. Jie vertina materialų atlygį ir apčiuopiamus pasiekimus. Renkasi profesijas, susijusias su statyba, mechanika, technologijomis, inžinerija, miškininkyste, laukinės gamtos priežiūra.
Tyrėjo tipas	Tyrėjo tipo žmonės domisi gamtinių ir socialinių reiškinių tyrimu, siekia juos suprasti, numatyti ir kontroliuoti. Tokiems žmonėms patinka spręsti abstrakčias problemas, kur reikia analitinio mąstymo. Vertina žinias ir jų sklaidą. Save laiko turinčiais mokslininkams būdingų gebėjimų, intelektualiais, skeptiškais, analitiškais, kartais nemokančiais bendrauti. Vengia vaidmenų, kuriems reikalingos įtikinėtotojo arba prekiautojo savybės. Renkasi įvairias profesijas, sudarančias sąlygas tyrinėti. Laboratorijos darbuotojai, biologai, chemikai, fizikai, medicinos technologai, programuotojai dažniausiai būna tyrėjo tipo žmonės.
Meninis tipas	Šio tipo žmonės pirmenybę teikia neapibrėžtai, laisvai nesistemiškai veiklai, apimančiai naujų meno formų arba objektų kūrimą. Turi meninės kalbos, dailės, muzikos, aktorinių arba rašytojo gabumų, tačiau neturi verslininkui ar pareigūnui būdingų įgūdžių. Save laiko originaliais, išraiškingais, nestandartiškais, nepriklausomais. Vertina kūrybinę raišką. Vengia rutinos ir prisitaikymo. Dažnos profesijos: režisierius, aktorius, atlikėjas, dailininkas, poetas, kompozitorius, interjero dizaineris.
Socia- linis tipas	Šio tipo žmonės pirmenybę teikia veiklai, susijusiai su pagalba kitiems, mokymu, gydymu, švietimu arba ugdymu. Geba bendrauti, tačiau stokoja fizinio arba techninio darbo įgūdžių. Save laiko empatiškais, kantriais, paslaugiais, suprantančiais kitus, gebančiais mokyti, bet neturinčiais gabumų techniniam ir moksliniam darbui. Tokio tipo žmonėms patinka užmegzti naujas pažintis, sutaikyti kitus žmones. Tokie žmonės yra linkę bendrauti, yra draugiški, mėgstantys didelę draugiją, taktiški, supratingi ir gebantys išklausyti. Vertina etinę, socialinę, visuomeninę veiklą. Vengia mechaniško ir techninio darbo. Dažniausiai dirba mokytojais, socialiniais darbuotojais, klinikų ar rekreacinių centrų darbuotojais.
Verslus tipas	Turi vadovavimo, bendravimo ir įtikinėjimo gabumų. Stokoja mokslinio darbo gabumų. Dažnai siekia aukštesnio nei vidutinis gyvenimo lygio, moka pasinaudoti valdžia, jiems rūpi jų padėtis visuomenėje. Save suvokia kaip populiarius, visuomeniškus, pasitikinčius saviimi, agresyvius, turinčius vadovavimo ir iškaltos gabumų. Vertina materialinę sėkmę ir socialinį statusą. Vengia mokslinių ir intelektualinių temų. Šio tipo žmonės yra labai verslūs, jie paprastai dirba teisininkais, politikais, vadybininkais, televizijos prodiuseriais.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Konven- cionalus tipas	Šio tipo asmenybės mėgsta aiškią struktūrą turinčią veiklą ir darbą. Jie nori aiškiai žinoti, ko iš jų tikimasi, ką tiksliai jie turėtų daryti. Mėgsta veiklą, kur reikia laikytis tvarkos, šablonų ar standartų. Stokoja meninių gebėjimų. Sava laiko pritaikančiais, tvarkingais, turinčiais kanceliarinių ir skaičiavimo gabumų. Vertina ekonominius ir komercinius pasiekimus, valdžią. Lyderio pozicija tokiems žmonėms neįdomi. Jiems labiau patinka gauti nurodymus iš aukštesnės pareigos užimančių asmenų; didelėse organizacijose jie dažniausiai užima vidutines pareigas. Tokie žmonės yra atsargūs, paklusnūs, nuspėjami, tvarkingi, sistemingi, dirbantys efektyviai, gabūs skaičiavimų ar dokumentacijos srityse. Dažniausiai sutinkami kaip bibliotekos, banko darbuotojai, mokesčių rinkėjai, telefono operatoriai, kontorų raštininkai.
---------------------------------------	---

Formuluodamas šešių asmenybės tipų teoriją Holandas pateikia keletą hipotezių apie žmogaus elgesį atskirais atvejais:

- Didelis noras siekti karjeros savo profesinėje srityje būdingas žmonėms, kurių asmenybės interesų tipai pagal prioritetą yra išsidėstę taip: verslus, socialinis, meninis, tiriamasis, konvencionalus, realistinis.
- Didelis išradingumas būdingas žmonėms, kurių asmenybės interesų tipai pagal prioritetą yra išsidėstę taip: meninis, tiriamasis, socialinis, verslus, realistinis, konvencionalus.
- Lengvai susitaikyti su pokyčiais darbe ar darbo praradimu turėtų žmonės, kurių asmenybės tipai pagal prioritetą išsidėstę taip: socialinis, verslus, meninis, tiriamasis, realistinis.
- Didelis noras siekti išsilavinimo būdingas žmonėms, kurių asmenybės interesų tipai pagal prioritetą yra išsidėstę taip: tiriamasis, socialinis, meninis, konvencionalus, verslus, realistinis.
- Tarpasmeninėmis kompetencijomis turėtų pasižymėti žmonės, kurių asmenybės interesų tipai pagal prioritetą išsidėstę taip: socialinis, verslus, meninis, tiriamasis, konvencionalus, realistinis.

Darbo aplinkos tipai



Holandas ne tik skirsto visus žmones pagal vyraujančius interesus, bet ir mano, kad asmenybės su panašiais interesais sukuria panašią darbo aplinką, kur darbuotojas jaučiasi pakankamai gerai. Darbo aplinka suprantama kaip dirbančių asmenų sukurta atmosfera. Taigi yra šeši darbo aplinkos tipai, nurodyti 6 lentelėje.

6 lentelė. Darbo aplinkos tipai (Lock, 2000).

Darbo aplinkos tipas	Apibūdinimas
Realistinė darbo aplinka	Realistinėje darbo aplinkoje valdomi įvairūs objektai: technika, įranga, mašinos. Šioje aplinkoje dirbantys žmonės yra praktiški ir ūkiški, vertinami už savo tradicinį mąstymą, jie sprendžia problemas greičiausiu ir paprasčiausiu būdu, pasinaudoja savo mechaniniais ir techniniais gebėjimais, kad darbe pasiektų norimą tikslą.
Tiriamoji darbo aplinka	Tiriamosioje darbo aplinkoje dominuoja tiriamasis požiūris į išorinio pasaulio objektus. Tiriamojo tipo žmonės šioje aplinkoje suvokia save ir vienas kitą kaip intelektualius ir išsilavinusius asmenis. Čia žmonės vertinami už mokslines žinias ir įsitikinimus, iškilusias problemas jie sprendžia pasitelkdami racionalų ir analitinį mąstymą. Pasaulis suvokiamas kaip sudėtingas ir abstraktus.
Meninė darbo aplinka	Meninėje darbo aplinkoje vyrauja meno, muzikos, teatro, literatūros kūriniai. Šioje aplinkoje žmonės pasižymi artistišku, save ir kitus vertina pagal išraiškingumą, originalumą, intuityvumą, laisvumą. Šioje aplinkoje žmonės gerbiami už kūrybinių idėjų generavimą. Tarpusavyje jie bendrauja išraiškingai ir emociniai. Į pasaulį žvelgia sudėtingai, skirtingai nei kiti, be iš anksto apibrėžtų taisyklių ar įsipareigojimų.
Socialinė darbo aplinka	Socialinėje aplinkoje būtina bendrauti su kitais, perteikti informaciją, mokyti, ugdyti, rūpintis ar padėti kitiems. Čia vieni su kitais gerai sutaria, stengiasi vieni kitus suprasti, vengia konfliktinių situacijų.
Verslininkiška darbo aplinka	Verslininkiškoje aplinkoje siekiama valdyti kitus siekiant naudos sau ar savo kompanijai. Verslininkišką aplinką kuria verslūs žmonės. Šioje aplinkoje dominuojantys žmonės yra iškaltingi, gabūs, pasižymintys lyderių savybėmis. Jie vertina vieni kitus pagal valdžios ir pinigų kiekį, pagal visuomenėje turimą statusą.
Konvencionali darbo aplinka	Čia vyrauja tvarka, konkretumas, sistemingumas ir organizuotumas. Šioje aplinkoje žmonės darbštūs ir atsakingi. Su aplinkiniais bendraujama mažai, problemos sprendžiamos atsargiai ir praktiškai. Žmonės atidžiai skaičiuoja, pildo blankus, rašo ataskaitas. Į pasaulį žvelgiama tradiciškai, nuspėjamai.

Vienas darbo aplinkos tipas pasitaiko labai retai. Todėl kiekviena konkreti darbo aplinka, kur žmogus pradeda dirbti, gali būti apibūdinta pagal tai, kiek joje yra realistinės, tiriamosios, meninės, socialinės, verslininkiškos ir tradicinės aplinkos.

Pavyzdžiui, norėdami įvertinti kokios nors mokyklos aplinką galime manyti, kad mokykloje labiau vertinamas bendradarbiavimas nei konkurencija, mokymasis ir žinių įgijimas, čia daug saviraiškos

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

galimybių, daugiau lankstumo nei konservatyvumo. Mokyklos aplinką galime įvertinti taip: 40 procentų socialinės aplinkos, 25 procentų tiriamosios aplinkos, 15 procentų meninės aplinkos, 10 procentų konvencionalios aplinkos, 6 procentai realistinės aplinkos ir 4 procentai verslininkiškos aplinkos. Ši aplinka gali būti apibūdinama raidžių deriniu S-T-M-K-R-V.

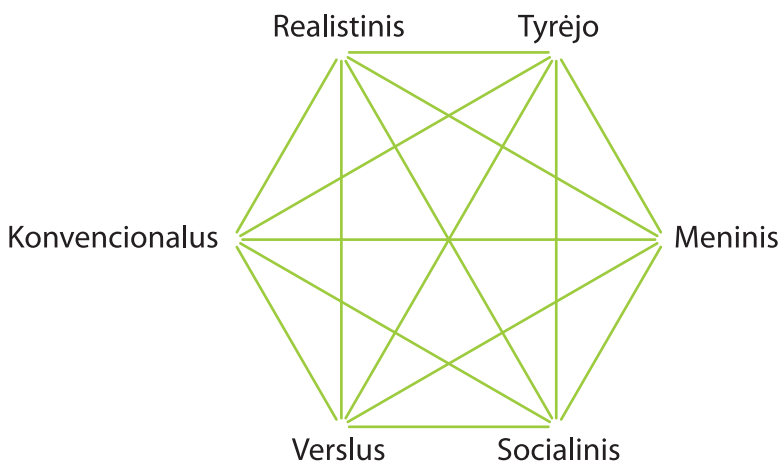
Kitas pavyzdys – verslo firma, kuriai rūpi jos reputacija ir pelnas, ji konservatyvesnė, siekianti ekonominio stabilumo, pasižyminti aiškiu atsakomybės ir įsipareigojimų pasiskirstymu. Tokia firma gali būti apibūdinta taip: 45 procentai konvencionalios aplinkos, 25 procentai verslininkiškos aplinkos, 15 procentai realistinės aplinkos, 8 procentai socialinės aplinkos, 4 procentai tiriamosios aplinkos ir 3 procentai meninės aplinkos. Ši aplinka gali būti apibūdinama raidžių deriniu K-V-R-S-T-M.

Holandas teigia, kad ne tik darbo aplinka gali būti skirstoma pagal tai, kiek joje dominuoja vienas ar kitas aplinkos tipas, bet ir atskiros profesijos gali būti apibūdintos pagal tai, kiek jose vyrauja vieni ar kiti darbo aplinkos bruožai. Pavyzdžiui, architekto profesija gali būti apibūdinta tokiu raidžių deriniu: M-T-R. Tai reiškia, kad architekto darbe vyrauja meninė aplinka, dar turi įtakos tiriamoji aplinka, mažiau reikšminga realistinė aplinka. Architekto profesija yra beveik nesusijusi su konvencionali, versli ir socialiniu darbo aplinkos tipais. Automobilių inžinierius gali būti apibūdintas naudojant raidžių derinį R-T-K. Tai reiškia, kad šioje profesijoje vyrauja realistinė aplinka, mažiau įtakos turi tiriamoji, o dar mažiau konvencionali aplinka. Panašiai naudojant trijų raidžių kombinacijas galima apibūdinti visas profesijas. Kai kurios raidžių sekos atitinka kelias profesijas, o kai kurioms negalima priskirti nė vienos profesijos. Profesijų aprašymus pagal vyraujančią darbo aplinką galime rasti specialiuose profesijų žinynuose.

Profesinių interesų ir darbo aplinkos derinimas



Darydamas bet kokią karjeros pasirinkimą žmogus privalo atsižvelgti į savo asmenybės interesų ir darbo aplinkos tipą. Šių tipų derinimui Holandas siūlo tokią žemiau pateikiamą schemą:



15 pav. Asmenybės interesų ir darbo aplinkos derinimas (Lock, 2000).

Šešiakampyje (15 pav.) pateikiami šeši asmenybės interesų tipai ir šeši su jais sutampantys profesinė aplinkos tipai. Atstumai tarp tipų reiškia skirtumų dydį. Pavyzdžiui, schemoje matome, kad socialinis ir meninis tipai yra pakankamai artimi, o socialinis ir realistinis – labai tolimi, galime sakyti priešingi tipai. Norėdamas įvertinti savo atitikimą vienai ar kitai darbo aplinkai, žmogus pirmiausiai turėtų įvertinti savo interesų tipą. Tada jis turėtų įvertinti darbo aplinkos, kurioje pageidautų dirbti, arba profesijos tipą. Naudodamasis ta pačia schema, pateikta 15 paveikslėlyje, jis turėtų pažymėti savo interesų ir darbo aplinkos arba profesijos vertinimus. Jeigu vertinimai sutampa arba yra panašūs, sėkmės tikimybė pasirinktoje darbo aplinkoje ar profesijoje didėja. Jei vertinimai skiriasi – sėkmės tikimybė pasirinktoje profesijoje arba darbo aplinkoje mažėja.

Pavyzdžiui, žmogus, įvertinęs savo interesus, sužinojo, kad pirmieji trys jo interesai pagal prioritetą yra išsidėstę tokia tvarka: meninis-tiriamasis-tradicinis. Jis nori rinktis architekto profesiją, kuri, remiantis darbo aplinkos klasifikacija, gali būti apibūdinama taip: meninis-tiriamasis-realistinis. Taigi šiuo atveju pagrindinių interesų tipas ir darbo aplinkos tipai yra labai artimi. Todėl galime teigti, kad jeigu nebus kokių nors svarbių įtakų, šiam žmogui architekto profesija yra tinkama.

Kaip įvertinti savo interesus?



Nekyla jokių abejonių, kad priimant karjeros sprendimus, būtina žinoti savo interesus. Todėl labai svarbu suprasti, kaip juos galima pažinti. Pats paprasčiausias būdas – užpildyti patikimą klausimyną ir įvertinti, kiek yra išreikšti tam tikri jūsų interesai. Pavyzdžiui, taip galima įvertinti Holando nustatytus interesų tipus.

Savo interesus galima pažinti ir kitaip. Todėl dabar aptarsime keletą būdų, kuriais naudojantis galima geriau pažinti tai, kas jus iš tikrųjų domina.

Dominanti veikla. Šiuo atveju jūs turite sudaryti visą sąrašą veiklos sričių, kurios jus vienaip ar kitaip domina. Jos gali būti susijusios taip pat su jūsų profesija, mokymusi ar su laisvalaikiu. Sudarinėjant tokį sąrašą būtina nepraleisti nė vienos jus dominančios veiklos, nepaisant to, kiek ji jums atrodytų nereikšminga. Net pačioje nesvarbiausioje veiklos srityje gali slėpėti pakankamai svarbus interesus, kurį, siekdami jus patenkinančios karjeros, būtinai turite realizuoti. Dominančių veiklos sričių sąrašą galite sudaryti kiekvieną kartą baigdami sakinius. „Man įdomu...“, „Man labai patinka...“, „Aš labai mėgstu...“. Be kiekvienos veiklos srities, parašykite, kokius jūsų interesus rodo jūsų mėgstama, jums įdomi ar patinkanti veikla. Taip pat pagalvokite, kiek ir kaip tenkinate savo turimus interesus.

Sudarinėdami dominančių veiklų sričių sąrašą galite pildyti ir naudotis 7 lentele.

7 lentelė. Dominančios veiklos sritys.

Dominanti veikla	Koks interesus?	Kaip jį tenkinate?	Kiek jį patenkinate?

Dominančios profesijos. Sudarykite jus dabar dominančių ar kada nors anksčiau dominusių profesijų sąrašą. Sudarinėdami šį sąrašą būtinai surašykite visas jus dominančias ar dominusias profesijas, nepaisant to, ar realiai turite ar turėsite galimybę dirbti pagal

šias profesijas ar jų mokytis. Į šį sąrašą būtinai turi būti įrašytos ir visos jus vaikystėje dominusios profesijos. Tai labai svarbu, nes labai dažnai vaikystės interesai atspindi pačius tikriausius mūsų interesus, kuriuos mes esame linkę nuvertinti ar nepastebėti. Be dominančių profesijų, surašykite interesus, kuriuos atspindi jūsų pasirinkimas.

Sudarinėdami dominančių profesijų sąrašą galite pildyti ir naudotis 8 lentele.

8 lentelė. Dominančios profesijos.

Dominanti profesija	Laikotarpis, kada domino ar domina	Koks yra interesas?

Dominančios problemos. Pasaulyje kiekvieną dieną sprendžiamos įvairiausios problemos. Kad jos būtų sėkmingai išspręstos, reikia profesionalų. Tačiau ne visi profesionalai vienodas požiūris į savo darbą: vieni jų su dideliu entuziazmu imasi spręsti problemas, kiti – tai laiko prievole, būtinybe, nejausdami pasitenkinimo darbu. Įsivaizduokite, kad esate genialus žmogus ir vienodai gerai galite spręsti įvairiausias problemas. Sudarykite jus dominančių pasaulinių problemų sąrašą, kurias sprendami jaustumėte didžiausią pasitenkinimą savo atliekamu darbu. Be savo pasirinktų problemų, pažymėkite savo interesus, kuriuos atspindi jūsų pasirinkimas.

Sudarydami dominančių problemų sąrašą, galite pildyti ir naudotis 9 lentele.

9 lentelė. Dominančios problemos.

Dominanti problema	Koks interesas?



Ką aš galiu?

Su šio skyriaus tema visada susiduriate eidami į pokalbį dėl darbo. Darbdavys, kuris jums gali pasiūlyti darbą, visada domisi, ką jūs

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

galite pasiūlyti jo atstovaujamai kompanijai? Darbdaviai dažnai klausia: kodėl turėčiau samdyti būtent jus?

Ar ši situacija jus gąsdina? Ar jaučiatės pasirengęs atsakyti į tokius klausimus? Ką galite pasakyti darbdaviui, kad įtikintumėte jį savo tinkamumu? Akivaizdu viena – čia jūs ne tik turite prisistatyti ir papasakoti apie savo vertybes ir interesus, bet ir aiškiai įvardyti tai, ką gebate dirbti, tai yra pristatyti savo kompetencijas. Jei sugebėsite tą padarysite – tai bus didelis žingsnis norimos karjeros link. Būtent dėl to ir reikia žinoti, kas yra kompetencijos.

Kompetencijos – tai individo charakteristikos, įgalinančios jį sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą.



Suprantama, kad bet kokiai sudėtingesnei veiklai atlikti reikalingos tam tikros asmenybės savybės, nuostatos, vertybės, interesai ir kiti jau anksčiau mūsų aptarti dalykai. Todėl dabar koncentruosimės tik ties išoriniu kompetencijų sluoksniu – žiniomis, įgūdžiais ir gebėjimais. Sąvoką „kompetencijos“ čia vartosime siaurąja prasme, būtent nurodymą žinių, įgūdžių ir gebėjimų rinkinį, reikalingą tam tikrai tikslingai veiklai atlikti (16 pav.).



16 pav. Kompetencijų struktūra.

Analizuojant savo kompetencijas, svarbu suprasti, kad jos nors ir būdamos vidinėmis asmenybės charakteristikomis, visada pasireiškia elgesyje ir gali būti išoriškai stebimos. Todėl vien šnekėti apie kompetencijas nepakanka, reikia gebėti jas demonstruoti.

Labai svarbu suvokti skirtumą tarp interesų ir kompetencijų. Interesai parodo tai, kas mums patinka ar kas nepatinka, tačiau nieko nepasako apie tai, ką mes gebame atlikti, tai yra kam esame kompetentingi. Gali būti, kad domimės tuo, ką gebame dirbti, bet gali būti ir taip, kad mūsų kompetencijos ir interesai visiškai nesutampa – domimės tuo, kas nesusiję su mūsų gebėjimais. Pavyzdžiui, geras technikos specialistas domisi muzika ir literatūra, todėl jo interesai ir kompetencijos nesutampa. Taigi interesai – tai veikla, kurioje jūs norėtumėte dalyvauti, o kompetencijos – tai iš esmės žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, įgalinantys jus sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą.



Žinios, įgūdžiai ir gebėjimai

Norint tapti ir būti kompetentingu reikia turėti tam tikrų žinių, įgūdžių ir gebėjimų. Žinios – tai faktai, sąvokos, teiginiai, teorijos apie mus pačius ir mus supantį pasaulį arba apie tam tikrus šio pasaulio reiškinius. Žinios yra labai svarbios, jos duoda bendrą supratimą apie tai, kaip reikėtų elgtis ir padeda spęsti kai kurias problemas. Pavyzdžiui, jeigu studentas žino studijų universitete ar kolegijoje tvarką, jis gali pakankamai efektyviai planuoti savo likusį nuo studijų laiką. Jeigu žmogus vyksta į pokalbį dėl darbo, žinodamas pačius svarbiausius faktus apie įmonę, kurioje norėtų įsidarbinti, jam daug lengviau pasirengti ir dalyvauti pokalbyje.

Tačiau kartais vien žinių nepakanka. Pavyzdžiui, galima puikiai žinoti, kas yra elektra ir kaip ji tiekama, tačiau susidūrus su konkrečia elektros tiekimo problema, žinios apie elektrą ir jos tiekimą problemos išspręsti nepadeda. Vadinasi, trūksta tam tikrų įgūdžių, tai yra iki automatizmo išlavintų mokėjimų atlikti tam tikras protinių ar fizinių veiksmų sekas. Žmogus, turintis įgūdžių, ne tik turi žinių apie tam tikrus reiškinius, bet ir geba praktiškai taikyti jas sprendamas konkrečias, pasikartojančias problemas. Įgūdžiai padeda veikti tiksliai, greitai ir lengvai, naudojant mažiausiai energijos. Paprastai yra skiriamos 4 įgūdžių rūšys:

- Sensoriniai įgūdžiai. Tai gebėjimas greitai ir tiksliai atpažinti ženklus, pastebėti detales (pavyzdžiui, netikslumus dokumentuose), garsus (pavyzdžiui, iš garso nustatyti variklio gedimus), nustatyti atstumus iš akies, iš skonio nustatyti patiekalų sudėtį.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

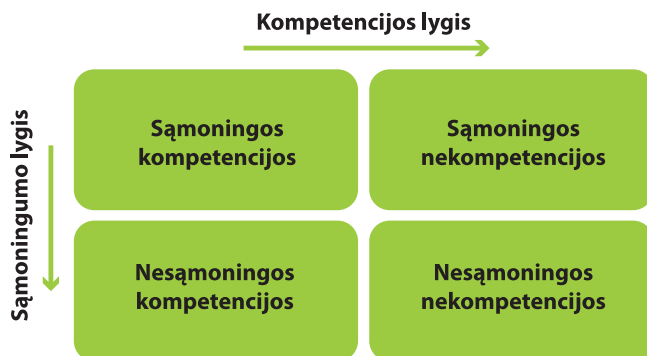
- Motoriniai įgūdžiai. Tai ėjimo, bėgimo, pusiausvyros išlaikymo įgūdžiai.
- Sensomotoriniai įgūdžiai. Tai įgūdžiai, kai atliekami judesiai derinami su tuo, ką žmogus mato ar girdi. Tai piešimas, rašymas, automobilio vairavimas.
- Intelektiniai įgūdžiai. Tai matematikos uždavinių, problemų sprendimas, darbo planavimas ir kt.

Tačiau kai kuriems darbams atlikti nepakanka net įgūdžių. Pavyzdžiui, jeigu į vadybininko pareigas pretenduojantis studentas turi įvairiausių įgūdžių ir žinių apie tai, kaip reikia dirbti komandoje, kaip bendrauti su kolegomis, kaip dirbti su klientais, ar tai jau reiškia, kad jis tikrai gebės gerai atlikti savo darbą. Nebūtinai. Gali būti, jog tokiam žmogui trūksta tam tikrų darbo organizavimo gebėjimų. O gebėjimai – tai žmogaus mokėjimas atlikti protinius ar fizinius veiksmus netipiškomis ir kintančiomis sąlygomis. Gebėjimų turintis žmogus kūrybingai taiko savo turimas žinias ir įgūdžius visų pirma atsižvelgdamas į kontekstą, jis pirmiausia analizuoja ir vertina situaciją visumą, ir tik po to sprendžia, kokius įgūdžius ir žinias jam naudoti siekiant vienų ar kitų tikslų ar sprendžiant iškilusias problemas.

Kompetencijų įsisąmoninimas



Kiekvienas žmogus yra kompetentingas tam tikrose srityse ir nekompetentingas kitose srityse. Tačiau ne visi tiksliai įsisąmonina ir suvokia savo kompetencijų ribas. Todėl šiuo požiūriu kompetencijos ir nekompetencijos skirstomos pagal įsisąmoninimo lygį (17 pav.).



17 pav. Kompetencijų ir nekompetencijų įsisąmoninimo lygis.

Sąmoningos kompetencijos – tai kompetencijos, kai žmogus žino, kad turi tam tikrų žinių, įgūdžių ar gebėjimų.

Pavyzdžiui, žmogus mokosi groti smuiku, jis žino, kaip tinkamai spausti smuiko stygas, nuolat atlieka specialius technikos pratimus, juos lavina, sugeba pagroti nesudėtingas melodijas, eina į sceną ir gali groti viešai, įveikia baimę ir visiškai pasitiki savimi.

Žmogus mokosi žaisti tenisą, jis įdėmiai seka savo judesius, mokosi koordinacijos, lavina reakciją, greitį, kontroliuoja kiekvieną raketės judesį, sėkmingai atmušinėdamas teniso kamuoliukus, nuolat būna susikonzentravęs, atidus.

Žmogus vairuoja automobilį, jis atlieka manevrus, posūkius, gerai orientuojasi savo mieste, puikiai važinėja tiek mažu, tiek dideliu greičiu, sėkmingai vairuoja lygiame kelyje, esant normalioms oro sąlygoms.

Visais atvejais kalbame apie įsisąmoninamas kompetencijas – žmogus žino, ką jis gali atlikti. O jeigu žino, tai jam daug lengviau pristatyti savo kompetencijas ir toliau jas ugdyti ar kitaip panaudoti.

Sąmoningos nekompetencijos – tam tikrų žinių, įgūdžių ar gebėjimų nebuvimo ar trūkumo suvokimas.

Pavyzdžiui, žmogus bando groti muzikos instrumentu. Nepavykus atlikti melodiją jis supranta, kad groti nėra taip paprasta kaip atrodo.

Atėjęs į teniso kortą žmogus, bando atmušinėti teniso kamuoliuką. Tačiau kamuoliukas vis atšoka toliau ir jo nepavyksta atmušti. Įsisąmoninama, kad norint žaisti tenisą reikia tam tikrų įgūdžių.

Žmogus sėda už automobilio vairo ir bando važiuoti. Užgesus varikliui, suvokiama, kad vairuoti nėra taip paprasta, kaip buvo tikėtasi.

Visais atvejais susiduriame su sąmoningomis nekompetencijomis, tai yra supratimu, kad trūksta tam tikrų žinių, įgūdžių ar gebėjimų. O kai suvoki, kur esi nekompetentingas, daug aiškiau, kuriose srityse reikia tobulėti.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Nesąmoningos kompetencijos – tai situacija, kai žmogus turi tam tikrų žinių, įgūdžių ar gebėjimų, tačiau jų neįsisąmonina.

Pavyzdžiui, žmogus mokosi aukštojoje mokykloje. Jam sekasi labai gerai, dažniausiai jo studijų rezultatai vertinami labai gerai arba puikiai. Tačiau jis nemano, kad jo studijų rezultatai tikrai yra labai aukšti, nes vieną kartą jam dėstytojas yra parašęs 7.

Žmogus keletą metų dirbęs vadovaujantį darbą nemano, kad geba vadovauti žmonėms. Jis įsitikinęs, jog galvoti apie save teigiamai yra negerai, todėl neįsisąmonina savo turimų kompetencijų.

Žmogus dirba pardavimų vadybininku. Jo atstovaujamas skyrius parduoda pakankamai daug produkcijos. Tačiau pats žmogus mano, kad jo pardavimo gebėjimai menki, o skyrius parduoda daug tik todėl, kad jie prekiauja labai kokybiška produkcija.

Šiais atvejais susiduriame su nesąmoningomis kompetencijomis, kai žmogus žino ir suvokia mažiau nei gali atlikti. Nesąmoningos kompetencijų sritys gali būti pavojingos planuojant karjerą, kadangi tokiu atveju žmogus negali įvertinti visų savo galimybių, todėl negali ir jomis pasinaudoti.

Nesąmoningos nekompetencijos – tai situacija, kai žmogus ne-suvokia, kad neturi tam tikrų žinių, įgūdžių ar gebėjimų.

Pavyzdžiui, žmogus mokosi aukštojoje mokykloje. Jam gana blogai sekasi anglų ir vokiečių kalbos. Už šiuos dalykus jis dažniausiai gauna vidutinius arba žemus įvertinimus. Tačiau pats žmogus mano, kad jo anglų ir vokiečių kalbų lygis yra pakankamai aukštas, nes jis yra lankęsis užsienyje ir ten parduotuvėje ar bare jam yra pavykę susikalbėti.

Žmogus niekada nedirbęs vadovujančio darbo mano, kad galėtų vadovauti žmonėms. Jis galvoja, jog vadovauti žmonėms yra paprasta, jam ne kartą yra tekę stebėti, kaip tai daroma, ir jis tą puikiai galėtų padaryti.

Žmogus dirba pardavimų vadybininku. Jo atstovaujamas skyrius kiekvieną mėnesį parduoda vis mažiau. Tačiau pats žmogus yra įsitikinęs, kad tai niekaip nėra susiję su jo pardavimo kompetencijomis. Dėl to esanti kalta firmos pardavimų politika.

Šiais atvejais susiduriame su nesąmoningomis nekompetencijomis, kai žmogus nesuvokia, kad kažko negali atlikti arba kad negali atlikti pakankamai kokybiškai. Ši situacija taip pat gali būti pavojinga planuojant karjerą, nes nežinant, kur esi nekompetentingas, sunku planuoti savo mokymosi veiklą, būtiną siekiant karjeros tikslų.

Taigi savo kompetencijų ribų žinojimas yra svarbus žingsnis norint tapti kompetentingesniu. Jei trūkta tam tikros srities kompetencijų, galima dėti pastangas, mokytis ir jas išsiugdyti. Tačiau tokių pastangų sėkmė visada priklauso nuo žmogaus gabumų ir intelekto.



Gabumai ir intelektas



Gabumai – tai individualios psichologinės žmogaus savybės, lemiančios vienokios ar kitokios jo veiklos sėkmę.

Žmogaus gabumai atsiskleidžia mokantis tam tikros veiklos ir nustatomi pagal tai, kaip greitai, lengvai ir tvirtai asmuo, palyginti su kitais tomis pačiomis sąlygomis esančiais žmonėmis, išmoka ją atlikti. Tyrimai rodo, kad gabumus lemia:

Paveldimumas. Tai iš savo tėvų, senelių gautos genetinės savybės. Todėl kai kurie mūsų gabumai yra panašūs į tuos gabumus, kuriuos turėjo mūsų tėvai ir seneliai. Tą patį galima pasakyti ir apie tas sritis, kuriose nesame gabūs – gali būti, kad tai mes irgi paveldėjome.

Aplinka. Ją sudaro šeima, draugai, kiti reikšmingi asmenys ir kultūra bendrąja prasme. Aplinkos įtaka yra ypač stipri vaikystėje, kai pats žmogus dar neturi galimybių kritiškai ir objektyviai įvertinti ir puoselėti savo gabumų. Aplinkos įtaka reiškia, kad gabumai virsta žiniomis, įgūdžiais ir gebėjimais tik tada, kai žmogus auga tam palankioje aplinkoje. Pavyzdžiui, jei gabus muzikai vaikas auga aplinkoje, kur muzika vertinama, kur nuo pat vaikystės jis mokomas muzikos pradmenų, kai su tokiu vaiku dirba geri muzikos mokytojai, didėja tikimybė, kad jis kada nors taps muzikantu. Ir priešingai, aplinka gali užgožti net ir labai didelius gabumus, jei nei aplinkiniai, nei pats žmogus jais nesirūpina. Pavyzdžiui, jei žmogus iš prigimties yra gabus dailei, o šeimoje, kurioje jis auga, laikomasi nuomonės, kad piešimas – tai tuščias laiko švaistymas, iš kurio

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

neįmanoma pragyventi, tokio žmogaus gabumai gali niekada ir nevirsti kompetencijomis.

Priimant karjeros sprendimus reikia pažinti ir tinkamai įvertinti savo gabumus. Čia gali padėti intelekto testai, kurių rezultatai atspindi gabumus.

Intelektas – tai gabumų visuma, įgalinanti mus:

- tikslingai ir adaptyviai elgtis bet kurioje situacijoje,
- efektyviai spręsti problemas,
- mokytis iš patirties.

Labai retai pasitaiko, kad žmogus būtų gabus viskam arba labai daug kam. Jei taip atsitinka, jis yra laikomas talentingu arba geniali. Tačiau *dažniausiai esame gabūs vienoje srityje, bet mažiau gabūs kitose*. Todėl norintiems tinkamai įvertinti savo gabumus siūlome vadovautis Howardo Gardnerio daugialypio intelekto samprata. Šis autorius išskyrė 8 sąlyginai viena nuo kitos nepriklausančias intelekto rūšis (10 lentelė).

10 lentelė. Intelekto rūšys.

Intelektas	Požymiai	Pritaikymas
Verbalinis.	Gebėjimas vartoti kalbą (gimtąją arba užsienio), siekiant išreikšti savo mintis, mąstyti ar suprasti kitus. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės daug ir su malonumu skaito, rašo, mėgsta pasakoti ir klausytis, jie gerai įsimena naują žodinę informaciją.	Žurnalistai, advokatai, poetai.
Loginis-matematinis.	Gebėjimas mąstyti abstrakcijomis, matyti sąsajas tarp dalykų, taip pat gebėjimas operuoti skaičiais, aibėmis bei matematiniais veiksmais. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta kurti sistemas, struktūras ir strategijas.	Mokslininkai, matematikai, filosofai, kompiuterių specialistai.
Muzikinis.	Gebėjimas mąstyti per muziką, suvokti atpažinti, įsiminti, pakeisti bei perteikti muzikinį raštą ir ritmus. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta dainuoti, ritmuoti. Jie yra dėmesingi klausytojai. Jautrūs garsams, kuriems kiti abejingi.	Kompozitoriai, muzikos atlikėjai.
Erdvinis.	Gebėjimas tiksliai ir teisingai suvokti vaizdines formas, mintyse jas transformuoti. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mąsto vaizdiniais, mėgsta piešti, konstruoti, maketuoti.	Skulptoriai, architektai, Tapytojai.

Judėjimo.	Mokėjimas meistriškai naudotis savo kūnu. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta įvairią fizinę veiklą, meistravimą, rankdarbius, rankų miklumo reikalaujančias užduotis.	Sportininkai, šokėjai, chirurgai, aktoriai.
Natūralistinis.	Mokėjimas labai atidžiai, jautriai stebėti gamtą ir jos reiškinius.	Gamtininkai, botanikai, biologai, veterinariai, aplinkosaugos specialistai.
Tarpasmeninis.	Gebėjimas suprasti kitus žmones ir jautriai su jais bendrauti. Socialiniu intelektu pasižymintys žmonės yra savo grupės lyderiai, komunikabilūs, supratingi, gerai supranta kitus asmenis, jų jausmus.	Mokytojai, pardavėjai, psichoterapeutai.
Asmeninis.	Gebėjimas pažinti save, kontroliuoti savo jausmus ir mintis, gebėjimas suvokti savo ribotumą.	Rašytojai, menininkai.

Mūsų kultūroje dažnai pervertinamos pirmosios dvi intelekto rūšys – *verbalinis ir loginis-matematinis*. Net ir dauguma intelekto testų iš esmės matuoja tik šias pastarąsias intelekto rūšis. Tačiau kiekvienas, norintis tinkamai įvertinti savo gabumus, turėtų suprasti, kad nė viena intelekto rūšis negali būti laikoma aukštesnio lygmens nei kitos. Todėl, jeigu žmogus yra mažiau gabus vienoje srityje, jis dažniausia yra gabus kitose srityse.

Aurimas (20 m.) kolegijoje studijuoja vadybą. Patys sudėtingiausi studijų dalykai jam yra matematika, statistika ir anglų kalba. Aurimas labai stengiasi, kad įsisavintų studijų programoje numatytą medžiagą, tačiau jo šių dalykų pažymiai visada yra mažesni nei vidutiniai. Įvertinęs savo intelektą Aurimas suvokia, kad jis nėra gabus matematikai ir kalboms, tai yra jo loginis-matematinis ir verbalinis intelektas yra žemesnis nei vidutinis. Tačiau Aurimas to nesureikšmina ir pastebi, kad yra bent keletas sričių, kuriose jam sekasi daug daugiau nei kitiems: jis mėgsta ir gerai atlieka įvairią fizinę veiklą, meistravimą, rankų miklumo reikalaujančias užduotis. Aurimas mėgsta bendrauti, nebijo imtis atsakomybės ir lyderio vaidmens. Taigi, Aurimo erdvinis ir tarpasmeninis intelektas yra pakankamai aukšti.

Kaip matome, labai svarbu tiksliai įvertinti savo gabumų visumą. Jeigu Aurimas būtų vertinęs save tik pagal savo loginio-matematinio ir verbalinio intelekto lygį ir neieškojęs sričių, kuriose yra gabus, jam būtų buvę daug sunkiau save teigiamai vertinti, o kartu siekti

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

savo karjeros tikslų. Tačiau tokių sričių Aurimas atrado ir pasinaudojo galimybe kompensuoti savo gabumų trūkumą vienoje srityje tam tikrais gabumais kitose srityse.

Priimant karjeros sprendimus būtina žinoti savo sritis, kuriose mūsų gabumai nedideli ir sritis, kuriose esame gabūs. Tačiau savo gabumus visada reikia vertinti labai atsargiai, nes tai gali turėti labai didelės įtakos žmogaus savęs vertinimui. Netgi nuolatinės nesėkmės tam tikrose srityse dar nebūtinai reiškia, kad mums trūksta tos srities gabumų. Pavyzdžiui, jeigu žmogui niekaip nesiseka spręsti matematikos užduočių, tai nebūtinai rodo loginio-matematinio intelekto trūkumą. Tai gali būti susiję ir su blogu matematikos dalyko dėstymu mokykloje, žmogaus pastangų šioje srityje stoka ar kitais veiksniais.

Kaip žiūrėtumėme į gabumus, negalime neigti, kad žmonių gabumai skiriasi, o tai veikia mūsų galimybes tapti kompetentingais vienoje ar kitose srityse. Todėl ir planuojant karjerą būtina išnaudoti sritis, kuriose esame gabūs ir ieškoti būdų, kaip kompensuoti savo trūkumus. Be to, būtina suprasti, kokias kompetencijas ir kaip galima ugdytis.

Profesinės ir bendrosios kompetencijos



Studijuodamas aukštojoje ar profesinėje mokykloje ir atlikdamas profesinę praktiką žmogus įgyja daug *profesinių kompetencijų* ir tampa tam tikros srities specialistu. Tai reiškia, kad žmogus įgyja specialiųjų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kurias gali taikyti tik tam tikrose aiškiai apibrėžtose srityse. Pavyzdžiui, medicinos studentas įgyja žinių, įgūdžių ir gebėjimų, reikalingų gydytojo darbui, naudodamasis atitinkamomis procedūromis ir priemonėmis, jis mokosi diagnozuoti ir gydyti ligas. Kompiuterių įrangos programuotojas mokosi dirbti su kompiuterių programomis. Jis įgyja žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kurios įgalina jį kurti, taisyti ir atnaujinti kompiuterines programas.

Šiuolaikiniame labai specializuotame pasaulyje kiekvienam darbui atlikti reikia labai daug skirtingų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, todėl kiekvienos profesijos kompetencijos yra skirtingos. Be to, jeigu sritys

yra nepanašios, vienos srities profesinės kompetencijos yra beveik nereikalinga ir sunkiai pritaikoma kitoje srityje. Pavyzdžiui, gebėjimas įžvelgti ir analizuoti užsienio politikos problemas yra sunkiai pritaikomas tada, kai reikia remontuoti sugedusį automobilį arba kai tenka spręsti matematinę lygtį.

Profesinės kompetencijos visada atsispindi ir yra akcentuojamos studijų programose. Prieš pradėdami studijuoti, studentai dažniausiai supažindinami su profesinėmis kompetencijomis, kurias jie turės įgyti baigę studijas. Profesinių kompetencijų lygis priklauso nuo studijų pakopos. Pirmoje studijų pakopoje dažniausia siekiama, kad studentai įgytų šių sričių profesinių kompetencijų:

- Žinotų savo studijuojamo dalyko pagrindus ir mokėtų juos suprantamai perteikti.
- Suvoktų studijuojamo dalyko struktūrą ir šios struktūros sudėtinių dalių ryšius.
- Gebėtų tinkamai suprasti ir paaiškinti naują informaciją, susijusią su studijuojamu dalyku.
- Gebėtų taikyti ir kritiškai vertinti studijuojamo dalyko teorijas.
- Mokėtų naudotis dalyko metodais ir technikomis.
- Žinotų, kaip atlikti tyrimus savo studijuojamo dalyko kontekste.
- Žinotų, kaip eksperimentiškai ar stebėjimo būdu patikrinti dalyko teorijas.

Antroje studijų pakopoje siekiama, kad studentai:

- Būtų susipažinę su naujausiomis to dalyko teorijomis, jų interpretacijomis, metodais ir technikomis.
- Gebėtų kritiškai vertinti naujausias studijuojamo dalyko teorijų ir praktikos kaitos tendencijas.
- Gebėtų savarankiškai atlikti tyrimus ir interpretuoti rezultatus.
- Gebėtų bent minimaliai prisidėti prie teorinių ar praktinių studijuojamo dalyko problemų sprendimo.
- Gebėtų originaliai ir kūrybingai naudotis studijuojamo dalyko turiniu.

Taigi profesinės kompetencijos yra labai svarbios, tačiau šiuolaikiniam bet kurios srities specialistui jų nepakanka. Profesines kompetencijas papildo bendrosios kompetencijos.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Bendrosios kompetencijos – tai žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos pritaikomi ne kurioje nors vienoje, o daugelyje sričių ar profesijų, perkeltami iš vienos veiklos į kitą.



Bendrosios kompetencijos gali būti išsiugdomos vienoje situacijoje, o po to sėkmingai perkeltos į kitą, todėl jos kartais dar vadinamos perkeliomomis kompetencijomis.

Bendrosios kompetencijos skirstomos į tris grupes: instrumentines, tarpasmenines ir sistemines kompetencijas.

Instrumentinės kompetencijos – tai kompetencijos, kuriomis naudojamės kaip instrumentais, jos įgalina mus valdyti aplinką, informaciją, techniką, kalbas, manipuluoti idėjomis ir mintimis. Instrumentinės kompetencijas sudaro 10 kompetencijų (11 lentelė).

11 lentelė. Instrumentinės kompetencijos.

Instrumentinės kompetencijos	
Analizės ir sintezės gebėjimai.	Tai informacijos supratimas, interpretavimas, grupavimas, kritinis vertinimas, gebėjimas įžvelgti esmę, gebėjimas apibendrinti, perkelti ir panaudoti informaciją.
Gebėjimas organizuoti ir planuoti.	Apima gebėjimą kurti veiksmų planus tikslui pasiekti, laiku juos modifikuoti ir pritaikyti prie pasikeitusios situacijos, gebėjimas derinti savo planus su kitų žmonių bei organizacijos bendraisiais planais, gebėjimą organizuoti laiką, telkti resursus, skirtus sukurtiems planams įgyvendinti.
Pagrindinės bendrosios žinios.	Jas sudaro svarbiausia informacija, reikalinga bet kuriam darbui pradėti ir atlikti.
Pagrindinės profesinės žinios.	Jas sudaro specifinės darbui konkrečioje srityje reikalingos žinios.
Kalbinės ir rašytinės gimtosios kalbos žinios.	Gimtosios kalbos pagrindai.
Užsienio kalbos žinios.	Bent vienos užsienio kalbos žinios.
Pagrindiniai darbo kompiuteriu įgūdžiai.	Teksto ar kitų duomenų redagavimo, analizės įgūdžiai.
Informacijos valdymo įgūdžiai.	Tai gebėjimas rasti reikalingą informaciją, atskirti pirminius ir antrinius šaltinius, naudotis bibliotekomis, duomenų bazėmis, internetine paieška.
Gebėjimas spręsti problemas.	Tai gebėjimas identifikuoti problemines sritis, jas analizuoti, susirinkti reikalingą informaciją, siūlyti įvairius problemų sprendimo būdus, juos vertinti ir parinkti tinkamiausius.

Gebėjimas priimti sprendimus.	Tai gebėjimas įžvelgti tinkamas situacijas sprendimams priimti, gebėjimas vertinti riziką, mokėjimas prisiimti atsakomybę už priimtus sprendimus, gebėjimas atsispirti aplinkos spaudimui priimant sprendimus, pasitikėjimas priimtu sprendimu.
--------------------------------------	---

Tarpasmeninės kompetencijos – tai kompetencijos, naudojamos įvairiose situacijose, kur tenka bendrauti ar dirbti su žmonėmis. Jas sudaro 8 kompetencijos (12 lentelė).

12 lentelė. Tarpasmeninės kompetencijos.

Tarpasmeninės kompetencijos	
Kritiniai ir savikritiniai gebėjimai.	Tai gebėjimas kritiškai vertinti gaunamą informaciją, objektyviai vertinti savo turimas žinias, įgūdžius, asmenines savybes.
Darbas komandoje.	Tai gebėjimas bendradarbiauti komandoje, siekti bendrų komandos tikslų, kurti pasitikėjimo vienas kitu bei įsipareigojimo bendriems komandos tikslams atmosferą.
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai.	Tai konfliktų sprendimo, palankaus įvaizdžio formavimo, konstruktyvios kritikos, verbalinio ir neverbalinio bendravimo ir kt. įgūdžiai.
Gebėjimas dirbti tarpdalykinėje komandoje.	Tai gebėjimas pažvelgti į situaciją iš skirtingų pozicijų, gebėjimas suprasti informaciją, kurią pateikia skirtingų sričių ar profesijų atstovai.
Gebėjimas komunikuoti su kitų sričių ekspertais.	Tai gebėjimas pateikti informaciją ir paaiškinimus taip, kad ją galėtų suprasti skirtingų sričių ekspertai.
Gebėjimas suprasti bei pripažinti skirtumus tarp žmonių ir kultūrų.	Tai gebėjimas sąlygiškai gerbti kitokių pažiūrų ar kitų kultūrų atstovus, gebėjimas atsisakyti stereotipų bendraujant su skirtingų pažiūrų ar kultūrų atstovais, aukštas tolerancijos lygis.
Gebėjimas dirbti tarptautiniame kontekste.	Apima kultūrinių, politinių ir ekonominių skirtumų supratimą ir gebėjimą prie jų prisitaikyti, užsienio kalbų žinias.
Etinis įsipareigojimas.	Gebėjimas laikytis bendrųjų moralumo principų: atsakingumo, sąžiningumo pagarbos ir kt.

Sisteminės kompetencijos – tai žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, susiję su sistemomis (asmeninėmis, tarpasmeninėmis, socialinėmis, organizacinėmis, techninėmis), tai gebėjimas suvokti sistemas kaip visumas, susidedančias iš atskirų tarpusavyje sąveikaujančių dalių, gebėjimas planuoti ir įgyvendinti sistemų pokyčius, gebėjimas kurti naujas sistemas. Jas sudaro 12 kompetencijų (13 lentelė).

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

13 lentelė. Sisteminės kompetencijos.

Sisteminės kompetencijos	
Gebėjimas praktiškai pritaikyti žinias.	Gebėjimas taikyti teorines žinias dirbant su sistemomis.
Tyrimų įgūdžiai.	Gebėjimas įžvelgti ir tyrinėti problemas parenkant tinkamus tyrimo metodus. Šios kompetencijos turinys priklauso nuo srities, jose taikomų tyrimo metodų.
Gebėjimas mokytis.	Tai gebėjimas prisitaikyti prie kintančios aplinkos, įsisavinti naujas žinias ir įgūdžius.
Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose.	Tai gebėjimas būti atviru patyrimui, lanksčiu; gebėjimas numatyti pokyčius ir jiems pasiręgti.
Gebėjimas generuoti naujas idėjas (kūrybingumas).	Ši kompetencija reikalauja lakios vaizduotės, drąsos, vidinės motyvacijos.
Lyderystė.	Tai gebėjimas daryti įtaką, perteikti kitiems savo viziją, tikslus, uždegti kitus tikslų siekimui, gebėjimas suburti komandą ir palaikyti jos dvasią, pasitikėjimas savimi, geri bendravimo įgūdžiai.
Kitų kultūrų ir papročių supratimas.	Tai geros žinios apie savo ir kitų šalių kultūros ypatumus, papročius, tradicijas.
Gebėjimas dirbti savarankiškai.	Čia priklauso gebėjimas savarankiškai organizuoti ir valdyti laiką bei kitus išteklius, išsirinkti veiklos prioritetus, laikytis terminų ir susitarimų.
Projektų kūrimas ir valdymas.	Tai gebėjimas formuluoti tikslus, kurti jų siekimo planus, rasti reikiamus išteklius, sekti projektų įgyvendinimo eigą, valdyti komandą, vertinti pasiektus rezultatus, laiku daryti reikiamas korekcijas.
Iniciatyva ir verslumo dvasia.	Tai gebėjimas įžvelgti ir pasinaudoti galimybėmis, drąsa ir ryžtas, nebijojimas imtis atsakomybės, organizuotumas.
Rūpinimasis kokybe.	Tai aukšti veiklos ir elgesio standartai.
Sėkmės siekimas.	Tai noras laimėti, pasiekti išsikeltus tikslus, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, noras atlikti viską labai gerai.

Šiais laikais ugdytis bendrąsias kompetencijas labai svarbu dar ir dėl to, kad pokyčiai dabartinime pasaulyje tapo tokie greiti, kad bet kokios profesinės kompetencijos greitai pasensta, jeigu tik kurį laiką nenaudojamos ir nuolat neatnaujinamos. Neįmanoma tapti kompetentingu specialistu vieną kartą ir visiems laikams, nes norint sėkmingai atlikti nuolat besikeičiančius sudėtingus šiuolaikinius darbus reikia vis naujų profesinių kompetencijų.

Dažnai jaunas specialistas į darbo rinką išeina tiksliai nežinodamas, kokių naujų profesinių kompetencijų poreikis atsiras jam baigus

studijas ir ką reikės įsisavinti savarankiškai. Todėl labai prasminga yra susikurti tvirtą bendrųjų kompetencijų pagrindą, įgalinantį efektyviai prisitaikyti prie nuolat besikeičiančio pasaulio ir esant būtinybei įgyti tokių profesinių kompetencijų, kurių reikia tam tikru laiku ir tam tikroje vietoje.



Pasiekimai – kompetencijų rodiklis

Mūsų patirtis įvairiose gyvenimo srityse, ypač pasiekimai, gali padėti įvertinti savo kompetencijas, kadangi, kaip minėjome, jos esmė – vidinė žmogaus charakteristika, tačiau ji turi būti pastebima ir įrodoma išoriškai, taip, kad ir kiti galėtų matyti, jog esame kompetentingi.

Daugelis tiesiog nekreipia dėmesio į tai, kas vyko jų gyvenime ir ką pavyko nuveikti. Kai kurie iš mūsų tiesiog daugiau domisi ne tuo, ką gyvenime pasiekė, bet tuo, ką dar planuoja pasiekti. Kiti, paklausti apie savo gyvenimo pasiekimus, tegali atsakyti, kad nieko svarbaus nėra nuveikę, o jeigu jau ką nors nuveikė, tai tą galėjo padaryti bet kas.



Pasiekimai – tai mūsų atliktos veiklos rezultatai arba pati veikla, kuri mūsų gyvenime išsiskiria, nes yra originali, plati, aukštos kokybės ar kitaip gerai įvertinta.

Pasiekimus apibūdina du svarbūs dalykai:

- tai mūsų veiklos rezultatai ar pati veikli, kuri mums buvo maloni arba įdomi (šia prasme mūsų pasiekimai mums kai ką pasako ne tik apie kompetencijas, bet ir apie mūsų interesus), ir tai, ar
- mes patys didžiuojamės veiklos rezultatais arba pačia veikla.

Tačiau iš tikrųjų kiekvienas savo gyvenime esame pasiekę daug daugiau nei galime apie tai papasakoti. Tiesiog dažniausiai esame per daug užsiėmę, kad įvertintume savo pasiekimus.

Jeigu dirbame ir neįvertiname to, ką nuveikėme, neįvertiname ne tik savo darbo, bet ir kompetencijų, kurias pažinti būtina, siekiant geresnių karjeros sprendimų.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Saulė (25 m.), baigusi universitetą ir turinti biologės išsilavinimą, yra dirbusi keletą trumpalaikių darbų. Apie save gali pasakyti tik tiek: „aš turiu daug interesų, bet neturiu nė vienos rimtos kompetencijos“. Paprašyta surašyti savo pasiekimus ji ilgai galvojo, o paskui parašė tokius:

- *gavo stipendiją universitete, nes studijų rezultatai buvo pakankamai aukšti;*
- *parašė projektą miesto parkui atnaujinti, kuris vėliau buvo finansuotas; šiam projektui ji pati ir vadovavo;*
- *dalyvavo jaunųjų biologų konferencijoje, kur pristatė savo požiūrį į gamtosaugos problemas šiuolaikiniame pasaulyje.*

Detaliau išanalizavusi savo pasiekimus, Saulė suprato, kad jie byloja apie tam tikras kompetencijas. Pasirodo, jos studijų gebėjimai ir profesinės kompetencijos yra pakankamai aukšto lygio. Tai patvirtina universitete gauta stipendija ir aukšti dėstytojų įvertinimai. Ji geba išvelgti žaliųjų erdvių miestuose problemas ir organizuoti parkų atnaujinimo darbus: ji organizavo ir įgyvendino projektą, skirtą miesto parkui atnaujinti. Ji puikiai orientuojasi naujausiose gamtosaugos problemose. Tą patvirtina jos dalyvavimas jaunųjų biologų konferencijoje ir ten pristatytas pranešimas, atskleidžiantis jos savitą požiūrį į gamtosaugos problemas šiuolaikiniame pasaulyje.

Kaip matome ji nesusiejo savo gyvenimo patirties, pasiekimų ir turimų kompetencijų. Todėl, jei jai būtų reikėję pristatyti savo kompetencijas galimam darbdaviui ir jas pagrįsti, ji to gerai nebūtų galėjusi padaryti. Saulė nemanė, kad pasiekimai gali būti geriausiu kompetencijų rodikliu tiems, su kuriais mes bendraujame.

Planuojant karjerą labai svarbu suprasti, kad mūsų pasiekimai gali būti labai įvairūs. Pagal sritis pasiekimai skirstomi į:

- **Pasiekimus darbe.** Tai visi su darbu susiję pasiekimai: gali būti apmokami darbai, darbai nepilną darbo dieną, projektiniai darbai, darbai vasarą, savanoriški darbai. Viskas, ką išskirtinio nuveikėte tokių darbų metu, priklauso šiai pasiekimų grupei, pavyzdžiui, pardavimų apimtys padidinimas, efektyvus darbo metodo pasiūlymas, projekto įgyvendinimas, didelės atsakomybės prisiėmimas darbe.
- **Studijų ir mokymosi pasiekimus.** Tai visi pasiekimai, kuriuos prisimenate iš pradinės, vidurinės mokyklų, universiteto ar kolegijos, ar kitokio mokymosi metu įgyti pasiekimai: formalūs mokymosi rezultatai, vaidinimas mokyklos teatre, dai-

navimas universiteto chore, straipsnis kolegijos laikraštyje, aukštos pareigos studentų organizacijoje.

- **Laisvalaikio pasiekimus.** Tai visi pasiekimai, susiję su jūsų laisvalaikio veikla ar darbais, kuriuos darote namie: vaikų auginimas, baldų surinkimas, namų ar mašinos remontas.
- **Pasiekimus žmogiškųjų santykių srityje.** Tai visi bendravimo pasiekimai: gali būti tie atvejai, kai jums gerai pavyko suprasti kokį nors žmogų, kai kam nors kitam padėjote atlikti kokį nors darbą, kai organizavote bendruomenės veiklą.

Visi mūsų pasiekimai byloja apie tam tikrą mūsų kompetencijas. Darbo ir mokymosi pasiekimai apibūdina mūsų profesines kompetencijas, o bendrąsias kompetencijas atskleidžia visi pasiekimai. Todėl negalime manyti, kad dirbantiems yra svarbūs tik darbo pasiekimai, studijuojantiems – tik su studijomis susiję pasiekimai, o laisvalaikio pasiekimai ar pasiekimai žmogiškųjų santykių srityje yra visai neverti dėmesio.

Pasiekimai priklauso nuo amžiaus. Kas viename amžiaus tarpsnyje yra pasiekimas, tas kitame galbūt bus kasdienybė arba neįmanomas įvykis. Todėl pasiekimus nulemia mūsų karjeros raidos etapas.

Karjeros pradžioje, kai pradėdate studijas aukštojoje mokykloje ir ten studijuojate, pasiekimai galėtų būti tokie įvykiai:

- Universitete sugalvojote renginį, kuris tapo kasmetiniu.
- Laimėjote studentišką konkursą.
- Suplanavote savo vestuves.
- Studijuodamas pradėjote vadovauti savo verslui.
- Gavote savanorišką darbą Afrikoje, šiame žemyne dirbote puse metų, apkeliavote daug šalių, susipažinote su jų kultūromis.
- Sukūrėte interneto svetainę.
- Gavote darbą, apie kurį svajojote, nors ir turėjote įvairiausių trūkumų, visiems įrodėte, kad visus juos galima įveikti siekiant užsibrėžto tikslo.
- Sumokėjote visas studijų laikotarpiu susikaupusias skolas.

Vėliau karjeros pasiekimų kokybė kinta, nes žmogus paprastai sau kelia didesnius reikalavimus.

Todėl pasiekimų pavyzdžiai galėtų būti tokie įvykiai:

- Pakeitėte savo karjeros kryptį, atsisakėte nepatinkančio darbo ir ėmėtės labiau patinkančio, tačiau rizikingesnio.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

- Nutraukėte ilgalaikius jūsų netenkinančius santykius.
- Pradėjote sportuoti ir sportas tapo jūsų gyvenimo kasdienybe.
- Rizikuodamas savo karjera prieštaravote savo viršininkui ir įrodėte, kad esate teisingas.
- Sukūrėte planą, padėjusį įmonei suklestėti.
- Sukūrėte pelningą verslą be jokių pradinių investicijų.

Dar vėliau karjeros pasiekimai tampa sudėtingesni, labiau apibendrinti:

- Padarėte sėkmingą karjerą.
- Keliems pradedantiems darbuotojams perteikėte daug naudingų žinių, padėsiančių jiems kilti karjeros laiptais.
- Vadovavote daugeliui stambių projektų.
- Išėjęs iš kompanijos nusipirkote patentą ir pradėjote dirbti vienas.
- Suplanavote savo darbotvarkę taip, kad turėtumėte laiko šeimai, draugams, sau.
- Nepaisant nepalankių sąlygų, pakilote nuo žemiausio iki aukščiausio karjeros laiptelio.

Analizuodami savo pasiekimus ir siedami juos su kompetencijomis, galite naudotis tokia schema (14 lentelė).

14 lentelė. Pasiekimai.

Pasiekimas	Kompetencijos (žinios, įgūdžiai ir gebėjimai), kurių prireikė	Kodėl šis pasiekimas suteikė pasitenkinimo?

Pavyzdžiui:

Pasiekimas	Kompetencijos (žinios, įgūdžiai ir gebėjimai), kurių prireikė	Kodėl šis pasiekimas suteikė pasitenkinimo?
Vadovavote pinigų rinkimo ligoninių paramai kampanijai. Surinkote 100 000 litų – pakankamai pinigų, kad kampanija būtų laikoma sėkminga.	Išradingumas, verslumas, problemų sprendimas, įtikinėjimas, bendravimas su žmonėmis, finansų valdymo žinios.	Darėte tai, kuo tikite ir ką vertinate. Sulaukėte didžiulio aplinkinių palaikymo, tapote tos dienos žvaigžde (jums patiko, kai filmavo televizija), įrodėte sau, kad, kai reikia, galite būti kūrybingas ir verslus.

Vadovavote jūsų sukurtai naujai produktų linijai; kompanijai, kurioje dirbate, ji atnešė labai didelį pelną.	Inžinierių ir darbininkų komandos subūrimas, vadovavimas, prekyba, žinojimas kaip pateikti prekę pirkėjui, mokėjimas išsiaiškinti pirkėjų norus.	Malonus darbas komandoje. Įgyvendinote savo viziją, sugebėjote iš savęs „išspausti maksimumą“. Kompanijos vadovams parodėte, kad egzistuoja nebiurokratinis būdas spręsti problemas ir pasiekti norimų rezultatų. Išradote kažką naujo, užuot daręs tai, ką daro visi jūsų kompanijos darbuotojai.
---	--	--

Savo pasiekimus kiekvienas visų pirma turėtų pastebėti pats, nes kiti paprasčiausiai negali žinoti visko apie mus, tačiau nori gauti patvirtinimą, kad tai, ką sakome apie save, yra daugiau nei mūsų subjektyvi nuomonė apie save, kad tai patvirtina mūsų gyvenimo patirtis ir pasiekimai.



Apibendrinimas

Savęs pažinimas – tai pirmas žingsnis, kurį turi žengti kiekvienas karjeros siekiantis žmogus. Labai svarbu pažinti ir tinkamai įvertinti savo bruožus, vertybes, interesus ir kompetencijas. Tyrimai rodo, kad būtent šios asmenybės charakteristikos turi didžiausią įtaką karjeros pasirinkimui.

Asmenybės bruožai – elgesyje pastebimos asmenybės charakteristikos, pasikartojančios keičiantis gyvenimo situacijoms; pagal jas galima numatyti žmonių elgesį. Jeigu pažįstame savo bruožus, galime tiksliau numatyti, kokį poveikį mums turės mūsų pačių karjeros pasirinkimai.

Vertybės – pagrindiniai ir svarbiausi principai, kuriais vadovaujamės ar privalome vadovautis savo gyvenime. Kai žmogus sako, kad kas nors jam yra svarbu, daug reiškia, jis apibūdina savo vertybę. Įvertinus savo vertybes, būtina suprasti, jog nė viena profesija ir nė vienas darbas negali realizuoti visų svarbiausių asmens vertybių. Pačios profesijos ir darbai nebuvo sukurti tik tam, kad patenkintų kieno nors svarbiausias vertybes. Todėl pagrindinis tikslas darant karjeros pasirinkimą – atsižvelgti į savo vertybes ir siekti, jog jūsų pasirinkimas derėtų su svarbiausiomis jūsų vertybėmis.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai

Interesai – tai dalykai, kuriuos mėgstame daryti. Interesai nukreipia žmogaus veiklą į dominančio objekto kryptimi, turi teigiamos įtakos mokymuisi ir darbui. Todėl norint priimti gerą karjeros sprendimą būtina išmokti orientuotis savo interesų gausybėje.

Kompetencijos – individo charakteristikos (žinios, įgūdžiai, gebėjimai), įgalinančios jį sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą. Studijuodamas aukštojoje ar profesinėje mokykloje ir atlikdamas profesinę praktiką žmogus įgyja profesinių kompetencijų ir tampa tam tikros srities specialistu. Vadinasi, jis įgyja specialiųjų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kurias gali taikyti tik tam tikrose aiškiai apibrėžtose srityse. Šiuolaikiniame labai specializuotame pasaulyje kiekvienam darbui atlikti reikia labai daug skirtingų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, todėl kiekvienos profesijos kompetencijos yra skirtingos.

Nors *profesinės kompetencijos* yra labai svarbios, tačiau šiuolaikiniam bet kurios srities specialistui jų nepakanka. Profesines kompetencijas papildo *bendrosios kompetencijos*. Pastarosios yra tam tikrų žinių, įgūdžių, gebėjimų, nuostatų dariniai, pritaikomi ne kurioje nors vienoje, o daugelyje sričių ar profesijų. Jos gali būti išsiugdytos vienoje situacijoje, o po to sėkmingai perkeltos į kitą, todėl kartais dar vadinamos perkeliomomis kompetencijomis.

Jei trūksta kokių nors kompetencijų, galima stengtis, mokytis ir jas išsiugdyti. Tačiau tokių pastangų sėkmė visada priklauso nuo žmogaus *gabumų ir intelekto*. Labai retai pasitaiko, kad žmogus būtų gabus viskam arba labai daug kam. Tokiu atveju jis laikomas talentingu arba genialiu. Tačiau dažniausiai esame gabūs vienoje srityje, bet mažiau gabūs kitose.

Mūsų patirtis įvairiose gyvenimo srityse, ypač pasiekimai, gali mums padėti įvertinti savo kompetencijas, kadangi, kaip minėjome, jų esmė ir yra vidinės žmogaus charakteristikos, tačiau vis dėlto jos turi būti pastebimos ir įrodomos išoriškai, idant ir kiti galėtų matyti, kad esame kompetentingi.

Pasiekimai – mūsų atliktos veiklos rezultatai arba pati veikla, išsiskirianti mūsų gyvenime kaip originali, plati, aukštos kokybės ar kitaip gerai įvertinta. Pasiekimai priklauso nuo amžiaus. Kas viename amžiaus tarpsnyje yra pasiekimas, kitame galbūt bus kasdienybė arba neįmanomas įvykis. Todėl pasiekimus nulemia mūsų karjeros raidos etapai.

Save pažįstantis žmogus susikuria *savęs vaizdą* – asmenybės suvokinių, požiūrių ir paaiškinimų sistemą. Savęs vaizdas sąlygoja mūsų asmenybės aktyvumą ir galimybes bei turi didelę įtaką mūsų karjeros pasirinkimams.

Gyvenime žmogus paprastai susikuria ne vieną savęs vaizdą. Akivaizdu, kad asmenybė turi *faktinį savęs vaizdą*, tai yra daugiau ar mažiau aiškiai suvokia tai, kokia ji yra dabartiniu metu. Tačiau ir kitų asmenybės savęs vaizdų pažinimas gali padėti priimti gerą karjeros sprendimą. Todėl reikia žinoti: savo *idealųjį „aš“*, padedantį mums kelti karjeros tikslus, savo *parodomąjį „aš“*, kuris reikalingas tinkamai prisistatyti, savo *veidrodinį „aš“*, padedantį aplinkiniams sukurti įspūdį, savo pageidaujamą ir *nepageidaujamą „aš“*, kurie yra naudingi numatant savo karjeros galimybes.

Tačiau vien savęs pažinimas negali užtikrinti gero pasirinkimo. Būtina *išmokti tinkamai save vertinti*. Savęs vertinimas atlieka tarpininko funkciją tarp asmenybės ir išorinio pasaulio. Todėl žmogui, norinčiam valdyti savo karjerą visų pirma būtina išmokti tinkamai vertinti save. Priešingu atveju rizikuotumėme likti priklausomais nuo įvairiausių atsitiktinių, dažnai vienas kitam prieštaraujančių išorinių vertinimų.

Tik realus savęs vertinimas gali būti gerų karjeros sprendimų pagrindas. Tačiau norėdamas gerai jaustis ir sėkmingai veikti, žmogus turi *išmokti save vertinti ne tik realiai, bet ir teigiamai*.

Teigiamas savęs vertinimas – tai pagarba sau, jis nusako teigiamą nusiteikimą savęs, kaip nepakartojamos individualybės, atžvilgiu. Teigiamas savęs vertinimas – tai teigiama nuostata savo galimybių ir ateities atžvilgiu. Todėl jis veikia kaip geras karjeros sprendimų priėmimo fonas. Jeigu žmogus iš esmės save vertina teigiamai, jis leidžia sau svajoti apie jam priimtina ir jį tenkinančią karjerą. Gerbdamas save, jis mano, kad yra vertas gero gyvenimo ir geros karjeros. Todėl jis nestovi vietoje, bet ieško, kaip galėtų panaudoti savo turimus privalumus ir kaip galėtų įveikti savo trūkumus. Priešingai, neigiamai save vertinantis žmogus yra linkęs sureikšminti savo trūkumus ir klaidas, jis neleidžia sau kelti aukštų karjeros tikslų, nes mano, kad jų nėra vertas.

VIDINIO PASAULIO PAŽINIMAS

Karjerai reikšmingi asmenybės komponentai



II. TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Susipažinę su šia tema Jūs:



Žinosite, kaip veikia komunikacijos procesas



Galėsite nusakyti, kuo svarbi emocinė inteligencija ir kaip lavinti emocinės inteligencijos įgūdžius



Suprasite, kaip klausyti, kad išgirstumėte



Žinosite, kas svarbu norint viešai kalbėti efektyviai



Atskleisite kūno kalbos svarbą bendraujant su kitais



Žinosite konfliktų reikšmę ir galimus sprendimo būdus

Ankstesniame knygos skyriuje sužinojote, kodėl svarbu gerai save pažinti norint priimti tinkamus karjeros sprendimus. Tačiau mes gyvename ir dirbame ne vieni, mus supa šeimos nariai, bendradarbiai, draugai. Turbūt sunku būtų įsivaizduoti tokį darbą, kur nereikėtų bendrauti su kitais žmonėmis: vadovais, pavaldiniais, kolegomis, klientais, nebent jūs dirbtumėte Robinzonu Kruzu, o jūsų firma vadintųsi – UAB „Negyvenama sala“. Karjeros aukštumų taip pat dažniausiai siekiame ne po vieną, o būdami kokios nors komandos nariai. Todėl sėkmingai karjerai vien gerai save pažinti nepakanka, reikia mokėti bendrauti su aplinkiniais: gebėti tinkamai išreikšti savo jausmus ir mintis, „išgirsti“, ką nori mums pasakyti kiti, laiku pastebėti ir konstruktyviai spręsti kylančius konfliktus ir daug kitų dalykų.



Kas yra bendravimas?

Kur bent du žmonės veikia kartu, jie negali išsiversti be bendravimo. Jo metu pasikeičia tam tikra prasminga informacija. Tai leidžia suderinti veiksmus, pastangas bei jų kryptį, o ne tempti vežimą į skirtingas puses, kaip toje Ivano Krylovo pasakėčioje apie gulbę, vėžį ir lydeką.

Tarpasmeninis bendravimas yra viena iš komunikacijos formų, todėl norėdami išsiaiškinti jo dėsningumus, turime suprasti, kaip veikia komunikacijos procesas, kokie jo etapai ir dalyviai, kuo keičiamasi šio proceso metu, taip pat kokie gali būti trikdžiai, kliudantys konstruktyviai bendrauti.

Terminas komunikacija, kilęs iš lotynų kalbos žodžio *communis*, kuris reiškia „bendras“ arba „pasidalintas“.

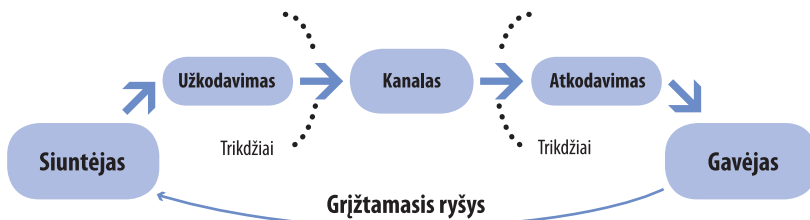


Komunikacija yra procesas, kurio metu sukuriamas bendras supratimas. Prasminga informacija yra perduodama ir suvokiama.

Pateiktas komunikacijos proceso modelis (18 pav.) rodo paprasčiausią komunikacijos procesą vaizduojančią schemą, kai prasminga informacija keičiasi tik du komunikacijos proceso dalyviai. Jie pasiskirsto vaidmenimis: vienas yra *informacijos siuntėjas*, kitas – gavėjas. Siuntėjas užkoduoja informaciją, kurią nori perduoti, pasirenka

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas



18 pav. Komunikacijos proceso modelis.

tinkama kanalą informacijai perduoti ir siunčia pranešimą asmeniui, su kuriuo komunikuoja. Asmuo, priimantis siunčiamą informaciją, yra gavėjas, jis turi sutelkti dėmesį į tą kanalą, kuriuo siunčiama informacija, sugebėti ją *atkoduoti* ir suprasti siunčiamą prasmę. Komunikacijos proceso metu labai svarbus *grįžtamasis ryšys*. Šiuo atveju dalyviai pasikeičia vaidmenimis ir siuntėjas siunčia informaciją apie tai, kaip suprato pranešimo prasmę. Taip sukuriamas *bendras supratimas*, kuris ir yra pagrindinis komunikavimo tikslas.

Tarkime, tarptautinės kompanijos vadovas nori pakviesti vieną savo pavaldinį pokalbiui dėl didesnio atlyginimo. Pirmiausia vadovas turi gerai suprasti, ką jis nori perduoti pavaldiniui, parinkti susitikimo datą, laiką, vietą ir pan. Tuomet vadovas nusprendžia, jog patogiausia jam bus parašyti pavaldiniui elektroninį laišką. Kadangi pavaldinys yra marketingo specialistas iš Prancūzijos, vadovas laišką rašo jam suprantama prancūzų kalba. Kai pavaldinys gauna vadovo kvietimą į pokalbį, nurodytas laikas ir vieta jam tinka, todėl jis parašo atsakymą, kad gali atvykti. Šiuo atveju, kaip teisingai supratote, informacijos siuntėjas yra vadovas, gavėjas – pavaldinys, informacija koduojama prancūzų kalbos žodžiais, informacijos siuntimo kanalas – elektroninis paštas, dalyviai pasikeičia vaidmenimis, kai pavaldinys siunčia atsakymą vadovui, kartu vadovui suteikiamas grįžtamasis ryšys apie tai, jog pavaldinys suprato vadovo pranešimą.

Aptarėme supaprastintą komunikacijos proceso modelį, tačiau realiaame pasaulyje komunikacija dažniausiai vyksta daug sudėtingiau. Komunikacijos procese gali dalyvauti daugiau nei du dalyviai, pavyzdžiui, gali būti vienas informacijos siuntėjas ir tūkstančiai jos gavėjų. Kai politikas, kandidatuojantis į prezidentus, sako kalbą susirinkusiems rinkėjams, tuo metu jis yra vienintelis informacijos siuntėjas, o minios žmonių, susirinkusios jo paklausti gyvai ar prie televizoriaus ekrano – informacijos gavėjai. Taip pat gali būti keli informacijos

siuntėjai ir vienas gavėjas, pavyzdžiui, kai šeima bando įtikinti tėtį, užuot ėjus šeštadienį į darbą, važiuoti prie ežero poilsiauti.

Komunikacijos proceso metu gali būti keičiamasi ne tik konkrečiomis žiniomis, faktais, bet taip pat įvairiomis emocijomis bei jausmais. Šie dažnai perduodami kūno kalba, taip „nuspalvindami“ komunikacijos procesą ir sustiprindami žodžiais perduodamos informacijos reikšmę. Tačiau kartais pasitaiko, kad pranešėjo žodžiai ir kūno kalba prieštarauja vienas kitam, pavyzdžiui, pašnekovas sako, kad jaučiasi laimingas, nors jo veidas atrodo liūdnas. Tada grįžtamuosiu ryšiu tenka tikslinti, derinti bendrą supratimą. Informacijos kodavimo ir perdavimo būdai taip pat gali būti įvairiausi, pradedant žodiniu bendravimu ir baigiant gestų kalba ar Morzės abėcėle. Komunikacijos procesą sudėtingesniu daro ir tai, jog ne visada galimas grįžtamas ryšys, komunikacija gali būti vienas pusė (pavyzdžiui, pranešimas per televiziją) arba grįžtamas ryšys atidėtas (pavyzdžiui, gaunamas kliento skundas praėjus keletui dienų nuo jo aptarnavimo). Pasiiekti komunikacijos proceso tikslą – bendrą supratimą – gali būti sudėtinga taip pat dėl įvairių aplinkos trikdžių.

Apibendrinant galima teigti, jog efektyviai komunikuoti trukdantys veiksniai gali būti susiję tiek su siuntėju, tiek su gavėju, tai pat gali būti nulemti aplinkos. Žemiau pateiktoje lentelėje išvardytos ir paaiškintos galimos komunikacijos kliūtys.

Matome, kiek daug gali būti sėkmingos komunikacijos kliūčių, tad nenuostabu, kad žmonės bendraudami nesupranta vieni kitų, nesusikalba tarpusavyje ar net konfliktuoja. Kiekvieną kartą iškilus nesusipratimui bendraujant, galima atkreipti dėmesį į tai, kas kliudo efektyviai komunikacijai, kokia yra tikroji „nesusikalbėjimo“ priežastis, tada lengviau rasti būdą, kaip pasiekti bendrą supratimą.

Taigi aptarėme svarbiausius komunikacijos proceso aspektus: kas yra komunikacija, kaip vyksta komunikacijos procesas, kaip keičiamasi informacija ir perduodama prasmė, kas gali kliudyti efektyviai komunikuoti. Toliau išsiaiškinsime, kodėl konstruktyviam bendravimui svarbi dažnai minima emocinė inteligencija.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

15 lentelė. Komunikacijos kliūtys.

Siuntėjas	Gavėjas	Aplinka
Manipuliacija informacija. Dėl tam tikrų priežasčių siuntėjas gali sąmoningai perduoti mažiau ar daugiau informacijos, ją pateikti netiksliai, ne ten sudėti akcentus, elgtis taip, kad gavėjas ją priimtų klaidingai.	Selektyvus suvokimas. Veikiamas savo poreikių, interesų, patirties, išsilavinimo, asmeninių savybių, esamos emocinės būsenos gavėjas gali netiksliai atkoduoti jam siunčiamą informaciją ir sąmoningai ar nesąmoningai nepastebėti tam tikrų jos niuansų, savaip ją interpretuoti, perkelti į ją savo interesus bei lūkesčius.	Techniniai trikdžiai. Vis labiau tobulėjant informacinėms technologijoms, keistis informacija tampa paprasčiau ir greičiau. Tačiau susirašinėjimas elektroniniu paštu skiriasi nuo pokalbio akis į akį. Mes nematome pašnekovo veido, negirdime jo balso intonacijų. Taip pat galimi įvairūs techniniai gedimai, trukdantys ar net nutraukiantys komunikacijos procesą. Informacijos perteklius. Kai žmonės gauna daugiau informacijos nei gali apdoroti, kai kurią informaciją jie ignoruoja, praleidžia ar pamiršta. Todėl gali atsitikti taip, kad svarbi informacija nepasiekia žmonių, kuriems jos tikrai reikia, o tai neužtikrina efektyvaus komunikavimo.
Emocijos. Komunikacijos proceso dalyviams – tiek siuntėjui, tiek gavėjui, efektyviai komunikuoti gali kliudyti jų išgyvenamos emocijos. Būdami nusiminę galime tą pačią informaciją priimti visai kitaip nei būdami laimingi. Taip pat būdami laimingi visai kitaip ir kitokią informaciją galime perduoti, nei būdami prislėgti. Kraštutinės emocijos, pavyzdžiui, depresija ar palaima, stipriai veikia komunikacijos procesą, tačiau nereikia pamiršti, kad emocijų raiška gali būti ir komunikacijos tikslas. Lyčių skirtumai. Teigiama, jog vyrai ir moterys žodžiu komunikuoja dėl skirtingų priežasčių. Lytis tampa efektyvaus komunikavimo kliūtimi, kai bendrauja skirtingų lyčių atstovai. Manoma, jog vyrai vartoja kalbą, kad pabrėžtų savo statusą, o moterys ją vartoja dėl to, jog užmegztų ryšius. Kalba. Komunikacijos proceso metu gali kliudyti ne tik nežinomos kalbos barjerai, bet net ir kalbantys ta pačia kalba žmonės gali skirtingai suvokti žodžių reikšmę, skirtingai juos vartoti. Kalbą dažniausiai veikia amžius, išsilavinimas, kultūrinė aplinka.		



Konstruktivus bendravimas ir emocinė inteligencija

Antro kurso studentas Gintaras studijuoja ekonomiką ir nuo pirmosios egzaminų sesijos yra geriausias kurso studentas. Jis geriausiai sprendžia aukštosios matematikos, statistikos, ekonomikos uždavinius, per logikos paskaitas dažniausiai nuobodžiauja, nes jam dėstomi dalykai per daug paprasti. Net filosofijos ir politikos mokslų egzaminus jis išlaikė dešimtukais, nors humanitariniai mokslai jam nėra labai prie širdies. „Naujai atrastas universiteto talentas“, „labai gabus ir protingas jaunuolis“ – tokių apibūdinimų susilaukia Gintaras iš universiteto dėstytojų, kurie juo labai didžiuojasi, gal dėl to jam atleidžia už jo ūmų būdą. Gintaras gali tiesiai šviesiai rėžti į akis, kas jam nepatinka; jis ne tik logiškai, bet ir agresyviai gali pagrįsti savo nuomonę bei „sumalti į miltus“ bet kurį, kas bando jam prieštarauti. Jam atleidžiama, kai jis supykęs per paskaitą atsistoja ir trenkęs duris išeina iš auditorijos. Kol dėstytojai Gintarui atleidžia, kursiojai jo vengia, nes negali su juo susikalbėti, jei tik kalba pakrypsta ne apie mokslus.

Tuo tarpu Gintaro bendrakursė Simona – vidutinių gabumų mergina – kaip ją apibūdintų dėstytojai. Jei labai pasistengtų, ji galėtų gauti ir daugiau nei septynetus, tačiau merginai, rodos, labiau rūpi teatro ir vaidybos užsiėmimai, savanoriškas darbas nei praktikos darbai ar egzaminai. Simona daugiau laiko praleidžia organizuojama kurso vakarėlius ir studentų atstovybės renginius nei spręsdama matematikos ar ekonomikos uždavinius. Tačiau ji visada draugų apsuptyje. Bendrakursiai ją apibūdina kaip rūpestingą ir šiltai bendraujančią draugę, kurso taikdarę ir vakarėlių sielą, su kuria tiesiog gera būti.

Jei paklaustume, kurio iš aprašytų studentų laukia sėkmė ir aukšti gyvenimo bei karjeros pasiekimai, tikriausiai būtų galima ginčytis. Kas lemia sėkmę – geri pažymiai, aukšti pažintiniai intelektualiai gebėjimai ar mokėjimas pažinti savo ir pajausti kitų jausmus bei tinkamai juos valdyti bendraujant su kitais? Psichologai, tyrinėjantys emocijų reikšmę žmogaus elgesiui ir prisitaikymui, vienareikšmiškai teigia, jog vien aukštų pažintinių intelektualinių gebėjimų neužtenka,

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

neužtenka vien žinių ir už jas gautų gerų pažymių, ir pabrėžia emocinio intelekto svarbą. Kas yra emocinis intelektas, kodėl jis toks reikšmingas konstruktyviai bendraujant su kitais ir sėkmingai siekiant karjeros?

Emocinė inteligencija apibūdinama kaip gebėjimas suvokti savo ir kitų žmonių emocines reakcijas, teisingai vertinti ir kontroliuoti savo emocijas bei konstruktyviai jas reikšti tarpasmeninėse situacijose, tai taip pat gebėjimas motyvuoti save ir daryti įtaką kitų žmonių elgesiui.



Emocinis intelektas skaidomas į dvi dalis: *intrapсихinį ir tarpasmeninį*. *Intrapсихinis intelektas* padeda:

- pažinti save, savo trūkumus ir pranašumus;
- suprasti savo jausmus, emocines reakcijas ir jų priežastis;
- valdyti savo emocines reakcijas ir įveikti stresą;
- suprasti ir siekti patenkinti savo poreikius.

Tarpasmeninis intelektas susijęs su:

- kitų žmonių jausmų, reakcijų, požiūrių suvokimu;
- kitų žmonių protavimo būdo, reakcijų priežasčių supratimu;
- gebėjimu daryti poveikį atskiriems žmonėms ar žmonių grupėms.

Kaip matome, intrapсихinis intelektas susijęs su tinkamu savęs pažinimu. Tačiau apie savęs pažinimo svarbą karjerai ir būdus, kaip pažinti save, jau skaitėte pirmame knygos skyriuje, tad dabar aptarsime tuos emocinės inteligencijos aspektus, kurie susiję su tarpasmeniniu bendravimu. Prieš pradėdami nagrinėti, kodėl svarbu pažinti, pajauti ir suprasti žmonių, su kuriais bendraujame, emocijas bei tinkamai į jas reaguoti, pažiūrėkime, kokia emocijų reikšmė apskritai.

„Kam čia rodai savo liūdesį? Nusišypsok!“

„Baik žliumbti!“

„Ko čia strakalioji tokia laiminga?“

Kaip dažnai kažką panašaus išgirstate iš aplinkinių? O taip, mes nuolat mokomi, kaip kontroliuoti savo jausmus, kaip juos reikšti ar slėpti, priklausomai nuo situacijos. Ir tai dažnai būna darbe, kur sakoma asmeninius rūpesčius palikti namie, bet koku atveju būti maloniam su klientu ir pan. Labai neprofesionalu darbe rodyti savo tikrąsias jausmus.

Priimta manyti, kad didžiausios klaidos ir nesusipratimai kyla dėl to, jog esame pernelyg emocionalūs. Emocijos juk tėra liekanos, buvusios reikalingos prieš 300 milijonų metų ir lėmusios rūšių išlikimą, kai baimė ir siaubas vertė gintis ar bėgti nuo pavojaus šaltinio. Šiuolaikiniam žmogui su išlavėjusiomis smegenimis ir sukūrusiam pažangiausias technologijas, rodos, nebereikia vadovautis jausmais; kad išliktum, viską lemia protas, racionalumas, logika. Tačiau ar iš tiesų emocijos tokios nereikšmingos? Anaiptol, šiandien emocijos taip pat lieka svarbios adaptacijai prie aplinkos ir sėkmingai veiklai. Koks jų vaidmuo reguliuojant elgesį, kam jos reikalingos? Emocinės inteligencijos tyrinėtojai Davidas R. Caruso ir Peteris Salovey (2004) išskiria šešis principus, pagrindžiančius emocijų reikšmę mūsų kasdieniame gyvenime:

1. **Emocijos yra informacijos šaltinis.** Jos kyla ne chaotiškai, ne dėl atsitiktinių įvykių. Emocijos atsiranda dėl to, kad tai, kas mums atsitinka, yra svarbu, paliečia mus asmeniškai. Kylančios emocijos įspėja, jog kažkas mumyse vyksta ne taip, arba skatina ir toliau tęsti tai, kas mums sekasi. Emocija visada yra signalas, tad svarbu suprasti, ką ji signalizuoja. Dažniausiai emocijos yra vienas pirmųjų informacijos šaltinių sąveikaujant su kitais žmonėmis, labiausiai reiškiasi socialinėse situacijose.
2. **Emocijas galime ignoruoti, tačiau jos niekur nedingsta.** Dauguma galėtų pritarti teiginiui, jog kai kuriose gyvenimo situacijose mūsų elgesį nulemia jausmai. Pavyzdžiui, sporte pyktis gali suteikti jėgų mobilizuotis ir nepasiduoti; pergalės džiaugsmas lemia ir kitų pergalių siekimą. Tačiau kaip yra darbe, priimant logiškai pagrįstus sprendimus? Čia emocijoms vietos, atrodo, nėra, tačiau tai netiesa. Jausmai, nuotaika veikia net ir racionaliai priimamus sprendimus. Galite tikėti ar ne, suprasti sąmoningai ar nesąmoningai, tačiau racionalus mąstymas ir emocijos yra glaudžiai susiję ir veikia vienas kitą.
3. **Galime slėpti emocijas, bet mums ne visada taip gerai sekasi, kaip atrodo.** Dažnai sakome, kad viskas puiku, nors iš tikrųjų taip nėra; prisiekiame, jog nesijaudiname, nors iš tikrųjų nenustygstame vietoje. Emocijų kontrolė ir jų raiškos ribojimas stipriausias organizacijose. Darbe žmonės priversti ne tik slėpti savo jausmus, bet ir rodyti visiškai priešingus – „darbinės šypsenos“, suvaidintas pyktis, kad visi žinotų, kas čia „bosas“ – tai tik maža dalis to spektaklio, kuriame dalyvauja dirbantys žmonės. Įdomu, kuo tai galiausiai baigiasi. Moksliniais tyrimais nustatyta, jog emocijų, ypač neigiamų,

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

slopinimas lemia tiek fizinės, tiek psichinės sveikatos pakitimų; dėl nuolatinio emocijų slopinimo darbuotojai praranda motyvaciją dirbti, patiria emocinį perdegimą; dažni atvejai, kai emocijos išliejamos ant žmonių ar situacijose, kurios nėra tiesiogiai susijusios su jų kilme.

4. **Kad sprendimas būtų efektyvus, jį priimant reikia atsižvelgti ir į emocijas.** Jei griežtai teigiame, kad emocijos glaudžiai susijusios su mąstymu ir sprendimų priėmimu, įdomu, kaip jos veikia racionalų protavimą. Teigiama, jog teigiamos emocijos (laimė, džiaugsmas), gera nuotaika lemia tai, kad:
1) mąstome plačiau, tuo pačiu metu galime galvoti apie keletą dalykų iš karto; 2) kyla naujos ir kūrybiškos idėjos; 3) apsvarstomos įvairesnės galimybės. Teigiamos emocijos skatina mus tyrinėti aplinką, ieškoti naujų galimybių, ir tai lemia mūsų elgesio įvairovę. Tuo tarpu neigiamos emocijos (baimė, pyktis): 1) lemia didesnę dėmesio sutelktumą; 2) verčia mus analizuoti smulkmenas; 3) skatina ieškoti klaidų ir trikdžių. Neigiamos emocijos signalizuoja, jog mums reikia kažką keisti ir susiaurina mūsų dėmesio ir suvokimo lauką bei lemia tai, jog pasirenkame situacijai tinkamą reagavimo būdą. Taigi tikslas neturėtų būti atsikratyti emocijų, bet pasinaudoti jomis, jų teikiama informacija, siekiant priimti geresnius sprendimus. Sakoma, jog yra laikas taikai – teigiamoms emocijoms, ir yra laikas karui – neigiamoms emocijoms. Efektyvi veikla reikalauja plataus emocijų spektro, todėl nebūtina visą laiką laimingai šypsotis ir vengti konfliktų.
5. **Emocijos paklūsta loginiams dėsniams.** Jos neatsiranda iš niekur, paprastai būna jų seka – skiriasi emocijų intensyvumas. Jei įvykis ar mintis, kuri sukelia emociją, keičiasi, stiprėja, tai kinta (intensyvėja) ir emocija. Pavyzdžiui, Joana dirba prekybos agente informacinių technologijų kompanijoje; vieną dieną ji tikrai nustemba, kai jos klientas Tomas pratrūksta pykčiu ir, nepaisydamas visų mandagumo reikalavimų, išreiškia savo nepasitenkinimą. Tačiau atidžiau pažūrėjus Tomo pyktis neatsirado iš niekur, jau anksčiau buvo galima pastebėti jo nepasitenkinimo signalų. Iš pradžių Tomas tik truputį susinervino, kai Joana pasakė, kad internetinio puslapių kūrimas užtruks savaitę ilgiau nei planuota. Tomas pagalvojo, kad visko pasitaiko ir nurimo, tačiau kai kitą savaitę iš Joanos nesulaukė skambučio, jis pats jai paskambino ir išgirdęs paaiškinimą, jog jie labai užsiėmę ir dar vieną savaitę

sukurtas internetinis puslapis nepradės veikti, daug labiau sunerimo, jo nerimas virto nusivylimu. O paskambinęs dar po savaitės ir sužinojęs, jog Joana atostogauja, Tomas ne juokais supyko. Taigi kiekvienai emocijai būdingi pokyčiai. Emocijos panašiai kaip šachmatai, tereikia žinoti, kokios yra figūros ir kaip jos juda.

6. **Egzistuoja tiek universalios, tiek specifinės emocijos.** Emocijos „veikia“ iš dalies dėl to, jog egzistuoja universalios emocijų raiškos taisyklės. Žmonės gali suprasti tokias emocijas kaip nuostaba, pasiūlykštėjimas, liūdesys, pyktis, džiaugsmas, net patekę į kitą šalį, kitą kultūrą, net skirtingų rūšių organizmai gali suprasti vieni kitų reiškiamas emocijas; pavyzdžiui, jei turite šunį, tikriausiai galite pasakyti, kada jis džiaugiasi, kada piktas, o kada nuliūdęs. Tačiau atpažįstant kitų reiškiamas emocijas svarbūs ir specifiniai emocijų raiškos aspektai. Priklausomai nuo organizacijos, šalies papročių, kultūros normų emocijų raiška gali skirtis. Pavyzdžiui, sostinėje veikiančioje modernioje reklamos agentūroje žmonės galbūt bus skatinami laisvai reikšti savo jausmus ir mintis, o konservatyvioje ir solidžioje advokatų kontoroje santūrumas ir susitvardymas bus didžiausia vertybė. Apie šalių ir kultūrų bendravimo ir emocijų raiškos skirtumus parašytos ištisos knygos!

Šie šeši emocijų prigimtį ir dėsningumus aiškinantys principai leidžia geriau suprasti emocinės inteligencijos esmę. Taip pat svarbu suprasti, kaip emocijos veikia mūsų elgesį. Mokslininkai, aiškindami, kaip žmogus reaguoja į aplinkos stimulus, išskiria du kelius:

1. Stimulo sukeltas impulsas keliauja į centrinės nervų sistemos dalį – gumburą, atsakingą už emocijas, o iš čia į reakciją nulemiantį migdolą. Dėl to žmogus pasielgia, net negalvodamas ir nesuvokdamas, kodėl taip pasielgė. Pavyzdžiui, netyčia prisilietę prie įkaitusio lygintuvo, staiga atitraukiame ranką, ilgai negalvodami, ar čia karšta, ar skauda. Šis reakcijos kelias yra orientuotas į greitį, kiek galima greičiau reaguoti į iškilusį pavojų.
2. Stimulo sukeltas impulsas keliauja į gumburą, kaip žinia, atsakingą už emocijas, iš čia į naująją smegenų žievę, kuri atsakinga už suvokimą ir mąstymą, o tada į migdolą, nulemiantį reakcijos pasirinkimą. Šis reagavimo kelias daug ilgesnis, kadangi „įsijungia“ mąstymas ir žmogus jau sąmoningai pasirenka reagavimo būdą. Pavyzdžiui, kai vadovas jus nepagrįstai

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

apšaukia dėl padarytų klaidų, jūs supykstate, jums kyla noras šaukti ir atsakyti taip pat, tačiau suvokiate, jog dėl to galite netekti darbo, todėl susivaldote ir ramiai išdėstote savo nuomonę.

Svarbu žinoti, kaip emocijos veikia mūsų elgesį. Siekiant karjeros, darbo aplinkoje svarbu nepamiršti, kad dažniau laimėsime naudodami antrąjį reagavimo kelią. Ne tada, kai reaguosime automatiškai, bet kai suteiksime sau galimybę pagalvoti ir pasirinkti tinkamiausią elgesio būdą. Toks elgesys, kai sąmoningai apgalvojame jo pasekmes, priisiimame atsakomybę už savo veiksmus ir žinome, kad galime rinktis iš kelių alternatyvų, dar vadinamas proaktyviu elgesiu. Svarbu nepamiršti, jog visuomet turime laisvę pasirinkti, o ne pulti veikti taip, kaip liepia mūsų emocinės reakcijos, pavyzdžiui, trenkti duris supykus, arba, baimės apimtiems, nenuieiti į egzaminą.

Savo emocijų atpažinimas, supratimas, gebėjimas jas valdyti lemia ne tik geresnius pasirinkimus, tinkamesnį elgesį, bet ir turi lemiamą reikšmę bendraujant su kitais. Stebėdami savo savijautą ir kylančias emocijas galime suprasti, kas mums tinka ir kokią veiklą galėtume tęsti toliau, o ką gyvenime reikėtų keisti.

Pavyzdžiui, jei darbe jaučiame įtampą, mus erzina kolegų, užduočių atlikimas – tikra kančia, galime įtarti, jog kažkas mūsų darbe negerai, todėl turime ieškoti tokios padėties priežasčių. Taip pat kitų žmonių emocinių reakcijų stebėjimas, gebėjimas jas pažinti suteikia mums galimybę geriau kitus suprasti bei gerokai palengvina tarpasmeninį bendravimą. Jei einame pas savo vadovą pasidalyti puikia verslo plėtros idėja ir pastebime, jog jis šiandien per daug susirūpinęs konflikto tarp darbuotojų sprendimu ar iškilusiais sunkumais, galbūt savo idėjas apie kompanijos ateitį atidėsime vėlesniam laikui, nes šiuo metu jos tikriausiai nebus išgirstos.

Taigi emocijų pažinimas leidžia geriau suprasti, kas vyksta mūsų pačių ir kitų gyvenime ir suteikia informacijos, leidžiančios sėkmingai bendrauti.



Kodėl verta lavinti emocinės inteligencijos įgūdžius?

Šiame skirsnyje aptarsime emocinės inteligencijos komponento, tarpasmeninio intelekto, sampratą ir svarbiausius aspektus. Gera žinia, jog emocinė inteligencija yra tam tikri įgūdžiai, kurių galima mokytis ir išmokti. Emocinę inteligenciją gali lavinti kiekvienas, suvokiantis jos svarbą, naudą ir įtaką sėkmei. Ar norite būti lyderis? Geras vadovas? Pilnavertis komandos narys? Supratingas sutuoktinis? Jei bent į vieną klausimą atsakėte taip, jums, be abejo, prireiks emocinės inteligencijos įgūdžių. Kokie tai įgūdžiai ir kaip juos išsiugdyti? Kantrybės, greitai viską sužinosite.

Emocinę inteligenciją tyrinėjantys autoriai iškelia skirtingus įgūdžius; mes pasiremsime Marcio Hughes ir jos kolegų L. Bonitos Patterson bei Jameso Brandfordo Terrello (2005) požiūriu. Autoriai aprašo penkiolika kompetencijų, sudarančių emocinę inteligenciją:

- savigarba;
- savo emocijų supratimas;
- saviraiška;
- nepriklausomybė;
- savirealizacija;
- empatija;
- socialinė atsakomybė;
- tarpasmeniniai santykiai;
- streso tolerancija;
- impulsų kontrolė;
- aplinkos suvokimas;
- lankstumas;
- problemų sprendimas;
- optimizmas;
- sugebėjimas džiaugtis.

Plačiau aptarsime kompetencijas, susijusias su tarpasmeniniu bendravimu.

Savigarba ir savo emocijų pažinimas glaudžiai susiję su savęs pažinimu. Savigarba parodo gebėjimą suvokti save, savo norus, pažinti

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

savo interesus; pasitikėjimą savimi ir savo gabumais. Tai vidinė darna ir pagarba sau. Savigarba svarbi dėl to, jog tik jausdamas darną su savimi, žmogus gali užmegzti atvirus santykius su kitais.

Savo emocijų pažinimas laikomas emocinės inteligencijos pagrindu. Tai gebėjimas suprasti savo emocines reakcijas, jas įvardyti, nustatyti priežastis, kodėl jos kilo.



Pirmiausia reikia pažinti savo emocijas ir jausmus, kad galėtum juos tinkamai išreikšti kitiems. Taip pat savo emocijų pažinimas padeda prisitaikyti prie aplinkos – suprasdami jausmus, kurie mums kyla, galime pajusti, kas mus vargina, o kas suteikia energijos, įvardyti to priežastis ir tęsti ar nutraukti tam tikrą veiklą, bendravimą su tam tikrais žmonėmis, bendradarbiavimą su tam tikromis organizacijomis. Savęs ir savo emocijų pažinimas laikomas emocinės inteligencijos centre kompetencija, nuo kurios priklauso visų kitų įgūdžių turėjimas ir lavinimas.

Saviraiška įvardijama kompetencija, kurios pagrindiniai įgūdžiai yra šie: 1) gebėjimas reikšti savo jausmus (pavyzdžiui, parodyti pyktį; šiltus, draugiškus jausmus); 2) gebėjimas išsakyti savo mintis ir įsitikinimus (gebėti aiškiai išsakyti savo nuomonę, prieštarauti kitiems, „pastovėti už save“, net jei situacija yra „emociaiškai įtempta“ ir nėra lengva tai padaryti); 3) gebėjimas apginti asmenines teises ir interesus (nepasiduoti kitų žmonių manipuliacijoms ir išnaudojimui). Šią kompetenciją turintis žmogus, gali drąsiai ir aiškiai pasakyti, kaip jaučiasi ir ką galvoja, tačiau tai daro gerbdamas kitus. Kam reikalinga ši kompetencija? Adekvati saviraiška yra tarsi stuburas, ašis – gebėjimas komunikuoti su aplinka ir pasiekti tai, kad mūsų balsas būtų išgirstas. Saviraiška įgalina parodyti save kitiems, ji padeda palaikyti savigarbą, kadangi rūpinamės, jog mūsų troškimai būtų patenkinti, jausmai ir mintys būtų žinomi kitiems, taip pat nustatome ribas tarp savęs ir kitų žmonių. Saviraiška – tai ne pasyvumas ir ne agresija. Kad galėtumėte efektyviai išreikšti save, reikalinga drąsa ir empatija. Į tai atsižvelgiama ugdant šią kompetenciją.

Nepriklausomybė – tai gebėjimas atsispirti kitų žmonių minčių, įsitikinimų, troškimų įtakai. Būti nepriklausomam nereikia būti abejingam kitų poreikiams ar nepaisyti socialinių normų. Tai gebėjimas „atsijoti“ savo paties įsitikinimus ir vertybes nuo kitų žmonių įtakos. Jei turite šią kompetenciją, gebate mąstyti savarankiškai, patys

priimate sprendimus, nebijote išsiskirti, nesate emociškai priklausomas nuo kitų žmonių. Šia savybe pasižymi lyderiai, nesvarbu ar tai būtų tarptautinės kompanijos vadovas, mažos komandos koordinatorius, tėvas, bendruomeninės organizacijos savanoris ar tiesiog savo gyvenimo lyderis. Ugdant šią kompetenciją reikia stebėti savo elgesį ir jausmus įvairiose situacijose ir pajusti, kada sunku išlikti nepriklausomam bei nepasiduoti kitų įtakai. Svarbu įvardyti, ar tai nulemia konkrečios aplinkybės, ar tam tikri žmonės. Rekomenduojama patyrinti, kas priverčia mus jaustis nepatogiai ar apriboja mūsų laisvę. Galima atsakyti sau į tokius klausimus: ar man rūpi tai, ką apie mane pagalvos kiti? Ar bus tokių, kuriems nepatiks mano nuomonė? Ar kiti man pritars? Ar kas nors prieštarauja mano nuomonei? Ar sulauksiu kritikos? Tai pat siūloma įvertinti riziką, kuri iškyla elgiantis nepriklausomai. Žmogus, konstruktyviai pasinaudojantis laisve, jaučiasi patenkintas savimi, žino, jog gyvena pagal savo vertybes ir įsitikinimus, nebijo pasipriešinti tam, kas neatitinka jo standartų.

Savirealizacija – procesas, kurio metu žmogus atskleidžia savo talentus, gebėjimus, pasinaudoja jam suteiktomis galimybėmis išreikšti save. Ši kompetencija reikalauja savęs pažinimo, gebėjimo kelti sau tikslus ir atkaklumo jų siekiant. Tai visą gyvenimą trunkančios pastangos tapti tuo, kuo geriausiai gali būti. Siekiant karjeros savirealizacija ypač svarbi, galime jaustis patenkinti, džiaugtis sėkme, negailėti savo jėgų ir laiko tik dirbdami tokį darbą, kuris mus įkvepia, leidžia jaustis savimi ir suteikia galimybę nesustoti tobulėti.

Empatija – gebėjimas tiksliai atpažinti, suprasti, pajauti kitų žmonių išgyvenamus jausmus, mintis, patirtį ir tinkamai į tai reaguoti. Empatija galima tik tada, kai žmonės nuoširdžiai bendrauja tarpusavyje; čia svarbus įsiklausymas į tai, ką kitas sako ir perteikia, taip pat grįžtamasis ryšys, parodymas, jog supratome, kaip kitas žmogus jaučiasi. Kai komunikuojame atvirai, nuoširdžiai ir tiesiai, svarbu tai, ką sakome, tačiau dar svarbiau yra klausyti ir išgirsti, ką sako kitas. Kito žmogaus supratimas ir pajautimas yra esminis dalykas norint bendrauti konstruktyviai ir užmegzti šiltus santykius su kitais. Kai bendraujame empatiškai, atidedame savo matymą į šalį ir pažvelgiame į dalykus pasakotojo akimis. Empatijos tikslas yra duoti žmogui suprasti, jog mums rūpi jo išgyvenami jausmai ir mintys, ne dėl to, kad mes tam pritariame, bet dėl to, jog gerbiame šį žmogų kaip asmenybę, nepriklausomą nuo mūsų. Empatija atsiranda tada, kaip teigia vienas indėnų posakis, kai užsidedi kito mokasinius ir pažvelgi į pasaulį jo akimis. Empatijos,

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

kaip ir kitų čia aptariamų kompetencijų, galima išmokti, tereikia norėti užmegzti nuoširdžius santykius su kitu, sutelkti visą dėmesį į savo pašnekovą, palikti nuošalyje savo interpretacijas ir tikrai pajusti, ką jaučia kitas.

Socialinė atsakomybė – supratimas, jog esame visuomenės dalis, tai gebėjimas daryti kažką dėl kitų žmonių, gebėjimas duoti, priimti kitus, elgtis pagal susitarimą ir laikytis visuotinių taisyklių bei normų, tai gebėjimas bendradarbiauti ir veikti išvien su kitais žmonėmis. Jei esate socialiai atsakingi, jūs atidūs kitiems, ir atskleisdami save bei savo talentus darote tai ne tik dėl savęs, bet ir dėl kitų gerovės. Socialinė atsakomybė yra tarsi klajai, suklįjuojantys visuomenę ir laikantys žmones kartu. Kolektyvinės pastangos įgalina žmones pasiekti daug daugiau nei žmogus galėtų pasiekti būdamas vienas. Socialinė atsakomybė svarbi organizacijų veikloje, tais pačiais principais paremtas komandų darbas. Tad socialinės atsakomybės gebėjimai svarbūs siekiant karjeros, o juos lavinti padeda supratimas, jog veikdami išvien, bendradarbiaudami žmonės ar žmonių grupės laimi daugiau nei konkuruodami ir siekdami naudos tik sau ar savo organizacijai. Ši kompetencija reikalauja simbolinio mąstymo, platesnio akiračio, kolektyvinės veiklos prasmės ir vertės pajautimo.

Kas nenori būti išgirstas, suprastas, paguostas, apkabintas? Žmogus visų pirma yra socialinė būtybė ir bendravimas, santykiai su kitais jam būtini taip pat kaip maistas, vanduo ar oras. *Tarpasmeniniai santykiai* praktiškai išreiškiama emocinė inteligencija. Tarpasmeninių santykių kokybę nulemia ar aplinkiniai žmonės: džiaugiasi mus matydami ar stengiasi išvengti susitikimo su mumis. Kuriant tarpasmeninius santykius mūsų troškimai, poreikiai, laukimai yra išgirstami ir įvykdomi arba yra ignoruojami ir nepatenkinami. Tarpasmeninis bendravimas nulemia socialinį ir emocinį klimatą šeimose, bendruomenėse, organizacijose. Tai yra gebėjimai, kurių dėka sukuriami artimi ir brandūs abipusiai naudingi santykiai su kitais.

Laimei, nuoširdaus ir konstruktyvaus bendravimo galima išmokti ir įmanoma tobulinti savo bendravimo įgūdžius. Pirmiausia, reikėtų peržvelgti santykius su žmonėmis, su kuriais bendraujate, ir įvertinti, kiek konkretūs santykiai jus patenkina ar nepatenkina, svarbu įvardyti pasitenkinimą ar nepasitenkinimą sukeliančius dalykus. Tada galima pagalvoti, ką būtų galima pakeisti, kad santykiai pagerėtų. Svarbu suvokti, jog nėra prasmės ir daugeliu atvejų neįmanoma pakeisti

kitą, tačiau jūs patys galite būti pokyčių pradžia. Jūs galite keistis ir neabejotinai keisis jūsų santykiais su aplinkiniais žmonėmis. Žinant, ko jums trūksta, kad santykiai su kitais būtų pilnaverčiai ir abipusiai teikiantys pasitenkinimą, galima lavinti tam tikrus įgūdžius, tokius kaip aktyvus klausymas, prisistatymas, pokalbio palaikymas, kūno kalbos šifravimas, tinkamas kontakto užbaigimas ir pan. Aišku, jog yra santykių, kuriuos geriau užbaigti ir nebūtina jų palaikyti. Meną bendrauti sudaro ne tik abipusiai prasmingų ryšių palaikymas, bet ir nieko gero neduodančių santykių nutraukimas. Gebėjimai, leidžiantys konstruktyviai bendrauti su kitais, yra tarpasmeninio intelekto pagrindas.

Streso tolerancija priskiriama prie emocinės inteligencijos kompetencijų. Jei peržvelgsite savo dieną ir įvardysite visus įvykius, sukėlusius jums įtampą, tikriausiai susidarys ilgas sąrašas, kuris prasidės ankstyvą rytą žadintuvo čirškimu, automobilių grūstimi pakeliui į darbą ar mokslą ir baigsis nerimą keliančiomis mintimis apie laukiančius rytdienos darbus. O ką kalbėti apie didesnes gyvenimo nelaimes: darbo praradimą, išsiskyrimą su brangiu žmogumi ar pan. Net iš pirmo žvilgsnio džiaugsmingi dalykai, pavyzdžiui, Kalėdos, vestuvės ar vaiko gimimas neabejotinai kelia stresą. Kalbant apie stresą svarbu ne tai, *ar* jį patiriame (nes visi jį tikrai patiriame), bet *koks* tai stresas ir *kaip* ilgai jis tęsiasi. Stresas sukelia tam tikras fiziologines ir psichologines reakcijas, veikia mūsų elgesį. Stiprus ilgalaikis stresas alina organizmą, blogina gyvenimo kokybę. Svarbu gebėti nustatyti streso priežastis ir pasirinkti tinkamus jo įveikos būdus. Emocinė inteligencija susijusi su savo poreikių, emocinių reakcijų pažinimu. Suprasdami, su kokiais gyvenimo įvykiais susijusios mūsų streso metu išgyvenamos emocinės reakcijos, gebėdami perskaityti jų teikiamą informaciją, galime pasirinkti tinkamiausią būdą sumažinti patiriamo streso įtaką ir jaustis geriau.

Impulsai – tam tikros automatinės reakcijos į stimulus. Jau aptarėme, jog galimi du reagavimo būdai ir išsiaiškinome, kad darbinėje aplinkoje daug labiau pasiteisina antrasis reagavimo būdas, kai „įjungiamo“ mąstymą. *Impulsų kontrolė* susijusi su tuo, jog sąmoningai veikiamo ir pasirenkame elgesio būdus, tinkamus situacijai, susilaikome nuo impulsyvių, neapgalvotų veiksmų. Vadinasi, veikiamo vadovaujamiesi ne vien emocijomis, bet ir protu. Impulsų kontrolė svarbi konstruktyviai bendraujant su kitais, ypač darbo situacijose. Ugdant šią kompetenciją svarbu identifikuoti, analizuoti ir pakeisti nepriimtina elgesį. Kad kontroliuotumėme savo impulsus, reikia pažinti save ir savo emocinę būseną, taip pat turime lavinti gebėjimą atidėti tam tikrus

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

veiksmus ir sprendimus. Neabejotina, kad savikontrolė veikia tarp-asmeninių santykių kokybę ir žmogaus savigarbą bei pasitenkinimą savimi.

Aplinkos suvokimas rodo, kaip tiksliai ir aiškiai mes suvokiame, kas vyksta aplink mus. Tai gebėjimas būti dabartiniu momentu, įvertinti aplinkybės objektyviai, suvokti situaciją ir žmones tokius, kokie jie yra. Svarbu nepamiršti, kad, viena vertus, mes niekada negalime būti objektyvūs ir viską matome per savo patirties ir suvokimo prizmę. Mūsų suvokimas yra išmoktas per patirtį ir visuomenines normas, tai, ką suvokiame, yra tarsi žemėlapis, tikrovės atspindys. Tačiau žemėlapis ir tikrovė niekada nėra vienas ir tas pats. Tikslinant savo tikrovės suvokimą, svarbu pasiekti, kad jis kuo labiau atitiktų realybę. Objektyvumas, tikslus situacijos suvokimas svarbus bendraujant su kitais, ypač kai norime būti empatiški, suprasti ir įsijausti į kitus bei adekvačiai vertinti kitų elgesį.

Pokyčiai ir nuolatinė kaita yra vienas pagrindinių šiandieninio pasaulio bruožų. Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių yra svarbi savybė siekiant sėkmės karjeros srityje ir gyvenime apskritai. *Lankstumas* – emocinės inteligencijos kompetencija – apibūdinamas kaip gebėjimas prisitaikyti, keisti savo nuomonę, elgesį, jausmus priklausomai nuo kintančių aplinkybių, gebėjimas pripažinti savo klaidas ir keisti netinkamą elgesį. Tačiau taip pat pabrėžiama savų principų, aiškių vertybių turėjimo svarba. Žmogaus elgesys, kai jis pamina savo vertybes ir principus, kad įtiktų kitiems, nepasižymi emocine inteligencija. Lankstus žmogus gali būti palyginamas su gluosniu: gluosnio šakas lengvai siūbuoja vėjas, nesvarbu iš kurios pusės jis imtų pūsti ir kaip netikėtai pakeistų kryptį. Medžio kamienas tarsi simbolizuoja vertybes ir principus, kurie nėra pajudinami ir įkūnija tai, kas išlaiko stabilumą. Konstruktiviai bendraujant su kitais svarbus kontekstas; yra situacijų, kai reikia būti tvirtam, apginti savo poziciją, siekti savo norų įgyvendinimo, tačiau taip pat yra situacijų, kai reikia keisti savo nuomonę, nusileisti kitiems, atsisakyti savo siekiamų tikslų. Kalbant apie lankstumą svarbu nepamiršti išlaikyti pusiausvyrą.

Problemų sprendimas – gebėjimas aptikti problemas ir surasti tinkamus jų sprendimo būdus. Problemų sprendimas reikalauja dėmesio sutelktumo ir kantrybės. Problemų sprendimo procesas skaidomas į keletą etapų: problemos aptikimą ir analizę, galimų sprendimų alternatyvų generavimą, jų įvertinimą ir tinkamiausio sprendimo pasi-

rinkimą bei jo įgyvendinimą, galiausiai – rezultatų įvertinimą. Problemų sprendimas gali būti racionalus ar paremtas intuicija. Atrodytų, jog emocinė inteligencija turėtų būti labiau susijusi su intuityviu sprendimų priėmimu, kai remiamasi jausmais ir patirtimi, tačiau taip nėra. Net ir racionaliai sprendžiant problemas svarbu suvokti savo emocijas, atsižvelgti į jų teikiamą informaciją. Priešingu atveju net ir labai logiškas sprendimas gali būti atitrūkęs nuo realios situacijos, jūsų poreikių, interesų, vertybių. Tokį sprendimą vėliau gali būti labai sunku įgyvendinti, nes nebus vidinės motyvacijos veikti.

Optimizmas – gebėjimas įžvelgti pozityvius dalykus kiekvienoje situacijoje, galvojimas, kad nesėkmės tėra laikinas dalykas ir, jei nėra konkretaus sprendimo joms išspręsti, tikima, jog jis tikrai yra. Kaip pasikeistų jūsų gyvenimas, jei jus mažiau vargintų liūdna nuotaika bei depresija, jei pagerėtų fizinė sveikata, pasiekimai būtų daug didesni, sugebėtumėte labiau džiaugtis savo sėkme ir lengviau įveiktumėt sunkumus? Jei esate optimistas, tikriausi šie dalykai jums nesvetimi, net jei viso to kaina – ne taip tiksliai tikrovę atitinkantis savęs vertinimas. O kaip optimizmas susijęs su konstruktyviu bendravimu? Jei prisiminsite žmones, su kuriais bendraujate, tikriausiai jums iškils kraštutinių optimistų ar pesimistų paveikslai; pagalvokite, kaip jaučiatės bendraudami su jais. Ką rinktumėtės, jei leistų pasirinkti dirbti pesimistų ar optimistų komandoje? Teigiama, jog lyderiams, žmonėms, kurie daro kitiems įtaką, optimizmas yra būtinas. Optimizmas būtinas ir tyrėjams bei specialistams. Sakoma, kad pesimistai neatrado žvaigždžių. Žmonės galvoja, jog jie yra apsigimę optimistai ar pesimistai ir nėra čia ko keisti. Visai ne! Lavinant optimizmą, svarbiausia – suprasti, jog patys renkamės savo požiūrį. Kognityvinio lavinimo būdai, pavyzdžiui, savo neigiamų minčių stebėjimas ir keitimas, gali reikšti daug. Dar vienas paprastas dalykas, padedantis ugdyti optimizmą, yra dėkingumas. Už ką jūs esate dėkingi šiuo momentu? Sustokite skaityti, užmerkite akis ir išvardykite penkis dalykus, už ką šiuo momentu esate dėkingi. Visai rimtai, padarykite tai dabar. Nepradėkite skaityti kito sakinio, kol to nepadarysite! Mes garantuojame, kad net po šio mažo pratimėlio jūsų būseną pasikeitė.

Emocinės inteligencijos kompetencijai priskiriamas ir gebėjimas džiaugtis. Klausimas, kas yra ta laimė? Laimė – tai *gebėjimas jaustis* patenkintam savo gyvenimu, džiaugtis savimi ir kitais, mėgautis akimirka. Pastebima, jog tai, kaip sugebame džiaugtis, parodo mūsų emocinės inteligencijos lygį. Galima būtų pamanyti, kad malonumų

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

troškimas veda į hedonistinį gyvenimą, o siekiant karjeros dažnai reikia paplušėti ir atidėti malonumus vėlesniam laikui. Tikrasis emocinės inteligencijos rodiklis yra tas, jog pažindami save, savo kylančius jausmus, gyvenimą susitvarkome taip, jog tai užtikrina mūsų gerovę; mūsų veikla ir santykiai su kitais nėra kančia, o tikras džiaugsmas.

Kaip matome, paskutinė čia aptariama emocinės inteligencijos kompetencija tarsi apibendrina ir yra tarsi aukštos emocinės inteligencijos pasekmė. Anksčiau išvardytos kompetencijos nėra atskiros, bet glaudžiai tarpusavyje susijusios, tai tarsi gobeleno gijos, kurias suaudus kartu gauname darnų emocinės inteligencijos paveikslą. Jei patikėjote emocinės inteligencijos svarba ir suvokėte, jog ji gali keisti jūsų gyvenimą, ne veltui praleidote skaitydami šį skyrelį.

Kodėl turiu ne tik klausyti, bet ir išgirsti?



Jei prisimintumėte, ką išmokote mokykloje, kas tai būtų? Skaitymas, rašymas, geometrijos uždavinių sprendimas, chemijos lygčių lyginimas. O ką mokotės universitete? Tikriausiai visus įdomius dalykus, susijusius su jūsų specialybe. O ar kas nors jus mokė klausytis? Greičiausiai ne, juk klausymasis, atrodo, toks akivaizdus ir savaime suprantamas dalykas, ir ką dar čia mokytis.

Tačiau ar iš tikro yra taip, ar klausytis ir išgirsti, ką sako kitas, yra taip paprasta? Juk kiek kartų, kai jūs pasakojote ką nors svarbaus, žmogus, kuriam pasakojote, buvo užsiėmęs jam rūpima veikla ir negirdėjo nė pusės to, ką jūs sakėte; arba dėjos klausė, tačiau buvo akivaizdu, kad jis savo mintimis yra kažkur toli ir negirdi nė žodžio. Kaip jautėtės tada, kai norėjote būti išgirsti, tačiau jūsų niekas neklausė, arba neklausė tie žmonės, kuriems jūs kalbėjote? O kada paskutinį kartą jūs atidžiai išklausėte žmogų, norėjusį jums pasipasakoti? Klausymosi įgūdžiai yra be galo svarbūs konstruktyviems tarpasmeniniams santykiams. Jūsų mokėjimas išklausyti ir tinkamai reaguoti visada pašnekovo bus teigiamai įvertintas, o nauda, kurią pats gausite būdamas atidus klausytojas, bus didesnė nei kalbėjimas. Juk ar galima suprasti, ką nori pasakyti kitas, pačiam be perstojo kalbant? Ne veltui sakoma – suprask ir būsi suprastas, išgirk ir būsi išgirstas.

Kaip klausymas svarbus asmeniniame gyvenime, taip jis be galo svarbus ir siekiant karjeros, darbo aplinkoje. Klausymasis yra esminis vadovo bendravimo įgūdis. Sakoma, kad lyderystė – tai pirmiausia menas klausytis ir išgirsti, o tik po to menas kalbėti ir įtikinėti. Klausymosi įgūdžiai taip pat svarbūs pardavimų konsultantams, aptarnavimo sferos darbuotojams, be abejo, gydytojams ir psichologams, socialiniams darbuotojams, advokatams, mokytojams. Būtų galima be galo vardyti darbus ir profesijas. Ten kur dirba ar susitinka bent du žmonės, klausymasis kaip bendravimo dalis yra neišvengiamas. O nuo klausymosi įgūdžių, gebėjimo ne tik girdėti, bet ir įsiklausyti bei išgirsti priklauso bendravimo sėkmė. Neįmanoma derėtis neišgirdus ir nesupratus kitos pusės pozicijos, negalima įtikinėti ar parduoti, neišsiaiškinus ir nežinant, kas kitam svarbu, juo labiau negalima suteikti medicininės ar psichologinės pagalbos, nežinant, kas žmogui negerai.

Taigi jau tikriausiai supratote, koks svarbus gebėjimas klausytis bendraujant asmeniniais interesais ar darbo reikalais. Toliau ir išsiaiškinsime, kas svarbu norint ne tik klausytis, bet ir išgirsti. Svarbu žinoti, jog klausyti galime sąmoningai, kai visą savo dėmesį sutelkiame į girdimą stimulą, tačiau taip pat galime klausyti ir nesąmoningai, kai, pavyzdžiui, važiuojame automobiliu ir įsijungiame muziką, tačiau jos negirdime, nes visas mūsų dėmesys sutelktas į vairavimą ir į pokalbį su pakeleiviu.



Aktyvus klausymasis yra sąmoningas procesas, kai iš daugybės mus pasiekiančios girdimosios informacijos, mes atsirenkame tuos garsus ar žodžius, kuriuos norime girdėti, sutelkiame dėmesį į kalbėtoją (informacijos siuntėją), stengiamės suprasti, kas mums norima perduoti ir po to tai atsimename.

Taigi klausymąsi sudaro keturi etapai:

- atranka – atsirinkimas to, ką noriu klausytis;
- dėmesio sutelkimas – kiek dėmesio skiriu tam, ką klausausi;
- supratimas – kiek stengiuosi suprasti, ką nori pasakyti pašnekovas;
- įsiminimas – kiek atsimenu tai, kas buvo kalbama.

Norint išmokti efektyviai klausytis, svarbu žinoti veiksnius, trukdančius tai daryti. Klausymosi kliūtys yra susijusios su komunikavimo kliūtimis, kurias aptarėme skyriaus pradžioje. Kliudyti atidžiai klausyti, išgirsti ir suprasti, ką kalbėtojas šneka, gali šie veiksniai:

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

- **Informacijos perteklius.** Dažnai mus pasiekia daug informacijos, kurią reikia išgirsti ir suprasti. Būna, kai vienu metu kalbamės su keliais klientais, kažką mums dar pasakyti norėtų kolega, o mobiliu telefonu tuo pačiu metu skambina draugė. Nuo tokio nuolatinio informacijos pertekliaus pavargstame: klausome, bet negirdime, nepastebime arba greitai viską pamirštame.
- **Informacijos ypatumai.** Ką išgirstame ir kiek ilgai girdime, priklauso nuo informacijos pateikimo. Ar ilgai galime atidžiai klausytis monotoniško kalbėjimo, kalbos apie nuobodžius, mūsų nedominančius dalykus, „sausos“ teorijos, visiškai nutolusios nuo praktinio įgyvendinimo? Greičiausiai tol, kol užsnūsime. Taigi ką girdime priklauso nuo kalbėtojo, nuo to, kaip ir kokia informacija yra pateikiama.
- **Asmeniniai interesai.** Įsivaizduokite gražų penktadienio rytą, už lango pavasaris. Jūs įeinatė į auditoriją, atsiverčiate egzistencinės filosofijos užrašus ir pasiruošiate paskaitai. Profesorius kalba ramiai ir monotonišku balsu. O jūsų mintys nuklysta į artėjantį savaitgalį. Viena mintis, antra, trečia, jau turite vieną gerą planą, kaip pasidžiaugti atėjusiu pavasariu ir dar mažiausiai tris atsarginius planus, jei nepavyktų pirmasis. Staiga į auditoriją jus sugrąžina profesoriaus balsas: „Taigi teste bus visa tai, ką dabar išvardijau...“. Koks testas? Kada? Apie ką rašysim? Tai pavyzdys, kai patys sau tampame didžiausi aktyvaus klausymosi konkurentai. Dažnai labiau norisi klausytis savo nenutylančio vidinio balso, nei to, kuris kalba čia pat, išorėje. Dėmesio išlaikymas priklauso nuo klausytojo pastangų ir kalbėtojo įgūdžių pritaikyti dėmesį (tai aptarsime kitame skirsnyje apie efektyvų viešąjį kalbėjimą).
- **Išorinės aplinkos trikdžiai.** Susikaupti klausytis gali kliudyti šviesos mirgėjimas, šešėliai, garsai, sklindantys pro atvirą langą, šalia vykstantys pokalbiai. Vienas iš būdų parodyti žmogui, kad jo klausaisi, pašalinti šiuos trikdžius, uždaryti kabineto duris, langą, išjungti muziką ir pan.
- **Išankstinis nusistatymas.** Jei esame konservatoriai, ar išgirsime, ką reikšmingo nori pasakyti mūsų priešininkas socialdemokratų partijos narys? Labai abejotina. Du skirtingos partijos ar įsitikinimų žmonės gali turėti skirtingą teigiamą arba neigiamą išankstinį nusistatymą apie tą patį pranešimą ir gali išgirsti visiškai skirtingus dalykus. Pavyzdžiui, išankstinis nusistatymas pasireiškia tada, kai iš anksto nusprendžiame, jog

tai, ką mums nori pasakyti, neturi jokios vertės. Pagalvokite, kodėl tai yra klausymosi kliūtis?

- **Skirtumas tarp kalbėjimo ir minčių generavimo tempo.** Nustatyta, jog žmogus paprastai kalba 125 žodžių per minutę greičiu, o klausytojas geba suprasti 700 (kai kurių tyrimų duomenimis – 1200) žodžių per minutę. Taigi klausydamas žmogaus turi pakankamai erdvės ir laiko ne tik išgirsti, bet ir apmąstyti tai, kas yra sakoma arba duoti valių savo mintims ir nebesiklausyti. Norint būti geru klausytoju, per šį laiką rekomenduojama mintyse apibendrinti tai, kas girdima ir stengtis suprasti žodžių prasmę bei pateikiamos informacijos reikšmę.

Žinoti ir atkreipti dėmesį į galimus klausymo ir girdėjimo trikdžius yra pirmas žingsnis norint pagerinti savo klausymo įgūdžius. Toliau aptarsime ir kitus dalykus, svarbius norint tikrai girdėti. Tapkite geru klausytoju ir išgirskite, ką jums sako kitas.

Supraskite klausymo tikslą. Kad išlaikytume dėmesį ir galėtume atidžiau klausytis, svarbu suvokti, kodėl klausomės. Klausymosi tikslai gali būti įvairūs:

- *Klausomės, nes malonu.* Klausytis galima vien dėl pramogos: klausomės muzikos, žiūrime filmą, šnekučiuojamės su draugu. Jums nereikia pasiruošti testui iš paskutinės „Draugų“ serijos, taip pat nereikia atgaminti visų „Dviračio žinių“ juokelių. Kai klausomės pramogaudami, tiesiog mėgaujamės tuo, ką girdime, galime tik stebėti, kaip šou verslo atstovai neriasi iš kailio ir kaip efektyviai prikausto mūsų dėmesį.
- *Klausome, kad užjaustume.* Apie empatijos svarbą bendraujant jau kalbėjome. Kai klausomės empatiškai, siekiame suprasti kalbėtojo savijautą, jausmus. Tokia situacija dažniausiai yra, kai kalbame akis į akį su artimu draugu. Tačiau gali būti, jog darbe taip pat teks atvirai pakalbėti su rūpesčiu turinčiu kolega, pavaldiniu ar klientu. Empatiškai klausydami turime:
 1. **Sustoti.** Liautis daryti tai, ką darėme ir sutelkti visą dėmesį į pasakotoją.
 2. **Žiūrėti.** Palaikyti akių kontaktą ir stebėti neverbalinius signalus, kūno kalbą.
 3. **Klausyti.** Sutelkti dėmesį tiek į kalbos detales, tiek į pagrindines išsakomas idėjas.
 4. **Įsivaizduoti.** Mintyse įsijausti į kalbėtojo poziciją ir pagalvoti, kaip jūs jaustumėtės tokioje situacijoje, kaip kalbėtojas.

5. Pasitikslinti. Pasitikslinti, ar teisingai supratote, ką kalbėtojas pasakoja ir kaip jis jaučiasi.

- Klausome, kad įvertintume. Kai vertinama gaunama informacija, jūs nusprendžiate, ar tai teisinga, patikima, naudinga informacija. Kai stengiamės įvertinti tai, ką girdime, tai gali nulemti mūsų tolesnį klausymą ir tai, ką išgirsime. Pastangos įvertinti tuo pačiu metu klausantis veikia kaip trukdis išgirsti, kadangi reikia daugiau pastangų, daugiau dėmesio, ir tai gali lemti net klaidingą informacijos supratimą. Kai kitą kartą „pagausite“ save vertinant, turėkite tai omenyje.
- Klausome, kad sužinotume. Jau nuo darželio ar pradinės mokyklos laikų vis pakliūnam į tokias situacijas, kai kažkas mus nori kažko išmokyti. Kad suprastume mums naują informaciją, svarbu klausytis detalių ir susieti jas su pagrindine mintimi. Kai girdime tik faktus ar pranešimo fragmentus, sunku bus suprasti ir išmokyti tai, kas sakoma. Geras klausytojas susitelkia išgirsti pagrindines idėjas, mintyse nuolat apibendrina gaunamą informaciją; tai labai padeda atsiminti informaciją ir vėliau. Taip pat lengviau prisiminti, jei nauja informacija susiejama su jau turimomis žiniomis.

Išgirskite pagrindinę idėją. Klausantis svarbu ne tiek faktai (vardai, datos, statistika), kiek pagrindinės idėjos ir principai. Juokingi anekdotai, palyginimai, pasakotojo asmeninė patirtis – visa tai tik iliustruoja ir padeda perteikti pagrindines idėjas. Jei klausotės ne formalios prezentacijos, o žmogaus, kalbančio apie jį slegiančius rūpesčius, ne visada bus lengva suprasti, ką jis iš tikrųjų nori pasakyti, nes greičiausiai pradės kalbėti apie tai, apie ką kalbėdamas jausis saugiai ir tik pokalbio pabaigoje gali paaiškėti, ką jis norėjo iš tikrųjų pasakyti. Dažnai žmonės kalba labai daug, kad pasakytų mažai. Tai kas svarbu, dažnai gali būti išreikšta sakiniu ar keliais. Svarbus klausytojo įgūdis – išgirsti esmę.

Prisitaikykite prie kalbėtojo (informacijos siuntėjo). Klausant svarbu sutelkti dėmesį ne į tai, kaip sakoma, bet KAS yra sakoma. Gali būti sunku nekreipti dėmesio į kalbėtojo monotonišką kalbėjimą, kalbėjimo defektus, techninius nesklandumus. Galbūt prireiks pastangų atleisti kalbėtojų nerišlų ir painų kalbėjimą, tačiau užuot mintyse koneveiktumėte kalbėtoją dėl jo kalbėjimo stiliaus, turėtumėte susitelkti į tą informaciją, kurią jums stengiamasi perduoti. Taip pat svarbu „neužkibti“ už nudailinto ir sofistikuoto pranešimo, kokį gali būti parengę prekybos agentai ar profesionalūs politikai, kai

užhipnotizuoti išorinių kalbėjimo elementų žmonės nelabai girdi, kas sakoma ir sutinka su tuo, su kuo iš tikrųjų nenorėtų sutikti.

Klausykite akimis, taip pat kaip ausimis. Klausant svarbu matyti kalbančiojo neverbalinį elgesį. Svarbu suprasti, ką reiškia jo kūno siunčiami signalai, ar jie atitinka žodžių perduodamą informaciją. Apie kūno kalbą šiame skyriuje rasite atskirą skirsnį, nes suprasti neverbalinius signalus labai svarbu bendraujant su kitais.

Stebėkite savo emocinę reakciją. Kai kalbėtojas mums kažką pasakoja, jo tikslas – būti suprastam. Tačiau dažnai net nejausdamas kalbėtojas pažadina mumyse tam tikras emocijas: gailestį, pyktį, džiaugsmą. Iš tiesu, gerai, kai emocijos sukyta, vadinasi, mes klausomės, ką šneka pašnekovas. Vadinasi, jo pasakojimas mus „užkabino“. Sukilę jausmai įgalina geriau suprasti ir įsiminti. Šia idėja dažnai naudojasi reklamų kūrėjai, moterims rodydami verkiančius ar besišypsančius kūdikius, vyrams ilgakojes moteris. Taigi reikia stebėti savo jausmus, ne tik dėl to, kad tai padeda suprasti ir pajusti pašnekovą, bet ir dėl to, kad apsisaugotume nuo manipuliacijos mūsų jausmais. Stebėkite, ką jaučiate ir „neužkibkite“ ne ant to kabliuko!

Venkite išankstinių nuostatų. „Tik ne dar vienas pamokslas“ – sumurmate sau, kai jūsų vadovas atsistoja kalbėti per eilinį susirinkimą. „Klientas visada teisus!“ – mintinai žinote, kuo prasidės kalba. Nuslystą kėdę žemyn, patogiai įsitaisote pasnausti. Tačiau kalbos viduryje iš klajonės mintimis jus pažadina vadovo frazės apie naujausius rinkos tyrimus, naujas tendencijas, kompanijos naują kryptį, pokyčius. Kažkas naujo ir svarbaus. Pajuntate norą klausytis ir jums jau įdomu išgirsti, kaip viskas toliau klosis, o dar prieš minutę snaudėte! Kaip rodo šis pavyzdys, svarbu būti budriam, nes kas gali nuspėti tą momentą, kada galite išgirsti tikrai kažką naujo ir vertingo, net, atrodo, iš žmogaus, kuris visada kalba tą patį, juk pasaulis aplink taip greitai keičiasi, o su juo keičiasi ir mūsų pašnekovai.

Būkite savanaudiški klausytojai. Taip, teisingai suprato, klausantis kartais leidžiama būti savanaudžiu. Kad ir koks nuobodus pašnekovas ar kalbėtojas būtų, lengviau išlaikyti dėmesį, kai stengiamės išgirsti kažką naudingo sau. Jei galvosite, kad štai šis žmogus, kalbantis prieš mane, turi man kažką svarbaus pasakyti, kas galbūt apvers mano ateitį aukštyn kojom, ar taip ramiai leisite mintims apie atostogas pasiglemžti jums lemtingas žinias?

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Lavinkite aktyvaus klausymosi įgūdžius. Mes ir taip kiekvieną dieną daug laiko praleidžiame klausydamiesi. Gali kilti klausimas, tai kam dar stengtis dirbtinai lavinti klausymosi įgūdžius? Tačiau klausymas yra įgūdis, kurio galima išmokti tik veikiant, tai yra tik klausantis. Kai norite išmokti plaukti, ką darote? Juk nešokate į vandenį ir bet kaip nesimosikuojate rankomis ir kojomis. Yra tam tikri principai, kuriuos kartodami, pamažu galite išmokti plaukti. Taip ir mokantis klausyti svarbu žinoti, į ką atkreipti dėmesį ir kaip elgtis, kad klausymas tikrai būtų efektyvus.

Tikriausiai atkreipėte dėmesį, jog klausymas gali skirtis, priklausomai nuo to ar tai vienpusis informacijos perdavimas, ar abipusis informacijos apsikeitimas. Kai žiūrite televizorių ar klausote profesoriaus dėstomos paskaitos, jūsų įsitraukimas į klausymo procesą yra labiau vidinis: stengiatės sutelkti dėmesį į kalbėtojo sakomus dalykus, bandote juos suprasti, įvertinti, interpretuoti, kovojate su dėmesį blaškančiomis mintimis. Tačiau išorinis jūsų elgesys yra labiau pasyvus. Galite užduoti klausimą profesoriui (gal kiek mažiau prasmės būtų kalbėtis su televizoriumi), bet ar jūs jį užduosite ar ne, tai iš esmės nepaveiks jo iš anksto paruoštos kalbos. Visai kitaip, kai kalbatės su žmogumi akis į akį ir šis pasakoja jums dalykus, kuriuos jam akivaizdžiai nelengva pasakoti. Šioje situacijoje jūs arba esate aktyvus klausytojas, arba pokalbis netrunka ilgai. Aptarsime aktyvaus klausymo technikas – kas padeda geriau suprasti kitą žmogų ir parodyti savo supratimą.

Aktyvaus klausymo technikos:

Pakartojimas. Tiksliai pakartodami tai, ką sako pašnekovas, parodome, jog klausome. Tačiau ši technika, naudojama pernelyg dažnai, gali erzinti pašnekovą. Tai, kad klausome, parodo ir tokie žodeliai kaip „Mhm“, „Aha“. Pakartoti labai lengva – tereikia klausytis kito žmogaus žodžių ir juos tiksliai atkartoti. Pavyzdžiui, kolega jums sako:

- *Kaip aš pavargau nuo tų įnoringų klientų. Eina ir eina su savo skundais. Nepatenkinti tuo, nepatenkinti anuo... Jau net bloga darosi...*
- *Sakai, pavargai nuo įnoringų klientų ir tau jau bloga.*

Tai tikslus pašnekovo žodžių atkartojimas, kuris parodo tik tai, jog klausome, tačiau nerodo, kaip suprantame, kas pasakyta.

Perfrazavimas. Tai pašnekovo pasakytos minties pakartojimas savais žodžiais. Šiuo atveju ne tik parodome, kad girdime, bet ir tai, kaip supratome pašnekovo pasakytas mintis. Perfrazavimas labiau tinka faktams, nei jausmams. Pavyzdžiui:

- *Kaip aš pavargau nuo tų įnoringų klientų. Eina ir eina su savo skundais. Nepatenkinti tu, nepatenkinti anuo... Jau net bloga darosi...*
- *Suprantu, jog klientai ir jų skundai tau jau įkyrėjo...*

Kitais žodžiais pasakyta pašnekovo mintis parodo įsigilinimą į jo žodžius, tačiau reikėtų vengti interpretacijos ir tiksliai perfrazuoti tai, ką sako pašnekovas.

Atspindėjimas. Tai tokia aktyvaus klausymo technika, kai parodome, jog suprantame, kaip jaučiasi pašnekovas. Įvardijame pašnekovo jausmus. Pavyzdžiui:

- *Kaip aš pavargau nuo tų įnoringų klientų. Eina ir eina su savo skundais. Nepatenkinti tu, nepatenkinti anuo... Jau net bloga darosi...*
- *Suprantu, jog klientai ir jų skundai tau jau įkyrėjo... Jaučiu, jog esi susinervinęs...*

Parodydami, kad jaučiame tai, ką jaučia pašnekovas, įgyjame jo pasitikėjimą, paskatiname ir toliau nuoširdžiai bendrauti. Įvardydami jausmus, kurių pats žmogus nėra įsisąmoninęs, taip pat galime padėti pašnekovui suprasti savo jausmus.

Klausimų uždavimas. Klausimai – tai pirmas ir paskutinis dalykas, kurį turime daryti aktyviai klausydami. Klausimai užduodami norint pasitikslinti, „užvesti“ kalbėtoją ant kelio ir paskatinti jį labiau atsiverti. Aktyviai klausantis svarbu užduoti kuo daugiau atvirų ir kuo mažiau uždarų klausimų. Kas tie atviri ir uždari klausimai? Uždaras klausimas yra toks, į kurį galima atsakyti „taip“ arba „ne“ ar keletu žodžių. Uždaro klausimo pavyzdys: „Ar tau kažkas atsitiko?“. Tuo tarpu atviri klausimai suteikia pašnekovui galimybę daugiau papasakoti apie jam rūpimus dalykus. Atviro klausimo pavyzdžiai: „Kas tau atsitiko?“, „Gal galėtum apie tai papasakoti daugiau?“, „Kokia tavo nuomone apie tai?“. Taigi aktyviai klausydami klausiamo tik tam, kad kalbėtojas galėtų daugiau papasakoti, o mes daugiau išgirstume.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Jei studijuojate, 80 procentų savo dienos laiko praleidžiate bendraudami su kitais. Nustatyta, jog tipiškas studentas 9 procentus šio laiko praleidžia rašydamas, 16 procentų skaitydamas, 30 procentų kalbėdamas ir 45 procentus klausydamas (Beebe, Beebe, 2006). Tai gi klausymas užima beveik pusę viso bendravimo laiko. Ar dar yra abejonių, kad šį laiką svarbu praleisti kuo efektyviau? Jau aptarėme, kuo svarbūs klausymo įgūdžiai, kas gali kliudyti klausyti ir išgirsti, ko reikia, kad taptumėte geru klausytoju/-a, kaip aktyviai klausyti. Čia išvardyti dalykai gali ir likti šios knygos puslapiuose, bet geriausiai juos suprasite, jei praktiškai įgyvendinsite tai, ką sužinojote, jau kitą kartą, kai su kuo nors bendrausite. Pajuskite skirtumą tarp to, kaip bendravote anksčiau ir kaip galite bendrauti, kai iš tiesų klausote ir išgirstate kitą. Mums duotos dvi ausys ir viena burna ne veltui, o tam, kad klausymui skirtume dvigubai daugiau laiko ir pastangų nei kalbėjimui.

Kaip turiu kalbėti, kad įtikinčiau?



Jau įsitikinome koks svarbus tarpasmeniniam bendravimui yra klausymas. Tačiau kai ateina laikas prabilti, dažnai turime tik vieną šansą padaryti pirmąjį įspūdį, todėl svarbu išmanyti prisistatymo, įvaizdžio formavimo, viešojo kalbėjimo principus. Klausymas padeda suprasti kitus, o kalbėjimas suteikia galimybę daryti kitiems įtaką. Ar liksim su savo žiniomis ir supratimu, ar pasinaudosime žodžio išraiškos galia, priklauso tik nuo mūsų pačių apsisprendimo, noro ir pasiryžimo tapti geru pranešėju.

Dauguma mūsų kalba maždaug nuo dvejų metų, tai labai kasdienis ir mums įprastas užsiėmimas. Kalbėti galima su kolega, mažame pažįstamų būrelyje, sutuoktiniu, motina ir tėvu, pardavėju turguje, taksi vairuotoju – kasdieniai pokalbiai mums nekelia rūpesčių, nesukelia nerimo, paprastai vyksta sklandžiai. Saugioje aplinkoje vieni lengviau, kiti sunkiau, galime išdėstyti savo mintis, pasakyti, ką galvojame, kaip jaučiamės. Tačiau viešasis kalbėjimas, prisistatymas skiriasi nuo kasdienio pokalbio tuo, jog tai formalus kalbėjimas; dažnai turime jam pasiruošti, kalbėdami vartojame formalius žodžius ir tam tikrus neverbalinius signalus, kalbant viešai yra griežtai apibrėžti kalbėtojo ir klausančiųjų vaidmenys.

Kodėl svarbu mokėti bendrauti formaliai, efektyviai prisistatyti, kalbėti viešai? Sklandaus viešojo kalbėjimo įgūdžiai įvardijami kaip vienas svarbiausių veiksnių, leidžiančių sėkmingai susirasti darbą universitetą baigusiems studentams (Beebe, Beebe, 2006). Gebėjimas kalbėti ir įtikinti minimas kaip vienas svarbiausių lyderių, vadovų gebėjimų, jau nekalbant apie tas profesijas, kur žmonės kalbėdami užsidirba sau duona – dėstytojai, mokytojai, pardavėjai, derybininkai ir kt. Tačiau jei vien pagalvojus apie pasiūlymą pasakyti kalbą žmonių auditorijai jums per nugarą nubėga šiurpuliukas, nieko tokio, jūs patenkate į didelę grupę žmonių, kurie įvardija turį viešojo kalbėjimo baimę. Iš pradžių išsiaiškinsime, kaip įveikti nerimą, kylantį prieš skaitant pranešimą ar prisistatant. Vėliau peržvelgsime dalykus, užtikrinančius, kad jūsų pranešimas praeitų sklandžiai ir būtų išgirstas.

Pirmiausia, ką reikia žinoti, kai sukausto baimė vien pagalvojus apie kalbos sakymą, kad nerimas prieš kalbant viešai yra normalus dalykas. Jungtinėse Amerikos Valstijose atliktoje apklausoje žmonių paklaustus apie juos baiminančius dalykus, išaiškėjo, kad viešojo kalbėjimo baimė yra pirmoje vietoje tarp didžiausių nerimą keliančių dalykų, ji pralenkia net mirties baimę, kuri yra šeštoje vietoje (Beebe, Beebe, 2006). Šmaikštaujama, kad per laidotuves, esant galimybei pasirinkti, žmonės verčiau rinktųsi atsigulti į karstą, nei atsistoti priešais tribūną pasakyti kalbą mirusiojo atminimui. Niekas negimė bebaimiu kalbų sakytoju, net žymiausi pasaulio oratoriai prisipažįsta, jog jaučia nerimą prieš sakydami kalbą. Svarbu suprasti savo nerimą ir atsakyti į klausimą, ko aš jaudinuosi? Įvairi kūno reakcija, pavyzdžiui, pagreitėjęs širdies plakimas, padažnėjęs kvėpavimas, įsitempę raumenys, keisti pojūčiai skrandžio srityje, tik rodo, jog patekote į stresinę situaciją ir kūnas pasirengęs ją įveikti. Svarbu žinoti, kad nerimas nėra blogai, tai normali kūno reakcija į stresinę situaciją, o tai sutelkia ir mobilizuoja jėgas.

Ką galima padaryti, kad sumažėtų prieš kalbėjimą kylantis nerimas ir visi jo simptomai? Siūlomi tokie praktiniai nurodymai:

- *Neatidėliokite pasirengimo kalbai.* Nerimastingi pranešėjai patenka tarsi į užburtą ratą, jie taip bijo sakyti kalbą, kad pasirengimą kalbėti atidėlioja iki paskutinės minutės. Atidėliojimas sukelia papildomą nerimą, o tai galų gale lemia dar prastesnę pasirengimą ir blogesnę kalbą. Tad rekomenduojama pradėti rengtis kalbai kuo anksčiau, surasti sau kuo daugiau laiko. Be to, veikla atitolina baimingas mintis, o pasiekti rezultatai suteikia daugiau tikėjimo savo sėkme.

- *Susipažinkite su auditorija.* Kuo daugiau sužinosite apie žmones, kurie klausysis jūsų kalbos, tuo labiau būsite užtikrintas savo kalbos sėkme. Juk žinodami auditorijos žinių lygį, išsilavinimą, poreikius, prioritetus, interesų sritis, galėsite parengti kalbą, kuri juos sudomins, tada liks mažiau nerimo dėl to, kaip žmonės reaguos į tai, ką sakysite.
- *Pasirinkite tinkamą pranešimo temą.* Labiau savimi pasitikėsite, jei kalbėsite apie jums gerai žinomus dalykus, kuriuos esate patyrę. Vėliau plačiau aptarsime, kaip išsirinkti tinkamą pranešimo temą.
- *Parenkite sklandų pranešimą.* Dauguma klausytojų įvertina nuoseklų kalbėjimą ir minčių dėstymą. Lengviau suprasti, ką kalbėtojas nori pasakyti, kai pranešimą sudaro tokios struktūrinės dalys, kaip įvadas, dėstymas ir pabaiga. Kalbėtojai taip pat patiria mažiau nerimo, žinodami, jog jų kalba turi nuoseklią seką, kad dalykai logiškai išdėstyti ir „išplaukia“ vienas iš kito. Taip lengviau ne tik klausyti, bet ir pasakoti.
- *Žinokite savo kalbos pradžią ir pabaigą.* Paprastai labiausiai jaučiame jaudulį kalbos pradžioje, tad labai svarbu turėti aiškų kalbos pradžios planą. Galima išmokti pirmuosius kalbos sakinius mintinai. Kai žinome, kaip pradėti kalbą, saugiau jaučiamės ir dėl visos kalbos. O pabaigos žinojimas veikia kaip išsigelbėjimo uostas, jūs bent jau žinosite, kada viskas baigsis.
- *Įsivaizduokite aplinką, kurioje sakysite kalbą.* Repetuoju kalbą garsiai, svarbu įsivaizduoti tą auditoriją, kuriai realiai ruošiatės kalbėti. Galima prieš akis įsivaizduoti patalpą, žmones, save, kai atsistojate ir einate sakyti kalbos. Toks įsivaizdavimas vėliau suteikia pasitikėjimo, kai jau tikrai reikia atsistoti ir kalbėti.
- *Kvėpuokite!* Vienas iš nerimo simptomų yra dažnas ir negilus kvėpavimas. Teigiama, jog išlyginus ir pagilinus kvėpavimą galima nurimti. Galite tai išbandyti patys! Prieš pradėdami kalbą niekas net nepastebės, kaip iš lėto giliai įkvėpsite ir lėtai iškvėpsite, iškvėpdami stenkitės atpalaiduoti visą kūną. Paprasta, tik svarbu prisiminti ir taikyti reikiamu momentu.
- *Nukreipkite nerimo sukeltą energiją reikiama linkme.* Dar vienas nerimo simptomas yra drebančios rankos ir keliai. Raumenys pradeda drebti dėl to, jog įtampos situacijoje išsiskiria adrenalinas, suteikiantis papildomos energijos, – ir raumenys pradeda judėti. Svarbu šią energiją kontroliuoti ir nukreipti

ten, kur mes norime. Šiuo atveju patariama prieš sakant kalbą atvykti anksčiau ir lėtai pasivaikščioti, stengtis atsipalaiduoti. Jei sėdite ir laukiate savo eilės sakyti kalbą, galite suimti kėdės kraštus ir suspausti bei atleisti juos. Darykite tai nejučia ir neatkreipdami į save dėmesio – niekam nebūtina žinoti ką darote, tačiau tai padeda pašalinti įtampą, tiesiog įtempkite ir atpalaiduokite, įtempkite ir atpalaiduokite raumenis. Taip pat sėdėdami galite sumažinti įtampą kojų ir rankų raumenyse. Nebūtina atrodyti taip, jog jus ką tik ištiko konvulsinių traukulių priepuolis, nepastebimai galite įtempti ir atpalaiduoti raumenis, taip „sudegindami“ papildomą energiją.

- *Įsivaizduokite savo sėkmę.* Vizualizacijos metodai laikomi vieni sėkmingiausių įveikiant viešojo kalbėjimo baimę. Tai irgi labai paprasta, tiesiog rengiantis kalbai labai aiškiai įsivaizduokite situaciją, jog jau sakote kalbą. Įsivaizduokite, kaip labai savimi pasitikite, kaip ramiai jaučiatės, kaip užtikrintai dėstote mintis. Sėkmės įsivaizdavimas labai pakelia pasitikėjimą savimi vėliau, kai jau ateina kalbos sakymo momentas.
- *Padrąsinkite save.* Greičiausiai manote, kad žmonės, kurie kalbasi su savim, švelniai tarient, yra šiek tiek kvanktelėję. Bet kalbėdami sau padrąsinančius žodžius, tikrai pakelsite pasitikėjimą savimi ir nukreipsite mintis nuo baimę keliančių dalykų. Mintyse galite kartoti: „Aš išmanau šį dalyką geriau nei bet kas kitas šioje salėje. Aš esu labai gerai pasiruošęs/-usi. Mano kalba puiki. Žinau, kad galiu tai padaryti. Man pasiseks“. Tyrimai rodo, kad žmonės, kurie generuoja neigiamas mintis nė kiek sau nepadeda. Kai jaučiate, jog jaudinatės, neigiamas mintis pakeiskite teigiamomis. Pavyzdžiui:

Neigiamos mintys

Aš tikrai užmiršiu, ką turiu pasakyti.

Tiek daug žmonių žiūrės į mane.

Teigiamos mintys

Aš repetavau šią kalbą daugybę kartų. Aš turiu užrašus, į kuriuos galiu užmesti akį. Niekas be manęs nežino, kaip kalba turi skambėti, galiu ir improvizuoti.

Aš galiu tai padaryti! Klausytojai juk linki man gero, jie nori, kad man pasisektų. Jei jausiuosi nejaukiai, ieškosiu auditorijoje palaikančių veidų.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Jie tikrai pagalvos, kad aš nieko neišmanau.

Aš tiesiog negalėsiu to padaryti.

Aš turiu puikių pavyzdžių. Mano pranešimas kupinas įdomių faktų. Aš galiu juos sudominėti ir įtikinti.

Aš kalbėjau žmonėms visą gyvenimą. Aš skaičiau pranešimus mokykloje ir universitete. Aš galiu tai padaryti, kadangi rengiausi ir repetavau.

- *Išnaudokite kiekvieną viešojo kalbėjimo galimybę.* Kuo dažniau kalbėsite viešai, tuo įgausite daugiau patirties. Nė vienas negimė pranešimų skaitytoju, bet geru kalbėtoju galima tapti, mokantis ir kuo dažniau kalbant viešai.
- *Po pasakytos kalbos sutelkite dėmesį į tai, ką jums pavyko pasiekti, ką padarėte puikiai, o ne į tai, kaip nerimavote ir nervinotės.* Paprastai mums patiems viskas atrodo daug baisiau, nei aplinkiniams. Po pasakytos kalbos galite susitelkti ties tais dalykais, kurie nepavyko ar kas atrodė ne taip, kaip turėjo būti, ties savo baime. Tačiau geriau pagirkite save, pasakykite sau ką nors gero ir padrąsinančio. Nusipelnėte tokių žodžių: „Aš padariau tai! Aš kalbėjau ir manęs klausė!“ Daugiau pasitikėjimo ateityje įgysite, jei galvosite daugiau apie tai, kaip atvirai ir sklandžiai bendravote su auditorija, nei kokia panika buvo apėmusi pranešimo pradžioje.

Kas nesitiki kalbos pabaigoje išgirsti plojimų ir matyti besišypsančių, susižavėjusių veidų. Tačiau, kad tai įvyktų, reikia nemažai padirbėti ir pasistengti. Sužinojome, jog viešojo kalbėjimo baimė yra natūralus dalykas ir kad yra paprastų būdų, kaip sumažinti kilusią įtampą ir nerimą. Kadangi jau nebekausto baimė vien pagalvojus apie kalbos sakymą, galime pasigilinti, *kaip parengti nepriekaištingą pranešimą*. Aptarsime svarbiausius pranešimo sėkmę nulemiančius dalykus.

Pirmiausia atsižvelkite į klausytojus. Kodėl pirmiausia turėtų rūpėti ne pranešimo tema, medžiagos išdėstymas, pavyzdžiai, pateikimo būdas ar dar kažkas? Atsakymas paprastas – tema, dėstymas, pavyzdžiai ir visa kita priklauso nuo to, kas ir kokie yra klausytojai. Ne veltui sakoma, kad kalbą rašo klausytojas. Pranešėjui svarbu išsiaiškinti, kokie žmonės klausysis kalbos, kokie jų įsitikinimai, vertybės, kas jiems svarbu, kaip jie supranta tam tikrus dalykus. Geras kalbėtojas pasirenka temą, savo pranešimo tikslą, pagrindines idėjas, pritaiko dėstymo metodus atsižvelgdamas į klausytojų auditoriją. Jau

anksčiau minėjome, kad pažindami klausytojų auditoriją sumažinate ir jums kylančią kalbėjimo baimę. Taigi ar jums pasiseks ar nepasiseks parengti ir pasakyti kalbą sėkmingai labai daug priklauso nuo to, kiek atsižvelgsite į savo klausytojus.

Išsirinkite ir susiaurinkite pranešimo temą. Atsižvelgdami į klausytojus turėtumėte nuspręsti, apie ką kalbėsime. Praktiškai dažnai būna kitokia situacija, kai kalbėtojas pirma pasirenkia kalbėti tam tikra tema, o tik po to renkami klausytojai, tačiau ir šiuo atveju savo kalbą reikėtų pritaikyti susirinkusių žmonių grupei.

Jei jums patiems reikia sugalvoti pranešimo temą, svarbu atsakyti į tris klausimus:

1. Kas klausysis pranešimo? – svarbu atsižvelgti į klausytojus, nuo jų priklausys ir pranešimo tema.
2. Kokia proga skaitysime pranešimą? – pranešimo tema priklausys nuo to, ar tai oficialus pranešimas konferencijoje ar Naujųjų Metų darbo vakarėlis.
3. Kokie yra jūsų pomėgiai, gebėjimai; kokioje srityje turiu žinių ir patirties? – norint parengti kompetetingą pranešimą, svarbu pasirinkti temą, kuri jums artima, iš tos srities, kurioje turite patirties.

Kai pasirinkote pagrindinę pranešimo temą, svarbu, atsižvelgiant į ribotą laiką, ją susiaurinti. Pavyzdžiui, jei turite pasakyti 10 minučių kalbą pirmakursiams per mokslo metų atidarymo šventę universitete, greičiausiai nespėsite atskleisti visų mokymosi universitete galimybių spektro, tačiau laisvai galite aptarti tris punktus, kur pirmakursis gali kreiptis pagalbos, jei jam iškyla su akademinė veikla susijusių sunkumų.

Įvardykite savo kalbos tikslą. Atrodo, kai aiški pranešimo tema, tai akivaizdus ir tikslas, tačiau taip nėra. Svarbu ne tik aiškiai apibrėžti pranešimo temą, bet taip pat žinoti pagrindinį ir specifinius savo pranešimo tikslus. Pagrindinis pranešimo tikslas yra bendrojo pobūdžio ir gali būti trejopas: *informuoti*, *įtikinti* ar *pralinksminėti*. Tikslai gali susilieti, pavyzdžiui, informuojant galima ir įtikinti, linksminant taip pat informuoti ir pan. Informavimo tikslas dažniausiai būdingas įvairiems seminarams, paskaitoms, pamokoms, konferencijoms. Reklamos, politikų kalbų, prekybos agentų prezentacijų tikslas – įtikinti. O pralinksmina auditoriją anekdotų pasakotojų šou, įvairios istorijos

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

ir filmai per televiziją. Žinant pagrindinį savo pranešimo tikslą, galima lengviau suformuluoti ir specifinius tikslus. Specifiniai tikslai – tai konkretūs teiginiai apie tai, kokio atsako iš auditorijos laukiame, ką žmonės turi sužinoti, išmokti, atsiminti, kaip pakeisti elgesį ir kokių veiksmų turėtų imtis išklausę pranešimą. Štai pagrindinių ir specifinių kalbos tikslų pavyzdžiai:

Pagrindinis tikslas

Specifiniai tikslai

Informuoti.

Kai baigsiu kalbėti, studentai auditorijoje žinos tris pagalbos būdus, kuriuos universiteto karjeros centras teikia ieškantiems darbo.

Įtikinti.

Po mano pranešimo studentai apsilankys karjeros centre ir užsirašys konsultacijai pas karjeros konsultantą.

Palinksminti.

Mano nuotaikingi pasakojimai apie pirmuosius praktikos metus, kai pradėjau dirbti karjeros centre, pralinksmins studentus ir leis jiems atsipalaiduoti.

Svarbu užsirašyti savo pranešimo tikslus ir turėti juos prieš akis rengiant pranešimą.

Suformuluokite pagrindinę savo pranešimo mintį. Išsikėlus tikslus, kitas žingsnis rengiant pranešimą yra pagrindinės pranešimo idėjos suformulavimas. Pranešimo tikslai nurodo, ką klausytojai turi sužinoti ar kaip jie turėtų pakeisti savo elgesį po jūsų pranešimo, o pagrindinė idėja yra jūsų pranešimo esmė. Tai tarsi vieno sakinio viso pranešimo santrauka, pagrindinis dalykas, ką norite pasakyti savo pranešimu. Pavyzdžiui:

PRANEŠIMO TEMA: *DVD grotuvai.*

PAGRINDINIS TIKSLAS: *Informuoti.*

SPECIFINIAI TIKSLAI: *Išklausę pranešimą klausytojai galės atskirti skaitmeninius grotuvus pagal tai, ar jų formatas yra DVD-R, DVD-RAM ar HDD.*

PAGRINDINĖ IDĖJA: *Visi DVD grotuvai suteikia galimybę atkurti aukštos kokybės garsą ir vaizdą, tačiau informacija saugoma ir atkuriamą skirtingai; tai lemia grotuvo formatas: DVD-R, DVD-RAM ar HDD.*

Tinkamai atskleiskite pagrindinę mintį. Teigiama, kad nėra sudėtinga kalbėti ilgai ir daug, sunkiau kažką pasakyti. Geri oratoriai yra ir mąstytojai, perteikiantys idėjas, kuriomis kažką pasako. Kai jau pasirinkote tinkamą pranešimo temą, žinote savo kalbėjimo tikslus, iškristalizavote pagrindinę mintį, nauja užduotis jums – atskleisti pagrindinę mintį ir suskaidyti ją į tam tikrus prasminius vienetus. Šiame etape turėtų atsirasti sąrašas punktų, leidžiančių paaiškinti jūsų pranešimo esmę. Tai padaryti galima keliais būdais. Vienas jų – iš pradžių atsakyti sau į tokius klausimus:

1. Ar pagrindinę mintį galima išskaidyti į tam tikras sritis? (Pavyzdžiui, yra trys dalykai, susiję su tuo ir tuo:...).
2. Ar galima įvardyti keletą argumentų, dėl kurių pagrindinė mintis yra nenuginčijama tiesa. (Taip yra dėl to, kad... Taip pat... Ir dar viena priežastis...).
3. Ar galima įrodyti pagrindinę mintį dalykų, einančių vienas paskui kitą, seka? (Pirmiausia... Visų antra... Vėliausiai...).

Toks pagrindinės idėjos išskaidymas suteikia kalbai nuoseklumo ir aiškumo. Tačiau nereikia persistengti, visada atsižvelkite į pranešimui skirtą laiką. Gali užtekti dviejų dalykų atskleisti pagrindinę mintį, gali būti taip, kad pagrindinės idėjos neįmanoma suskaidyti į smulkesnes potemes. Tada to ir nereikia daryti.

Surinkite reikalingą informaciją, paremiančią jūsų idėjas. Kai jau turite aiškiai suformuluotas idėjas, belieka tik surinkti informaciją, kad įrodytumėte jų teisingumą. Tai gali būti garsių asmenybių gyvenimo pavyzdžiai, faktai, jūsų asmeninė patirtis, statistikos duomenys, apibūrinimai, citatos. Šios informacijos tikslas paremti, paaiškinti, išplėtoti, įrodyti jūsų pagrindines mintis. Kaip visa tai pateikti? Vėl teks atsigręžti į savo klausytojus. Dažnai kalbos būna nuobodžios, nes pranešėjas nepateikia informacijos priimtiniu auditorijai būdu. Paremianti informacija turi būti konkreti ir asmeniška, ji turi būti artima klausytojui. Rekomenduojama pasakoti istorijas iš savo patirties, kalbant var-toti vaizduotę ir tam tikrus potyrius pažadinančius žodžius. Kai jūs pasakojate, klausytojui akyse turi iškilti vaizdas, suskambėti garsai, jie turi pajusti kvapus ir prisilietimo pojūčius.

Taip pat patartina naudoti ir papildomą medžiagą, pagalbines vaizdines priemones. Naujosios kompiuterinės technologijos, make-tai, žemėlapiai, schemos – visa tai gali sukelti klausytojų susidomėjimą, palengvinti jų supratimą. Tačiau, prisiminkite, jokios papildomos

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

vaizdinės priemonės neatstos kalbėtojo. Naudojant papildomas pagalbinės priemonės svarbu atsižvelgti į šiuos dalykus:

- Ar pagalbinės pranešimo priemonės yra aiškiai visiems matomos?
- Ar pagalbinės priemonės yra paprastos ir ne per daug „gremėzdiškos“?
- Ar jos priimtinos klausytojams, ar atitinka pranešimo tikslus, pritaikytos aplinkai, kurioje skaitote pranešimą?
- Ar jos patrauklios ir tiksliai parengtos?
- Ar mokate jomis naudotis?

Kai naudojate pagalbinėmis priemonėmis, atkreipkite dėmesį:

- Ar palaikote akių kontaktą su auditorija, ar daugiau žiūrite į savo priemones?
- Ar paaiškinate, ką vaizduoja pagalbinės priemonės, ar tik jas rodote?
- Ar įvertinate, kiek laiko užtruks dalimosios medžiagos aiškinimas ir studijavimas?
- Ar jūsų pagalbinės priemonės padeda išlaikyti auditorijos dėmesį ar kaip tik jį išblaško ir niekas nebeklauso jūsų kalbos?

Agnė susijaudinusi atbėga pas dėstytoją 10 minučių prieš paskaitą ir prašo leisti savo pranešimą skaityti tuojau pat. Agnės pagalbinės pranešimo priemonės tirpsta. Šiandien ji skaito pranešimą apie tai, kaip iš drabužių išvalyti įvairias dėmes. Pirmiausia Agnė buvo numačiusi pademonstruoti, kaip nuvalyti kramtomosios gumos dėmę. Bet pamiršo pasiimti kramtomąją gumą, todėl buvo priversta prašyti žmogaus iš auditorijos išspjauti jai savo kramtomąją gumą. Per tą laiką ledas, kurį ji buvo pasiruošusi gumos dėmei išvalyti, ištirpo. Viskas, ką Agnė galėjo padaryti, tai kramtomąją gumą sugadintą medžiagą pamerkti į drungną vandenį, bet jos didvyriškos pastangos išvalyti baisią dėmę nuėjo veltui. Jos metodas nepasiteisino. Vis dėlto Agnės nesėkmės dar nesibaigė, stengdamasi pratęsti savo pranešimą ji pakabino savo plakatus ant lentos, tačiau šie vis nukrisdavo jai kalbant. Agnė ne juokais nervinosi, atrodė, tuoj ims ir pravirks prieš visą auditoriją.

Tai tik vienas pavyzdys, kaip pagalbinės pranešimo priemonės gali ne padėti, o trukdyti ar visiškai sužlugdyti pranešimą. Tikriausiai esate ir patys matę pranešėjų, kurie nemoka naudotis savo pagalbinėmis

priemonėmis, netinkamai jas naudoja ar neaišku, kodėl jas naudoja. Kai norėsite atsinešti kokių nors vizualių priemonių, gerai apgalvokite, pasirenkite ir sėkmingai jomis naudokitės pranešimo metu.

Pranešimą skaitykite nuosekliai. Visą svarbiausią informaciją, reikalingą, kad jūsų kalba būtų logiškai pagrįsta jau turite, belieka informaciją išdėlioti taip, jog pranešimą būtų lengva klausyti. Nuoseklią kalbą sudaro šios dalys:

1. **Pradžia.** Kalbos pradžioje svarbu atkreipti klausytojų dėmesį, juos sudominti, apžvelgti savo būsimą kalbą, parodyti, kodėl svarbu ir verta jūsų klausyti.
2. **Dėstymas.** Kadangi tiksliai žinote, ką norite pasakyti susirinkusiai auditorijai, pagrindinę idėją išskaidėte į smulkesnes temas. Turite informaciją ir papildomas priemones savo teiginiams pagrįsti, galite būti tikri, kad pavyks nuosekliai išdėstyti tai, ką norite pasakyti.
3. **Pabaiga.** Baigiant pranešimą paprastai apibendrinama, kas buvo pasakyta, akcentuojama pagrindinė mintis. Atsižvelgiant į pranešimo tikslą galima paskatinti klausytojus veikti.

Numatę tokią savo kalbos seką ir jūs patys būsite užtikrinti, kad nepamiršite, ką norite pasakyti, nes informacija prasminga, turi išdėstymo seką. Klausytojams taip pat bus lengviau klausytis ir suprasti nuoseklią bei struktūruotą jūsų kalbą.

Repetuokite, repetuokite ir dar kartą repetuokite. Kalbos sakymas yra pasirodymas, panašiai kaip spektaklis, koncertas ar šokis. Kad pasirodymas būtų atliktas nepriekaištingai, jį reikia ne tik parengti, bet ir išmokti atlikti. Čia gali padėti tik repeticijos. Geriausia jei savo kalbą galite repetuoti garsiai, stovėdami taip, kaip stovėsite prieš auditoriją. Svarbu repetuoti ne tik žodžius, kuriuos norite pasakyti, bet ir laikyseną, akių kontakto palaikymą, veido išraišką, balso toną, savo savijautą. Nebūtina mintinai išmokti kalbos turinį, ypač šiais laikais, kai į pagalbą galima pasitelkti vaizdines priemones, tačiau svarbu pasitreniruoti bendrą kalbos pateikimą.

Kalbėkite drąsiai ir užtikrintai. Jei pasinaudojote bent dalimi ankstesnių patarimų, greičiausiai atėjus pranešimo skaitymo momentui žinosite, kaip sutvarkyti kylantį nerimą, tikriausiai būsite ramūs dėl savo kalbos turinio, nes jis logiškai ir nuosekliai išdėstytas, pagrindinė idėja pagrįsta tinkamais argumentais, kuriuos vaizdžiai išreikšti turite

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

tinkamas pagalbines priemones. Liko tik paskaityti savo pranešimą ir laukti aplodismentų.

Nepaisant pasirengimo ir įdėto darbo, svarbiausia, atrodo, dar prieš akis. Galite būti pasirengę pateikti nuostabiausias idėjas ir jas kuo puikiau pagrindę naujausiais faktais, galite pristatyti savo pranešimą remdamiesi naujausiomis technologijomis, tačiau labai svarbu visa tai *pristatyti asmeniškai, auditorijai tinkamu būdu*. Kiekvienas turime savitą kalbėjimo stilių, svarbu jį atrasti ir, žinant svarbiausius dalykus, sėkmingai paveikti auditoriją. Taigi svarbu ne tik tai, ką sakome, bet taip pat KAIP tą sakome. Kaip pasakyti kalbą, kad padarytume įspūdį klausančiųjų auditorijai? Parašyta daug knygų, kaip tapti puikiu oratoriumi ir sužavėti auditoriją savo retorika. Keletą jų išversta ir į lietuvių kalbą. Galite paskaityti Jameso C. Humeso knygą „Čerčilio iškalba, Linkolno tvirtybė“, kurioje autorius, pats rašęs kalbas JAV prezidentams, pateikia įvairių gudrybių, paperkančių auditoriją, sąrašą ir išsamiai pataria, kaip jomis pasinaudoti rengiant ir sakant savo kalbą. Taip pat naudingos informacijos, kaip parengti savo pranešimą ir aiškiai bei įspūdingai išdėstyti savo idėjas auditorijai, galite rasti Jerry Weissmano knygoje „Pergalingos prezentacijos: menas papasakoti savo istoriją“.

Kaip matote, daugiau dėmesio skyrėme pranešimo turinio parengimui ir nerimo prieš kalbėjimą įveikimui, nei išoriniam pristatymui. Manome, kad būtent šie dalykai visų pirma svarbiausi norint parengti gerą kalbą ar pranešimą. Jei nebijosite ir turėsite ką pasakyti, tikime, kad didėjant patirčiai atrasite savo savitą ir unikalų kalbėjimo stilių. O kol jo ieškosite, prisiminkite, jog:

- *Kalbėtojas – visų pirma asmenybė*. Svarbios kalbėtojo savybės, be abejonės, turinčios įtakos kalbėjimo stiliui: savigarba, pasitikėjimas savimi, entuziazmas, nuoširdumas, atvirumas, atsakomybė, pagarba klausytojui. Šį sąrašą galite savarankiškai pratęsti.
- *Kalbėtojas – dėmesio centras*. Tai žmogus, kurį klausytojai ne tik girdi, bet ir mato. Pažvelkite į save klausytojo akimis ir pagalvokite, ką jūmyse mato klausytojas, kai klauso pranešimo. Aišku, kad būdami dėmesio centre valandą ar daugiau laiko būsite gerai apžiūrėti iš visų pusių, todėl pasirūpinkite tokiais dalykais:
 1. *Išvaizda*.
 2. *Kūno kalba (gestai, balso ypatumai, laikysena, veido išraiška, akių kontaktas)*.

- *Kalbėtojas – tai menininkas. Kiekvienas viešas pasirodymas, trumpa kalba ar konferencijos pranešimas yra tarsi spektaklis, kalbėtojas pasirenka ne tik idėjas, kurias nori pasakyti publikai, bet ir perteikimo būdą. Būdami menininkai parenkite savo kūrinį – pranešimą, pasinaudodami žodžio, pauzės, lakoniškumo, citatų, sąmojo, alegorijų, posakių, klausimų ir kitų veiksmingų kalbinės išraiškos priemonių galia.*

Kai atėjo Aurelijos eilė skaityti pranešimą, ji atsistojo ir ramiai atėjo priešais auditoriją, kol konferencijos organizatorius ją pristatė auditorijai, ji su pasitikėjimu peržvelgė klausytojus ir spėjo užmegzti akių kontaktą su salėje sėdinčiais žmonėmis. Kai atsistojo prie tribūnos, ji palaukė, kol auditorijoje klausytojai visiškai nurims ir savo kalbą pradėjo citata, kuri atspindėjo visą jos pranešimo esmę, po to išaiškino, kuo svarbūs dalykai, apie kuriuos kalbės. Vėliau ji aiškiai išdėstė savo mintis, pagrįsdama jas naujausių mokslinių tyrimų ir statistikos duomenimis. Kalbėdama Aurelija stebėjo auditoriją, žmonių reakciją. Auditorijos dėmesį jai pavyko išlaikyti šmaikščiais pasakojimais, o svarbiausius dalykus ji akcentavo pakartodama. Aurelija stebėjo ir savo pačios savijautą, jautė, kaip iš pradžių užplūdęs nerimas pamažu praeina, kad ji kalba su pasitikėjimu, jaučiasi laisvai ir kalba taip nuosekliai, kaip ir įsivaizdavo bei pasirengimo metu repetavo. Pabaigus kalbą ir išgirdusi plojimus bei matydama besišypsančius veidus, Aurelija irgi šypsojosi, galvoje sukosi viena mintis – „O vis dėl to to galima išmokti!“



Ką byloja kūno kalba?

Įsivaizduokite, jog stovite priešais kabineto duris, kuriame jūsų laukia didysis pokalbis dėl darbo, galintis pakeisti jūsų gyvenimą ir karjerą taip, kaip net nedrįsote svajoti. Praveriate duris, žinote, jog galite apstulbinti kitapus stalo sėdintį asmenį savo pasiekimais, ryžtu ir pasitikėjimu savimi. Tačiau iki to momento, kai pasakysite pirmuosius žodžius, jūsų kūnas jau pradėjo savo pranešimą ir galbūt pasakė jūsų laukiančiam asmeniui daugiau nei jūs pasakysite žodžiais per ateinantį pusvalandį. Kas tie kūno kalbos signalai, koku būdu jie pasako daugiau informacijos, ar galima kontroliuoti ir valdyti savo kūno kalbą, ar galima geriau suprasti kitus stebint jų kūno kalbą? Visus šiuos klausimus aptarsime šiame skirsnyje.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Kūno kalba – tai informacijos perdavimas kūno judesiais (kūno laikysena, gestais, kūno pozicijos keitimu, veido išraiška, akių kontakto palaikymu ir t. t.).



Nustatyta, jog bendraudami tik labai nedidelę informacijos dalį perduodame žodžiais, tai yra 7 procentus. Tuo tarpu 55 procentai bendravimo metu perduodamos informacijos yra vizualinė (kūno kalba), 38 procentai – vokalinė (balso ypatumai taip pat priskiriami kūno kalbai) (Goleman, 2007). Taigi bendraujant svarbu ne tik tai, ką kalbame ir kaip savo mintis išreiškiame žodžiais, bet ir tai, kokius signalus siunčia mūsų kūnas.

Svarbu žinoti ir tai, jog dažnai esame neįsisąmoninę savo kūno kalbos. Dažnai mes kalbame vienaip, mūsų kūnas sako kitaip, o paskui stebimės, kodėl aplinkiniai mumis netiki ir mūsų nesupranta. Tokioje situacijoje žodžiais pasakome viena, tačiau mūsų kūno kalba, mums to net nenujaučiant, išduoda, kaip yra iš tikrųjų. Visi esame apdovanoti dovana skaityti kitų kūno kalbą, jos siunčiamus signalus, tik vieni tam skiriame mažiau dėmesio, kiti esame atidesni ir jautresni. Žinodami, kaip siunčiama informacija tarpusavyje bendraujant, galime dar kartą prisiminti, jog turime klausyti ne tik ausimis, bet ir akimis.

Kokiose darbinėse situacijose jūsų kūno kalba bus itin atidžiai skaitoma? Pirmiausiai ji bus iššifruota dar jums net nepradėjus dirbti, jau per atrankos į darbą pokalbį. Atrankos pokalbis, priklausomai nuo jūsų asmeninių savybių, siekiamos pozicijos svarbos, atrankos procedūros ypatumų, gali būti stiprų stresą kelianti situacija. Stresinėse situacijose būna sunku kontroliuoti savo žodžius, o ką jau kalbėti apie kūno kalbą. Jei įveiksite atrankos į darbą barjerą, ramūs negalite būti nė minutės. Jūs jau turite darbą, o darbe – bendravimas su kolegomis, viršininku, pavaldiniais, posėdžiai, pranešimai, kalbų sakymas, konfliktai, derybos. Pagalvokite, kiek šiose situacijose kalbėsitės jūs, o kiek jūsų kūnas. Neabejotina, jums reikės neverbalinių bendravimo įgūdžių, būtinų sėkmingai bendraujant su kitais.

Ką labai svarbu žinoti apie kūno kalbą? Visų pirma tai, jog *kūno judesiai atspindi vidinę žmogaus būseną.*

Pavyzdžiui, esate išrinktas mėnesio darbuotoju ir gavote apdovanojimą. Jums tai ilgai lauktas įvertinimas, tačiau jį gaunate taip netikėtai ir nelauktai, jog iš džiaugsmo nežinote, kas su jumis

darosi. Puolate į savo kolegų kabinetą, bandote ramiai paaiškinti, kas atsitiko, bet kvėpavimas pagreitėjęs, širdis daužosi, negalite nė žodžio suregzi. Tikriausiai panašiai jaučiatės, kai jūsų mylima krepšinio komanda laimi svarbias rungtynes, tada žodžių nereikia atsiradusiai energijai išreikšti, norisi tik šokinėti iš džiaugsmo, bėgioti aplink ir mosikuoti rankomis.

Jau kalbėjome, jog kilusios emocijos lemia tam tikrą kūno reakciją, skatina imtis tam tikros veiklos. Jei užfiksuojamas pavojaus signalas, kyla nerimo ar baimės emocijos, kurios skatina mus pasiruošti kovoti ar bėgti. Tai evoliucijos užkoduotos reakcijos, padėjusios mums išlikti milijonus metų. Tuo tarpu šiais laikais, kai su kilusiu pavojumi galime kovoti paspausdami nuotolinio valdymo pultelio mygtuką (pavyzdžiui, kai žiūrime siaubo filmą ir mums pasidaro per daug baisu), kilusios emocijos ir jas lydinčios kūno reakcijos taip greitai neišnyksta, o gynybai skirta energija turi būti kažkur išlieta.

Vienas pagrindinių fizikos dėsnių teigia, kad energija iš niekur neatsiranda ir niekur nedingsta. Jis tinka ir žmogui. Jei prieš skaitant pranešimą jus sukausto baimė ir nerimas, galite žinoti visas gudrybes kaip kontroliuoti savo kūną, bet energija, skirta nerimui įveikti, tikrai prasiverš ten, kur mažiausiai tikėtės – pašaliniais kūno judesiais (barbenimas pirštais, lingavimas ir pan.), raudonavimu, tikais ir dar daugybe kitų būdų. Esmė ta, jog prieš bandydami suprasti ir aiškintis, kokie yra tinkami gestai, balso tonas, veido išraiška, turite pasirūpinti savo vidine būseną, vidiniu nusiteikimu. Kūnas paklūsta vidiniam nusiteikimui. Kai jaučiatės ramiai, užtikrintai, savimi pasitikite, jūsų kūnas be jokių papildomų pastangų tai parodo.

O kas, jei taip nesijaučiate, ar galima suvaidinti kūno kalbą? Galima. Tačiau išmoktas kūno kalbos gudrybes žmonės greitai atpažįsta, todėl atrodysite nenatūraliai, galite prarasti kitų žmonių pasitikėjimą. Kažkur perskaitytos mintys apie tai, kokie turėtų būti „tinkami“ kūno judesiai, vers labiau rūpintis šių judesių imitavimu, o ne savo tikraisiais tikslais ar užduotimis. Sutelkę dėmesį į savo kūno kalbos kontrolę, galite nepasakyti to, ką turėjote pasakyti, ar nepadaryti to, ką norėjote padaryti. Įvairūs praktiniai nurodymai nėra universalūs, jie gali tikti vieniems, bet netikti kitiems. Todėl norėdami suvaidinti tai, kas jums nėra natūralu, galite pasijusti tikrai nepatogiai ir ne savo kailyje. Be to, klausimas, kiek ilgai ir kokiose situacijose galite apsimetinėti. Yla išlenda iš maišo – sako

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

lietuviška patarlė, tas pats galioja ir nuslopintoms emocijoms, jos būtinais pasirodys.

Gali kilti klausimas, ar tikrai nereikia ir net neįmanoma išmokyti valdyti savo kūno kalbą? Kaip jau minėjome, pirmiausia reikia pasirūpinti savo vidine būseną. O ką jei jums po dviejų mėnesių reikės apginti baigiamąjį darbą, o pažvelgę į savo vidų ramybės nematote nei kvapo? Išėitis, be abejo, yra. Kai kuriuos kūno kalbos aspektus galima išmokyti valdyti. Aišku, to neišmoksime per vieną seminarą ar perskaityę vieną knygą apie kūno kalbą. Tačiau tai galite išmokyti žingsnelis po žingsnelio stebėdami save, kitus, pamažu pritaikydami situacijai tinkamus kūno kalbos elementus tol, kol jie taps jums natūralūs. Mūsų tikslas nėra aptarti visus situacijoms tinkamus gestus, priimtina laikyseną, balso ypatybes, ką galėtumėte taikyti darbe, daugybę dalykų jūs jau ir dabar darote natūraliai. Pavyzdžiui, norėdami išklausti jums besiguodžiantį kolegą palinkstate į priekį, palaikote akių kontaktą, kai užsimezga glaudus ryšys, jūs, net to nepastebėdami, mėgdžiojate vienas kito judesius, o tai sustiprina kontaktą.

Kokie yra tinkami kūno kalbos elementai tokiose situacijose, kaip pirmojo įspūdžio darymas, pokalbis dėl darbo, bendravimas su kolegomis, pardavimai ir derybos, posėdžiai, viešasis kalbėjimas, galite išsamiai paskaityti į lietuvių kalbą išverstoje Stefano Spieso knygoje „Kūno kalba“. Mes aptarsime bendruosius, daugeliui situacijų svarbius dalykus, į ką svarbu atkreipti dėmesį stebint savo ar kitų žmonių kūno kalbą.

Kaip jau minėjome, kūno kalbos nesuvaidinsite, tačiau galite išmokyti tam tikrų kūno kalbos raiškos elementų. Pirmą žingsnį tobulindami savo kūno kalbą, žengiate jau tada, kai atkreipiate dėmesį į savo kūno judesius. Stebėkite, ką daro jūsų rankos, kai kalbate su kitu žmogumi, koku atstumu stovite, kai kalbate su savo viršininku ir kai kalbate su artimu draugu ar drauge, ką darote su savo užrašais, kai skaitote pranešimą. Stebėjimas padeda jums įsisaugoti kūno judesius. Kai gerai pažįstate savo kūno kalbą ir jei pastebite, kad kažką darote ne taip, kaip norėtumėte, galite ją keisti, mokytis naujų elementų. Stebėti naudinga ne tik save, bet ir kitus: savo vadovą, kai jis sako įkvepiančią kalbą; žymius politikus, kai jie bendrauja tarpusavyje ar per svarbią spaudos konferenciją bando įtikinti šalį savo idėjomis apie gražesnę ateitį; aktorius, perteikiančius savo personažų jausmus žiūrovui. Stebėkite, kaip kitų jausmai reiškiami kūno kalba ir suprasite, kad bendravimui žodžių ne tiek daug reikia.

Atkreipti dėmesį ir pabandyti pritaikyti kasdieniame gyvenime galite šiuos dalykus:

Išlaikykite gerą savijautą ir teigiamą požiūrį. Dar kartą tvirtiname, jog žmogaus išorėje, jo kūno kalboje reiškiasi tai, kas yra jo viduje. Taigi atsipalaiduokite, nusiteikite teigiamai, jauskitės ramiai ir laisvai, ir jums nereikės dirbtinai kartoti kažkur perskaitytų „taisyklingų“ kūno judesių. Galite rasti sau tinkamą būdą sukurti ar palaikyti reikiamą nusiteikimą. Kaip įveikti auditorijos baimę jau aptarėme anksčiau, tos pačios technikos (raumenų įtempimo ir atpalaidavimo, gilaus kvėpavimo ir pan.) gali būti taikomos ir kitose situacijose, prieš pokalbį dėl darbo, svarbų posėdį ar derybas. Galite užsiimti relaksacija ar meditacija, sportuoti, muzikuoti, kad jaustumėtės žvaliai ir geros nuotaikos. Svarbu surasti savo asmeninį geros savijautos šaltinį.

Palaikykite akių kontaktą. Bet kokioje situacijoje, kai bendraujate su žmonėmis, jie nori jaustis svarbūs, jaustis išgirsti ir suprasti. Akių kontaktas yra viena veiksmingiausių priemonių sėkmingai užmegzti ryšį su žmonėmis, su kuriais tenka bendrauti. Čia svarbu nepersistengti, žiūrėjimas į akis be perstojo gali išmušti kitą iš vėžių, ir priversti pasijusti nepatogiai. Jei bendraujate su grupe žmonių, svarbu pakaitomis užmegzti akių kontaktą su visais, galite palaikyti žvilgsnį ties vienu, po to perkelti prie kito žmogaus ir taip bendrauti neužmirštant ar išskirtiniu dėmesiu neišskiriant nė vieno. Taip pat svarbu, kad žvilgsnis nelakstytų skubiai nuo vieno žmogaus prie kito – tokiu atveju atrodysite neramiai. Jei kalbate didelei žmonių auditorijai, ją galite padalyti į tris dalis ir kalbant pasirinkti vieną žmogų tos grupės viduryje, tarsi kalbėtumėte jam vienam. Aplinkiniai manys, kad kalbate būtent jiems. Taip pat žvilgsnį galite šiek tiek užlaikykite ir ramiai perkelti į kitą grupę. Palaikyti akių kontaktą gali būti nelengva, tačiau tai labai svarbu bendraujant su kitais.

Susikurkite sau patogią erdvę. Nebijokite užimti dalį erdvės, kurios jums reikia, kad jaustumėtės laisvai. Pašalinkite barjerus tarp savęs ir žmonių, su kuriais kalbate, nesislėpkite už kompiuterio ekrano, tribūnos, stalo – net segtuvas ant stalo ar netinkamame aukštyje laikoma gėrimo stiklinė gali kliudyti bendrauti su kitais. Ką jūs galite padaryti, tai pašalinti šias kliūtis ir jaustis patogiai. Kalbant apie erdvę, svarbu palaikyti tinkamą atstumą tarp savęs ir kitų. Prisiminkite, jog 70 cm atstumu aplink žmogų yra vadinamoji intymi zona, į kurią „įsibrauti“ leidžiama tik labai artimiems žmonėms, tad neperženkite

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

jos, kai nesate artimi. Erdvės ribos priklauso ir nuo kultūrų skirtumų, todėl pasidomėkite neverbalinės kalbos ypatumais prieš važiuodami dirbti ar mokytis į kitokios kultūros šalį.

Atkreipkite dėmesį į savo laikyseną ir:

- Sėdėkite (ar stovėkite) tiesiai – tai rodo, jog esate nusiteikę žvaliai, energingai, susidomėję. Į grindis nukreiptas žvilgsnis gali rodyti nesaugumą, nepasitikėjimą savimi, taigi pakelkite galvą ir žiūrėkite tiesiai. Taip pat įsisąmoninkite, kur baigiasi jūsų stuburas, jis nesibaigia ties kaklo pradžia, o ties viršugalviu, tad laikysena tiesiu stuburu reiškia ir pakeltą galvą.
- Atpalaiduokite pečius. Kai esate įsitempę, pirmiausia įsitempia pečių ir kaklo raumenys. Stebėkite, ar pečiai nėra šiek tiek pakelti ir palinkę į priekį, pajudinkite juos ir atpalaiduokite.
- Kūnu palinkite pirmyn ar atgal, bet ne per daug. Jei norite parodyti susidomėjimą, palinkite į žmogų, su kuriuo bendraujate. Jei norite parodyti pasitikėjimą savimi ir atsipalaidavimą, galite šiek tiek atsilošti atgal. Tačiau jei per daug pasilenksite pirmyn, atrodys lyg desperatiškai siekiate pritarimo. Jei per daug atsilenksite atgal, galite atrodyti arogantiškai. Taip pat galite pakartojamai linkčioti, kai žmogus jums ką nors pasakoja, taip parodydami, kad klausote, tačiau irgi nepersistenkite, kad neatrodytumėte, kaip koks geniukas, kalantis drevę.
- Nesukryžiuokite rankų ir kojų. Tikriausiai jau esate girdėję, kad sukryžiuotos rankos rodo, jog žmogaus jaučiasi nesaugiai, nori atsiriboti, užsisklęsti savyje, nėra nusiteikęs bendrauti atvirai. Tas pats taikoma ir sukryžiuotoms kojoms. Sėdėkite laisvai, laikydami kojas viena šalia kitos, tvirtai pastatytas ant žemės, o ką daryti su rankomis – skaitykite kitą punktą.
- Rankas kontroliuokite ir naudokite tikslingai. Jokiu būdu nelieskite rankomis veido, plaukų, tada rodysite, kad nervinatės, o jūsų užsiėmimas trukdys klausytojams ar pokalbio dalyviams. Stebėkite ar jūsų pirštai nervingai nebarbena į stalą, ar nežaidžiate su rašikliu, ar neglamžote savo užrašų – visa tai tik rodo jūsų įsitempimą ir nerimą. Rankas geriau naudokite tikslingai, gestais padėkite pabrėžti svarbiausius išsakomų minčių akcentus, arba ramiai nuleiskite prie šonų ar sulenkite ties liemeniu. Jei sėdite, galite pasidėti jas ant kelių. Svarbu, kad kontroliuotumėte, ką veikia jūsų rankos, kai jūs kalbate ir ar tai neatrodo keistai klausytojams bei neblaško jų dėmesį.

Pakartokite savo pašnekovo kūno kalbą. Paprastai kai tarp bendraujančių žmonių užsimezga glaudus kontaktas, jie nesąmoningai pradeda mėgdžioti vienas kito judesius. Pastebėkite, kaip bendrauja kolegos per pietų pertrauką ar per kokteilių vakarėlį. Ir patys kitą kartą kai su kuo nors bendrausite akis į akį galite sąmoningai pakartoti pašnekovo judesius. Tą reikėtų daryti nepastebimai, atkartoti tik kai kuriuos judesius ir su tam tikru laiko tarpu. Jei mėgdžiosite visus kito žmogaus veiksmus iš karto jam tik kažką padarius jis gali tai pastebėti ir pasijausti nejaukiai, o jūs irgi atrodysite keistai.

Šypsokitės. Mokslininkai, tyrinėjantys emocijas ir jų išraišką, labiausiai ginčijasi dėl šypsenos kilmės ir reikšmės. Mes nesigilinsime į šiuos ginčus, juk iš savo patirties žinome, kaip veikia šypsena ir juokas ir kam visa tai reikalinga. Greičiausiai pastebėjote, jog mieliau bendrauti su teigiamai nusiteikusiais aplinkiniais. O patys kaip dažnai šypsojotės ir juokiatės? Kaip dažnai pasitaiko progų, kai tikrai norite šypsotis ir ką galite padaryti, kad jų būtų daugiau? Šypsokitės ir pasaulis jums nusišypsos – kažkur jau girdėta, tiesa?

Kūno kalba, dažnai to nenujausdami, perduodame su emocijomis susijusią informaciją. Kūno kalba tarytum išdavikė parodo, kaip iš tikrųjų jaučiamės. Išsiaiškinome, kiek mažai informacijos perduodame žodžiais ir kokie svarbūs mūsų kūno siunčiami signalai. Sužinojote, jog norint valdyti ir kontroliuoti savo kūno kalbą pirmiausia reikia rūpintis savo vidiniu nusiteikimu, nes būtent vidinę būseną ir parodo kūno kalba. Kūno kalbos signalai ir jų stebėjimas gali padėti suprasti ne tik jūsų pačių savijautą, bet ir kaip jaučiasi žmonės, su kuriais bendraujate. Aptarėme ir tam tikrus kūno kalbos elementus, kurių galite išmokti ir praktiškai panaudoti kasdieniame bendravime. Tačiau kūno kalbą, ypač kitų žmonių, reikėtų vertinti atsargiai, nesureikšminti atskirų signalų, o labiau žiūrėti į visumą. Tam tikri kūno judesiai gali reikšti skirtingus dalykus (pavyzdžiui, sukryžiuotos rankos, kaip minėjome, gali reikšti norą atsiriboti, nesaugumą, tačiau gali reikšti, kad žmogui tiesiog šalta ir jis stengiasi sušilti). Svarbu, jog kūno kalbos svarbiausius dalykus jūs tikrai žinote ir kasdien teisingai taikote, to net neįjaušdami. Pastebėkite, ką jums sako jūsų kūno kalba, ką jums signalizuoja kiti.

Kodėl turėčiau spręsti konfliktus ir bendradarbiauti?



Aptarėme daugybę dalykų, užtikrinančių sėkmingą bendravimą su kitais. Jei patikėjote, kad jūs patys galite veikti ir tobulinti bendravimo įgūdžius, tai nei mūsų darbas rašant, nei jūsų laikas skaitant šiuos puslapius nenuėjo veltui. Įsivaizduokite, jog išlavinote savo emocinę inteligenciją iki tobulybės, suprantate savo ir kitų jausmus, mokate išklausti ir išgirsti, išsakyti savo mintis, pristatyti idėjas, įtikinti, bendraudami nepriekaištingai išnaudojate kūno kalbos teikiamas galimybes. Ar jau galite ramiai gyventi, tikėdamiesi, kad visi jūsų santykiai bus harmoningi ir teikiantys pasitenkinimą? Didžiam jūsų nusivylimui ar džiaugsmui, sakome, kad ramybės dar reikės palaukti. Visada atsiras kažkas, kam neužteks pusės pyrago, nors jis tik vienas, o norinčiųjų trys; atsirast galvojančių, jog jie vieninteliai teisūs, o ką galvojate jūs – tikra nesąmonė; iškils situacijos, kai reikės derinti nesuderinamas idėjas ir sugyventi su žmonėmis, kurie gyvena taip lyg jų misija būtų trukdyti kitiems. Kas nėra patyręs, ką reiškia konfliktas? Greičiausiai tie, kurie dar neturėjo šanso su niekuo dorai pabendrauti. Konfliktai yra neatsiejama mūsų gyvenimo dalis, kad ir kaip konstruktyviai bendrautume, galime neabejoti, jog įsivelsime į nesutarimus, ir tai labai natūralu. Santykių su kitais kokybė matuojama ne konfliktų nebuvimu, bet tuo, *kaip efektyviai* juos sprendžiame. Taigi iki pilno konstruktyvaus bendravimo įgūdžių rinkinio tetrūksta vieno – konfliktų sprendimo. Šiame skirsnyje ir aptarsime konfliktų prigimtį, sprendimo strategijas ir derybas kaip vieną iš konfliktų sprendimo būdų.

Kodėl verta gilintis į konfliktų ir jų sprendimo studijas? Kadangi konfliktai yra mūsų gyvenimo, susijusio su tarpusavio santykiais, dalis, jų nepavyks išvengti. Suprasti efektyvaus konfliktų sprendimo reikšmę gali padėti žinios apie tai, kokios neišspręstų, besitęsiančių konfliktų pasekmės.

Tikriausiai girdėjote, jog susituokę žmonės mažiau serga ir gyvena ilgiau, tačiau ar girdėjote, kad sutuoktinių, kurie nuolat pyksta si konfliktuoja, sveikata yra daug prastesnė už konfliktus išsprendžiančių

ir vienišų žmonių sveikatą. Konfliktai sukelia tam tikrą įtampą, streso situaciją – dėl to pablogėja fizinė ir psichologinė sveikata, atsiranda nepasitenkinimas atliekama veikla, tarpusavio santykiais. Kalbant apie asmeninį, šeimos gyvenimą, liūdniausia tai, jog dėl konfliktų, žlugusios šeimos dažniausiai kenčia silpniausia šeimos struktūros dalis – vaikai.

Žinios ir įgūdžiai, padedantys spręsti konfliktus, praverčia ne tik asmeniniame gyvenime, bet ir darbe. Konfliktai darbe taip pat turi neigiamas pasekmes, kurios dažnai paliečia ne tik konfliktuojančias puses. Pavyzdžiui, jei ligoninėje gydytojai nesutaria su medicinos seserimis, kas dėl to kenčia? Aišku, ligoniai! Arba jeigu universitete konkuruoja katedros ar katedros vedėjas nesutaria su dėstytojais ir jie palieka darbą, kenčia ne kas kitas, o jūs, gerbiami studentai. Ignoruojami konfliktai darbe niekur nedingsta, o situacija dažnai kuo toliau tuo labiau darosi komplikauta, įtraukia vis daugiau žmonių, krenta darbo produktyvumas, darbuotojų motyvacija dirbti, geri darbuotojai palieka organizaciją. Ar norėtumėte dirbti organizacijoje, kur priešiškos stovyklos nuolat kovotų tarpusavyje, o kiekviena diena būtų kaip praleista karo lauke, kur informacija slepiama, vyksta žodžių mūšiai ir džiaugsmas užplūsta, kai kitiems nepasiseka? Kad organizacijoje vyrautų bendradarbiavimo atmosfera ir visi dirbtų petys petin dėl aukštesnių tikslų, konfliktų sprendimo įgūdžiai reikalingi ne tik vadovams, bet ir visų lygių darbuotojams.

Paskaičius ankstesnę pastraipą tikriausiai susidaro įspūdis, jog konfliktai yra kaip didžiausia piktžolė, kurią reikia kuo greičiau rauti iš organizacijos daržo. Įdomu tai, kad kinų hieroglifas, reiškiantis konfliktą, kartu reiškia *ir pavojų, ir viltį*. Galbūt nereikėtų skubėti nuvertinti konfliktų reikšmės. Konfliktus tyrinėjantys mokslininkai išskiria keletą požiūrių į šį reiškinį. Vieni teigia, jog konfliktai yra neigiamas dalykas, jų reikia kuo greičiau atsikratyti arba dar geriau – užkirsti konfliktams kelią, kad jų iš viso neatsirastų. Kiti laikosi kito kraštutinio požiūrio, jog konfliktai yra naudingi, jie skatina veikti, mobilizuoja, išjudina organizacijos veiklą, lemia pokyčius, naujų idėjų generavimą. Laikantis šio požiūrio net siekiama dirbtinai sukurti konkurenciją, įžiebtį kokį nors vieną kitą nesutarimą. Treti ramiai konstatuoja, kad konfliktai yra natūraliai kylančios, jų nėra ko bijoti ar vengti, taip pat nėra reikalo dirbtinai jų kelti. Kaip vertinsim jau iškilusį konfliktą daug kas priklauso nuo mūsų požiūrio, tačiau iš tiesų verta į konfliktą pažiūrėti remiantis kinų išmintimi – matyti tam tikrą pavojų ir imtis konstruktyvių priemonių jam įveikti, taip pat turėti viltį, kad iškilęs konfliktas gali atnešti ir kažką gero.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

Pats laikas būtų apibrėžti, kas yra konfliktas.

Konfliktas – tai išreikštas prieštaravimas tarp mažiausiai dviejų pusių (žmonių, grupių, organizacijų, valstybių), kurios turi nesuderinamus, bet tarpusavyje susijusius tikslus, nepasidalina ribotais ištekliais.



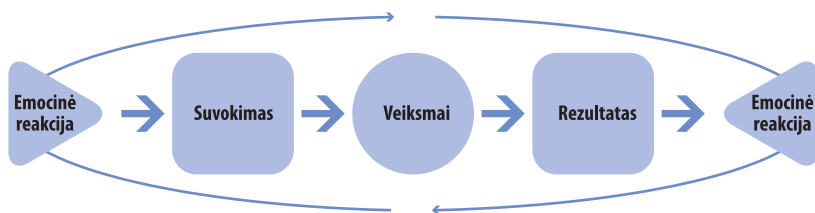
Konfliktas atsiranda tada, kai vienos pusės veiksmai, siekiant tikslų, kliudo kitai pusei įgyvendinti savo tikslus. Konfliktinis elgesys – tai žodinis ar nežodinis elgesys, galintis svyruoti nuo pasyvaus priešinimosi iki aktyvios agresijos. Konfliktą galima supainioti su konkurencija, tačiau pastaroji nereiškia įsikišimo, savo tikslų siekianti nevaržant kitos pusės progreso. Geriausia tai būtų galima suprasti pateikiant sporto pavyzdį. Konfliktinė situacija tikrai yra tada, kai dvi krepšinio komandos siekia vienos pergalės, laimėti gali tik viena komanda ir kiekviena iš jų gali prisidėti prie kitos nesėkmės, t. y. imtis veiksmų, kad priešininkams nepasisektų, o jie laimėtų. Kai sportininkai varžosi, kas aukščiau iššoks į aukštį, šuolininkas gali iššokti kuo aukščiau ir laukti, kad jo priešininkai nepadarys to geriau už jį; jis negali tiesiogiai paveikti kitų šuolių. Tai yra konkurencijos pavyzdys. Tai gi konfliktas yra tikslingas vieno žmogaus ar grupės įsikišimas į kito žmogaus ar grupės pastangas siekiant tikslo.

Konfliktas nėra vienas ar du veiksmai, bet procesas, susidedantis iš keleto etapų (19 pav.):

- **Emocinė reakcija.** Konfliktinę situaciją galime pastebėti pagal tai, kaip jaučiamės. Kylantį konfliktą paprastai parodo įtampa, nerimas, nepasitenkinimas, pyktis, nusivylimas, neteisingumo jausmas. Neigiamas emocijas taip pat atspindi kitų žmonių būseną, elgesys, tad konfliktą galime spręsti dar jam net nepasireiškus su visomis neigiamomis pasekmėmis.
- **Suvokimas.** Kai pradedame ieškoti kilusių emocijų priežasties, kai suvokiame ir įvardijame kilusį konfliktą, pereiname į suvokimo etapą. Šiame etape galime nustatyti konflikto priežastis, numatyti galimus sprendimo būdus, ieškoti išteklių, padėsiančių išspręsti konfliktą.
- **Veiksmai.** Kai viską suvokiame, apsvarstome galimus sprendimo būdus, imamės tam tikrų veiksmų. Veiksmu gali būti laikomas net ir pasyvus elgesys, padedantis išspręsti konfliktinę situaciją.
- **Rezultatas.** Svarbu paminėti, jog tuo metu, kai mums kyla

emocinės reakcijos, kai mes analizuojame susidariusią situaciją, sukuriame veiksmų planus, kai imame veikti, į konfliktą įtraukta kita pusė taip pat praeina tas pačias stadijas. Rezultatą dažnai lemia tiek mūsų pastangos, mūsų veiksmai, tiek kitos pusės atsakas.

- **Pasikeitusi emocinė reakcija.** Pasiekus tam tikrų rezultatų, jie nebūtinai turi būti tokie, kokių mes norime, mūsų jausmai dėl susidariusios situacijos keičiasi. Jei sėkmingai išsprendėme konfliktą, mūsų neigiamas emocijas keičia teigiamos, o jei konfliktas tęsiasi, dažnu atveju neigiamos emocijos išlieka ir dar labiau intensyvėja.



19 pav. Konflikto proceso modelis.

Šiuos etapus nuosekliai išgyvena abi konfliktuojančios pusės, visas procesas gali kartotis keletą kartų, kol konfliktas yra išsprendžiamas.

Tačiau būna atveju ir jūs patys tikriausiai patyrėte, jog žmonės sprendžia konfliktus būdami pirmame – emocinės reakcijos – etape. Galima įsivaizduoti tipinį vaizdą, kai supykęs darbuotojas apšaukia šalia esantį kolegą, išvadina jį ar ją necenzūriniais žodžiais, trenkia durimis ir išeina. Po to sako, kad „pratrūko“, „netyčia išsiliejo“, bet po tokio emocijų protrūkio nei pačiam žmogui gerai, nei konfliktas išspręstas, o santykiai su kolega tikrai nepagerėja ir tikėtina sugenda ilgam. Mūsų aptartos emocinės inteligencijos kompetencijos, dalykinio bendravimo įgūdžiai, gebėjimas tinkamai įvertinant situaciją reikšti jausmus, gebėjimas suteikti sau laiko ir nesielti neapgalvotai labai praverčia patekus į konfliktinę situaciją.

Konfliktams spręsti galima taikyti įvairias strategijas. Jei prisimintumėte paskutinę konfliktinę situaciją, į kurią buvote patekę, pagalvokite, ko siekėte, norėdami ją išspręsti – ar norėjote žūtbūt nugalėti ir jums visai nesvarbi buvo kita pusė, ar numojote ranka ir pasakę „duok

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

kvailiui kelią!“ pasitraukėte iš kovos palikdamas laimikį kitai pusei? Galbūt siekėte, kad ir jums, ir kitai pusei būtų vienodai palanki konfliktas baigtis? Pagal tai, kiek atsižvelgiame į savo ir kitos pusės interesų tenkinimą, išskiriamos penkios konfliktų sprendimo strategijos:

- **Konkurencija** yra tada, kai viena pusė siekia tam tikrų tikslų, nepaisydama kitos pusės interesų, poreikių, kitaip tariant, siekia dominuoti, laimėti bet kokia kaina. Ši strategija dar vadinama „Aš laimiu, tu pralaimėk“.
- **Prisitaikymas** – taikos, susitarimo siekimas, pamirštant savo interesus. Šiuo atveju daromos visos įmanomos nuolaidos, kad tik kita pusė būtų patenkinta. Strategija dar vadinama „Tu laimėk, aš pralaimėsiu“.
- **Vengimas**. Pagrindinė šios strategijos savybė – abejingumas tiek saviems, tiek kitų interesams. Konfliktuojanti pusė, kuri taiko šią strategiją, pripažįsta konfliktą, bet reaguoja pasyviai, nebendradarbiauja, vengia konflikto sprendimo ir nesiima jokių veiksmų, gali atsitraukti ar pasišalinti iš konfliktinės situacijos. Ši strategija dar vadinama „Pralaimėkime abu“, kadangi konfliktuojanti pusė ne tik nepatenkina savo poreikių, bet ir savo pasyviu elgesiu neleidžia jų patenkinti ir kitai pusei.
- **Kompromisas** – tai tarpinis variantas tarp troškimo dominuoti ir visiško nuolaidžiavimo. Abi pusės kažką laimi, tačiau tuo pat metu kažką praranda. Čia nėra nei aiškaus laimėtojo, nei aiškaus pralaimėtojo. Šią strategiją galėtume pavadinti – „Nelaimiu, bet ir nepralaimiu“.
- **Bendradarbiavimas**, kitaip nei kompromiso atveju, yra pilnas savo poreikių patenkinimas, kai abi pusės patenkina savo interesus. Taikant šią strategiją, ginama sava pozicija, tačiau atsižvelgiama ir į kitos pusės poreikius, dažnai stengiamasi įžvelgti tikrąsias konflikto priežastis ir taikant kūrybiškus sprendimus, patenkinti abiejų pusių norus. Šią strategiją drąsiai galime vadinti „Laimėkime abu“.

Šias skirtingas konfliktų sprendimo strategijas atspindi toks šventinis pavyzdys.

Jei esate išalkę, galite praleisti šią pastraipą. Kokią strategiją galima taikyti norinti pasidalyti skanų, šviežutėlį ir visai nemažą šokoladinį pyragą? Pyragas vienas, o norinčių du. Konkurencijos atveju aš kovoju tol, kol visas pyragas tampa mano. Jei vis dėl to nusprendžiu pritaikyti prisitaikymo strategiją, sakau: „Ai, aš vis tiek šiandien

laikaisi dietos“, – ir atiduodu jį visą tau. Vengimo atveju darau taip, kad nei aš valgau pyragą, nei tau sąžinė leidžia jį vienam/ai valgyti, taigi pyragas stovi ir sensta, o mes toliau konfliktuojame. Bendradarbiaudami mes susėdame prie pyrago ir pradėdame kalbėtis, kas mums labiausiai patinka; paaiškėja, jog aš be galo mėgstu šokoladą, nuo kurio tau alergija, o tau be galo patinka romu sulaistytas biskvitas (romo aš negaliu pakęsti), taigi aš pasiimu šokoladinį glaistą, o tu biskvitą – ir abu valgom laimingi!

Jei kalbėtume apie darbo, karjeros siekimo situacijas, įdomu, kuri iš išvardytų penkių strategijų yra efektyviausia? Daug kas priklauso nuo situacijos. Aišku, jei už konkrečią problemą jums kur kas svarbiau geri santykiai, jus patenkins ir prisitaikymo („tu laimėk, aš pralaimėsiu“) strategija. Pasitaiko atvejų, kai svarbiau laimėti ir nepaisyti, kaip ta pergalė paveiks kitus ar jūsų tarpusavio santykius. Pavyzdžiui, jei darbe jūsų sveikatai ar gyvybei kyla pavojus, jūs mažiausiai galvosite, ką pasakys vadovas ar kiti, ir stengsitės sau padėti. Taigi kokio požiūrio laikytis efektyviausia priklauso nuo aplinkybių, tačiau kadangi žmonės yra tarpusavyje susiję, geriausias sprendimas yra tas, kuris *padeda laimėti visiems*. Todėl kiek įmanoma, reikėtų siekti bendradarbiauti.

Kalbant tarpasmeninių santykių kontekste, konkurencijos strategija padeda pasiekti norimų rezultatų, tačiau žlugdo santykius. Įsivaizduokite, jog esate pardavėjas, jūsų tikslas „prakišti“ man kaip klientui prekę, nesvarbu kokia jos kokybė ar man jos reikia, ir štai jums pasisekė – aš nupirkau. Ir pamačiau, kad prekė nieko verta. Kaip galvojate, ką aš darysiu pamatęs jus kitą kartą? Tikriausiai, nepulsiu prašyti prekių katalogo, bet maloniai atsisveikinsiu. Taigi kam reikalingos vienkartinės pergalės, jei jos neužtikrina laimėjimo ateityje? Klausimas, ar šiuo atveju laimime, ar greičiau pralaimime. Prisitaikymo ir kompromiso strategija verčia mus pralaimėti, o tiesa ta, jog tuomet, *kai abu nelaimime, abu pralaimime*. Todėl vienintelis vertas pasirinkimas yra bendradarbiavimas ir siekimas patenkinti abiejų pusių interesus.

Siekti bendradarbiauti svarbu ir taikant konkrečius konfliktų sprendimo būdus. Vieną konfliktų sprendimo būdą – derybas – dabar trumpai aptarsime. Kartais stebimės, kodėl vieniems taip puikiai sekasi pasiekti tai, ko nori, įtikinti kitus ir bendradarbiauti, pasiekti rezultatų, kai visi lieka laimingi. Tai tarsi dovana, leidžianti skintis kelią siekiant karjeros. Derybos yra tikrų tikriausias menas ir būtų sudėtinga surašyti visus svarbius dalykus į keletą pastraipų. Tokio didelio tikslo

TINKAMA ELGSENA

Konstruktivus bendravimas

sau ir nekeliamo. Daugybę dalykų, reikalingų sėkmingai derėtis, jūs jau žinote. Aišku, derantis jums pravers bendravimo su kitais įgūdžiai – tai ir emocinė inteligencija, ir jos įgūdžiai, kito išklausymas, savo ir kitų kūno kalbos skaitymas, savo idėjų ir poreikių išsakymas. Įsivaizduojate sėkmingas derybas be visų šių dalykų?

Nesvarbu kokio lygio konfliktus sprendžiate, ar deratės dėl atlyginimo, ar sudarote naują sutartį su verslo partneriais, norint pasiekti sėkmingų derybų rezultatų svarbu užtikrinti šiuos dalykus:

- Pasirengti deryboms ir aiškiai suvokti, ko norite pasiekti.
- Būti pasirengus išklausti kitą pusę ir atsižvelgti į jos interesus.
- Elgtis lanksčiai, sąžiningai, kūrybiškai ieškoti sprendimų.
- Siekti susitarimo, tenkinančio abiejų pusių reikalavimus, taigi – bendradarbiauti.
- Siūlyti tai, ką galite įvykdyti ir priimti atsakomybę už susitarimų vykdymą.
- Sudaryti sąlygas tolesniam bendradarbiavimui ir sėkmingiems sandoriams ateityje.

Kad taptumėte profesionaliais derybininkais turbūt reikės perskaityti ne vieną knygą, lankyti tam skirtas paskaitas universitete ar dalyvauti neformalaus mokymo seminaruose, tačiau visi triukai, derybų taktika, derybų eiga, formalumai ir panašūs dalykai tėra tik išorė, po kuria slypi sėkmingų derybų pagrindas – bendravimo įgūdžiai. Kokio tvirtumo pagrindą turėsite, priklausys tik nuo jūsų. O tokie dalykai kaip konfliktai visada kils, kad patikrintų jūsų tarpasmeninio bendravimo įgūdžius ir kad juos įveikę stovėtumėte tvirčiau. Atsimenate, konfliktas – pavojus ir viltis. Taigi konfliktuokite ir derėkitės sėkmingai.

Apibendrinimas



Jau tikriausiai gana teorijų ir skaitymo. Kiek galima rašyti apie bendravimą? Juk daugiausia išmokstame patys kurdami ir plėtodami tarpasmeninius santykius. Todėl mes ir nenorime jūsų labai ilgam atitraukti nuo realaus bendravimo. Tik trumpai apibendrinsime, ką sužinojote, perskaitę šį skyrių. O jame aptarėme, kaip mes bendraujame ir kaip veikia komunikacijos procesas, kokie galimi jo trikdžiai; taip pat aptarėme, kuo svarbios bendraujant emocijos ir jų raiška,

apibūdinome emocinės inteligencijos komponentus, susijusius su tarpasmeniniu bendravimu ir kaip lavinti emocinės inteligencijos įgūdžius. Panagrinėjome, kaip galima ne tik klausyti, bet ir išgirsti bei kaip klausymo įgūdžiai gali pakeisti mūsų santykius su kitais. Skaitėte, kaip galima daryti įtaką kitiems, kalbant be baimės ir aiškiai pristatant savo idėjas bei mintis. Sužinojote esminius dalykus, ką sako jūsų ir kitų kūno kalba. Taip pat kokia konfliktų reikšmė bendraujant tarpusavyje. Lieka tik bendrauti ir pabandyti tai, ką sužinojote, pritaikyti praktikoje. Taigi bendraukite, mokykitės, tobulėkite, konfliktuokite, derėkitės ir vėl tobulėkite, siekite sėkmės ir džiaukitės.

TINKAMA ELGSENA

Konstruktyvus bendravimas



II. TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

Susipažinę su šia tema Jūs:



Žinosite, kas yra karjeros kliūtys ir nuo ko priklauso jų įveikimas



Žinosite klaidingų įsitikinimų nustatymo ir įveikimo būdus



Suprasite, kaip mintys gali tapti karjeros kliūtimis



Sužinosite, kaip emocijos gali tapti karjeros kliūtimi



Suprasite, kas yra atidėliojimas ir kaip jį galima įveikti



Žinosite pagrindinius laiko valdymo principus

Jei teko važiuoti dviračiu, turbūt pastebėjote, kad kartais pasitaiko duobėtų kelio ruožų ar staigių įkalnių, dėl kurių tenka sumažinti greitį, o ir pats važiavimas tampa nebe toks malonus. Panašiai ir karjeros „kelyje“ susiduriame su kliūtimis, kurios mums trukdo judėti pirmyn.

Tikriausiai kiekvienas aukštosios mokyklos studentas ją baigęs tikisi sėkmingai siekti karjeros, tačiau ne visiems tai pavyksta. Aišku, daug kas priklauso nuo to, ar pasirinkta studijų bei karjeros kryptis leidžia realizuoti tikruosius interesus bei vertybes, ar studijų metu įgytos žinios, įgūdžiai ir gebėjimai atitinka karjeros tikslams keliamus reikalavimus.

Jei esate puikiai pasirengęs ir pasirinkote tikrai širdžiai mielas studijas ar darbą, tada, aišku, karjeros aukštumų siekti lengviau. Tačiau net ir tuo atveju kelias į užsibrėžtą tikslą ne visada būna lengvas, dažnai susiduriama su įvairiomis vidinėmis bei išorinėmis karjeros kliūtimis. Kartais siekti savo tikslų mums trukdo tam tikri klaidingi įsitikinimai apie save, pasaulį, aplinkinius, savo ateitį, kuriuos perimame augdami ir dažniausiai patys to net neįsisąmonindami. Kartais kai kurie mūsų jausmai – ypač nerimas ir pyktis – būdami per stipriai ar netinkamu būdu išreikšti, gali tapti rimta kliūtimi mokytis, dirbti ar bendrauti. Taip pat pasitaiko, kad net ir žinodami, kaip elgtis, elgiame ne taip, kaip norėtume. Mums tampa sunku viską aprėpti, nespėjame, trūksta laiko, nepajėgiame laiku pradėti to, ką esame numatę, vis atidėliojame arba šlubuoja mūsų sveikata, mums pritrūksta reikalingų įgūdžių, galiausiai aplinka atrodo visiškai nepalanki mūsų tikslams.

Taigi, ką daryti, kad karjeros kelyje duobių liktų mažiau, o įkalnes galėtume įveikti lengviau? Pirmiausia ką galime padaryti, tai pažinti savo sunkumus ir pripažinti, kad jų turime. Retai kliūtis būna neįveikiama. Kliūtis – tai iššūkis ir kartu galimybė. Įveikta kliūtis ne tik atveria kelią eiti pirmyn, bet gali būti atspirties taškas toliau judėti lengviau ir greičiau – įveikta įkalnė tampa nuokalne. Reikalinga teigiamą mūsų nuostata ir tikėjimas, kad pokyčiai įmanomi, taip pat šiek tiek žinių bei mūsų noras keistis.

Priimti tinkamus sprendimus, judėti į priekį gali trukdyti šeimos narių lūkesčiai (tėvai tikisi, kad jūs baigęs bakalaurą studijas stosite mokytis į magistrantūrą, o jūs norėtumėte pirmiausia išbandyti save „realiame darbe“, pailsėti nuo mokslų ir tik po to tęsti studijas),

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

aplinkinių elgesys (jums svarbu gerai išsimiegoti, kad galėtumėte tinkamai atlikti darbą, tačiau turite tokį kaimyną, kuris kasnakt garsiai klausosi muzikos ir jums neleidžia to padaryti), rizikos baimė (norėtumėte pradėti savo verslą, bet tam reikia imti paskolą, neaišku ar pasiseks, gal geriau eiti dirbti į kokią nors kompaniją, gal dar geriau, jei ji būtų valstybinė...), pasitikėjimo savimi stoka (rimta firma siūlo įdomų darbą, norėtumėte pabandyti, bet bijote, kad nesusitvarkysite, nusprendžiate geriau paieškoti darbo, nors ir ne tokio įdomaus, bet keliančio mažesnius reikalavimus), nesugebėjimas planuoti savo laiko (žinote, kad geriau mokėdamas anglų kalbą galėtumėte lengviau realizuoti savo karjeros tikslus, susirastumėte įdomesnę darbą, bet jau metai laiko kaip vis žadate pradėti mokytis ir niekaip negalite pradėti, vis atidėliojate ir atidėliojate...) ir daugelis kitų dalykų.

Kas yra karjeros kliūtys ir kaip jos mus veikia?



Karjeros kliūtis galime apibrėžti kaip suvokiamus neigiamus išorinės aplinkos ir vidinius veiksnius, trukdančius priimti tinkamus karjeros sprendimus ir neleidžiančius siekti išsikeltų karjeros tikslų.



Kaip teigia psichologai Dennisas Greenbergeris ir Christine Padesky (2000), sunkumai, su kuriais mes susiduriame, susiję su penkiais pagrindiniais komponentais. Tai:

- Aplinka: *Kas vyksta?*
- Mano mintys: *Ką aš apie tai galvoju?*
- Mano jausmai: *Kaip aš dėl to jaučiuosi?*
- Mano kūno reakcija: *Kaip į tai reaguoja mano kūnas?*
- Mano veiksmai: *Ką aš darau?*

Kiekvienas šių komponentų (aplinka, mūsų mąstymas, jausmai, kūno reakcijos bei elgesys) veikia vienas kitą, todėl nors ir nedaug pakitęs bent vienas komponentas keičia ir kitus. Kokia nors išorinė kliūtis gali veikti jūsų mintis, jausmus, kūno reakciją ir elgesį.

Tarkime, jūsų kaimynas kas naktį klausosi garsios muzikos (aplinka). Jūs negalite išsimiegoti, ryte jaučiatės pavargę, darbe esate

išsiblaškęs (kūno reakcija), iš vadovo gaunate pastabų (aplinka). Tuo metu manote: „kaimynas nori man pakenkti, jis specialiai gadina man gyvenimą. Jei ir toliau negalėsiu išsimiegoti ir būsiu toks pat išsiblaškęs, viršininkas gali atleisti mane iš darbo...“ (mintys). Jaučiatės susierzinęs, nirštate ant kaimyno, nerimaujate dėl darbo (jausmai). Kūne jaučiate nuovargį ir kartu įtampą dėl pykčio ir nerimo (kūno reakcija).

Kadangi kiekvienas komponentas yra tarpusavyje susijęs, jūsų elgesys šioje situacijoje taip pat gali būti labai įvairus. Galite bandyti pakeisti aplinką: paprašote kaimyno muzikos klausytis tyliau. Jeigu pavyksta, jūs galite toliau ramiai miegoti, nelieka ir kitų problemų. Jeigu susitarti neįmanoma, galite mėginti pakeisti savo elgesį: nusiperkate ausų kamštukus. Taip pat galite bandyti keisti savo požiūrį: pagalvojate, jog kaimynas muzikos klausosi naktį ne norėdamas jums pakenkti, bet dėl to, kad jį kamuoja nemiga. Galbūt dėl tokio pasikeitusio požiūrio jūsiškė „nemiga“ ir neišnyks, tačiau jausitės ne toks susierzinęs, kaip manydamas, jog kaimynas sąmoningai siekia jums pakenkti. Taip pat galite bandyti keisti savo kūno reakciją: negalėdamas užmigti galite bandyti atsipalaiduoti, atsiriboti nuo aplinkos ir taip palengvinti savo dalį.

Kaip matome, kiekvieno komponento požiūriu mūsų galimybės gali būti labai įvairios. Bent vieno jų pokytis keičia ir kitus. Kurį iš šių komponentų nuspręsimė keisti, priklauso nuo mūsų poreikių ir aplinkybių. Vienose situacijose galime keisti aplinką, kitose – savo elgesį, dar kitose – turime keistis patys (pavyzdžiui, keičiame savo mintis, o kai keičiasi jos, pasikeičia ir mūsų jausmai bei kūno reakcija).



Kas atsakingas dėl susidariusių karjeros kliūčių?

Tai vienas svarbiausių klausimų, į kurį privalome atsakyti susidūrę su karjeros kliūtimis. Problemos, trukdančios mums kurti pilnavertį gyvenimą, gali būti suvokiamos trejopai:

- kurias mes galime išspręsti tiesioginiu savo elgesiu (nueiti pas kaimyną ir paprašyti pritildyti muziką);

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

- kurias mes galime išspręsti netiesioginiais savo veiksmais (pakeisti nuostatą į muziką, pavyzdžiui, pabandyti įsiklausyti į ją, prisiminti, kad mama vaikystėje prieš miegą dainuodavo lopšines ir kad jos jums tikrai padėdavo užmigti);
- kurių paveikti mes nesame pajėgūs (manyti, kad nieko pakeisti negalime, tad belieka laukti ir tikėtis, jog kaimynui kada nors toks naktinis muzikos klausymasis pačiam pabos, arba atsiras drąsesnių ir stipresnių kaimynų, kurie tą ramybės drumstėją „sutvarkys“).

Turbūt esate girdėję vienos populiarios maldos žodžius: Viešpatie, suteik man drąsos pakeisti tai, ką galiu pakeisti, kantrybės iškęsti tai, ko negaliu pakeisti bei išminties atskirti viena nuo kita. Iš tiesų, šiuose žodžiuose yra užkoduotos kelios sėkmingo ir pilnaverčio gyvenimo prielaidos.

Vienas svarbiausių žingsnių susidūrus su problema yra suvokimas, ką aš galiu šioje situacijoje pakeisti arba kas šiuo atveju priklauso būtent nuo manęs.



Gana dažnai mes būname linkę manyti, jog esame bejėgiai ir nieko padaryti negalime. Tačiau ar tikrai taip yra?

Ugnė paskutinius porą metų mokykloje svajojo studijuoti lietuvių literatūrą, tačiau niekada nedrįsdavo to viešai pasakyti savo mamai, kadangi ši svajojo, jog dukra taptų teisininke. Ugnės mama visą gyvenimą dirbo lietuvių kalbos ir literatūros mokytoja, todėl nuolat dukrai primindavo, kad ši nekartotų jos klaidos ir nesirinktų sunkios pedagogo duonos. Būdama gera mokinė Ugnė įstojo į teisę, tačiau mokslas jos nežavi, mergina jaučiasi nelaiminga, ją kankina „beprasmiškas įstatymų kalimas“. Nors ir jaučiasi daranti ne tai, ką norėtų, nors ir nemato savęs ateityje dirbančios teisininkės darbo, Ugnė ir toliau stropiai lanko paskaitas ir stengiasi nenuvilti mamos. Ji jaučiasi esanti bejėgė pakeisti šią situaciją.

Iš tikrųjų galime labai daug, tačiau kartais mums trukdo nuostata, jog dėl visų mus ištinkančių bėdų yra kalta aplinka, susiklosčiusi situacija arba kiti žmonės. Nors kartais tai būna tiesa, tačiau ne taip dažnai, kaip mums atrodo. Ugnės atveju, jai atrodo, jog situacija yra beviltiška, kad nėra jokios išeities. Tačiau gal pakaktų tik nuoširdaus pokalbio su mama, juk taip dažnai mums artimiausi žmonės nežino

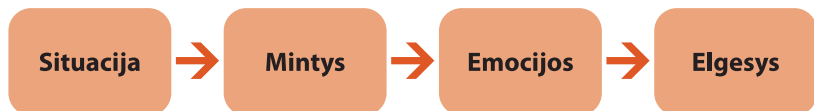
mūsų tikrųjų svajonių. O jei pokalbis ir nepavyktų (nors kuri mama norėtų, kad jos vaikas būtų nelaimingas), galima ramesne sąžine imtis ryžtingesnių sprendimų, juk dirbti ir gyventi teks ne Ugnės mamai, o pačiai Ugnei, ji pati yra atsakinga už savo gyvenimą.

Nors dažniausiai ir suprantame, kad patys esame atsakingi už savo gyvenimą ir privalome kažką keisti, realūs pokyčiai nėra lengva užduotis. Bet kokie pokyčiai retai vyksta savaime ar staiga. Kad kas nors mūsų gyvenime pasikeistų, dažniausiai turime įdėti nemažai pastangų ir laiko. Pirmutinis žingsnis – suvokti, kokia yra problema, kiek esame už ją atsakingi ir ką mes patys galime dėl to padaryti. Po to seka realūs veiksmai. Kaip minėjome truputį anksčiau, susidūrus su kliūtimis galima elgtis keliais būdais, vienas jų – keisti savo mąstymą.



Kada mintys trukdo karjerai

Nors mums atrodo, kad pilnai suvokiame tai, ką mąstome, tačiau daugeliu atvejų mūsų mąstymas yra toks įprastas ir automatiškas, kad net neįtariame egzistuojant tam tikrų savo įsitikinimų, nepastebime, jog kai kurios mūsų mintys yra nelogiškos ir nepagrįstos. Daugelis mokslininkų teigia, kad mūsų elgesį lemia ne emocijos, bet mintys, kurios sukelia tas emocijas. Mes pirmiausia kažką pagalvojame (kartais tai būna taip automatiška, kad net neišsąmoniname, jog kažką pagalvojome), tada kyla emocijos, paskatinančios vienokį ar kitokį mūsų elgesį (20 pav.).



20 pav. Mūsų elgesį lemiančių veiksnių seka.

Pavyzdžiui, mokėtės dalyką, kuris buvo jums ištis labai įdomus. Daug skaitėte papildomos literatūros, jautėtės puikiai pasirėngęs egzaminui, tikėjotės dešimtuko ir dėstytojo pagyry, tačiau gavote tik septynis, o jūsų kambariokas ėjo „va bank“ ir sugebėjo gauti vienu balu daugiau (situacija). Pirmos mintys, kurios jums šauna į

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

galvą – „esu nevykėlis, šita sritis man per sunki, nieko gero aš joje nesugebėsiu pasiekti...“ (mintys). Aišku, pasidaro liūdna ir pikta dėl to, kad viskas atsitiko ne taip kaip buvo tikėtasi (emocijos). Visos knygos, kurias žadėjote perskaityti, gražintos atgal į biblioteką ir baigta gilintis į jums dar taip neseniai atrodžiusią labai įdomią sritį (elgesys).

O galėjo viskas būti kitaip. Juk į tą patį įvykį ar situaciją galime reaguoti skirtingai, priklausomai nuo to, kaip mes suprantame tai, kas nutiko. Gali būti daug įvairių skirtingų vieno įvykio ar situacijos interpretacijų, kurios sukelia skirtingus jausmus ir atitinkamą elgesį. Galima pagalvoti, kad dėstytojas netinkamai atliko savo darbą ir nepakankamai įsigilino į tai, kas buvo parašyta arba kad mūsų švietimo sistema yra niekam tikusi, nes tokiais nevykusiais vertinimais slopinama mokslinė iniciatyva. Galimos įvairios mintys tiek šioje, tiek kitose situacijose, visada, kai tik susiduriame su kliūtimis, pastojančiomis mums kelią karjeros tikslų link.

Sakykime, ryte pro šalį greitai žingsniu praskuba jūsų vadovas ir su jumis nepasisveikina. Tai gali sukelti skirtingą reakciją. Jeigu tuo metu jums šmėstels mintis, kad naujasis jūsų vadovas yra išdidus ir pasipūtęs, greičiausiai pyktelėsite. Tačiau jeigu pamanysite, jog jis nepasisveikino dėl to, kad galbūt jūs kažką negerai padarėte arba tiesiog jūsų nemėgsta, nes esate niekam tikęs, greičiausiai nuliūsite ar išsigąssite dėl savo ateities šitoje firmoje. Bet jei pagalvosite, kad jūsų vadovas greičiausiai dėl kažko buvo labai susikrimtęs ir jūsų nepastebėjo, nes buvo giliai paniręs į savo rūpesčius, turbūt pajusite susirūpinimą juo. Priklausomai nuo to, ką pagalvojote, seks atitinkamas jūsų elgesys: į tariamą vadovo aroganciją atsakysite šaltumu ir abejingumu, pradėsite dairytis naujos darbo vietos, o gal progai pasitaikius pabandykite nedrąsiai paklausti, kas taip kankina jūsų vadovą, kad jis net nebepastebi aplink jį esančių žmonių.

Tai, kokios mintys mums „šauka į galvą“, paprastai nėra atsitiktinumas. Daugelį pagrindinių nuostatų savęs, pasaulio, aplinkinių atžvilgiu susiformuojame augdami, mokydamiesi, stebėdami ir reaguodami į mūsų aplinką, bendraudami su savo artimaisiais. Šios gelminės nuostatos įsiskverbia į mūsų sąsmonę, virsta automatinėmis ir veikia tolesnes mūsų mintis bei reakcijas.

Kai kurie šie giluminiai įsitikinimai mums yra labai svarbūs ir naudingi.

Pavyzdžiui, tik gimę mes nežinome, kad svetimas šuo mums gali įkąsti. Tik per laiką, veikiant aplinkinių žmonių nuostatoms, kaupiantis mūsų patirčiai susiformuoja mūsų įsitikinimas, kad su svetimais keturkojais, kad ir koks mielas jis atrodytų, reikėtų elgtis apdairiai ir neskubėti jo glostyti.

Kita vertus, neretai turime ir tokių giluminių įsitikinimų, kurie kažkada padėję mums prisitaikyti prie aplinkos, dabar, tapę nelogiški ir nepagrįsti, trukdo mums mėgautis gyvenimu.

Pavyzdžiui, vaikystėje Tado mama, netekusi kantrybės dėl jo tariamo lėtumo, apšaukdavo berniuką „žioplu padaru“, niekada nesugebančiu laiku su visais. Kaskart tai girdėdamas, Tadas pamažu pradėjo galvoti, jog jis yra negrabus, nemokša ir pan. Kad išvengtų tokių nemalonių pastabų, jis pradėjo vengti situacijų, kur reikalingas vikrumas: neidavo žaisti su vaikais krepšinio, mokyklos vakarėliuose bijodavo pakviesti mergaites šokti. Mintis, kad yra negrabus, giliai nusėdo Tado sąmonėje. Vėliau, jam užaugus, tose situacijose, kai reikia tam tikro greitumo ir apskrumo, jis jaučiasi nesmagiai, jaučiasi nepilnavertis ir net nenučiuokia, kad jo galvoje vis sukasi nesąmoninga mintis: „Esu žioplas padaras, aš nieko nespėsiu, nesugebėsiu... geriau net nebandyti“. Todėl jis greičiausiai bus linkęs atsisakyti tos veiklos, kur reikia vikrumo, ir jausis nepilnavertis, nepaisant to, kad iš vaikystės lėtumo jis jau bus senai „išaugęs“.

Kadangi vaikystėje dar nesugebame mąstyti pakankamai logiškai, kad suabejotume tėvų kai kurių teiginių pagrįstumu, šie teiginiai, nors ir ne visai tikslūs, vis dėlto įauga į mūsų sąmonę ir neišvengiamai veikia tolesnį mūsų gyvenimą. „Tu nieko nesugebi“, „tu visada nori mane sunervinti...“, „tu privalai...“ ir panašūs teiginiai tikrai nėra pagrįsti. Juk neįmanoma „nieko nesugebėti“ ar „visada norėti sunervinti“. Tik vaikas to dar nesuvokia, ir šias „tiesas“ priima „už gryną pinigą“.

Tačiau dabar, būdami suaugę ir gebantys puikiai operuoti abstrakčiomis sąvokomis, suvokti loginius ryšius, galime mokyti atpažinti savo nelogiškus įsitikinimus, lemiančius neadekvatų mūsų elgesį, ir bandyti juos pakeisti tikslesniais ir pagrįstesniais. Tam gali prireikti mūsų laiko ir pastangų. Šie įsitikinimai dažnai būna tokie įprasti, kad bandymas juos atpažinti ir perkeisti gali sukelti vidinio pasimetimo, disharmonijos jausmą, norą priešintis, kuris paprastai kyla, kai nusistovėjusią tvarką bandome keisti kažkuo nauju, net jei tai daug pažangiau

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

ir patogiau. Be to, šiais įsitikinimais greičiausiai rėmėmės ne vienerius, o gal net ir ne dešimt metų, tad tam, kad juos perkeistume, gali tekti gerokai pasistengti ir paskirti tam nemažai laiko. Tačiau pokyčiai yra įmanomi, kai siekiame jų pamažu, kryptingai ir nuosekliai.

Netinkami mūsų įsitikinimai gali neigiamai veikti bet kurią gyvenimo sritį – savęs vertinimą, santykius su kitais žmonėmis, mokymąsi, darbą, poilsį, tapti rimtomis vidinėmis kliūtimis užkertančiomis kelią į sėkmę. Šie įsitikinimai gali būti labai įvairūs, toliau pateikiame keletą jų pavyzdžių.

Jei patirsiu nesėkmę, būsiu visiškai žlugęs. Nesėkmės baimė – labai dažnas reiškinys. Ir kuo didesnė tikimybė, jog mūsų veiklą ar jos rezultatus vertins žmonės, kurių nuomonė mums labai svarbi, ar kad nesėkmė sužlugdys mūsų planus, tuo labiau jaučiamės nesaugūs. Kartais nesėkmės baimė yra tokia stipri, kad ne tik neprivertčia mūsų pasistengti ir pasirodyti geriau, bet „suparalyžiuoja“ bet kokius veiksmus. Galima sėkmė nebeatsveria baimės dėl nesėkmės. Kita vertus, kartais dėl nesėkmės baimės kyla vadinamoji sėkmės baimė. Žmogui atrodo, kad jam patyrus sėkmę, aplinkinių lūkesčiai jo atžvilgiu gali išaugti, ir kitą kartą pakartoti tokio pat sėkmingo rezultato jis nebesugebės. Kartais sėkmės bijomasi dėl neigiamų aplinkinių reakcijų, dėl klaidingos nuostatos, jog siekti sėkmės yra savanaudiška. Sėkmė taip pat gali priversti prisiimti daugiau atsakomybės, kuri kelia grėsmę, nes didėja nesėkmės pavojus. Su nesėkmės baime glaudžiai susijusi baimė rizikuoti, patirti neapibrėžtumą, nežinomybę.

Aš nieko nesugebu ir esu niekam tikęs. Logiška tokio įsitikinimo pasekmė – kadangi nieko nesugebu, tai nieko ir nedarau. Iš tiesų neįmanoma, kad nesugebėčiau absoliučiai nieko. Kaip ir neįmanoma, jog sugebėčiau viską. Patyrę vieną nesėkmę, galite pradėti galvoti, jog visada klystate. Kita vertus, kažko sugebėjimas ar nesugebėjimas dar nereiškia, kad esate niekam tikęs. Jūsų vertė nepriklauso nuo jūsų sugebėjimų. Kaip atsvarą galite pabandyti sudaryti sąrašą dalykų, kuriuos sugebate. Jeigu sunkiai sekasi, galite paprašyti savo artimųjų, draugų pagalbos, kad jie išvardytų jūsų gebėjimus.

Aš viską žinau ir viską moku. Galimas ir priešingas įsitikinimas, kuris taip pat nėra konstruktyvus. Pernelyg didelis pasitikėjimas savo jėgomis, neadekvatus savo galimybių vertinimas gali užkirsti kelią sėkmei. Tokios nuostatos pasekmė gali būti neadekvatus savęs

vertinimas ir kitų nuvertinimas, nemokėjimas priimti pagrįstos kritikos, sunkumai bendraujant ir negebėjimas bendradarbiauti. Nors ir skamba paradoksaliai, tačiau perdėtas savęs vertinimas dažniausiai kyla iš didelio nepilnavertiškumo, ir tai yra būdas (dažnai nesąmoningas) „užmaskuoti“ trapų savigarbos jausmą ir nuostatą, jog „aš niekam tikęs ir nieko nesugebu“.

Aš privalau būti tobulas ir visiems patikti, kitaip manęs niekas nemylės. Šis įsitikinimas būdingas vadinamiesiems perfekcionistams. Tai žmonės, niekada nepatenkinti savo veiklos rezultatais, kurie, jų manymu, neatitinka keliamų reikalavimų. Todėl jie nuolat jaučiasi nusivylę savimi, juos kamuoja beviltiškumas, bejėgiškumas, nerimas. Dažnai jie yra linkę labiau paisyti aplinkinių lūkesčių ir poreikių negu savųjų. Tokiems žmonėms atrodo, kad jie visada privalo viską puikiai mokėti, žinoti, būti supratingi, nepriekaištingi, niekada neklysti, būti stiprūs ir nepriklausomi. Tai taip pat susiję su menku savęs vertinimu, nesąmoningu įsivaizdavimu, jog tokiu būdu galima įveikti savo nepilnavertiškumą ir užsitikrinti aplinkinių palankumą. Tokių įsitikinimų kamuojamas žmogus neretai yra linkęs atidėti svarbius darbus, vėluoja įgyvendinti projektus, kadangi niekaip negali tobulai užbaigti pradėtų darbų, arba bijo imtis naujų, nes juos privalės padaryti tobulai.

Jei atsisakysiu padėti, tapsiu niekam nereikalingas ir vienišas. Dažnai šis įsitikinimas pasireiškia kaip negebėjimas pasakyti „ne“, kada derėtų tai padaryti siekiant apsaugoti savo poreikius ir interesus. Tai žmonės, nuolat pasirengę visiems padėti, patenkinti menkiausią aplinkinių norą. Taip pamažu jie praranda savo asmeninius interesus ir pomėgius, tampa aplinkiniams labai patogūs, tačiau nebeįdomūs, ar net dėl jų noro visiems padėti keliantys susierzinimą. Reikia mokytis pasakyti „ne“. Iš pradžių gali būti nedrąsu. Galite pradėti nuo smulkių atsisakymų ir pamažu pereiti prie reikšmingesnių. Pamažu įsitikinsite, kad atsisakymas, jeigu jis yra adekvatus ir tinkamai išreikštas, ne tik nesumažina jūsų vertės kitų akyse, bet ir užtikrina didesnę pagarbą jūsų poreikiams bei interesams. Kai atsisakote, būkite mandagus, tačiau ryžtingas ir tvirtas.

Aplinkiniai privalo pateisinti mano lūkesčius. Toks įsitikinimas lemia nuolatinį nepasitenkinimą aplinkiniais, nes neįmanoma, jog visi ir visada atitiktų jūsų lūkesčius. Tai lemia pastovų susierzinimą, vidinę įtampą, išprovokuoja bereikalingas konfliktines situacijas, ir taip žlugdo

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

jūsų santykius su aplinkiniais. Jeigu norite, kad jūsų gyvenimas taptų ramesnis ir pilnavertiškesnis, turite išmokti priimti kitų teisę elgtis pagal savo valią, net jei tai neatitinka jūsų lūkesčių.

Tai tik keletas pavyzdžių klaidingų giluminių įsitikinimų, galinčių neigiamai veikti mūsų požiūrį į save, pasaulį, aplinkinius, ateitį, versti mus blogai jaustis, žlugdyti mūsų sprendimus ir veiksmus.

Kaip galime sau padėti?



Pirmiausia reikėtų prisiimti atsakomybę už savo mintis, tik tada galima tikėtis teigiamų pokyčių.

Pavyzdžiui, anksčiau minėtame pavyzdyje Tadas galėtų savo problemos šaltiniu įvardyti netinkamą mamos elgesį, tačiau tai jo problemų neišspręstų. Toks elgesys nuimtų tik atsakomybę nuo paties Tado, jis nebegalvotų, kad visada galima kažką pakeisti. Užuoat visą likusį gyvenimą kaltinęs savo mamą neapdairiu „žalingu“ jo auklėjimu vaikystėje, Tadas gali prisiimti atsakomybę už savo dabartinius jausmus bei mintis ir imtis juos keisti. Tai yra įmanoma.

Nuo ko reikėtų pradėti? Iš pradžių turime atpažinti savo klaidingus įsitikinimus. Tai nėra lengva užduotis, nes dažnai sunku suvokti, jog viena ar kita mūsų nuostata yra nepagrįsta ar nelogiška.

Pirmiausia, ką galime padaryti, tai tapti dėmesingesni sau, savo mintims, pradėti stebėti save, savo reakcijas. Tarkime, kaskart pajutę, kad tam tikroje situacijoje „stringame“, jog sunku pereiti kažkokią vidinį kliūtį, jaučiamės bejėgiai, pasimetę, galime prisėsti ir pabandyti susirašyti, kas tuo metu ateina į galvą:

- Ką aš dabar apie save galvoju?
- Ką kiti galvoja apie mane?
- Ką tai sako apie mane, mano gyvenimą, mano ateitį?
- Jei tai tiesa, kas blogiausio dabar gali nutikti? Ko bijau?
- Kokie kyla vaizdiniai, kai apie tai galvoju?...

Nebūtinai tuo metu turėsite atsakymus į visus šiuos klausimus, bet kai kurie jų gali padėti atpažinti įsitikinimus, trukdančius jums judėti pirmyn.

Kitas žingsnis galėtų būti bandymas „padiskutuoti“ su šiomis savo mintimis, pabandyti racionaliai įvertinti kiekvienos jų pagrįstumą, logiškumą. Jums galėtų padėti tokie klausimai:

- Kokių turiu įrodymų, kad ši mintis teisinga?
- Gal yra koks nors alternatyvus paaiškinimas?
- Ar yra kokių nors argumentų, prieštaraujančių šiai mano minčiai?
- Gal šioje situacijoje aš pamirštu tam tikrus svarbius aspektus ir pernelyg susikoncentruoju ties nereikšmingais?
- Gal šioje situacijoje yra teigiamų aspektų, kuriuos man sunku pastebėti?
- Gal mąstau „viskas arba nieko“ požiūriu?
- Jeigu ši mintis kamuotų mano artimą draugų, ką aš jam pasakyčiau?
- Jeigu savo artimam draugui išsakyčiau šią savo mintį, ką jis man pasakytų?
- Jei man yra tekę tai patirti anksčiau, kas tuo metu suteikdavo palengvėjimą?
- Ar yra anksčiau buvusi panaši situacija? Kaip tada susiklostė tolesni įvykiai? Kaip tai galėčiau pritaikyti dabartinei savo situacijai?
- Jei, praėjus penkeriems metams, prisiminčiau šią situaciją, kokia ji man atrodytų? Ar tebebūtų tokia pat reikšminga?
- Kiek aš galiu kontroliuoti tai, kas vyksta?
- Kas būtų, jeigu tai įvyktų? Kas blogiausio galėtų įvykti, jeigu ši mintis pasitvirtintų?...

Šie ir kiti klausimai gali padėti atrasti alternatyvias mintis, kurios labiau atspindės realią situaciją, bus pagrįstesnės. Svarbu, kad šios alternatyvos jums atrodytų įtikinamos. Gali būti, jog tai nebus visiškai priešinga mintis tai, kuri jus slėgė. Galbūt alternatyvioji mintis tik kokių nors nedideliu niuansu skirsis nuo prieš tai buvusios. Bet kuriuo atveju, kuo daugiau tiesos ir realumo bus jūsų mintyse apie save, aplinką, savo ateitį, tuo laisvesni jausitės ir tuo lengviau galėsite siekti savo tikslų.

Pavyzdžiui, po prastai išlaikyto egzamino pagalvojate, kad esate negabus ir niekam tikęs. Tačiau ar taip yra iš tikrųjų? Kokiais realiais faktais galite pagrįsti šią savo mintį? Gal yra alternatyvių paaiškinimų, kodėl jums nepasisekė? Gal jūs pernelyg daug jaudinatės dėl nereikšmingų aspektų, sakysim, dėl gauto pažymio? Juk gyvenime reikės ne pažymių, o žinių ir gebėjimų. Gal galima kažko teigiamo

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

pasimokyti iš šios situacijos, pavyzdžiui, kad nereikia mokymosi atidėti paskutinei dienai? Gal mąstote pernelyg apibendrintai, iš vienos nesėkmės padarote bendrą viso gyvenimo įvertinimą? Ar tikrai apie jus tą patį mano aplinkiniai, gal vertėtų to paklausti savo draugų? Kaip manote, kaip jums ši situacija atrodys po penkerių metų? Ar tikrai nutiko kažkas baisaus, kad jūs save taip nuvertinate? Juk realiai tiek daug dalykų galėtumėte išvardyti, kuriuos sugebate atlikti puikiai...

Šis savo minčių, įsitikinimų perkeitimas yra nelengvas procesas, reikalaujantis laiko ir pastangų. Tačiau tai atsiperka. Vis dėlto kartais kai kurie mūsų įsitikinimai, nepaisant jų nepagrįstumo, gali būti tokie gilūs ir taip sunkiai pajudinami, jog vien mūsų pačių pastangų gali nepakakti. Tada mums gali padėti profesionalaus psichologo ar psichoterapeuto konsultacija. Bet kuriuo atveju darbas su savo klaidingais įsitikinimais yra daug efektyvesnis, kada mums padeda kažkas „iš šono“. Pačiam atpažinti ir perkeisti savo iškreiptas nuostatas dažnai gali trukdyti būtent tai. Tarkime, mūsų įsitikinimai, jog „aš bejėgis, man nepavyks...“ „jei patirsiu nesėkmę, bus tik blogiau...“ ar pan. gali užkirsti kelią pradėti darbą su savimi. Tokiu atveju kito žmogaus pagalba mums gali būti labai naudinga.

Kada emocijos trukdo karjerai



Aptarsime, kaip emocinės reakcijos – nerimas, pyktis, kaltė ir kitos – veikia mūsų elgesį, kada tampa kliūtimi siekiant užsibrėžtų karjeros tikslų, ir pasiaiškinsime, kaip galėtume sumažinti jų neigiamą poveikį.

Nerimas



Organizacijos vadovai greitai įvertino Pauliaus darbštumą ir didžiulį atsakomybės jausmą, todėl šiam padirbus organizacijoje vos pusmetį jį paskyrė didelio projekto vadovu. Paulius su didžiu entuziazmu kibo į naująjį nelengvą darbą, tačiau vienas dalykas jam nedavė ramybės – po poros mėnesių turėsiantis vykti magistrinio darbo

gynimas. Naująjį darbą Paulius pradėjo pažadėjęs, kad pavasarį bus diplomuotas specialistas, tačiau jam nebeužtekdamo nei psichologinių, nei fizinių jėgų mokytis po intensyvios darbo dienos. Laikas bėgo greitai, darbas stovėjo vietoje. Paulių ėmė kamuoti nemiga, įvairios mintys sukrovosi vakare galvoje ir neleisdavo ramiai užmigti. Pradingo apetitas, kartas nuo karto skrandį imdavo raižyti aštrūs skausmai. Nuolatinis įtampos jausmas neleisdavo nė minutėlei atsipalaiduoti, galvoje sukosi mintys, ką apie neparašytą darbą reikės pasakyti savo darbo vadovui, darbdaviams, draugams, tėvams. Juk iki šiol jis taip tvirtai visus įtikinėdavo, kad tikrai suspės.... Iki tol buvęs aršus tabako priešininkas Paulius pradėjo rūkyti. Iš pradžių vos kelias cigaretes per dieną, paskutiniu metu pastebėjo, kad jam jau nebepakanka vieno pakelio rūkalų. Dėl nuolatinio neišsimiegojimo, padidėjusio irzlumo ir sumažėjusios dėmesio koncentracijos Paulius pradėjo daryti rimtas klaidas. Anksčiau buvęs tikras komandos narys, pastaruoju metu jis tapo jautrus bet kokiai kritikai, net menkiausia pastaba jam pradėjo kelti susierzinimą. Kartą jis net apšaukė savo geriausią darbo draugą, išvadino jį „idiotu, besikabinėjančiu prie nereikalingų smulkmenų“...

Kas nutiko Pauliui, kaip galėtume įvardyti jo situacija? Kas kartą, iškilus kokiai nors grėsmei mūsų atžvilgiu, susidūrę su pavojumi, išgyvename nerimą. Psichologai tokias situacijas vadina stresinėmis. Stresinę situaciją gali sukelti įvairaus masto tikri ar įsivaizduojami pavojai. Didžiausias pavojus yra mirtis, tad dėl grėsmės gyvybei jaučiame patį didžiausią nerimą. Tačiau neretai šis jausmas mus aplanko ir esant mažesniems pavojams – galimos studijų ar darbo nesėkmės, viršininko kritika, gresiantis nuvertinimas, atmetimas, draugų pajaukos, vienišumas ir pan. Tai kelia grėsmę mūsų savigarbai, mūsų „psichologinei gyvybei“.

Nerimas yra labai nemalonus jausmas, tad jis verčia mus ko nors imtis, kad jo išvengtume. Gamtoje nerimo funkcija, kaip ir visų kitų emocinių reakcijų, yra užtikrinti mūsų išlikimą. Kaip nerimas susijęs su išlikimu? Nerimas mus įspėja, jog netoli yra pavojus, verčia mus reaguoti, kad apsisaugotume nuo jo galimų neigiamų padarinių.

Įsivaizduokite, kad pamatote jūsų link bėgantį nedraugiškai nusiteikusį tigrą. Jūsų automatiška reakcija gali būti trejopa. Jūs pasukate priešinga kryptimi ir pradėdate bėgti. Arba stojate į kovą ir puolate tigrą savo ietimi ar lazda. Galiausiai jūs galite prisišlieti prie artimiausio medžio, sulaukyti kvėpavimą ir viltis, jog liksite nepastebėtas ar jus

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

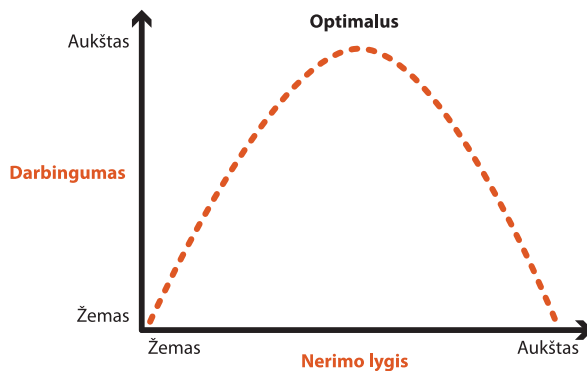
palaikys nebegyvu, ir tokiu būdu išvengsite pavojingo susidūrimo. Tai gi „bėk, kovok arba sustink“.

Kokia bebūtų reakcija, reikia mūsų kūno energijos. Tad pajutęs pavojų (nesvarbu, ar jis realus, ar įsivaizduojamas), mūsų kūnas pasirengia gynybai – jis išskiria tam tikrą sužadinančią medžiagą – adrenaliną. Tad dėl ko nors nerimaudami ar staiga išsigandę pajuntame stipriau plakančią širdį, gilesnį kvėpavimą, gausesnį prakaitavimą, pagreitėjusį mąstymą, įtampą, „kirbėjimą“ kojose. Kiekvienam ši reakcija pasireiškia skirtingai. Tačiau jos tikslas – vienokiu ar kitokiu būdu apsiginti nuo pavojų.

Vis dėlto civilizacijai žengiant į priekį, daugelis pavojų nebėra tokie akivaizdūs ir apčiuopiami kaip mus puolantis tigras. Daugelis pavojų dabar yra užmaskuoti ar mums kelia netiesioginę grėsmę. Mes bijome neišlaikyti egzamino, bijome neigiamos tėvų ar draugų reakcijos, bijome, kad darbdavys, pastebėjęs mūsų klaidas, atleis iš darbo, bijome, jog iš mūsų gali pasityčioti, mus sukritikuoti.

Nors žinome, kad „nuo to nemirštama“ (priešingai, negu užpuolus tigrui ir mus sudraskius), organizmo reakcija lieka ta pati. Laukdamie egzamino ar pokalbio su viršininku jaučiame kažką vykstant pilve, braukiame prakaituojančius delnus, daužosi širdis ar svaigsta galva. Nieko baisaus, jei nerimaujame ne per dažnai, jei laiku sugebame panaikinti nerimo šaltinį. Nedidelis nerimas suteikia mums papildomos fizinės energijos, reikalingos iškilusioms užduotims įveikti. Kad geriau išlaikytume egzaminą ar būtume geriau pasirengę pokalbiui su viršininku, reikia geros dėmesio koncentracijos, greitesnio mąstymo, didesnio protinio darbingumo. Tam tikras nerimo lygis pagerina šių psichikos funkcijų veiklą. Tačiau čia slypi ir tam tikras pavojus. Per didelis nerimas pradeda neigiamai veikti darbingumą, darosi sunku susikonscentruoti, tampame išsiblaškę, mūsų veiksmai darosi chaotiški, o apie kūrybiškumą nė kalbos nelieta. Nerimo ir darbingumo kreivė yra varpo formos (21 pav.).

Taigi iki tam tikro lygio nerimas didina darbingumą, dėmesio koncentraciją, greitina mąstymą, skatina problemų sprendimą, informacijos rinkimą, kryptingą veiklą, tačiau galiausiai pasiekia tokį tašką, kada pradeda žmogui trukdyti, jį dezorganizuoja ir darbingumo lygis krenta. Ypač neigiamai aukštas nerimo lygis veikia sudėtingų, kūrybiško mąstymo reikalaujančių užduočių atlikimą.



21 pav. Nerimo ir darbingumo tarpusavio priklausomybės kreivė.

Tą patį galime pasakyti ir apie ilgalaikę įtampą, nuolat patiriamą stresą. Užsitęsusi parengtinė būsena „gintis“, nuolat išgyvenamas nerimas alina organizmą. Tad galimi ne tik trumpalaikiai, bet ilgalaikiai neigiami padariniai: išsekimas, „perdegimas“, nusilpęs imunitetas, įvairios ligos, konfliktai su aplinkiniais, suprastėję darbo ir mokymosi rezultatai ir daugelis kitų. Akivaizdu, kad tai gali tapti rimta gyvenimo kliūtimi. Todėl mokėjimas valdyti šį jausmą mums gali ne tik padėti pasijusti geriau, bet ir praversti siekiant savo tikslų.



Kaip sumažinti nerimą?

Yra įvairių būdų, kaip pasijusti ramiau. Prieš renkantis konkretų būdą, svarbu išsiaiškinti, kodėl kyla jūsų nerimas. Juk nerimaujame ne šiaip sau, nerimas mus informuoja apie kylančias grėsmes. Todėl svarbu išsiaiškinti, su kuo tos grėsmės susijusios: ar tai realus išorinis pavojus (pavyzdžiui, firmos bankrotas), ar nuolat nerimaujame dėl pernelyg aukštų savo pačių tikslų, didžiulio prisiimto darbo kiekio, glaustų atsiskaitymo terminų, negebėjimo suderinti darbuotojo, studento, sūnaus ar dukros vaidmenų. Pateikiame keletas būdų, kaip įveikti nerimą:

Klaidingi įsitikinimai. Perdėto nerimo priežastis dažnai yra tam tikri klaidingi įsitikinimai (apie juos kalbėjome ankstesniame skirsnyje). Nerimo atveju pagrindinis klaidingas įsitikinimas susijęs su būsimo pavojaus perversinimu. Tad užvaldžius nerimui naudinga savęs paklausti, ko būtent bijome ir kiek reali ši baimė. Gali būti naudingas

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

klausimas: „o kas būtų, jeigu tai nutiktų? Kas blogiausio gali įvykti?“ Tai padeda pamatyti kai kurių mūsų baimių nepagrįstumą. Vis dėlto šie įsitikinimai, kaip minėjome, kartais yra tokie tvirti ir „įsisenėję“, kad juos pakeisti logiškesniais gali būti tikrai nelengva užduotis, reikalaujanti nemažai pastangų ir laiko.

Dėmesio atitraukimas. Kai nerimas labai stiprus, galima perkelti dėmesį į tai, kas vyksta „čia ir dabar“, – kur jūs esate, kokia tai aplinka. Galite pabandyti įsižiūrėti į atskiras jos detales, pabandyti jas suskaičiuoti. Taip nukreipsite savo dėmesį nuo katastrofiško ateities įsivaizdavimo ir kuriam laikui pasijusite ramiau. Kita vertus, tai gali padėti pajusti ryšį tarp minčių ir išgyvenamo nerimo.

Laiko valdymas. Neretai daug įtampos kelia tos užduotys, kurioms atlikti turime mažai laiko. Šiuo atveju gali padėti tam tikri laiko valdymo įgūdžiai

Įgūdžių mokymasis. Tam tikrose situacijose nerimas kyla tiesiog dėl tam tikrų įgūdžių stokos. Tarkime, jaučiatės labai neramiai, kada turite bendrauti su jums nepažįstamais žmonėmis. Tokiu atveju galbūt būtų naudinga pasimokyti, kaip užmegzti pokalbį, kaip jį palaikyti. Galėtumėte išmokti keleto naudingų frazių, apmąstyti temas, kuriomis galėtumėte kalbėtis su naujai sutiktu žmogumi ir pan. Turbūt tai visiškai nepanaikins jūsų nerimo, tačiau tokiose situacijose jausitės ramiau.

Relaksacija. Relaksacijos technika remiasi prielaida, kad tarp nerimo ir kūno reakcijų egzistuoja tiesioginis ryšys, o pakeitus kūno reakcijas, sumažėja ir nerimas. Taigi atpalaidavus kūną, sumažėja ir psichologinė įtampa. Pagrindinis komponentas yra raumenų atpalaidavimas ir kvėpavimo normalizavimas – tos organizmo funkcijos, kurias esame pajėgūs valdyti sąmoningai. Kai labai stipriai nerimaujate, paprasčiausias dalykas – pamėginti sulėtinti savo kvėpavimą. Lėtai įkvėpkite skaičiuodami iki trijų. Sulaikykite kvėpavimą vėl skaičiuodami iki trijų, tada lėtai iškvėpkite (skaičiuokite iki trijų). Šiek tiek sulaikykite ir vėl lėtai įkvėpkite skaičiuodami iki trijų. Yra įvairių relaksacijos būdų, apie kuriuos galite pasiskaityti specialioje literatūroje, internetiniuose puslapiuose, relaksacinių metodų mokoma specialių seminarų metu.

Kovojant su pernelyg dideliu nerimu labai svarbu pasirinkti ne tik efektyvią priemonę, bet ir tokią, kuri nesukelia nereikalingų

šalutinių pasekmių, galinčių mažą karjeros kliūtį (dėl kurios nerimaujame) pakeisti sunkiai įveikiamu barjeru. Būna taip, kad žmonės savo nerimą ima malšinti alkoholiu, raminančiais vaistais, tabaku ar net narkotikais. Kiti nusiramina randa valgydami arba žaisdami azartinius žaidimus. Visos šios priemonės, nors ir laikinai, sumažina nerimo lygį, bet problemų neišsprendžia ir labai dažnai sukuria papildomas kliūtis sėkmingai karjerai. Ne vieno žmogaus karjerą ir gyvenimą sugriovė alkoholis, narkotikai ar priklausomybė nuo azartinių žaidimų, todėl prieš renkantis priemonę, visada verta pagalvoti, ar tai tikrai pats tinkamiausias būdas susidoroti su mane apėmusiu nerimu.



Pyktis

Kita emocinė reakcija, galinti apsunkinti mūsų gyvenimą, yra pyktis. Įvairios karjeros kliūtys sukelia mūsų pyktį. Ypač lengvai pyktis kyla tada, kai kliūtys yra išorinės, lengvai nustatomos.

Pavyzdžiui, galite pykti ant „kvailų“ dėstytojų, neįžvelgiančių jumoje glūdinčių unikalių gebėjimų ir rašančių ne tokius pažymius, kokių jūs tikėtės; arba ant kaimynų, vakare garsiai klausančių muziką ir neleidžiančių išsimiegoti prieš egzaminą, arba prasto oro, netinkamo valstybės valdymo, net likimo... Kartais galime pykti ir ant savęs pačių, jei manome, kad patys pakišome sau koją (per neatidumą, žioplumą ar tingėjimą) ir sutrukdėme siekti svarbių mums tikslų.

Kuo mums svarbus pyktis? Panašiai kaip ir nerimas, pyktis būtinas mūsų apsaugai. Ši emocija kyla kaskart, kai pažeidžiamos tam tikros mūsų ribos. Tai gali būti tiek fizinė mūsų kūno erdvė, tiek mūsų nuosavybė, tiek mūsų jausmų ar įsitikinimų ribos. Pajutę, jog kažkas bando „įsibrauti į mūsų erdvę“ (atsisėsti arčiau negu mums priimtina, nekreipti dėmesio į mūsų nuomonę, „pasisavinti“ mums pažadėtą paaukštinimą darbe ar pan.) arba išgirdę neigiamą repliką ar paniekinančią frazę savo atžvilgiu, mes susierziname, supykstame ar net įnirštame.

Taigi pyktis padeda mums reaguoti tokiu būdu, kad būtų apsaugotos mūsų kūno, emocijų ar nuosavybės ribos. Į pyktį kūnas reaguoja padidėjusiu energijos kiekiu – pakyla kraujospūdis, tankėja pulsas, dažnėja kvėpavimas, išsiskiria daugiau prakaito, įsitempia

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

raumenys (sugniaužiamie kumščius, kietai sukandami žandikaulius) ir pan. Kūnas pasiruošia kovai. Tačiau kaip civilizuotos būtybės, kaskart supykę, negalime sau leisti savo pozicijos ginti kumščiais. Dažniausiai tai darome žodžiais, savo emocijų išraiška neretai prilygstančiais ar net pranokstančiais fizinį puolimą.

Pyktis – viena emocinių reakcijų, kurią tinkamai išreikšti ar įžvelgti ją kituose, mums yra gana nelengva. Dažniausiai tai susiję su tam tikru auklėjimo stiliumi, kada pyktis yra laikomas tam tikru tabu, „nemandagiu“ jausmu, kurio nevalia rodyti. Tačiau jis vienaip ar kitaip prasiveržia, dažnai pačiu netinkamiausiu būdu ir momentu. Kaip bebūtų, paprastai sunku pamatuoti savo reakcijos adekvatumą, ir neretai tenka gailėtis dėl savo pykčio pasekmių. Tai ypač aktualu, kada esame perdėta linkę įžvelgti skriaudas ten, kur jų nėra, ar susierzinti tada, kada nėra realaus pagrindo.

Pykstant pagrindinė mintis yra „su manimi elgiasi (ar pasielgė) neteisingai“. Problemų kyla tada, kai veikiami neigiamų savo praeities patirčių, auklėjimo, tampame perdėta jautrūs skriaudos signalams, kada menkiausius „nusižengimus“ mūsų atžvilgiu pradedame traktuoti kaip didžiausius mūsų teisių pažeidimus. Tai susiję su mūsų jau minėtais klaidingais įsitikinimais bei jų sąlygotomis klaidingomis įvykių interpretacijomis.

Tarkime, draugo klausimą „gal matei mano raktus?“ galime palaikyti paprasčiausiu klausimu („jis neranda savo raktų, tad nori sužinoti, gal aš juos mačiau“) arba puolimu („a! jis galvoja, jog tai aš paėmiau raktus“). Pirmuoju atveju turbūt ramiai atsakysime, jog raktų nematėme ir galbūt pasiūlysime paieškoti kartu, o antruoju atveju greičiausiai susinervinsime ir piktai atšausime, kad ieškotų, kur pasidėjo, nes mes raktų neėmėme.

Taigi pyktis tampa problema, kai jis yra neadekvatus ir neatitinka esamos situacijos, kurioje yra išgyvenamas. Pyktis gali būti per stiprus, per dažnas arba, priešingai, per silpnas ar nukreiptas ne ta kryptimi. Kartais privalu supykėti, kad apgintume savo poreikius ir interesus.



Kaip sau padėti?



Pyktį, kaip ir kiekvieną emocinę reakciją, galima išmokti valdyti, tačiau niekada nereikia pamiršti, kad pyktis kyla ne šiaip sau, kad jis kažką reiškia, jog kažkas tokio reikšmingo nutiko, kas sukėlė pyktį jumyse.

Todėl labai svarbu pirmiausia pabandyti išsiaiškinti tikrąsias pykčio priežastis: kas peržengė jūsų ribas, pažeidė jūsų interesus ar sukėlė grėsmę jūsų tikslams (taip pat karjeros tikslams). Tik gerai suvokę, kur yra tikroji jūsų susierzinimo ir pykčio priežastis galėsite pasirinkti tinkamus jo įveikimo būdus. O būdų pykčiui įveikti yra nemažai, tik reikia mokėti tinkamai jais pasinaudoti. Keletą jų norėtume pristatyti plačiau.

Įvykių numatymas ir pasirengimas remiantis vaizduote. Jeigu pasižymite impulsyvumu, sunku susitvardyti, jums gali būti nudinga pasiruošti tokioms situacijoms, kai numanote, jog galite supykti. Galite bandyti įsivaizduoti, kaip tokia situacija galėtų atrodyti, kokia būtų jūsų reakcija, kaip galėtumėte reaguoti, kad padariniai būtų palankesni. Kuo konkretesnis ir detalesnis bus jūsų įsivaizdavimas, tuo didesnė tikimybė, kad ateityje susidūrę su panašia situacija, jūs pajėgsite reaguoti ramiau.

Ankstyvųjų pykčio ženklų atpažinimas. Svarbu išmokti atpažinti požymius, rodančius, jog pradedate pykti. Taip galite sumažinti tikimybę, kad jūsų pyktis įsiliepsnos ir, peržengęs adekvatumo ribas, išprovokuos perdėtą jūsų reakciją. Matydami pirmuosius požymius, galite imtis veiksmų, kad išvengtumėte tolesnio šio jausmo stiprėjimo. Jau minėti ženklai: raumenų įtampa, vidinis drebėjimas, sukąsti žandikauliai, pakeltas balso tonas, sugniaužti kumščiai, nepagrįsti kaltinimai ir pan.

Pertrauka, pasitraukimas iš pyktį sukėlusios situacijos. Atpažinę ankstyvuosius pykčio signalus, kad išvengtumėte perdėtos savo reakcijos, galite trumpam pasitraukti iš situacijos, padaryti tam tikrą pertrauką. Ji gali trukti nuo keleto minučių iki paros ar ilgiau. Pertrauka skirta ne tam, kad išvengtumėte situacijos, bet kad turėtume galimybę susivaldyti, pažvelgti į ją iš šono, nurimti, išsiaiškinti savo pykčio priežastis. Vėliau svarbu grįžti į situaciją ir ją „užbaigti“, pavyzdžiui, pabaigti pradėtą pokalbį.

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

Bandymas sulėtinti kvėpavimą. Kaip ir nerimo atveju lėtesnis kvėpavimas padeda sumažinti kūno įtampą, taip pat emocinę reakciją.

Klaidingi įsitikinimai. Dažnai perdėtas pyktis susijęs su klaidingais įsitikinimais, jog kažkas pažeidžia jūsų teises, nori jus įskaudinti. Atsitraukimas ir bandymas pažiūrėti į situaciją iš šono, racionaliau, gali padėti pamatyti objektyvesnes jus įskaudinusio elgesio priežastis.

Kitos jūsų karjeros tikslams trukdančios emocijos



Nors pyktis ir nerimas pridaro bene daugiausiai rūpesčių sėkmingai karjerai, iš tiesų bet kuri kita pernelyg smarkiai išreikšta emocinė reakcija taip pat gali tapti karjeros kliūtimi. Pavyzdžiui, gilus liūdesys, gali trukdyti imtis bet kokios veiklos. Nusivylimas vienu ar kitu savo karjeros pasirinkimu ir nežinojimas, ką daryti (arba galvojimas, kad nieko pakeisti neįmanoma), gali sukelti liūdesį ar net depresiją. Tada ateitis atrodo beviltiška, karjeros ir gyvenimo tikslai tampa nereikšmingi, o gyvenimas neturintis prasmės. Kaip ir nerimą, liūdesį žmonės dažnai stengiasi įveikti naudodami įvairias nuotaiką pakeliančias priemones, laikinai nuslopinančias liūdnas mintis, padedančias užsimiršti: alkoholį, vaistus, papildomą maisto kiekį. Tokios priemonės problemų neišsprendžia, o liūdesys, praėjus cheminiam medžiagų poveikiui, dažnai būna dar didesnis.

Karjerai trukdyti gali ir stiprus kaltės jausmas, neleidžiantis sutelkti visą dėmesį ir jėgas pasirinktiems tikslams pasiekti (pavyzdžiui, dėl karjeros pasirinkimų neatitikimo jūsų pamatinėms vertybėms, tėvų lūkesčiams). Tačiau kaltė gali suteikti ir stiprų postūmį siekti karjeros. Pajutę kaltę dėl to, kad brangiausią savo turtą – laiką – švaistome ne tiems dalykams, kuriems norėtume, kad mokomės ne tai, ką reikia, kad dirbame ne tuos darbus, kokius mėgstame, kad pernelyg ilgai užsisėdime darbe ir nebeskiriame laiko artimiesiems, mes galime imtis permainų, keisti savo karjeros kryptį, daryti gyvenimą labiau subalansuotą ir prasmingesnį.

Kaip atrodytų paradoksalu, tačiau kartais ir pernelyg didelis džiaugsmas gali pakišti koją, ypač kai džiaugiamasi tik sėkmingai pasiektais tarpiniais karjeros tikslais, kada leidžiama sau „atsipalaiduoti“ ir sumažinti pastangas. Ne veltui sena lietuvių liaudies patarlė sako: „neperšokęs griovio, nesakyk op“...



Kada elgiamės ne taip, kaip norėtume

Sučirškia žadintuvus. „Dar ne...“, pagalvoja Jurgita ir nustačiusi vėlesnį laiką, apsiverčia ant kito šono...Po 20 min. šiaip ne taip išsiropštusi iš lovos ji pažada sau, kad šįvakar miegoti eis laiku. Paskubomis susiruošusi, eidama pro duris dar spėja pačiupti bandelę, kurią sukemša bėgdama į paskaitą... Ką gi, beveik nepavėlavo.

Po paskaitų kursioke pasiūlo užsukti pas ją ir pasiimti knygą, kurią Jurgita jau seniai norėjo perskaityti, bet vis neatrasdavo laiko. Na, dabar dar tik 17.30... Kursinį pradės rašyti iškart grįžusi. Kadangi šiandien sau yra pažadėjusi parašyti du įvado puslapius, grįžusi prieš 19.00 dar tikrai spės...

Maloniai paplepėjusi su drauge, namo Jurgita grįžta 20.30... Degdama nekantrumu žvilgtelėti, kaipgi prasideda parsineštoji knyga, ji pažada sau, kad perskaitys tik vieną puslapį ir iškart pradės rašyti... Įpusėjusi knygą, ji pastebi, jog praėjo beveik valanda... Jurgita jaučia didėjančią nerimą ir graužatį...Kursinį reikia atiduoti po savaitės, o ji dar nepradėjo... Ji sėda prie kompiuterio... Galvoje daugybė minčių, tačiau nė vienos apie tai, nuo ko pradėti šį nelemtą darbą... Jaučiasi nusivylusi savimi. Nuo lentynos paima vadovėlį ir pradeda vartyti... Tokį vėlyvą vakarą šis pasirodo per sudėtingas.. Kitas daug įdomesnis... Po pusantros valandos Jurgita pastebi, jog perskaitė beveik du skyrius iš vadovėlio, tačiau tai labiau susiję ne su jos, bet su draugės tema, kurią taip išsamiai šiandien aptarė... Susikremta, kad draugė pasirinko daug įdomesnę temą. Jurgitai neramu, jog draugė parašys daug geriau, o va ji liks visiškai nevykėlė... Na ne, pagalvoja Jurgita, jos darbas bus labai įdomus ir originalus, tereikia gerai pasistengti... Ir dėstytoja liks sužavėta... Bet nuo ko pradėti?! Tiek daug literatūros šiuo klausimu. Kaip parašyti, kad būtų originalu ir visi liktų apstulbę?.. Ką kiti pagalvos, jei Jurgita gaus 5? Ne, reikia kažkaip „susiimti“... Jurgita pažada sau, kad rytoj iškart po paskaitų važiuos namo ir parašys 4 puslapius...

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

Nusprendusi, jog šįvakar turi pailsėti, kad greičiau užmigtu, dar ima paskaityti įpusėtąjį romaną... 2.00 valandą nustato žadintuvą „6.30“ ir išjungia šviesą... Rytoj viskas bus kitaip, pamano sau Jurgita, vydama šalin nerimo ir kaltės jausmus...

Turbūt ne kartą teko išgyventi panašią situaciją pačiam ar stebėti su tuo susiduriant savo pažįstamus. Atrodo, Jurgita elgiasi ne taip, kaip norėtų ir, nors kaskart sau pažada, jai sunku tinkamai organizuoti savo veiklą, paskirstyti laiką. „Kažkas“, atrodo, yra už ją stipresnis. Bet ar tikrai tas „kažkas“ yra toks neįveikiamas, kaip atrodo iš pirmo žvilgsnio?

Šiame skyrelyje aptarsime vieną pagrindinių sunkumų, su kuriuo susiduriame mokydami ar dirbdami – *atidėliojimą*.

Atidėliojimas – tai tingėjimas?



Kartais net žinodami, kaip derėtų elgtis, elgiamės priešingai. Psichologijoje tai vadinama trukdymu sau (angl., *self-defeating, self-sabotage*). Tai toks elgesys, kai patys sau trukdome siekti sėkmės ir gerai jaustis.

Turbūt ne kartą teko patirti, ką reiškia daryti darbą „paskutinę naktį“ arba „paskutinę minutę“. Nepaisant to, kad apie užduoties atlikimo terminą žinome gerokai anksčiau, neretai esame linkę atidėti ją iki paskutinio momento, nes iki tol atsiranda daug „svarbesnių“ darbų ar pareigų. Pradėjus rašyti ataskaitą, atsiranda krūva kitų užduočių, kurias turite atlikti būtent dabar – paskambinti, atsakyti laišką, pasikalbėti su kolega ir pan. Su šia problema pateiktame pavyzdyje susidūrė ir Jurgita.

Dažnai bet kokia kaina stengiamės išvengti užduočių, kurios yra svarbios ir kurias iš tiesų privalome atlikti. Galime rasti daug įvairių priežasčių, kodėl svarbias užduotis nuolat atidedame:

- Užduotis neaktuali ir/ar neįdomi;
- Užduotis labai nemaloni;
- Užduotis tokia didelė ir neaprepiama, jog net nežinome, nuo ko pradėti;
- Užduotis nepakankamai aiškiai apibrėžta;
- Stokojame laiko valdymo bei organizavimo įgūdžių;

- Bijome suklysti, patirti nesėkmę, kritiką, nuvertinimą, atmetimą;
- Norime atlikti nepriekaištingai ar net tobulai;
- Priešinamės (dažniausiai nesąmoningai) kitų kontrolei;
- Bijome sėkmės;
- Esame pernelyg pavargę, stokojame entuziazmo;
- Sunku susikonscentruoti;
- Stokojame reikiamų žinių ar įgūdžių.

Kaip matome, priežastys, kodėl vengiame atlikti tai, ką turime atlikti, gali būti labai įvairios. Todėl pirmiausia, ką turime padaryti, kai sunku imtis svarbios užduoties, pabandyti išsiaiškinti, kodėl mums norisi to nedaryti: ar tai susiję su užduoties pobūdžiu, ar su mūsų pačių nusiteikimu, ar stokojame reikiamų įgūdžių, o gal priežastys daug gilesnės – atidėliodami nesąmoningai bandome įveikti tam tikrą savo baimę?

Žinodami priežastis, galime geriau sau padėti. Tad turėtume skirti šiek tiek laiko savęs stebėjimui, tapti dėmesingesni savo mintims, jausmams bei elgesiui. Toliau pateikiame keletą principų, kurie gali būti naudingi siekiant įveikti atidėliojimą:

Išsiaiškinkite savo tikslus – ar jie atitinka jūsų vertybes, interesus, norus (ne tėvų, senelių, aplinkinių lūkesčius), galimybes (galbūt pažadėjote atlikti darbą, kuriam neturite reikalingų įgūdžių), prioritetus (ilgalaikių prioritetų žinojimas palengvina mažesnius apsisprendimus);

- Prieš atlikdami užduotį išsiaiškinkite, ką konkrečiai turite padaryti; kuo konkretesnė bus užduotis, tuo geriau žinosite, ką reikia daryti;
- Sunkias ir neapbrėpiamas užduotis suskaidykite į mažesnius ir konkretesnius etapus bei numatykite konkretų laiką, kada tai įgyvendinsite, numatykite būdus ir priemones, padėsiančius jums tai atlikti, taip pat žmones, kurių pagalba jums būtų naudinga;
- Ieškokite reikalingos informacijos, kaupkite žinias, lavinkite trūkstamus įgūdžius;
- Jei nežinote, nuo ko pradėti, pradėkite nuo bet kurios užduoties;
- Svarbu padaryti pradžią, dažniausiai po to viskas einasi lengviau. Gali padėti „penkių minučių taisyklė“: paskirkite

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

bent penkias minutes atidėliojamos užduoties vykdymui. Pažadėkite sau, kad po penkių minučių galėsite užsiimti kuo nors kitu. Tikėtina, jog pradėję darbą jūs jo mažiau vengsite ir galbūt tai, ką pradėjote, būsite linkę tęsti toliau;

- Susiplanuokite savo dieną iš anksto. Planas turi būti aiškus, konkretus, tikroviškas. Jis turi atitikti jūsų savaitės, mėnesio ilgalaikius planus ir tikslus;
- Skirkite pakankamai laiko poilsiui. Būdami pavargę, esame daug labiau linkę atidėti sunkius ir nemalonus darbus;
- Pasiekę tikslą (nors ir nedidelį) save apdovanokite – paskaitykite knygą, nueikite į kiną ar pasilepinkite mėgstamu desertu. Visada vadovaukitės principu – pirma užduotis, po to – apdovanojimas (jeigu kyla pagunda nuveikti ką nors malonaus prieš pradėdant svarbią užduotį, pažadėkite sau, kad atlikę reikiamą darbą, galėsite atlikti tai, ką norite);
- Perleiskite kitiems tas užduotis, kurias galite perleisti. Jeigu abejojate kitų žmonių gebėjimais, paskirkite šiek tiek laiko juos pamokyti, kaip tai reikėtų daryti, kad ateityje galėtumėte išvengti šių užduočių ir savo laiką galėtumėte skirti tiems dalykams, kurie tuo metu yra svarbiausi;
- Pripažinkite sau, kad užduotis yra nemaloni ir jai atlikti reikia papildomų jūsų pastangų. Toks pripažinimas padeda būti sąmoningesniems ir padidina užduoties atlikimo tikimybę;
- Galvokite apie palengvėjimą, kuris jūsų laukia, kai užduotį jau būsite atlikę, tai padidins jūsų motyvaciją;
- Taip suplanuokite nemalonios užduoties atlikimą, kad neturėtumėte galimybės to išvengti (pavyzdžiui, ne tik sau pažadėkite, kad kursinį darbą parašysite iki pirmadienio, bet praneškite apie tai savo dėstytojui – susitarkite dėl susitikimo laiko);
- Kartais vienintelis būdas įveikti baimę – stoti į akistatą su ja. Veikla gali padėti baimę įveikti. Pripažinkite sau, kad bijote ir ko bijote. Konkretumas padeda sumažinti baimę;
- Pagalvokite apie pasekmes – vienos ar kitos užduoties darymo ar nedarymo. Paskaičiuokite, kiek finansiškai jums kainuoja vienos ar kitos užduoties atidėliojimas (pavyzdžiui, kiek reikės mokėti už mokslą, jei neišlaikysite egzamino, arba, kiek kainuos dantų taisymas, jei laiku nepasitikrinsite jų profilaktiškai). Ilgalaikė perspektyva padeda geriau susitelkti ties trumpalaikėmis užduotimis. Prieš imantis kokios nors veiklos naudinga savęs paklausti: „kokios bus pasekmės,

jeigu aš *tai* padarysiu ir jeigu aš *to* nepadarysiu? Kiek tai atitiks mano galutinius tikslus?“ Kuo aiškesnė ateities perspektyva, tuo aiškesni dabarties veiksmai.

Kartais net ir turint tam tikrą laiko valdymo bei veiklos organizavimo įgūdžių, nepavyksta jų pritaikyti praktiškai. Gali būti, jog atidėliojimo problema yra gilesnė. Atidėliojimas gali būti kaip tam tikra trukdymo sau strategija, kuria nesąmoningai siekiama palaikyti savo vertės, savigarbos jausmą. Tai dažniausiai susiję su tobulumo siekimu, baime suklysti, taip pat nesąmoningu noru pasipriešinti kitų kontrolei ar net baime patirti sėkmę (žr. skyrelį apie klaidingus įsitikinimus). Tokiu atveju reikalingas gilesnis ir kryptingesnis darbas su savimi. Gali būti naudinga pasikonsultuoti su psichologu ar psichoterapeutu.

Jeigu grįžtume prie pradžioje aprašyto Jurgitos atvejo, galėtume atpažinti tam tikras jos elgesio priežastis ir būdus, kuriais ji galėtų bandyti įveikti tą „kažką“, kas jai trukdo elgtis taip, kaip ji norėtų. Atkreipsime dėmesį į keletą jos elgesio aspektų.

Pirmiausia pastebime, jog Jurgita neturi išsikėlusiai sau aiškiai apibrėžto tikslo, ir nėra iš anksto suplanavusi, ką ji norėtų veikti, jai trūksta kryptingumo. Jos veikla labiau priklauso nuo išorinių aplinkybių (draugės kvietimo, momentinio susidomėjimo knyga ir pan.). Ji tikisi *kada nors* per šią savaitę parašyti savo kursinį darbą, kuris būtų labai originalus, įdomus, stulbinantis, ir kiti liktų sužavėti. Ką gi, tokie kriterijai, kaip *labai originalus, įdomus, visus apstulbinantis* ne tik labai nekonkretūs, bet taip pat sunkiai pasiekiami. Labai sunku apstulbinti visus, parašyti *labai originalų ir įdomų* darbą per savaitę. Taigi nenustabu, kad kyla grėsmė, jog Jurgita šių savo lūkesčių nepateisins, ir greičiausiai nesąmoningai tai nujausdama ji išgyvena stiprų nerimą, dar labiau didinantį jos vengimą pradėti. Gali būti, jog atidėliojimas yra jos nesąmoningas bandymas apsaugoti savo vertės jausmą, kuris gali labai susvyruoti, jeigu jai nepavyks pateisinti savo lūkesčių. Turint omenyje, kad jie labai užaukštinti, greičiausiai jai iš tiesų nepavyks jų įgyvendinti. Tad palikdama sau vis mažiau laiko, ji tarsi užtikrina pasiteisinimą nesėkmės atveju, kad „per tokį trumpą laiką buvo neįmanoma parašyti tokio nuostabaus darbo, taigi nieko tokio, kad gavosi prasčiau negu tikėjausi“.

Galime pastebėti, jog Jurgita *sau trukdo* ir kitokiais būdais. Vėl turbūt nesąmoningai ji skiria mažai laiko poilsiui. Nuovargis taip

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

pat gali būti tam tikra pateisinanti priežastis nesėkmės atveju. Kita vertus, tokiu būdu Jurgita įsitraukia į užburtą ratą: miego stoka – nuovargis – didesnis atidėliojimas – nusivylimas savimi – didesnis sėkmės poreikis – nesąmoningas miegui skirto laiko trumpinimas...

Be to, gali būti, jog ribodama miegą, prastai maitindamasi, Jurgita tarsi save nesąmoningai baudžia, kad sumažintų kaltės ir nusivylimo jausmus, kurie neišvengiamai kyla nepateisinus aukštų savo reikalavimų. Taigi kaip gelminė tokio Jurgitos elgesio priežastis galėtų būti jos klaidingas įsitikinimas: „privalau būti geriausia (tobula), kad patikčiau kitiems“.

Ką galėtume patarti Jurgitai? Ko gero, šis klaidingas jos įsitikinimas yra labai gilus ir „įsisenėjęs“, tad jam pakeisti prireiks nemažai laiko ir darbo su savimi. Pamažu ji turėtų įsisąmoninti ir patikėti, kad ji neprivalo būti tobula, jog gali kelti sau mažesnius reikalavimus, kad jos vertė nepriklauso nuo jos pasiekimų. Tai padėtų jai kelti tikroviškesnius ir labiau apibrėžtus tikslus, kuriuos ji galėtų įgyvendinti laiku.

Ne visada atidėliojimas susijęs su neįsisąmonintu trukdymu sau, dažnai jo priežastis būna prasti planavimo ir laiko valdymo gebėjimai arba noro veikti stoka. Pakalbėkime apie tai plačiau.

Tikslų ir laiko valdymo principai



Mūsų laikas šioje žemėje ribotas. Deja, pernelyg retai apie tai susimąstome. Gyvename taip, tarsi mums priklausytų amžinybė. Tačiau vieną dieną turėsime mirti ir palikti šį pasaulį. Tai, kaip mes praleisime mums skirtą laiką, priklauso tik nuo mūsų.

Vis dėlto suvokti, ko mes norime iš gyvenimo ir ko gyvenimas nori iš mūsų, – tikrai nelengva užduotis. Ypač kada aplink tiek daug įvairių galimybių ir pasiūlymų. Deja, jų visų įgyvendinti neįmanoma. Esame riboti. Tad turime pasirinkti. Pasirinkimas neišvengiamai susijęs su praradimu. Pasirinkę vieną galimybę, prarandame visas likusias. Tačiau tik tokiu būdu galime judėti pirmyn ir pasiekti prasmingų tikslų.

Pagrindinį gyvenimo tikslą paprastai suvokiame ne per minutę ar valandą. Tam turime skirti laiko. Svarbu atsižvelgti į tam tikrus dalykus. Būtina sau atsakyti į kelis klausimus:

- Kas iš tikro gyvenime man yra svarbu?
- Kokios mano vertybės?
- Ko aš norėčiau?

Svarbu, kad mūsų tikslai kiltų iš tikrųjų mūsų norų. Neretai nutinka, kad *bandome siekti tikslų, kurie iš tiesų nėra mūsų*. Nejučiomis perimame tikslus, kuriuos mums sąmoningai ar nesąmoningai primeta kiti – tėvai, giminės, draugai, visuomenė. Tačiau tokie tikslai paprastai yra „neveiksmingi“, jie patys savaime nėra mums patrauklūs ir nepajėgia mūsų skatinti veikti, kažką darome tik dėl to, kad bijome susilaukti aplinkinių (tėvų, darbdavių, dėstytojų) sankcijų. Kartais primesti tikslai veikia net priešingai, dėl paslėpto noro pasipriešinti aplinkinių įtakai ar išorės primestai kontrolei tokie tikslai verčia mus likti pasyviais, rinktis netinkamą elgesio strategiją, sąmoningai ar nesąmoningai siekiant parodyti, kad tas pasirinkimas, kurį primetė aplinka, iš pat pradžių buvo niekam tikęs.



Todėl labai svarbu yra atskirti tai, ką aš noriu daryti, nuo to, ką aš privalau daryti.

Aišku, naivu būtų tikėtis, kad visą gyvenimą teks daryti tik tai, kas malonu ir ką noriu. Kai kurie kasdieniai darbai gali būti sunkūs ir neįdomūs, kai kurie mokslai atrodyti nuobodūs ir niekam nereikalingi. Tiesiog būna dalykų, kuriuos reikia padaryti, kad galėtum eiti pirmyn, tačiau pagrindiniai gyvenimo tikslai neturi būti kažkieno primesti ir mažai asmeniškai jums vertingi. Jei taip nutiks, tai ir pats gyvenimas gali netekti prasmės.

Tik tikslai, susiję su mūsų pagrindinėmis vertybėmis, interesais ir poreikiais, gali suteikti įkvėpimo ir jėgų juos įgyvendinti. Kas trukdo iškelti sau tikslą, atitinkantį savo paties poreikius ir troškimus? Dažnai tai yra baimė asmeniškai prisiimti atsakomybę už padarinius, baimė suklysti, jeigu pasirinkimas nebus šimtu procentų sėkmingas.

Sakykite, jūs nepaklausėte tėvų patarimų ir per kelias vasaras uždirbtus pinigus investavote į nuosavo verslo kūrimą. Galbūt jums iš tikrųjų nepavyks, gal turėsite tik daug papildomų rūpesčių, veltui išleisite sunkiai uždirbtus pinigus. Tačiau jūs įgysite

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

patirties, suvoksite, kokių klaidų reikia ateityje vengti, ir kitas bandymas bus sėkmingesnis. O gal jūsų verslo idėja išaugs į rimtą verslą ir po keleto metų jūs tapsite milijonierius.

Geriau yra gailėtis, kad pabandei ir nepavyko, o ne dėl to, jog turėjai galimybę ir net nepabandei. Reikia nepamiršti, kad visi darome klaidų. Tai būdas judėti pirmyn. Neklysta tik tas, kas nieko nedaro. Kita vertus, tikslas turi būti realus ir aiškus. Turime atsižvelgti ir į savo galimybes, įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses.

Suvokti tai, ko noriu šiame gyvenime, sukurti savo gyvenimo ir karjeros viziją gali padėti tokių klausimų apmąstymas:

- Ko aš labiausiai dabar norėčiau?
- Kada aš jaučiuosi laimingiausias, būnu pilnas entuziazmo ir iniciatyvos?
- Kuo užsiimant man mažiausiai rūpi kitų žmonių lūkesčiai ir nuomonė?
- Jeigu žinočiau, kad man likę gyventi vieneri metai, kuo per tą laiką norėčiau užsiimti?
- Jeigu laikas ir pinigai nebūtų kliūtis, ką norėčiau veikti gyvenime? Ko reikėtų, kad tai taptų tikrove? Ką turėčiau padaryti, kad tai išsipildytų?

Atsakymai į šiuos klausimus nebūtinai bus tiesioginis įvardijimas, koks yra jūsų gyvenimo tikslas, tačiau tai gali būti naudingos nuorodos siekiant suvokti, ką norėtumėte prasmingo nuveikti šiame gyvenime. Taip pat naudinga apie tai pasikalbėti su savo artimaisiais, draugais. Mus gerai pažinodami kartais jie gali nesunkiai pastebėti, kas mums patinka, apie ką dažnai kalbame, garsiai svajojame. Draugų ir artimųjų parama bei paskatinimas siekti mums asmeniškai svarbių gyvenimo ir karjeros tikslų dažnai padeda įveikti nerimą bei dvejonę, sustiprina mūsų tikėjimą savimi, ryžtą imtis realios veiklos, keisti savo gyvenimą.

Šiuos savo troškimus ir siekius galima užsirašyti. Tai padeda konkrečiau apibrėžti tikslus ir kartu labiau įsipareigoti jų laikytis. Be to, kaskart galime sugrįžti prie to, ką užsirašėme, įvertinti tai, ką pasiekėme ir ko nepavyko padaryti, pasitikslinti išsikeltus tikslus, ar, atsižvelgiant į kintančias gyvenimo aplinkybes, užsibrėžti naujus.

Taigi, kai tikrai žinome, ko iš tiesų norime, atsiranda ir laiko. Vis dėlto dažniausiai mums trūksta ne laiko, bet noro. O noro daryti

nėra todėl, kad neturime aiškių, asmeniškai svarbių gyvenimo tikslų. Tikslai padeda numatyti kryptį, kuria norime judėti ir paskirstyti laiką bei energiją.



Trumpalaikiai tikslai

Idant galėtume siekti didelių tikslų, svarbu suskaidyti juos į mažesnes ir lengviau aprėpiamas užduotis.

Pirmiausia turime suskaidyti didelį tikslą į tarpinius tikslus ir kiekvienam jų numatyti užduotis, kurios padėtų juos pasiekti. Kad tarpiniai tikslai būtų efektyvūs ir įgalintų mus veikti, jie turi:

- atitikti galutinį tikslą, vesti prie jo pasiekimo;
- būti konkrečiai apibrėžti, jog aiškiai žinotume, kokias užduotis reikia atlikti, kad tikslas būtų pasiektas;
- tikroviški, įgyvendinami; geriausia, kad būtų ne per lengvi ir ne pernelyg sunkūs;
- turėti numatytą tikslo pasiekimo terminą.



Nuo ko pradėti? Prioritetai

Kad galėtume tinkamai paskirstyti laiką užduotims įgyvendinti, turime numatyti prioritetus, išsirinkti užduotis, kurias atliksime pirmiausia.

Italų ekonomistas Vilfredo Pareto pasiūlė vadinamąją 80/20 taisyklę (Pareto principas). Pagal ją 20 procentų mūsų veiklos sukuria 80 procentų visų rezultatų, o likusiems 20 procentų rezultatų reikia investuoti net 80 procentų veiklos. Tarkime, iš pagrindinių dešimt užduočių, kurias šiandien turite atlikti, yra dvi pagrindinės, galinčios užtikrinti 80 procentų jūsų sėkmės. Įdomu, kad laiko, reikalingo kiekvienai iš šių užduočių, sąnaudos yra apylygės. Taigi, jeigu teisingai pasirinktume vykdyti tik tas užduotis, kurios duoda didžiausius ir esmingiausius rezultatus, sutaupytume daug laiko, nes neišseikvotume jo toms užduotims, kurios atneša tik mažą dalį rezultatų. Laiko valdymas – tai tarsi savo darbų sekos valdymas: pirmiausia – svarbiausi dalykai, tik po to, kas mažiau reikšminga.

Skubu – lygu svarbu?



Dažnai didžiąją mūsų veiklos dalį sudaro skubūs reikalai. Tačiau ne visada tai yra pati svarbiausia veikla, labiausiai užtikrinanti galutinių tikslų įgyvendinimą. Svarbu atskirti, kas yra neatidėliotina ir iš tiesų svarbu, o kas yra tik skubu (bet visai nesvarbu ir nesusiję su pagrindiniais tikslais).

Visas užduotis pagal jų įgyvendinimo skubumą (reikalauja neatidėliotino dėmesio ir veiksmų) ir svarbumą (kiek reikšminga galutiniam tikslui) galima suskirstyti į keturias kategorijas:

- I – skubios ir svarbios užduotys. Jų rezultatai mums labai svarbūs, ir jas atlikti turime nedelsiant. Tai įvairios kritinės situacijos, neatidėliotinos problemos. Pavyzdžiui, bakalauro darbo rašymas, kurį turite atiduoti jau rytoj.
- II – svarbios, tačiau neskubios užduotys. Šios užduotys labiausiai atitinka mūsų galutinius tikslus, tačiau dažnai jos nėra skubios. Jas esame linkę atidėti vėlesniam laikui. Tokios veiklos pavyzdys galėtų būti rūpinimasis gera savo fizine savijauta. Nors ir žinome, kad tai gali turėti teigiamos įtakos mūsų darbingumui bei gerai savijautai, dažnai esame linkę atidėti mankštą, tinkamą maitinimąsi, poilsį. Neretai šios veiklos ignoravimas ir atidėliojimas lemia, kad šios užduotys tampa tokios svarbios, jog turime griebtis jų nedelsdami (dėl nepakankamo poilsio išsenkame ir rimtai susergame, tad turime mesti visas užduotis ir rūpintis savo sveikata). Taigi II kategorijos užduotis tampa I kategorijos užduotimi.
- III – skubios, bet nelabai svarbios užduotys. Tai veikla, reikalaujanti neatidėliotino mūsų dėmesio, tačiau mažai susijusi su galutiniais mūsų tikslais. Dažnai tai yra susiję su kitų lūkesčių pildymu, įsipareigojimu padėti, kada tai nėra būtina, taip pat atsakinėjimas į nesvarbius skambučius, laiškus ir pan. Šių užduočių skubumas sukuria įspūdį, jog jos ir labai svarbios. Tačiau labiau įsigilinę, galime pastebėti, kad tai daugiausia užduotys, kurių įgyvendinimas atneša mažus rezultatus. Jeigu prisimintume Pareto principą, šios grupės užduotys lemia dvidešimt procentų visų mūsų rezultatų, o joms sugaištama aštuoniasdešimties procentų mūsų laiko.
- IV – užduotys, kurios nei skubios, nei svarbios galutiniam tikslui

(pvz., plepėjimas apie šį bei tą, naršymas po internetą, vaikštinėjimas be aiškaus tikslo po parduotuves). Ši veikla paprastai tik eikvoja mūsų laiką, bet nepadedą siekti norimų rezultatų.

Planuojant savo veiklą, naudingiausia didžiausią laiko dalį skirti II kategorijos užduotims. Tai padeda pasiekti galutinius tikslus, leidžia išvengti nereikalingų kritinių situacijų, kai reikia „verstis per galvą“, „gesinti gaisrus“, dėl ko kenčia atliekamų darbų kokybė, fizinė bei psichologinė savijauta, geri tarpasmeniniai santykiai.

Kad galėtume sėkmingai judėti pirmyn, nebūtina atlikti visko. Nejmanoma laiko „padauginti“, įmanoma tik jį tinkamai paskirstyti. Turime išmokyti atskirti, kas mums yra svarbiausia, ir tam paskirti didžiąją dalį savo laiko. Pakanka išmokyti atskirti tuos dvidešimt procentų rezultatyviausių užduočių ir susitelkti tik ties jomis.



Tad pagrindinis mūsų uždavinys – įveikti pagundą užsiimti mažiau reikšmingomis užduotimis, prieš atliekant tai, kas iš tiesų svarbu ir vertinga.

Pavyzdžiui, užuot pusę dienos be tikslo naršę internete, kas pusvalandį vaikščioję su kolegomis parūkyti ar beprasmiškai taisę koją nors niekam nereikalingą raštą, o po to dienos pabaigoje puolę skubiai tvarkyti nenuveiktus darbus, galime nuo pat darbo dienos pradžios koncentruoti dėmesį į pagrindines užduotis, anksčiau baigti darbą ir tada užsiimti tikrai įdomia veikla. Tačiau tai nėra taip paprasta, kaip gali pasirodyti iš pirmo žvilgsnio. Svarbiausios ir vertingiausios užduotys paprastai yra sunkiausios ir nemaloniausios. Todėl tai, kas iš tiesų svarbu, labai dažnai esame linkę atidėti vėlesniam laikui arba iš viso neatlikti.



Kada karjeros kliūtimi tampa žinių bei gebėjimų stoka

Prieš tai buvusiuose skyriuose kalbėjome apie klaidingas mintis ar įsitikinimus, negebėjimą valdyti emocinių reakcijų, motyvacijos stoką, nemokėjimą planuoti savo laiko. Tačiau daug problemų siekiant

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

karjeros tikslų gali iškilti ir dėl paprasčiausio nežinojimo, reikalingų žinių ar gebėjimų stokos. Todėl susidūrus su neaiškumais, labai svarbu kiek įmanoma tiksliau išsiaiškinti, ką turime atlikti ir kokių reikės žinių bei gebėjimų.

Tarkim, kad sėkmingai parašytumėme referatą, turime žinoti, kokie jam keliami reikalavimai, arba kad tinkamai pasiruoštumėme pokalbiui dėl darbo, turime šį tą žinoti apie įstaigą, kurioje norime dirbti. Todėl prieš imantis darbo ar užduoties, svarbu netingėti ir surinkti visą būtiną (bet nebūtinai visą įmanomą) informaciją. Galima pasinaudoti internetu, įvairiais informacijos katalogais, o dar geriau paklausti apie tai išmanančių žmonių. Kai žinome, ką reikia padaryti, galime lengviau nustatyti, kokių žinių ir įgūdžių tam prireiks. Kartais būtinų žinių ar gebėjimų, reikalingų užduočiai atlikti, stoka ir būna pagrindinė tolesnės karjeros kliūtis.

Pavyzdžiui, dirbate kompanijoje, kurią nesenai įsigijo užsienio investuotojai, todėl geros anglų kalbos žinios tapo būtina sąlyga kiekvienam vadovui. Savo ateitį siejote būtent su vadovaujančiomis pareigomis šioje kompanijoje, taigi jūsų karjeros planams iškilo rimta kliūtis. Ką daryti?

Neturime pamiršti, kad šiais laikais karjeros sėkmė sunkiai įsivaizduojama be nuolatinio žinių ir įgūdžių atnaujinimo. Aplinkos sąlygos greitai kinta, iškyla nauji reikalavimai, iššūkiai. Todėl nuolat tenka mokytis reikalingų įgūdžių ar patobulinti turimus (pavyzdžiui, anglų kalbos žinias). Tada ne tik gali išaugti jūsų atliekamo darbo efektyvumas, atsirasti daugiau pasitikėjimo savo jėgomis, bet ir išnykti buvusios, atrodo, neįveikiamos karjeros kliūtys bei atsiverti naujos perspektyvos. Taigi nuolat galvokite apie tai, ko gali reikėti ateities užduotims atlikti ir nepraleiskite progos dalyvauti karjerai naudinguose seminaruose, mokymuose.

Ką daryti, kai nebelaiko kūnas?



Kad galėtume sėkmingai įgyvendinti savo karjeros ir viso gyvenimo tikslus, atlikti reikalingas užduotis, mums būtina kūno energija.

Dažniausiai tai atrodo taip savaime suprantama, kad dažnai apie tai net nesusimąstome ir prisimename tik tada, kai pasijuntame visiškai išsekę, nedarbingi arba susergame.



Todėl labai svarbu nuolat rūpintis savo sveikata, kitaip jūsų nuosavas organizmas taps didžiausia jūsų karjeros kliūtimi.

Nuolat skaudanti galva, pykinimas, sutrikęs širdies darbo ritmas, prasta dėmesio koncentracija – tai signalai, kad jūsų kūnas jau „nuvarytas“ ir kad jam reikalingas neatidėliotinas „remontas“. Tačiau daugeliui darboholikų net ir tokių perspėjančių signalų nepakanka, jie dirba iki visiško išsekimo, kol atsiduria ligoninės palatoje ar blogiausiu atveju – morge.

Kad užtikrintume optimalų energijos kiekį, mums būtina nuolat jį atstatyti. Tam reikia poilsio, mitybos ir judėjimo. Galvodami, jog nuolat dirbdami be pertraukų padarysime daugiau, labai klystame. Iš tiesų laikui bėgant, darbingumo lygis neišvengiamai krinta, mažėja dėmesio koncentracija, gebėjimas susitelkti, daugėja klaidų, lėtėja mąstymas, mažėja kūrybingumas. Poilsis padeda atstatyti jėgų pusiausvyrą ir darbingumą. Tad „paaukoję“ tam tikrą laiką poilsui, pastebėsite, kad jis ne tik atsiperka didesniu efektyvumu, bet ir užtikrina jums geresnę savijautą, pakilesnę nuotaiką, jūs nebesijausite prievartaujantis save. Tas pats pasakytina ir apie laisvas dienas bei atostogas. Svarbu turėti laiko, kada jūs galite visiškai atsiriboti nuo darbo ar nuo studijų ir užsiimti visai kita veikla.

Kuo beužsiimtume, kad būtume maksimaliai efektyvūs, turime atsižvelgti į savo organizmo „laikrodį“ – vidinį ritmą. Per parą mūsų energijos lygis kinta. Skirtingų žmonių jis yra skirtingas – vieni aktyvesni ir darbingesni ryte, kiti – po pietų, vakare, dar kiti – naktį. Tad jei turime galimybę, būtų naudinga taip paskirstyti savo darbo krūvį, kad svarbiausias ir daugiausia energijos reikalaujančias užduotis atliktume tada, kai esame aktyviausi.

Svarbu gerai išsimiegoti. Stokodami miego paprastai būname linkę atidėti svarbias užduotis, imtis mažiau reikšmingų darbų, esame labiau pažeidžiami emociškai, greičiau prarandame pusiausvyrą, stokojame iniciatyvos ir entuziazmo. Visa tai, be abejo, turi neigiamos įtakos mūsų veiklai. Tad labai svarbu suplanuoti savo laiką taip, kad miegui jo liktų pakankamai.

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas

Nepamirškite, kad poilsiui kartais irgi reikia valios. Kaip skambėtų paradoksaliai, kai kurie žmonės taip įninka į darbus, prisiiima tiek daug atsakomybės, kad nebegali atsipalaiduoti ir ramiai ilsėtis. Jiems atrodo, jog kai jie „tinginiaus“, sugrius visi pradėti darbai, žlugs visi planai, o kartu ir jų karjera. Todėl laisvalaikį, poilsį taip pat reikia planuoti ir kartais visai sveika save nors ir nenoromis „išleisti atostogų“.

Kad būtume žvalūs ir energingi, taip pat būtina tinkama mityba. Pusryčiai pakeliui į darbą ar paskaitas, kava ir bandelė – pietums, traškučiai – vakarienei; tai tikrai ne toks maisto racionas, kuris užtikrintų gerą fizinę būklę. Netinkama mityba ne tik sumažina energijos kiekį, bet ir gali turėti neigiamų padarinių sveikatai netolimoje ateityje.

Fizinis aktyvumas – dar viena sritis, kurioje turėtume pasinaudoti savo valia, kad mūsų aktyvumas padidėtų, kad taptume sveikesni ir pajėgesni siekti savo tikslų. Tam tikras fizinis krūvis yra būtinas, idant išlaikytume ne tik fizinę, bet ir psichinę pusiausvyrą. Jis padeda ne tik sutvirtėti kūnui, tačiau ir pašalina susikaupusią emocinę įtampą bei sumažina neigiamus streso padarinius.

Kaip sutvarkyti savo aplinką, kad ji nekliudytų?



Nors daugeliu atvejų karjeros kliūtys „yra mūsų galvoje“, kai kuriuos sunkumus tam tikra prasme galime pavadinti „išoriniais“ ir priskirti aplinkai. Nepaisant to, kad jie tarsi ne mūsų valioje, visada turime savęs paklausti, „ką šioje situacijoje aš pats galiu padaryti, kad būtų kitaip?“.

Sėkmingam darbui kartais nepakanka tik gerų mūsų norų ir užsispyrimo. Kartais nepalanki darbo atmosfera gali būti kliūtis, neleidžianti mums tinkamai susikaupti ir produktyviai dirbti siekiant savo tikslo. Turime pasirūpinti, kad mūsų darbo aplinkoje būtų kuo mažiau pašalinio triukšmo, kad būtų pakankamas apšvietimas. Tvaringas stalas, lengvai prieinamos darbui reikalingos priemonės taip pat padeda geriau susikonscentruoti ir užtikrina geresnius darbo rezultatus, mažina atidėliojimo tikimybę. Kita vertus, darbo aplinka neturėtų

būti per daug komfortiška, per daug „minkšta“ – per didelis atsipalaidavimas mažina darbo motyvaciją ir produktyvumą.

Prie „blaškančių“ veiksmų priskirtume ir interneto prieinamumą, ypač jeigu jūsų darbui reikalingas kompiuteris. Tokiu atveju turite nusistatyti griežtas ribas, kada ir kiek laiko naudositės internetu, kokius puslapius žiūrėsite. Patogu turėti nuolatinį laiką, kada tikrinatės asmeninį paštą, kad nekiltų pagunda to daryti tada, kai yra svarbesnių užsiėmimų.



Apibendrinimas

Taigi mūsų kelyje gali būti labai įvairių sunkumų. Vienus galime kontroliuoti labiau, kitus mažiau. Kaip bebūtų, susidūrę su problema, nesvarbu, ar ji „vidinė“, ar „išorinė“, turėtume atsiminti, jog mes nesame visiškai bejėgiai. Tad kas kartą susidūrę su sunkumu, savęs paklauskime:

- Kokia problema šiuo metu svarbiausia? Kuris jos aspektas man kelia daugiausia rūpesčių?
- Ką aš galiu padaryti? (Galima pabandyti susirašyti visus įmanomus sprendimo būdus per daug negalvojant, kiek tai įmanoma, o tik po to apsvarstyti, kuris iš jų galėtų būti tinkamiausias ir realiausias).
- Koks bus pirmasis mano žingsnis? Kada? Ką būtent aš darysiu?
- Koks žmogus man galėtų padėti? Kada su juo susitarsiu?
- Kokios informacijos man gali prireikti, kur jos ieškosiu?
- Ką darysiu po to?
- Kokios galimos kliūtys? Kaip jas įveiksiu?

Kad ir su kokiomis kliūtimis susidurtume, niekada neturime pamiršti, jog šiame pasaulyje esame ne vieni. Visada galime atsiremti į draugų, artimųjų petį. Bet kokią problemą visada lengviau įveikti, kai jauti aplinkinių paramą, tad nepamirškite kurti ir palaikyti platų draugų ratą – tai didžiausias turtas, padedantis ne tik įveikti karjeros kliūtis, bet ir darantis gyvenimą prasmingesnį.

TINKAMA ELGSENA

Karjeros kliūčių įveikimas



II. TINKAMA ELGSENA

Asmeninių finansų valdymas

Susipažinę su šia tema Jūs:



Suprasite asmeninių finansų valdymo reikšmę karjerai



Sužinosite, kodėl ir kaip reikia vesti pajamų ir išlaidų biudžetą



Suvoksite, kaip taupyti per daug savęs nevaržant



Išmoksite planuoti savo finansinę ateitį



Išmoksite atpažinti blogus vartojimo įpročius



Suprasite, kaip didinti santaupas investuojant

Asmeninių finansų valdymas yra efektyvus asmeninių pajamų ir išlaidų valdymas (registravimas, taupymas ir investavimas), siekiant įgyvendinti trumpalaikius ir ilgalaikius finansinius tikslus. Paprastai kalbant, asmeninių finansų valdymo paskirtis yra visada – šiuo metu ir ateityje – turėti pinigų.

Dauguma žmonių priklauso nuo darbdavio mokamo atlyginimo, valstybės išmokų (stipendijų, pašalpų ir t. t.), valstybei mokamų mokesčių ir įsiskolinimų bankui. Tai lyg užburtas ratas: gaunate mėnesinį darbo užmokestį, sumokate mokesčius, įsigyjate vis daugiau trokštamų daiktų. Jūsų vartojimo poreikiai vis labiau auga, jiems patenkinti ima nebeužtekti gaunamo darbo užmokesčio, tada papildomai skolinatės iš banko ar kredito unijos, mokate palūkanas, vėl skolinatės ir t. t. Norint patenkinti savo augančius vartotojiškus poreikius tenka dirbti vis daugiau ir sunkiau. Įsisukę į užburtą ratą, vis daugiau dirbate pinigams, tampate pinigų vergais, nors turėtų būti atvirkščiai – patys pinigai turėtų uždirbti pinigus, juk pinigai turi tarnauti mums. Ar tai įmanoma? Žinoma, tik reikia išmokti tinkamai tvarkyti savo asmeninius finansus.

Kaip asmeninių finansų valdymas susijęs su mano karjera? Pirmiausia, jau rinkdamiesi profesiją dažnai mąstome, koks bus mūsų atlyginimas, įgijus vieną ar kitą specialybę.



Išmokus valdyti asmeninius finansus atsiranda galimybė, nesivaikant madų, priimti jūsų interesus, vertybes, kompetencijas ir talentą atitinkančius karjeros sprendimus.

Ir galiausiai, pasiekus nors dalinę finansinę laisvę, kai sukaup-tas kapitalas duoda pajamas, galima mažiau laiko skirti darbui, o daugiau leisti su šeima, skirti mokymuisi ar laisvalaikui.

Kaip efektyviai valdyti asmeninius finansus? Įsivaizduokite, kad jūs turite savo įmonę. Žinoma, kad visi verslo sprendimai lemia finansines pasekmes ir nuo finansų valdymo priklauso įmonės sėkmė. Nuo ko pradėtumėte įmonės finansų valdymą? Ko gero, protingiausia būtų pradėti nuo to, kur ir kiek įmonė išleidžia bei kokias pajamas gauna, t. y. nuo įmonės finansų apskaitos. Kiekvienos įmonės tikslas yra uždirbti kuo didesnę pelną arba didinti įmonės turtą. Vienas iš būdų tai pasiekti yra pajamų didinimas ir išlaidų mažinimas. Vedant įmonės pinigų srauto registrą, galima nustatyti, kur būtų galima sutaupyti,

sumažinant išlaidas. Sutaupyti pinigai greitai nuvertėja dėl infliacijos, todėl juos būtina „įdarbinti“, t. y. investuoti. Investavimas ne tik apsaugo pinigus nuo nuvertėjimo, bet ir leidžia uždirbti papildomai.

Taigi norint efektyviai valdyti savo pinigus ir tapti „pelninga įmone“, reikia sekti šiais asmeninių finansų valdymo žingsniais:

- Išlaidų ir pajamų registravimas – kiek pinigų ir kur išleidiame;
- Taupymas, remiantis ne tik išlaidų mažinimu, bet ir kitokiu požiūriu į vartojimą;
- Santaupų didinimas investuojant.

Tos tiesos žinomos daugeliui, bet nedaugelis savo žinias paverčia veiksmais. Šiame knygos skyriuje bus pateikiami patarimai, kaip šias tiesas paversti kasdiene praktika, atskleidžiant kitokį požiūrį į pinigus, padedant jums atpažinti blogus finansų valdymo įpročius ir suformuoti tokius, kurie padidintų jūsų namų ūkio ekonominį produktyvumą.

Kaip susidaryti savo biudžetą?



Efektyvus asmeninių finansų valdymas prasideda nuo išlaidų ir pajamų registravimo. Net 70 % finansinės veiklos įmonėje yra susijusi su apskaita – mokėtinų ir gautinų pajamų suvestinės (Kancerevyčius, 2006), todėl bet kuris asmuo ar įmonė, siekianti sėkmingai veikti, turi žinoti, kur ir kiek išleidžia bei kokias pajamas gauna. Tai užfiksuoti galima vedant išlaidų ir pajamų biudžetą. Biudžetas – tai išlaidų ir pajamų sąmata, kuria remiantis galima kelti realius trumpalaikius ir ilgalaikius finansinius tikslus.

Visuomenėje vyrauja skeptiškas požiūris į asmeninių pajamų ir išlaidų fiksavimą; yra nuomonė, tai pinigų nepadaugins, bet įvairių žmonių, fiksavusių savo išlaidas, patirtis rodo, kad 10% namų ūkio mėnesinių išlaidų buvo nereikalingos. *Asmeninio biudžeto sudarymas leidžia efektyviau organizuoti savo išlaidas, skatinant gerinti namų ūkio ekonominį produktyvumą. Atsižvelgdami į biudžetą galime įvertinti:*

- kur ir kiek pinigų išleidžiame;
- pajamų svyravimo tendencijas dėl sezoniškumo, įmonės, kurioje dirbame, finansinės padėties pokyčių ir t. t.;
- kurias išlaidas galėtumėme apriboti per daug savęs nevarždami;
- savo poreikių ir finansinių jų patenkinimo galimybių atitikimą;
- vidutines mėnesines išlaidas (kad žinotume, kiek laiko galėtume nedirbti bankrutavus įmonei ar netekus darbo);
- kokią pelną reikia gauti iš investicijų, kad taptumėme finansiškai nepriklausomais nuo darbdavio, valstybės ir banko.

Dabar susipažinsime, kaip reikėtų sudaryti išlaidų ir pajamų biudžetą.



Sudarant jį galioja pagrindinė taisyklė – išlaidų ir pajamų biudžete turi atsispindėti visos jūsų išlaidos ir pajamos (išlaidų biudžete reikėtų fiksuoti viską, kam išleidžiate pinigus, pajamų biudžete – visas pajamas, kurias jūs gaunate).

Kuo smulkiau bus išskaidytos visos išlaidos ir pajamos, tuo tikslesnę informaciją turėsite. Konkretus pajamų ir išlaidų fiksavimo būdas priklauso nuo jūsų sumanumo. Aptarkime, ką reikėtų fiksuoti išlaidų biudžete:

- *Maistas ir gėrimai*: maisto produktų, alkoholinių ir nealkoholinių gėrimų, tabako gaminių išlaidos prekyvietėse (parduotuvėse, turguje ir t. t.) bei viešojo maitinimo įstaigose (valgyklose, kavinėse, restoranuose, naktiniuose klubuose ir t. t.) ir kt.
- *Drabužiai ir avalynė*: viršutiniai ir apatiniai laisvalaikio, darbo, vakaro, sporto ir t. t. drabužiai, lauko ir namų avalynė, drabužių ir avalinės priežiūros išlaidos (cheminis valymas, remontas ir t. t.).
- *Būstas*: būsto įsigijimo išlaidos, komunaliniai mokesčiai (elektra, dujos, vanduo, šildymas, kitos paslaugos), interneto ir kabelinės televizijos mokesčiai, būsto draudimas, būsto apsauga, būsto priežiūros paslaugos (remontas, patalpų valymas, langų valymas, vandens filtro keitimas ir t. t.), būsto nuomos mokestis, būsto apstatymo išlaidos (baldai, buitinė technika ir t. t.), interjero detalės, nekilnojamo turto mokesčiai, kaimo sodybos išlaidos, namų apyvokos reikmenys ir t. t.
- *Transportas*: transporto priemonės (automobilio, motociklo,

dviracio, jachtos ir t. t.) įsigijimo išlaidos, kuras, transporto priemonės priežiūra ir remontas, transporto priemonės draudimas, saugojimas, išlaidos visuomeninam transportui, taksi, baudos už kelių eismo taisyklių pažeidimus, lėktuvo, traukinio, tarpmiestinio autobuso, laivo bilietai ir t. t.

- *Telefonas*: stacionaraus ir mobilaus telefonų vietinių ir tarptautinių skambučių, trumpųjų žinučių išlaidos, fakso ir elektroninio pašto išlaidos, telefono, fakso įsigijimo ir remonto išlaidos ir t. t.
- *Sveikatos priežiūra*: profilaktinės ir gydymosios priemonės bei procedūros (vaistai, maistopapildai, vitaminai, stomatologinės išlaidos, optikos, higienos, kosmetikos prekės, grožio salonų paslaugos), sveikatos bei gyvybės draudimai ir t. t.
- *Švietimas*: kvalifikacijos kėlimo kursų, seminarų išlaidos, mokyto ir kanceliarinės priemonės, kopijavimo išlaidos, kompiuterio priežiūros ir detalių išlaidos, mokestis už mokslą, knygos, periodiniai laikraščiai bei žurnalai ir t. t.
- *Vaikų priežiūra*: vaikų darželio mokestis, mokestis už vaiko priežiūrą namie, vaiko kišenpinigiai, žaislai, vaiko vežimėlis, automobilio kėdutė ir t. t.
- *Laisvalaikis*: vakarėliai, sporto klubas, kelionės, atostogos, koncertai, spektakliai, naminių gyvūnėlių priežiūra, sodo prekės, fotografavimo priemonės, klubų (golfo, medžiotojų ir kt.) narystės mokesčiai, pašto išlaidos ir t. t.
- *Skolos*: būsto kreditas, vartojimo kreditas, kreditas studijoms, finansinės nuomos (lizingo) įmokos, kredito kortelių mėnesio įmoka, skolos fiziniams asmenims ir t. t.
- *Kitos išlaidos*: dovanos, papuošalai, labdara ir t. t.

Išvardytas biudžeto dalis reikėtų lanksčiai priderinti prie savo gyvenimo būdo. Pavyzdžiui, jei esate naujakuriai, tai biudžete derėtų išskirti atskirą dalį, nes padidėjusios vienkartinės įsikūrimo išlaidos iškreips jūsų nuolatinį būsto išlaidų svyravimus. Panašūs atvejai gali būti dažnas keliavimas, lankymasis grožio salonuose ir t. t.

Pajamų biudžete turi būti fiksuojamos visos jūsų gaunamos pajamos iš įvairių šaltinių. Tai gali būti:

- atlyginimas pagal nuolatinę ar terminuotą darbo sutartį,
- autorinis atlyginimas,
- pajamos iš nekilnojamo turto (buto, namo, žemės sklypo) nuomos,

- palūkanos iš investicijų į vertybinius popierius (akcijos, obligacijos, investiciniai fondai ir kt.),
- stipendija,
- pensija,
- honorarai,
- mokesčių lengvatų išmokos,
- apdovanojimai,
- premijos,
- piniginės dovanos,
- išmokos už vaikus,
- tėvystės atostogų išmoka,
- pajamos iš žemės ūkio,
- pajamos iš spekuliacijų (nekilnojamu turtu, vertybiniais popieriais),
- išmokos iš draudimo,
- papildomas atlyginimas (13 darbo užmokestis), dienpinigiai iš tėvų ir kt.

Taigi jūs jau žinote, kodėl svarbu fiksuoti išlaidas ir pajamas bei kaip tai daryti. Tolesniame skyriuje bus rašoma apie taupymo svarbą bei priežastis, kodėl žmonės vengia taupyti.



Kodėl mes netaupome?

Kodėl man nuolat trūksta pinigų, nors uždirbu pakankamai? Kodėl didėjant atlyginimui, santaupos nedidėja savaime? Atsakymas paprastas:



Svarbu ne tai, kokio dydžio yra jūsų pajamos, svarbu – kiek pinigų sugebate sutaupyti ir kaip racionaliai mokate juos investuoti.

Taupymas neturi būti vienkartinis veiksmas, nukreiptas į trumpalaikių finansinių tikslų įgyvendinimą. Jei norite, kad taupymas nešų apčiuopiamus rezultatus, jis turi tapti jūsų kasdienybe, gyvenimo būdu, orientuotu tiek į trumpalaikius (pavyzdžiui, nusipirkti televizorių, sutaupyti atostogoms ir t. t.), tiek į ilgalaikius (sukaupti pensijai, vaikų mokslui, būstui ir t. t.) finansinius tikslus.

Tai kodėl mes netaupome? Gal mus veikia neigiamas nusistatymas taupymo atžvilgiu? Ar nebandome savo išlaidumo pateisinti tokiais žodžiais:

- *Vėliau užsidirbsiu tiek daug, kad dabar neverta taupyti.* Tačiau patirtis rodo, kad daugelis žmonių gaudami didesnę atlyginimą, vis daugiau išleidžia ir vis labiau įsiskolina bankui. Mes gyvename vartotojiškoje visuomenėje, kasdien skatinančioje vis daugiau vartoti. Paprastai išlaidos didėja su pajamomis, nes mes „norime“ daugiau. Paradoksalu, bet paprastai mes „norime“ lygiai tiek daugiau, kiek daugiau uždirbame.
- *Noriu gyventi dabar, o taupyti yra sunku ir tenka save suvaržyti.* Taupymas nėra susijęs vien su išlaidų apribojimu, tai – ir kitoks požiūris į vartojimą. Jūsų praeities sprendimai lėmė dabartį, jūsų dabarties sprendimai lems ateitį. Jei nemėgstate rūpesčių ir rizikos, pradėkite taupyti kuo anksčiau. Geriausia – jau dabar!
- *Aš dabar uždirbu pakankamai, kam man taupyti.* Visuomenė senėja ir valstybė nebegalės užtikrinti ateities kartoms finansškai saugaus gyvenimo išėjus į pensiją. Jei turite pinigų, bet neturite finansinių žinių, vadinasi, turite pinigų, tačiau neturite finansinės ateities. Jei jau sukaupėte lėšų vaikų studijoms, „juodai dienai“, savo garbingo amžiaus periodui ir pasiekėte finansinę laisvę nuo banko, valstybės ir darbdavio bei turite nuolatinį ir stabilų pajamų šaltinį, galite nebetaupyti.
- *Taupymas man nėra svarbus ir esu įsitikinęs, kad nepakeisiu šio savo požiūrio.* Sakykime, jūs atsisakote vieno kavos puodelio (2,5 litai) per savaitę. Per mėnesį jūs sutaupytumėte 10 litų, o per metus 120 litų. Jeigu taip darytumėte 40 metų ir pinigų dėtumėte į taupyklę, sukauptumėte 4800 litų. Bet jei tuos pinigus kasmet investuotumėte į vertybinių popierių rinką, kurios metinis pajamingumas 9 procentai, tai per tą patį laikotarpį sukauptumėte 41 000 litų. Ar vis dar manote, kad taupymas nėra svarbus?
- *Aš uždirbu per mažai, kad dar kažką sutaupyčiau.* Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis, Lietuvos gyventojų mėnesinis bruto (neatskaičius mokesčių) darbo užmokestis, lyginant 2005 ir 2006 metus, padidėjo 17 procentų. Pajamos didėja, todėl „teoriškai“ turėtų augti ir santaupos. O net ir mažos sutaupytos sumos, racionaliai jas investavus, ateityje gali virsti įspūdingais skaičiais.
- *Taupymas nieko gero neduos dėl infliacijos.* Taupymas yra vie-

nas iš asmeninių finansų valdymo žingsnių. Norint pinigų apsaugoti nuo nuvertėjimo, reikia juos „įdarbinti“. Apie tai plačiau skaitykite skyriuje „Kur galiu investuoti?“.

- *Nesu toks drausmingas, kad galėčiau taupyti.* Finansinė disciplina yra daugelio turtingųjų žmonių bruožas. Taupyti ar viską išleisti yra kiekvieno žmogaus asmeninis apsisprendimas. Yra tik dvi alternatyvos: arba jūs patys planuojate savo pajamas ir išlaidas, arba bankas (kiek ilgai ir kokio dydžio įmokas mokėsite, norėdami „padengti“ kreditą ar lizingą), darbdavys (kokio dydžio atlyginimą jums mokėti dabar, neduodant garantijų dėl ateities darbo užmokesčio) ir valstybė (kokio dydžio mokesčius mokėsite, kokio dydžio stipendiją, pašalpą ar pensiją gausite) suplanuos už jus.

Sunkiausias dalykas taupant yra pradėti. Pradėkite šiandien (kitaip nepradėsite niekada) – nors po 10 ar 20 litų – kol tai taps jūsų kasdieniu įpročiu. Gal jus šiam žingsniui pastūmės žemiau aprašyti įvairūs taupymo būdai?



Kaip galiu sutaupyti?

Taupymą galima prilyginti dietai: visi pritaria, kad tai yra naudingas dalykas, bet kartu ir sunkus bei emociškai varginantis užsiėmimas. Tačiau tik taupymas siaurąja prasme yra suprantamas kaip išlaidų suvaržymas. Šiame skyriuje pateikiamas platesnis požiūris į taupymą, pasižymintis: „protingu“ vartojimu, įvertinant realius vartojimo poreikius, „efektyviu“ skolinimusi, ateities finansiniu planavimu ir išlaidų mažinimu.



„Protingas“ vartojimas

Nepainiokite būtinų išlaidų („man to reikia“) su užgaidomis („aš to noriu“). Mums reikia iš tikrųjų labai nedaug. Svarbu yra išmokti leisti pinigų. Beveik visada jūs norėsite tiek, kiek turėsite, nes padidėjus pajamoms, keičiasi ir vartojimo įpročiai.

XX a. humanistinės psichologijos pradininkas Abrahamas

TINKAMA ELGSENA

Asmeninių finansų valdymas

Maslow (cit. plg. Myers, 2000) teigia, kad tiek turtingam, tiek vargšui pirmiausiai reikia patenkinti fiziologinius (miegas, maistas, vanduo ir kt.) ir saugumo (fizinis saugumas – būstas ir drabužiai, apsaugantys nuo lietaus, šalčio, karščio bei socialinis saugumas – šeimos ir nuosavybės apsauga, socialinės garantijos, visuomenės pritarimas ir kt.) poreikius (22 pav.). Patenkinus šiuos pagrindinius poreikius, iškyla nauji – meilės ir priklausomybės, pagarbos, pasitikėjimo, saviraiškos ir savirealizacijos poreikiai.



22 pav. A. Maslow poreikių hierarchijos piramidė.

Kaip prabangiai tenkinsite pagrindinius savo poreikius, priklausoma nuo jūsų. Aukščiausios visuomenės klasės atstovai nuo vidurinėsios klasės skiriasi tuo, kad prabangos prekes įsigyja paskiausiai (pasiekę finansinę nepriklausomybę ir sukaukę kapitalą, didėjančią kiekvieną minutę), o dauguma vidurinėsios visuomenės klasės atstovų stengiasi tai padaryti pirmiausiai.

Tik iš investicijų augant pinigų srautui derėtų leisti sau prabangą, priešingu atveju jūs visą gyvenimą dirbsite bankui, darbdaviui ir valstybei.



Tenkindami savo poreikius, nepraraskite sukaupto kapitalo. Investuokite jį ir iš uždirbto pelno apdovanokite save prabangos preke. Tokiu būdu neprasite santaupų, kurios ir toliau jums neš pelną.

Pavyzdžiui, jūs sutaupėte 5000 litų ir norite įsigyti profesionalų skaitmeninį fotoaparata, kainuojantį 2000 litų. Yra du keliai: pirkti dabar ir prarasti dalį santaupų arba investuoti į, tarkime, akcijų fondus, kurių metinė grąža 20 procentų ir po dviejų metų, sukaupus 2000 litų palūkanų, nusipirkti išsvajotąjį pirkinį, neprarandant 5000 litų santaupų, kurias ir toliau „įdarbinate“ vertybinių popierių rinkoje.

Vartotojiška visuomenė skatina pirkti be saiko, artimieji ir draugai taip pat ne visada rodo sektingą pavyzdį. Akivaizdu, kad priimti trumpalaikį sprendimą (banko paskola ar lizingas) yra daug lengviau nei ilgalaikį (investicijos), tačiau tai atitolina jus nuo ilgalaikių finansinių tikslų.



Niekas niekada netaps turtingas vien todėl, kad daug uždirba. Reikia keisti požiūrį į pinigus bei elgesį su jais – į savo santaupas derėtų žiūrėti ne kaip į sumą, kurią galite išleisti, bet kaip į kapitalą, įgalinantį uždirbti dar daugiau.

Įvairūs finansų patarėjai teigia, kad labai svarbu neleisti per daug pinigų plataus vartojimo prekėms (rūbams ir avalynei, elektronikos prietaisams, IT ir telekomunikacijos prekėms ir kt.), kurios praranda savo vertę iš karto, kai yra nuperkamos.

Pavyzdžiui, skystųjų kristalų televizorius praranda 25–30 procentų savo vertės iš karto po to, kai jūs išsinešate savo naująjį pirkinį iš parduotuvės. Šios prekės niekada nebeparduosite už sumą, kurią sumokėjote pirkdamas. Tai nėra investicija, o tik naudojimui skirtas daiktas.

Tačiau tai nereiškia, kad reikia pirkti pigias ar būtinai panaudotas prekes. Perkant konkretų daiktą reikėtų įvertinti ne tik pirminę, bet ir „ilgalaikę“ jo kainą.

Pavyzdžiui, jums reikia naujos avalynės. Jūs galite pirkti dirbtinės odos avalynę už 100 litų (dar pridėkite išlaidas nuospaudoms gydyti) ir ją nešioti trumpiau nei vieną sezoną. Arba galite pirkti kokybiškos odos avalynę už 300 lt ir nešioti ją daugiau nei tris sezonus.

Kitas pavyzdys: jūs ruošiatės atlikti kosmetinį buto remontą. Tikėtina, kad dažytojo nudažyta siena bus kokybiškesnė ilgesnį laiką

nei dažyta jūsų paties. Vadovaudamiesi „ilgalaikės“ kainos koncepcija, jūs sutaupote. O, tarkime, įsigiję naują skystųjų kristalų televizorių iš santaupų už 4000 litų, jūs ne tik parandate lėšas, kurias investavę gautumėte pelno, bet jūsų prekė nuvertėja tą pačią sekundę, kai išsinešate iš parduotuvės.

Prof. Thomas J. Stanley, tyrinėjęs Amerikos milijonierių vartojimą, teigia, kad jų vartojimo elgsena orientuota į ilgaamžiškumą. Piniigus, kuriuos turtingieji sutaupo „protingai“ pirkdami plataus vartojimo prekes, paskiria tokiems dalykams, kurių kaina yra „ilgalaikė“, o dažnai jų vertė vėliau dar pakyla. Jis pateikia, koku būdu milijonieriai didina savo namų ūkio ekonominį produktyvumą (Stanley, 2004):

- Perka kokybiškus daiktus, nes jie ilgiau išsilaiko.
- Dėvi brangius rūbus ir batus.
- Jei rūbas netinka, milijonieriai neperka naują, o jį persiuvu.
- Perka tik kokybiškus batus ir juos taiso, užuot pirktų naujus.
- Gyvena branguose namuose, gerame rajone.
- Puoselėja namus, nes jų vertė auga.
- Teikia pirmenybę ilgaamžiams antikvariniams baldams, nes tai yra ir investicija.
- Restauruoja baldus, užuot pirktų naujus.
- Naudojasi įvairiais nuolaidų kuponais.
- Jie taupūs mažmožiams, o išlaidūs dideliems daiktams.

Kiekvieną kartą prieš išleisdami pinigus pasvarstykite, ar tikrai reikia šių išlaidų, ar jos neišvengiamos?

Štai keletas apsipirkimo taisyklių:

- Eikite į parduotuvę sudarę sąrašą – neprisipirksite ko jums nereikia.
- Eikite į parduotuvę, kurios planą žinote – mažiau klaidžiosite. Kuo daugiau laiko žmogus paleidžia parduotuvėje, tuo daugiau išleidžia pinigų.
- Nebūkite impulsyvūs pirkėjai – pasižiūrėkite, ką siūlo kitos parduotuvės, grįžkite namo ir apsvarstykite, ar daiktas atitinka jūsų poreikius, ar kaina atitinka kokybę, ar jums jo neišvengiamai reikia?

Keletas patarimų, kad jūsų negąsdintų telefono sąskaitos:

- Prieš skambindami pagalvokite, ar negalėtumėte tos informacijos gauti internete arba parašyti elektroninį laišką.

- Gal geriau susisiekite su pašnekovu trumpąją žinute?
- Jei vis dėlto skambinti yra neišvengiama, užsirašykite svarbiausias mintis, ką norite aptarti su pašnekovu.

Maisto išlaidos yra vienos didžiausios namų ūkio išlaidos. Sekdami šiais patarimais, galite sutaupyti, nejausdami alkio jausmo:

- Pirmenybę teikite valgymui namuose, o ne viešojo maitinimo įstaigose. Pasiimkite su savimi į darbą ar universitetą užkandžių. Nustebsite, kiek sutaupysite.
- Maitinkitės sveikai (23 pav.). Vienu šūviu nušausite kelis zūkius – sutaupysite maistui skirtų pinigų, organizmas gaus naudingų medžiagų, jausitės žvalresni ir darbingesni, sutaupysite medicinos išlaidoms.



23 pav. Sveikos mitybos piramidė (Šaltinis: Respublikinis mitybos centras prie Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos).



Skolinimosi pavojai

Turėti skolų daugeliui žmonių šiandien yra įprasta, o ir skolinimosi entuziazmas Lietuvoje neslūgsta. Kredito įstaigos sudaro

galimybę ateities vartojimą nukelti į dabartį, t. y. ateities vartojimas pasidaro galimas čia ir dabar. O aplinka savo ruožtu kiekvieną dieną pateikia vis daugiau vartojimo pagundų. Ne kliūtis, jei kišenės ir banko sąskaitos tuščios – Lietuvoje jau atsirado kreditorių (bankų ar kredito uniijų), išduodančių „žaibo kreditus“ vartojimui supaprastintomis sąlygomis. Tokia situacija keičia jūsų pirkimo įpročius, skatina vartojimą. Deja, dažnai pasiskolinti būna lengviau nei paimtą skolą gražinti. Skolindamiesi šiandien perkame tai, už ką susimokėsime būsimu uždarbiu. O ateityje gali atsirasti ir nenumatytų aplinkybių: atlyginimo dydžio svyravimai, padidėjusios išlaidos po vaiko gimimo, liga, nedarbingumas ir t. t.

Žinoma, skola nelygu skolai.

Skolintis pinigų iš banko ar kredito uniijų verta tik kruopščiai paskaičiuvus, ar sumokėjus palūkanas, jūs nepermokate už įsigyjamą daiktą. Tai įmanoma tik tada, jei įsigyjamo daikto vertė kyla.



Baldai, automobiliai, video, audio ir buitinė technika praranda savo vertę tą pačią sekundę, kai jūs uždarote parduotuvės duris. Nepamirškite, kad pirkdami lizingo būdu ar imdami kreditą mokate ne tik už daiktą, kurį įsigyjate, bet ir už pinigus, kuriuos jums paskolina kreditorius (t. y. palūkanas). Jei paskaičiuavus vis dėlto paaiškėtų, kad už pirkinį daug permokėsite, pamąstykite, ar naujasis daiktas yra vertas tos sumos.

Panagrinėkime studento Arno pavyzdį, kuriam perkant butą, bankas suteikia 160 000 litų kreditą su 4,6 procentų metinių palūkanų 25 metų laikotarpiui. Tad bankui jis per metus (už tai, kad jis paskolino jam pinigų) sumoka 7360 litų, o per visą 25 metų laikotarpį – net 184 000 litų palūkanų. Jei jo buto vertė po 25 metų yra didesnė nei 344 000 litai, tai jis išlošė. Išlošti jis gali ir tokiu atveju, jei bankui paskolą sugebės atiduoti greičiau nei per 25 metus (tarkime, per 10 metų, o jo buto vertė po 10 metų būtų didesnė nei 233 600 litai). Priešingu atveju jis daug permokės.

Panagrinėkime kitą pavyzdį.

Dirbanti mergina Lėja lizingo būdu įsigyja naują automobilį, kurio kaina 43 800 litai, esant tokioms finansinės nuomos sąlygoms:

pradinis įnašas 20 procentų – 8760 litai, trukmė – 72 mėnesiai, mėnesinis įnašas – 508 litai, likutinis įnašas 15 procentai – 6570 litai. Lėja automobilio nuosavybės teises įgyja tik po 6 metų, kai įvykdo visus finansinius įsipareigojimus. Per 6 metus už šį automobilį Lėja sumoka 51 906 litus, o juk per 6 metus automobilis nusidėvėjo ir parduoti jį būtų galima nebent tik už kokius 13 000 litų. Akivaizdu, kad šis trumpalaikis finansinis sprendimas nebuvo labai racionalus. Protingiau būtų buvę sutaupyti reikiamą sumą pinigų ir nusipirkti naują arba panaudotą automobilį, išvengiant ilgalaikės finansinės nuomos paslaugos. Kita vertus, jei Lėja kiekvieną mėnesį galėjo skirti 508 litus automobilio finansinės nuomos mėnesiniam įnašui, tai lygiai taip pat sėkmingai Lėja šią sumą galėjo investuoti į vertybinių popierių rinką, kurios metinė grąža, tarkime, 15 procentų. Jei Lėja tik vienerius metus (net ne 6 metus, kiek truko automobilio išpirkimas) būtų dėjusi į taupyklę mėnesinę automobilio lizingo įmoką, ir investavusi sutaupytus pinigus 6 metams, būtų sukaupusi apie 14 000 litų. Paskaičiuokite, jei Lėja visus 6 metus būtų investavusi, mokėdama visas automobilio lizingo mėnesines įmokas, kokio dydžio kapitalą ji būtų sukaupusi tada?

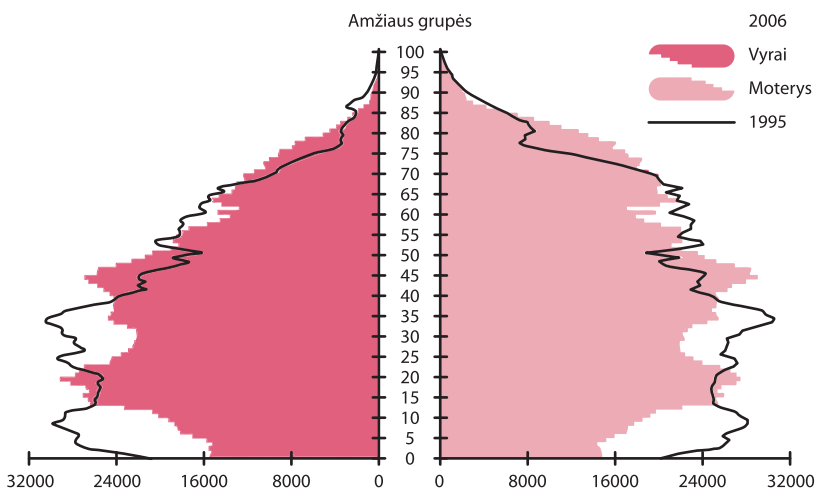


Ateities finansinis užtikrinimas

Ar gyvendami nuo atlyginimo iki atlyginimo ir apmokėdami vis didesnes sąskaitas dažnai susimąstome, kokia finansinė ateitis mūsų laukia? Tikriausiai ne. Dauguma žmonių nelinkę rūpintis savo finansine ateitimi, nes tiki, kad aprūpintą senatvę užtikrins valstybė. Tačiau gali nutikti ir kitaip. Pasižiūrėkime, kaip veikia socialinio draudimo sistema Lietuvoje.

Visi dirbantieji privalomai dalyvauja socialinio draudimo sistemos finansavime, moka įmokas nuo darbo užmokesčio į socialinio draudimo fondą. Todėl galima sakyti, kad ateities išmokos (pensijos ligos, gimdymo, nedarbo ir kitais atvejais) yra „nusiperkamos“ išankstinėmis įmokomis. Valstybė renka mokesčius iš vienos kartos ir skiria išmokas kitai kartai, t.y. dirbantieji išlaiko dar nedirbančius jaunus žmones ir jau nebedirbančius pensinio amžiaus Lietuvos gyventojus. Įmokas mokančio asmens teisę į pensiją garantuoja valstybės pažadas, kad jei jis mokės dabar, gaus pensiją ateityje.

Atrodo, iš tiesų nėra reikalo kaupti lėšų, nes jų visada bus galima surinkti iš dirbančios kartos. Tačiau kaip rodo Statistikos Departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys (24 pav.), ateityje dirbančiųjų ir mokančiųjų įmokas į socialinio draudimo fondą mažės.



24 pav. Amžiaus ir lyties piramidė (Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės)

1995 ir 2006 m. amžiaus ir lyties piramidė vaizdžiai iliustruoja Lietuvos visuomenės senėjimą. Taigi tų, kurie dalį savo darbo užmokesčio skirs jums senatvėje išlaikyti, mažėja. Todėl verta susimąstyti, ar valstybės garantijos dėl finansiškai saugios ateities nėra tik iliuzija?

Ruošdamiesi atostogauti, mes dažnai planuojame kelionės kryptį, pasirūpiname bilietais, apgyvendinimu, pasiskaitome apie šalį, į kurią keliausime. Jei viso to nepadarytumėme, ko gero, atostogos neįvyktų arba būtų ne tokios sėkmingos. Tad, kodėl mes tikime socialine senatve, bet nesirūpiname finansiniais jos užtikrinimo šaltiniais. Visi, kuriems rūpi jų ateitis, privalo pagalvoti, kaip jie ketina įveikti pajamų sumažėjimą, sulaukus pensinio amžiaus. Pagalvokite, kokių pajamų norėtumėte sulaukęs garbingo amžiaus ir kaip jas užsitikrinti. Kuo anksčiau pradėsite taupyti senatvei, tuo mažesnę sumą kas mėnesį ar metus reikės atidėti, tuo didesnę grąža gausite ją investuodami. Sakoma, kad žmogus, norintis užsitikrinti panašų gyvenimo lygį senatvėje, pradėjęs taupyti nuo 30 metų, turi skirti 10% pajamų, po trisdešimties – jau 20%, o po keturiasdešimties – 30% ir t. t.



Išlaidų mažinimas

Dauguma žmonių taupo neteisingai – visą mėnesį visur riboja savo išlaidas, kažką sau uždraudžia, kažko atsisako. Toks taupymas yra emociškai sunkus ir varginantis, o dažnai ir be apčiuopiamų rezultatų: vis kažką neplanuotai reikia taisyti, įsigyti ir pan. Štai keletas patarimų, leidžiančių efektyviai mažinti išlaidas ir nežlugdančių jūsų noro taupyti:

- **Pirma** – mokėkite sau „atlyginimą“. Dauguma taupymo programų žlunga, nes norima sutaupyti tai, kas lieka mėnesio pabaigoje. Užmokame stomatologui, virėjui, siuvėjui už jų suteiktas paslaugas, o taupymui neretai nelieka nieko. Užmokėkite sau „atlyginimą“ (sumą, kurią norite sutaupyti per mėnesį) tik gavę pajamų, užuot pirmiau sumokėję kitiems.
- **Antra** – neužsimokite per daug. Finansų patarėjai mano, kad sutaupyti 20 procentų nuo savo pajamų yra daug. Pabandykite sutaupyti bent 10 procentų nuo gaunamų pajamų. Lygiai taip pat paprasta išsiversti su 90 procentu darbo užmokesčio, jei išsiverčiate su 100 procentu.
- **Trečia** – žinokite, kad betikslis taupymas ne visada atneša vaisių. Išsikelkite konkretų trumpalaikį arba ilgalaikį finansinį tikslą. Paskaičiuokite, kiek turite laiko ir kiek pinigų reikės sukaupti. Taip suskaičiuosite, kiek per mėnesį jūs turėtumėte sutaupyti, kad pasiektumėte savo tikslą. Tai didins jūsų motyvaciją taupyti ir ieškoti galimybių, kaip sumažinti išlaidas.
- **Ketvirta** – suskirstykite mėnesio išlaidas pagal išlaidų grupes (maistas, būstas, transportas ir t. t.). Toks suskirstymas leis kiekvienai išlaidų grupei priskirti konkrečią pinigų sumą. Sudėkite šiuos pinigus į kiekvienai išlaidų grupei skirtus vokus ar dėžutes. Tai vienas iš būdų apriboti savo išlaidas per daug savęs nevaržant ir svarbiausia neviršijant konkrečios sumos konkrečiai išlaidų grupei.
- **Penkta** – „valdykite“ skolas. Nemaļoniausia biudžeto eilutė kiekviename namų ūkyje yra „Skolos“. Geriausias būdas įveikti skolas – taupymo 50/50 taisyklė. Tarkime, jūs uždirbate 5000 litų, o pragyvenimui išleidžiate 4000 litų. Tad lieka 1000 litų. 500 litų skirkite dengti skoloms, kitus 500 litų atidėkite taupymui ir investavimui.
- **Šešta** – neišleisite netikėtai įplaukusių pajamų. Esate įpratę

gyventi pagal mažesnes pajamas, todėl nebūtina išleisti papildomai gautų pinigų vartojimui. Protingiau būtų juos investuoti arba panaudoti skoloms gražinti.

Šiame skyriuje sužinojote, kaip galima leisti ir kartu taupyti pinigus, keičiant požiūrį į vartojimą. Toliau skaitykite patarimus, kaip padidinti sutaupytas lėšas.

Kur galiu investuoti?



Jei atlyginimas, kokio dydžio jis bebūtų, yra vienintelis jūsų pajamų šaltinis, tai daro jus priklausomais nuo darbdavio. Dažnas šiandien pinigų tikisi tik iš darbo užmokesčio, tačiau kas nenorėtų gauti papildomų lėšų nepriklausomai nuo atlyginimo? Yra galimybė tapti finansiškai nepriklausomu. Reikia sėkmingai investuoti sukaup-tas lėšas.

Įgyta specialybė leidžia jums uždirbti pinigų, o investavimas – įdarbinti santaupas, kad jos nešų pelną visą parą, 7 dienas per savaitę, 12 mėnesių per metus.



Santaupų investavimas ne tik gali padidinti asmeninį kapitalą, bet ir apsaugoti pinigus nuo nuvertėjimo – infliacijos. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis 2005 m. vidutinė metinė infliacija buvo 2,7 procentai, o 2006 m. – 3,8 procentai. Pateiksiu pavyzdį, kaip infliacija „valgo“ jūsų pinigus. Tarkime, jūs per 2006 m. sutaupėte 3000 litų. Po metų pinigai nuvertėjo 3,8 procento, taigi realiai jūs turite 2886 litus. Taigi nesiimant jokių veiksmų ir pinigų „laikant kojine“, galima ir nuskursti.

Investuoti galima pradėti ir be specialiųjų žinių, nes tai jau nebėra vien ekspertų ar pasiturinčiųjų veikla. Prieš susipažįstant su pagrindinėmis investavimo priemonėmis, reikėtų susipažinti su pagrindinėmis investavimo taisyklėmis:

- **1 taisyklė:** pradedant investuoti, svarbu suvokti, kad investavimas nėra garantuotas pelnas – investuojant galima uždirbti, bet galima ir prarasti. Todėl apsispręskite, kiek pinigų jūs esate pasiruošęs netekti.
- **2 taisyklė:** niekada nenaudokite visų investavimui skirtų

pinigų vienai investicijai (net ir tada, kai visi jūsų pinigai yra 1000 litų). Investicijų išskaidymas apsaugos jus nuo galimo visų lėšų praradimo – viena investicija duos pelno, kita – ne duos, bet jūs vis tiek išlošite. Geriausia investuoti į skirtingų regionų ir veiklos sričių vertybinius popierius. Kuo didesnis rizikos išskaidymas, tuo daugiau galimybių laimėti. Rekomenduojama įsigyti tiek investicinių produktų, kiek galėsite suvaldyti informacijos apie juos (stebėti pokyčius, rezultatus ir pan.).

- **3 taisyklė:** prieš investuojant vertėtų pasidomėti įmone ar regionu, į kurį ketinate investuoti: įmonės finansinėmis ataskaitomis, jos vaidmeniu rinkoje, vadovybės kompetencija, regiono plėtros perspektyvomis ir t. t. Finansų patarėjai rekomenduoja investuoti į tuos regionus ir verslo šakas, kurias geriausiai išmanote. Juk einant į žvejybą, geriau nusimanyti apie meškeres ir žuvis, tada didesnė tikimybė, kad ir laimikis bus gausnis.
- **4 taisyklė:** akcijų kursai kyla ir smunka. Net ir geriausios investicijos kartais „nukrenta“, o investuotojo pesimizmas verčia jas parduoti. Tačiau įžvalgūs investuotojai, dažniausiai elgiasi priešingai. Kai akcijų kursas būna kritęs, o atlikti įmonės ar regiono tyrimai įžvelgia kilimo perspektyvas, jie akcijas įsigyja pigiau, nei yra jų reali vertė, o po kritimo paprastai ateina akcijų kursų kilimas. Investuojant svarbu nepamiršti, kad nereikia skubėti daryti taip, kaip daro visi – neverta pirkti akcijų ar investicinio fondo vienetų tada, kai visi perka, o parduoti, kai visi parduoda.
- **5 taisyklė:** neinvestuokite visų savo santaupų. Rekomenduojama investuoti tik 50 procentų savo kapitalo, o kitą 50 procentų laikyti kaip rezervinį kapitalą ir pasitaikius puikiai progai nusipirkti dar pigesnių vertybinių popierių. Juk ūkininkas, suvalgantis visas sėjai skirtas grūdų atsargas, nebeturi nieko pasėti.
- **6 taisyklė:** įsigyjant investiciją įvertinkite su tuo pirkinium susijusias išlaidas: maklerio mokestį, pelno mokestį, įėjimo ir išėjimo iš investicinio fondo mokestį ir t. t.
- **7 taisyklė:** neatidėliokite sprendimo pradėti investuoti ir niekada nesiliaukite tuo domėtis. Minimali suma Lietuvoje, kurią galima investuoti, yra 50 litų. Vien sukauptos žinios pačios nieko nepakeičia, jos gali būti tik mūsų veiksmų svertas. Anksčiau pradėję, daugiau uždirbsite.

Supratę pagrindines investavimo taisykles, galite pradėti investuoti, pasirinkdami jūsų poreikius atitinkančią investavimo priemonę. Čia pateikiamos populiariausios – banko indėliai, obligacijos, akcijos ir investiciniai fondai.

Banko indėliai – tai sąskaita banke, už kurią bankas moka sutartas fiksuotas palūkanas. Tokios sąskaitos gali būti terminuotos arba iki pareikalavimo (neterminuotos). Banko indėlių privalumas tas, kad būsimos pajamos žinomos iš anksto, o ir rizika prarasti kapitalą maža. Pagrindinis minusas – nedidelis, dažnai vos padengiantis infliaciją (arba visai nepadengiantis) pajamingumas (žr. 16 lentelę). Įvairūs Lietuvos bankai siūlo 2–5,5 procentų indėlių palūkanas. Turint galvoje, kad 2006 m. Lietuvoje turėjome 3,8 procentų metinę infliaciją, dažnas laikantis pinigų banko indėliuose juos paprasčiausiai naikina. Bankai yra įmonės, o jos yra suinteresuotos gauti pelną. Jeigu jūsų indėlyje yra 1000 litų ir per metus gaunate nuo 2 iki 2,5 procento palūkanų, tai bankas jūsų pinigų paskolina kitiems už, tarkime, 7 procentus palūkanų ir taip uždirba. Smulkiau apie banko siūlomas indėlių rūšis, palūkanas galite sužinoti bankuose.

Obligacijos – skolos vertybiniai popieriai, kai juos įsigydami paskoliname savo pinigų valstybei arba privačioms įmonėms, išleidi obligacijas, ir už tai gauname nustatytas palūkanas. Kuo mažiau žinomas, todėl ir menkesnį pasitikėjimą turintys ūkio subjektai išleidžia obligacijas, tuo palūkanos už šiuos skolos vertybinius popierius turi būti didesnės, ir atvirkščiai (žr. 16 lentelę). Obligacijos gali būti terminuotos ir neterminuotos. Smulkiau apie šią investicijos priemonę galite pasiteirauti obligacijas platinančiose įmonėse – bankų finansų maklerių padaliniuose ir finansų maklerių įmonėse.

Akcijos – akcinės bendrovės išleidžiami nuosavybės vertybiniai popieriai, kuriuos įsigiję, savaime tampate tos bendrovės daliniais savininkais. Tokiu būdu akcininkai gali dalyvauti įmonės veikloje, patys nebūdami verslininkai. Investuojant į akcijas galima uždirbti dviem būdais: gaunant dividendus ir kylant akcijų kursui. Ši investavimo priemonė yra daug rizikingesnė (žr. 16 lentelę) nei prieš tai aptartos, nes investuojamo kapitalo grąžinimas ir pelningumas negarantuojamas. Akcijas galima įsigyti ir parduoti tik per finansų tarpininką (finansų maklerio įmonę ar banko finansų maklerių padalinį, turintį leidimą atlikti pirkimo ir pardavimo operacijas vertybinių popierių biržoje).

16 lentelė. Pagrindinių investavimo priemonių charakteristikos
(Maldeikienė, 2005).

	Indėliai	Obligacijos	Akcijos
Likvidumas	Didelis	Priklauso nuo rinkos sąlygų	Vidutinis arba didelis
Rizika	Maža	Maža arba vidutinė	Vidutinė arba didelė
Apsauga nuo infliacijos	Nėra	Nėra	Gera
Pelningumas	Mažas	Mažas arba vidutinis	Vidutinis arba didelis

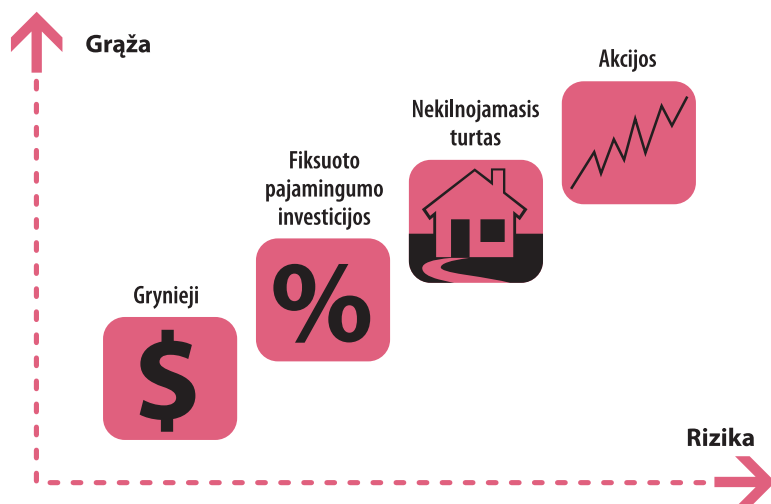
Investicinių fondų vienetai – investicinių fondų išleidžiami vertybiniai popieriai. Investicijų fondas (už pinigus, kuriuos investuojate, įsigydamas investicinių fondų vienetus) perka įvairius vertybinius popierius: akcijas, obligacijas ar jų derinius. Šių vertybinių popierių rinkinį sudaro ir valdo profesionalai – investicijų fondo valdyba, o jų darbą kontroliuoja įvairios vertybinių popierių priežiūros institucijos. Jums dirba grupė profesionalų, kurie nuolat tikrina, tiria, kaupia informaciją, ją vertina ir tada priima investavimo sprendimus. Kiekvienas fondas turi savo strategiją (vieni investuoja į tam tikras šalis, kiti – į pramonės šakas ir t. t.). Tai patogus būdas investuoti, neturint pakankamai specialiųjų žinių ir investavimo patirties. Investicinių fondų vienetus galite įsigyti finansų maklerio įmonėje arba banko finansų maklerių padalinyje, platinančiame šią investavimo priemonę.

Čia pateikti toli gražu ne visi, tačiau pagrindiniai investavimo įrankiai. Investuoti galima ir į *brangstančias prekes* (vynai, meno dirbiniai ir t. t.), *nekilnojamąjį turtą* (būstai, žemės sklypai ir t. t.) ir į kitus, čia nepaminėtus, *vertybinius popierius* (su akcijomis susietos obligacijos, vekseliai ir t. t.). Paprastai konkrečios investicijos pelningumas yra tiesiogiai susijęs su jos rizikingumu – kuo investicija rizikingesnė, tuo ji pelningesnė (25 pav.).

Taigi jūs jau žinote pagrindines investavimo taisykles, tad belieka, pasikonsultavus su finansų patarėjais, pasirinkti investavimo priemonę, kuri labiausiai atitinka jūsų galimybes ir poreikius, atsižvelgiant į: optimaliausią investavimui skirtų lėšų panaudojimą, laukiamą pelningumą, investicijos rizikos laipsnį, likvidumą, investavimo laikotarpį ir t. t.

TINKAMA ELGSENA

Asmeninių finansų valdymas



25 pav. Skirtingų investicinių priemonių investicinės grąžos ir rizikos priklausomybė (Šaltinis: Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisija).

Apibendrinimas



Asmeninių finansų valdymo tikslas yra visada – šiuo metu ir ateityje – turėti pinigų, sumažinant savo priklausomybę nuo darbdavio mokamo atlyginimo, valstybės išmokų (stipendijų, pašalpų ir t. t.), valstybei mokamų mokesčių ir įsiskolinimų bankui.

Išmokus valdyti asmeninius finansus, atsiranda galimybė, nesivaikant madų, priimti interesus, vertybes, kompetenciją ir talentą atitinkančius karjeros sprendimus. Be to, pasiekus nors dalinę finansinę laisvę, kai sukauptas kapitalas duoda pajamas, galima mažiau laiko skirti darbui, o daugiau leisti su šeima, skirti mokymuisi ar laisvalaikiui.

Asmeninių finansų valdymą sudaro trys žingsniai:

- Išlaidų ir pajamų registravimas;
- Taupymas, remiantis ne tik išlaidų mažinimu, bet ir kitokiu požiūriu į vartojimą;
- Santaupų didinimas investuojant.

Paprastai išlaidų ir pajamų registravimas parodo, kad 10% namų ūkio mėnesinių išlaidų buvo nereikalingos, todėl asmeninio biudžeto sudarymas leidžia gerinti namų ūkio ekonominį produktyvumą.

Pagrindinė išlaidų ir pajamų biudžeto sudarymo taisyklė – biudžete turi atspindėti visos jūsų išlaidos ir pajamos.

Kad taupymas neštų apčiuopiamus rezultatus, jis turi tapti jūsų kasdienybe. Taupymas nėra susijęs vien su išlaidų apribojimu, tai yra ir kitoks požiūris į pinigus bei elgesį su jais.

Prabangos prekes įsigykite tik iš sukaupto kapitalo uždirbamo pelno. Neleiskite per daug pinigų plataus vartojimo prekėms, kurios praranda savo vertę iš karto, kai yra nuperkamos. Prieš leidžiant pinigų, pasvarstykite, ar tos išlaidos jums yra neišvengiamos – ar jums to tikrai reikia, ar jūs to tik norite. Įvertinkite ne tik pirminę, bet ir „ilgalaikę“ pirkinio kainą.

Iš kredito įstaigų skolinkitės tik kruopščiai paskaičiavę, ar sumokėję palūkanas, jūs nepermokate už įsigyjamą daiktą. O jei permokate, tada pamąstykite, ar jūsų naujasis pirkinys yra vertas tos sumos.

Senėjanti visuomenė visus, besirūpinančius savo ateitimi, skatina kuo anksčiau pradėti galvoti apie tai, kaip jie ketina įveikti pajamų sumažėjimą, sulaukus garbingo amžiaus. Kuo anksčiau pradėsite, tuo daugiau išlošite.

Į savo santaupas derėtų žiūrėti ne kaip į sumą, kurią galite išleisti, bet kaip į kapitalą, kurį investavus, galite uždirbti, nes vienintelis pajamų šaltinis – atlyginimas – daro jus priklausomus nuo darbdavio. Be to, investavimas ne tik leidžia mums uždirbti, bet ir apsaugo santaupas nuo nuvertėjimo.

Pradedant investuoti svarbu suvokti, kad investavimas nėra garantuotas pelnas. Nereikėtų investuoti visų savo santaupų, o visų investavimui skirtų pinigų paskirti vienai investicijai. Prieš investuojant svarbu pasidomėti įmone ar regionu, į kurį ketinate investuoti, taip pat įvertinti su investavimu susijusias išlaidas.

Kurią investavimo priemonę – vertybinius popierius, nekilnojamąjį turtą, brangstančius daiktus – pasirinksite, priklauso nuo jūsų galimybių, investavimui skirtų lėšų, norimo pelningumo, investicijos rizikos laipsnio, likvidumo, investavimo laikotarpio ir t. t.

TINKAMA ELGSENA

Asmeninių finansų valdymas

Svarbu ne tai, kokio dydžio jūsų pajamos, svarbu tai, kiek pinigų sugebate sutaupyti ir kaip racionaliai mokate juos investuoti. Vien sukauptos žinios pačios nieko nepakeičia, jos gali būti tik jūsų veiksmų svertas. Nedelskite žinias paversti veiksmais.



III. RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Susipažinę su šia tema Jūs:

- ➔ Atskleisite, kokios įtakos karjerai turi jūsų vaikystė
- ➔ Sužinosite, kaip tampame tuo, kuo esame
- ➔ Galėsite nusakyti, kokia yra suaugusio žmogaus karjeros raida
- ➔ Suprasite, kas svarbaus karjerai vyksta paauglystėje
- ➔ Suprasite, kokie vyksta karjerai svarbūs organizmo pokyčiai
- ➔ Gebėsite nusakyti, kaip raidos dėsningumai gali veikti karjeros sprendimus

Išorinis pasaulis nuolat keičiasi. Tai, kas vakar atrodė nauja, šiandien – įprasta ir banalu, o ryt jau bus sena ir atgyvenę. Kuriasi ir nyksta organizacijos, atsiranda naujos madingos profesijos, vieną gyvenimo stilių keičia kitas.

Keičiasi ne tik išorinis pasaulis, keičiamės ir mes patys. Atrodo, ką tik basi lakstėme pas močiutę kaime po rasotas pievas, o jau studijuojame aukštojoje mokykloje, jau svarstome apie tai, kokios šeimos norėtume, ką veiksime pabaigę mokslus. Gyvenimas bėga ir nepavyks, deja, mums „laiko sustabdyti ir pasukti atgal“, kaip dainuojama vienoje visiems gerai žinomoje dainoje.

Tačiau žinodami, kas mums nutiko praeityje, išmanydami žmogaus raidos dėsningumus, galime suprasti, kaip praeities patirtis veikia dabartinį mūsų gyvenimą, mūsų karjeros pasirinkimus, kas mūsų laukia ateityje, su kokiais iššūkiais, kliūtimis ir galimybėmis, tikėtina, susidursime. Žinios apie žmogaus raidą padeda mums sąmoningai pasitikti raidos nulemtus iššūkius, geriau jiems pasiruošti, perimti gyvenimo kontrolę į savo rankas, o ne plaukti ten, kur neša pokyčių srovė.

Prieš pradėdami aiškintis žmogaus raidos dėsningumus ir jų įtaką karjerai, pirmiausia turime nustatyti, kokios jėgos lemia tuos dėsningumus, kodėl mes esame tokie, kokie esame, ir nuo ko priklausome, kokie būsim ateityje.



Kaip tampu tuo, kuo esu?

Kas lemia tai, kuo esame? Kas nulems tai, kuo būsim rytoj, po metų, dešimtmečio? Kas „kaltas“ dėl mūsų sėkmių ir nesėkmių, mūsų talentų, gebėjimų, pasiekimų? Genai ar aplinka? Prigimtis ar auklėjimas? Ar visų mūsų laukia vienodas gyvenimo kelias, ar gyvenimas toks individualus, kad apie bendrus raidos dėsningumus iš viso beprasmiška kalbėti? Raidos psichologijoje šios diskusijos netyla jau daugelį metų. Vieni mokslininkai daugiau pabrėžia prigimties, kiti – aplinkos svarbą. Kaip yra iš tikrųjų?

Kai kurie mokslininkai, tarp kurių ir žmogaus raidos tyrinėtoja Linda S. Gottfredson (2005), mano, kad nei genai, nei aplinka atskirai negali nulemti, kuo mes tapsime.



Genai ir aplinka nėra vienintelės mus kuriančios jėgos. Mes nesame vien genų ar aplinkos produktai, bet ir aktyvūs savęs pačių kūrėjai. Mes tampame tuo, kuo esame, nes patys įsitraukiame į tam tikrą mus supančio pasaulio patirtį. Mes ne tik įgyvendiname įgimtas savybes, bet ir patys lemiame mūsų raidos kryptį.

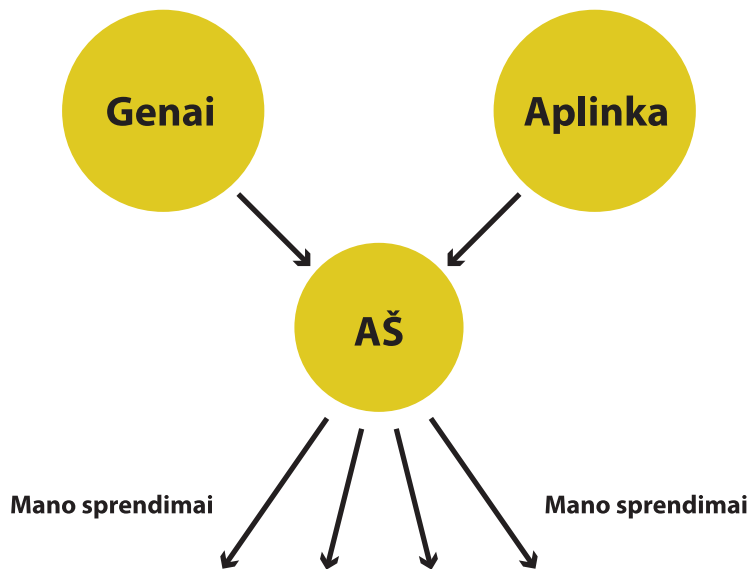
Mūsų profesijos pasirinkimas priklauso ne tik nuo įgimtų ar auklėjimo veiksnių, kultūrinės aplinkos, patirties, bet ir nuo mūsų norų, ateities lūkesčių, mūsų įsivaizduojamo gyvenimo po penkerių, dešimties metų.

Pavyzdžiui, nors mes turime ir labai gerą muzikinę klausą (prie gimtis), nors mūsų tėveliai ir labai norėtų, kad mes taptume smuikininkais ar orkestro dirigentais (aplinka), tačiau mūsų sąmoningai konstruojamas trokšamas ateities vaizdas nederą su muziko profesija, mes matome save projektuojančius ateities miestus. Todėl renkamės tą aukštąją mokyklą ir tą studijų kryptį, kuri užtikrins mums galimybes realizuoti savo ateities svajones.

Galime išskirti tris pagrindinius veiksnius, lemiančius mūsų gyvenimo tėkmę (26 pav.):

- mūsų genuose užkoduota informaciją;
- mūsų aplinką;
- mūsų pasirinkimus.

Mūsų „genetinis kompasas“ sudaro mūsų individualumo pagrindą ir iš atokiausių būties kampelių tyliai ir be paliovos ragina (ne įsako!) mus judėti vienintele mums „skirta“ kryptimi. Kiekvienas paveldime tam tikrą kūną, kuris vystosi, bręsta ir nyksta. Kiekvieno kūnas individualus: vieni aukšti ir liekni, kiti žemi ir apkūnūs, tretieji – vidutinio ūgio ir atletiški... Su genais atsinešame ir tam tikrus gebėjimus mąstyti, temperamento ir asmenybės savybes. Tačiau tai, ką atsinešame su savimi gimdami, yra, nors ir labai svarbus, bet ne viską lemiantis mūsų tolesnės raidos veiksnys. Nuo pat gimimo (tam tikra prasme jau motinos įsčiose) mus veikia aplinka. Mus supa tėvai, turintys savas vertybes, pasaulėžiūrą, auklėjimo stilių. Mes bendraujame su tam tikra draugų grupe, kuri nuolat veikia mūsų daromus sprendimus. Mes gyvename tam tikroje visuomenėje, propaguojančioje tam tikras vertybes, normas, ritualus. Galų gale mes gyvename tam tikroje epochoje, pasižyminčioje ypatinga pasau-



26 pav. Gyvenimo tėkmę lemiantys veiksniai.

lėžiūra, vertybių sistema, savitu supratimu apie tai, kas yra normalu ar nenormalu.

Tačiau nors ir kreipiami prigimties bei atsižvelgdami į aplinką mes vis dėlto pasirenkame tam tikras kelio atšakas, pasukame į plačius greitkelius arba į siaurus takelius. Turime nuolat laviruoti tarp krypties, kurią mums rodo vidinis „kompasas“, ir krypties, kuria mus skatina eiti kultūra, visuomenė, aplinkinių nuomonė. Kartais tam tikras kelio atšakas užblokuoja išorinės aplinkybės. Taip neretai nutinka ir renkantis specialybę.

Vargiai tapsime kosmonautais, jeigu mūsų šalyje neskiama lėšų skrydžiams į kosmosą, ir niekas tuo neužsiima. Kartais pasirinkimus blokuoja prigimtis. Negalėsime tapti profesionaliais baleto šokėjais, jei mūsų kūnas nelankstus, ir turime prastą koordinaciją. Mus taip pat apriboja praeityje padaryti pasirinkimai – pasukę vienu keliu, kartais nebegalime grįžti atgal, ir belieka tik judėti pirmyn. Pavyzdžiui, negalime pradėti dirbti gydytoju tik baigę ekonomikos studijas ar dirbti policijoje, jeigu buvome bausti už sunkų nusikaltimą.

Gottfredson (2005) manymu, žmogui bręstant ir jo įgimties

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

polinkiams sąveikaujant su išorine aplinka, jis palaipsniui kuria savo nišą. Niša – tai specifinė aplinka, kuri skatinanti atlikti tam tikrus vaidmenis. Kiekvienas gimstame tam tikroje socialinėje nišoje. Tačiau bręsdami ir vedami savo „vidinio kompas“, kurį sudaro mūsų įgimti fiziniai, intelekto gebėjimai, asmenybės savybės, mes renkamės vienokią, o ne kitokią veiklą. Todėl pamažu iš savo gimtosios nišos judame link tos, kurią pasirenkame ar susikuriame patys.

Šiuolaikinėje postmodernioje visuomenėje nišų „pasiūla“ tampa vis didesnė, įvairiapusiškesnė ir galinti patenkinti vis skirtingesnius mūsų polinkius bei interesus. Visuomenė siūlo įvairiausias karjeros ir gyvenimo būdo galimybes. Galime dirbti specialistu didelėje tradicinėje organizacijoje, tvarkyti virtualios organizacijos reikalus namuose, dirbti ekspertu penkiose skirtingose įmonėse ar slaugyti ligočius kur nors tolimoje Afrikoje.

Tačiau kuo daugiau galimybių, tuo sunkiau pasirinkti vieną. Nes galimybė rinktis neišvengiamai susijusi su atsakomybe. Norisi pasirinkti išmintingai, baisu suklysti. Kaip vyksta šis pasirinkimo procesas? Žinome, kad mus veikia mūsų pačių prigimtis ir mūsų aplinka, tačiau skirtingais mūsų pačių raidos tarpsniais šis poveikis labai nevienodas. Ta „niša“, kurioje dabar esame, tie gyvenimo ir karjeros keliai, kuriais dabar einame, nėra šios dienos pasirinkimas. Kažkada mes patys, ar mūsų aplinka nulėmė tolesnę mūsų gyvenimo eigą. Sprendimas eiti vienu ar kitu karjeros keliu prasideda dar tada, kai mums, atrodytų, karjera rūpi mažiausiai, o pagrindinis rūpestis tėra valgyti, miegoti ir retkarčiais „pabendrauti“ su artimaisiais. Tačiau, kaip teigia žmogaus raidos tyrinėtojai, tam, „kuo mes būsim užaugę“, didelės reikšmės turi mūsų vaikystės patirtis, tėvų auklėjimas, išgyvenimai bendraujant su kitais žmonėmis, draugais, patyrimas mokykloje.

Kita vertus, mes nesame tik pasyvūs objektai, iš kurių aplinka „kažką padaro“. Iš tiesų mes pradedame pamažu kurti „savo gyvenimą“ dar nuo labai ankstyvų dienų, nors ir atrodo, kad esame visiškai priklausomi nuo aplinkinių. Taigi, pabandykime išsiaiškinti, kokie veiksniai vaikystėje nulemia karjeros sprendimus vėlesniuose gyvenimo tarpsniuose.



Kokios įtakos karjerai turi mano vaikystė?

Norėdami suprasti, kaip tam tikras raidos etapas veikia vėlesnius karjeros pasirinkimus, pirmiausia turime išskirti ir aptarti pagrindinius veiksnius, darančius poveikį karjeros sprendimams. Vaikystėje (šiuo atveju mes turime omenyje laikotarpį nuo gimimo iki paauglystės, įskaitant ir pirmus gyvenimo metus) pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką karjerai, yra:

- smalsumas ir polinkis tyrinėti,
- pažintiniai gebėjimai,
- svarbūs asmenys,
- vidinė bei išorinė kontrolė,
- interesų vystymasis.
- suvokiama laiko perspektyva.
- savimonė.

Minėtus veiksnius apžvelkime detaliau.

Smalsumas ir tyrinėjimas. Smalsumas yra vienas svarbiausių žmogaus poreikių ir varomųjų jėgų. Susidūrę su nauju nematytu daiktu, reiškiniu ar kažkieno neįprastu elgesiu, dažniausiai stengiamės išsiaiškinti, ką tai reiškia, kokios potencialios šios naujovės galimybės ir pavojai. Jau kūdikystėje ilgiau tyrinėjame tai, kas mums dar nematyta. Toks elgesys lengvai paaiškinamas, kadangi įprasti ir „banalūs“ daiktai turi aiškiai suvoktas funkcijas ir nieko naujo mums negali perteikti, o iš nematytų daiktų ar veidų galima tikėtis visokių „siurprizų“.

Vaikai yra ypač smalsūs. Toks elgesys natūralus, nes suaugę žmonės jau dažnai mano esą išsiaiškinę ir pažinę juos supantį pasaulį, žiną, ko gali tikėtis vienoje ar kitoje situacijoje. Vaikystėje pasaulio ir savojo vaizdo schemas dar tik formuojasi, todėl smalsumo vedamas pažinimas jų gyvenime užima labai daug laiko. Smalsumo dėka ne tik pažįstame save ir pasaulį, jis padeda lavėti ir mūsų mąstymo gebėjimams. Smalsaudami išbandome įvairiopą elgesį, sužinome, kas mums patinka, o kas ne. Įvairi patirtis labai svarbi karjerai, jos dėka formuojasi mūsų supratimas apie interesus, vertybes, gebėjimus, mokymosi ir karjeros galimybes. Tai padeda vėlesniame amžiuje priimti

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

tokius karjeros sprendimus, kurie labiau atitinka mūsų asmenybę ir gebėjimus.

Todėl labai svarbu, kad vaikystėje, ypač pradinėse klasėse, smalsumas įvairiais būdais būtų skatinamas. Tai nelengvas uždavinys. Kartais bandymas patenkinti savo smalsumą susijęs su nepageidaujamu elgesiu. Gali būti sudėtinga skatinti vaikų smalsumą ir kartu apriboti nepageidaujamą elgesį. Tačiau tiek mokytojai, tiek tėveliai turi būti kantrūs. Svarbu vaikui padėti išreikšti savo smalsumą teigiamu būdu.

Vaikų smalsumas skatina juos tyrinėti savo aplinką, namus, mokyklą, taip pat savo bendraamžius, gilintis į santykius su tėvais. Smalsumas išreiškia norą sužinoti bei patirti kažką nauja ar neįprasta, o tai pasiekama tyrinėjant. Taigi smalsumas yra poreikis, o tyrinėjimas – elgesys.

Viena iš tyrinėjimo formų, vaikams padedančių patenkinti smalsumo poreikį, yra žaidimas. Žaidimas netiesioginiu būdu padeda vystyti įgūdžiams, kurie vėliau bus labai svarbūs atliekant įvairias užduotis karjeros kelyje.

Tyrinėjimo elgesiui būdingos tam tikros savybės. Jis gali būti iš anksto apgalvotas ir sistemingas arba atsitiktinis. Kartais vaikas tyrinėja skatinamas suaugusiųjų, kartais – savo įgimto smalsumo. Tyrinėdamas vaikas naudojasi esama ir buvusia patirtimi. Tyrinėjimo metu įgyta patirtis gali būti naudinga ir vėliau mokantis naujų dalykų. Kita vertus, tyrinėjimas pats savaime gali būti malonus užsiėmimas, vėlesniame amžiuje galintis peraugti ir į „mokslinį smalsumą“. Tam tikras elgesys, kurį iš pradžių vaikas atlieka tik verčiamas suaugusiųjų, pamažu jam gali tapti maloniu užsiėmimu. Turbūt daugeliui iš mūsų mokymasis skaityti buvo gana sunkus ir džiaugsmo neteikiantis „darbas“, kuriuo dažniausiai užsiimdavome tik verčiami mokytojos ar tėvelių, tačiau dabar šis įgūdis mums leidžia patirti daug malonumo, tenkinti savo smalsumą skaitant mėgstamas knygas ar žurnalus, ir mes tai mielai darome niekieno neverčiami.

Kartais tėvai, dažnai nesąmoningai, slopina savo vaikų tyrinėjantį elgesį. Turbūt ne kartą teko girdėti, kaip rūpestinga mamytė stengiasi „apsaugoti“ savo atžalą: „oi, vaikeli, nelipk į balą – sušlapsi batukus; nelįsk į tą dėžę – susitepsi rūbelius; nesikabarok į tą medį – iškrisi“ ir pan. Kada vaikui trukdoma tyrinėti, jis gali išgyventi konfliktą

ir turėti mažesnes galimybes pažinti aplinką, bendraamžius, suaugusius ar tam tikrus mokymosi dalykus. Slopinant tyrinėjantį vaiko elgesį, jis gali prarasti motyvaciją mokytis, o jo veikla gali pradėti stokoti vaizduotės. Vaikas tam tikra prasme atsiriboja – jis nebenori atsakinėti į mokytojo klausimus ar neišitraukia į tam tikrą klasės veiklą, visą informaciją įgyja tik verčiamas išorinių veiksnių, o ne dėl savo spontaniško susidomėjimo.

Visiškai atsiribojęs vaikas ateityje gali turėti didelių sunkumų karjeros kelyje, gali nukentėti jo profesinė branda, nes jis stokoja tam tikrų interesų bei reikiamų žinių. Laimei, dauguma vaikų ir mūsų turėjome pakankamai laisvės ir galimybių tyrinėti vienokią ar kitokią mus dominusią sritį.

Tyrinėjimas skatina tyrinėjimą. Todėl svarbu skatinti bet kokį tyrinėjantį elgesį, jeigu jis nepavojingas pačiam vaikui ar aplinkiniams. Tyrinėdamas aplinkinį pasaulį, vaikas įgyja daugiau informacijos bei įgūdžių, kurie ateityje gali praversti mokantis sudėtingesnių dalykų, reikalingų darbe. Be to, polinkis tyrinėti pats savaime yra labai svarbus sėkmingai karjeros raidai. Prieš darydami vieną ar kitą sąmoningą pasirinkimą, turime „susirinkti“ informaciją apie save ir supantį pasaulį. Tiksliausia informacija gaunama tyrinėjimo keliu – ne veltui juk sakoma „nepabandęs nesužinosi“.

Pažintiniai gebėjimai. Neabejotina, kad sėkmingam vaiko, taip pat paauglio ir vėliau suaugusio žmogaus vystymuisi yra būtini tam tikri pažintiniai gebėjimai: gebėjimas atsiminti, suprasti skirtumus bei panašumus, daryti išvadas, įvertinti informacijos svarbumą, integruoti informaciją, analizuoti, planuoti ir pan. Visa tai mes įgyjame pamažu augdami. Kaip teigė žymus vaikų raidos tyrinėtojas Jeanas Piaget (1977; cit. pagal R. S. Sharf, 2006), vaikai nėra tik „neišprusę suaugusieji“. Vaikai ne tik turi mažiau žinių, bet jie ir apdoroja informaciją kitaip negu suaugusieji. Informacijos apdorojimas, t. y. mūsų pažintiniai gebėjimai, vystosi pamažu. Augdami vaikai vis daugiau atsimeina, supranta, geba analizuoti didesnę sudėtingesnės informacijos kiekį vienu metu.

Pirmoje – vadinamojoje *sensomotorinėje* – raidos stadijoje, kuri tęsiasi nuo gimimo iki maždaug dvejų metų amžiaus, kūdikiai „stebi“ (liečia, stebi, uosto) aplinkinius objektus bei įvykius ir tam tikru būdu į juos reaguoja (kanda, daužo, spiegia). Taip jie pamažu pažįsta

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

aplinkinį pasaulį, išsiaiškina, kurie daiktai yra valgomi, kurie mieli, kurie kelia skausmą.

Antros – *ikioperacinės* – stadijos metu, pasireiškiančios maždaug 2–7 metų amžiuje, vaikai mokosi sudėti, atimti bei atlikti kitas panašias operacijas. Šio amžiaus vaikams būdingas egocentriškumas – tam tikras įsivaizdavimas, jog jie yra visų įvykių centrinė figūra. Pagrindinė veikla – įvairūs žaidimai. Daug laiko vaikai praleidžia žaisdami vaidmenų žaidimus. Dažnai imituojami ir įvairūs darbo vaidmenys: vaikai žaidžia mokyklą, ligoninę ar namus, kur tėvelis dažnai važiuoja į darbą, o mamytė augina mažą vaikutį. Taigi jau šioje stadijoje vaikai, kiek jiems leidžia pažintiniai gebėjimai ir patirtis, konstruoja tam tikras savo karjeros galimybes. Konstruojamas turinys būna susijęs su artimiausia aplinka, kada mėgdžiojami tėvai, kiti artimi žmonės, imituojamos per televizorių matytos situacijos.

Trečios – *konkrečiųjų operacijų* – stadijos metu, apimančios 7–11 metų tarpsnį, vaikai pradeda mąstyti konkrečiomis sąvokomis. Tai reiškia, kad jie gali atlikti tam tikras mąstymo operacijas su daiktais, kuriuos jie gali konkrečiai įsivaizduoti, o dar geriau tiesiogiai matyti ar liesti. Tačiau jiems dar gali būti per sunku suprasti tokias abstrakčias sąvokas kaip vertybės, laikas, erdvė ir pan. Šiuo tarpsniu tęsiasi karjeros galimybių pažinimas. Mokydamiesi vaikai daug bendrauja tarpusavyje, sužino, kad yra ir kitokių darbų, negu dirba jų tėvelis ar mamytė. Mokytojo autoritetas dažnai lemia tai, kad ne vienas vaikas ateityje save įsivaizduoja dirbantį mokytoju. Šiuo amžiaus tarpsniu padedamas mokymosi gebėjimų pagrindas.

Kitas žmogaus raidos tyrinėtojas Erik Erikson, visą žmogaus gyvenimą suskirstęs į aštuonias raidos stadijas, teigia, kad 6–11 metų vaikai išgyvena vadinamąją antrosios vaikystės stadiją, kada jie sprendžia tam tikrą raidos užduotį, kurios rezultatas gali būti dvejopas – arba *meistriškumas* arba *menkavertiškumo jausmas*. Jeigu vaikui sekasi atlikti tam tikrą veiklą, jis jaučia, jog tai sugeba, o jeigu jį lydi nesėkmės – išgyvena menkavertiškumo jausmą. Vaikai jaučiasi kažko pasiekę, kada jie pajėgia sisteminti, plėtoti ir taikyti tam tikrą informaciją, ir jaučiasi menkaverčiai, kai jie šių įgūdžių neturi. Vėlesniame amžiuje tai pasireiškia vaiko noru mokytis, kaupti žinias arba mokyklos ir mokymosi baime, manymu, kad jis yra negabus mokslui.

Ketvirtos – *formaliųjų operacijų* – stadijos metu (apie

12 metus) pradėdame mąstyti abstrakčiai. Mums nebekelia sunkumų tokios sąvokos kaip „prasmė, ateitis, idėja, mastelis“ ir pan. Tada prasideda ilgalaikių karjeros planų kūrimas, atsižvelgiant į darbo reikšmę gyvenime, norimą gyvenimo stilių, vertybes, interesus ir t. t. Savo branda įžengiamo į suaugusių pasaulį, tampame pilnateisiai savo gyvenimo ir karjeros planų šeimininkai.

Apibendrinant pažintinių gebėjimų raidą ir jos įtaką karjerai, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad savęs ir karjeros pažinimas vyksta nuolat. Jau darželyje vaikas turi tam tikrą supratimą, kas jis yra ir kuo užaugęs norėtų būti. Aišku, savęs ir pasaulio vaizdas, taip pat sprendimų priėmimo ypatumai labai priklauso nuo pažinimo brandos, raidos stadijos, todėl tėveliai neturėtų stebėtis ar pykti, kad jų devynmetis berniukas suaugęs norėtų tapti tuo, kas jiems atrodo nepriimtina – kol jis taps suaugusiu, dar daug kas pasikeis, taip pat pasikeis ir jo paties pasaulio suvokimo būdas. Kita vertus, tėveliai galėtų labiau rūpintis savo asmenine karjera, o ne savo sprendimais ir įtaka konstruoti vaikų ateitį, kuri nebūtinai sutampa su pačių vaikų lūkesčiais.

Svarbūs asmenys. Suaugusieji yra svarbūs modeliai, vaikams suteikiantys žinių apie karjeros galimybes ir padedantys vystyti jų savimonei (suvokimui, kas jie yra, jų požiūriui į save). Šie svarbūs asmenys yra tėvai, mokytojai, visuomenės veikėjai, sportininkai ar televizijos žvaigždės, taip pat žmonės, su kuriais jie susiduria savo aplinkoje (mokytojas, pardavėja, darželio auklėtoja). Vienas pagrindinių mokymosi būdų yra mokymasis stebint bei imituojant mums svarbius žmones. Tai ypač svarbu vaikams.

Vaikai daugiausia žino apie tas profesijas, su kurių atstovais jie susiduria savo aplinkoje. Pavyzdžiui, kaimo vietovėje gyvenantis vaikas kai kurių retų profesijų gali net nežinoti. Žmogus, kurio darbą vaikas turi galimybę stebėti, jam gali tapti tam tikru modeliu, todėl vaikai, žaisdami vaidmenų žaidimus, dažnai imituoja tėvų darbus. Vaikas perima tuos elgesio aspektus, kurie atitinka jo suvokimą apie save, ir atmeta tuos, kurie neatitinka. Taip pamažu formuojasi vaiko savimonė.

Kartais vaikai, stebėdami jiems svarbius suaugusius žmones, gali gauti ne visai teisingą informaciją apie tam tikras profesijas.

Tarkime, Liucijos mama dirba slaugytoja ir nuolat skundžiasi, kad jos darbas yra labai sunkus, varginantis ir neįdomus, ji dažnai

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

pasakoja apie nepatenkintus pacientus, taip pat apie skyriaus gydytoją, kurio nurodymų ji nuolat priversta klausytis, ir nieko negalinti nuspręsti pati. Taigi mažajai Liucijai gali susidaryti įspūdis, jog apskritai slaugytojos darbas yra sunkus, neįdomus, nuolat verčiantis paklusti kitų reikalavimams ir pan. Todėl ji gali atsisakyti galimybės tapti slaugytoja, net jeigu toks darbas atitiktų jos interesus, gabumus ir galėtų užtikrinti sėkmingą gyvenimo kryptį.

Proga jau vaikystėje, stebint svarbių asmenų veiklą, susipažinti su kuo platesniu profesijų ratu bei karjeros galimybėmis labai svarbi ateityje renkantis savo karjeros kryptį. Dažnai nedrįstame rinktis to, ką menkai pažįstame, su kuo niekada nebuvo susidūrę, todėl platesnės žinios užtikrina didesnę tikimybę pasirinkti tai, kas labiausiai atitinka interesus bei galimybes.

Vidinė ir išorinė kontrolė. Profesinei brandai svarbus gebėjimas kontroliuoti savo elgesį ir prisiimti atsakomybę už savo elgesio padarinius. Šios savybės formuojasi pamažu, mums augant. Pavyzdžiui, dar nedaug devynmečių jaučiasi atsakingi už savo pačių elgesį. Vaikai yra pripratę daryti tai, ko jų prašo ar ką liepia tėvai, mokytojai ar kiti „suaugusieji“ (išorinė kontrolė).

Vaikams labai svarbu leisti pajusti, kad ir nuo jų kažkas priklauso, kad jie gali kontroliuoti situaciją, patys atlikti užduotį, dalyvauti priimant svarbius sprendimus. Kada vaikai patys pajėgia sėkmingai atlikti tam tikras užduotis, jie pradeda jaustis savarankiškesni ir labiau pajėgiantys kontroliuoti tam tikrus įvykius ir ateityje (auga jų vidinės kontrolės jausmas). Priešingu atveju gali susiformuoti bejėgiškumo jausmas, baimė savarankiškai priimti sprendimus, imtis iniciatyvos.



Interesų vystymasis. Laikui bėgant vaiko domėjimasis tam tikra veikla tampa jo interesais. Iš pradžių vaikui dar nėra svarbu, ar jis turi realių gebėjimų vienai ar kitai sričiai, kuria jis domisi. Maži vaikai paprastai dar nemato jokių kliūčių tapti tuo, kuo jie „nori būti užaugę“. Bręstant pamažu atsiranda abipusis ryšys tarp interesų ir supratimo, jog „kažką sugebu“. Vaikams augant interesai bei kompetencijos jausmas pamažu kinta, jie tampa realesni ir „arčiau žemės“. Tai rodo, kad bręstant mūsų savimonę vis labiau veikia mūsų sąveika su išorine aplinka ir jos grįžtamasis ryšys.

Interesų vystymasis yra susijęs su tyrinėjimu. Išbandydami naujus elgesio būdus, patiriame, kad kai kurie jų būna labai patrauklūs, o kai kurie – ne. Interesų vystymasis pamokų bei užklausinės veiklos metu tampa svarbiu veiksmu ateityje priimant sprendimus. Todėl svarbu skatinti interesų radimąsi – skatinti vaiką užsiimti tuo, kas jam patinka, kalbėtis apie tai. Tai padeda vaikui suprasti, kokia veikla jam yra įdomi ir reikšminga. Ateityje tai gali turėti didelės svarbos renkantis karjeros kryptį.

Laiko perspektyva. Turėti laiko perspektyvą, vadinasi, suvokti ateitį. Tai reiškia suprasti, kad 6 mėnesiai yra ne tas pats, kas 6 metai. Iki 9 metų amžiaus vaikams tai yra gana sudėtinga. Vaikas gali sakyti „aš noriu tapti laivo kapitonu, todėl dabar aš vairuosiu šitą valtį“. Suvokimas, ką reiškia „vėliau“, vystosi pamažu. Vaikai, ypač iki ketvirtos klasės, dar nepajėgūs planuoti savo karjeros, pavyzdžiui, nuspręsti, ką jie norėtų studijuoti baigę mokyklą.

Vystantis pažintiniams gebėjimams, pamažu vaikai išmoksta „žiūrėti į ateitį“, planuoti savo veiklą. Geri planavimo bei sprendimų priėmimo gebėjimai vėliau tampa labai reikalingais karjeros valdymo įrankiais.

Savimonė. *Savimonė* yra esminė sąvoka Donaldo E. Superio (1953; cit. pagal Sharf, 2006), vieno žymiausių karjeros raidos tyrinėtojų, teorijoje. Pasak šio mokslininko, karjeros raida yra savimonės vystymosi ir realizavimo procesas. Savimonė išreiškia tai, kaip asmuo mato save ir savo situaciją, atsižvelgdamas į savo biologines ypatybes, socialinius vaidmenis, kitų asmenų vertinimus jo atžvilgiu.

Savimonės vystymosi procese labai svarbus kontaktas su socialine aplinka. Iš pradžių jai atstovauja šeima, vėliau mokykla, bendraamžiai, dar vėliau – bendradarbiai. Ši aplinka leidžia geriau pažinti save, savo galimybes ir ribotumus.

Savęs suvokimas gyvenimo eigoje kinta. Aktyvus aplinkos tyrinėjimas vaikystėje suteikia informacijos, padedančios formuoti savimonę. Tyrinėdamas vaikas sužino, kuo jis skiriasi ar kuo yra panašus į kitus žmones. Be to, stebėdamas jam svarbius asmenis, vaikas susipažįsta su įvairiais profesiniais ir kitokiais vaidmenimis. Tyrinėdamas ir bendraudamas su svarbiais asmenimis vaikas gauna informaciją, kuri paskatina domėtis vienokia ar kitokia veikla. Pamažu formuojasi vaiko interesų bei patirties profilis, atspindintis jo unikalumą.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Apžvelgėme pagrindinius veiksnius, darančius įtaką karjeros raidai vaikystėje. Pabandykime pasiaiškinti, kokie pagrindiniai procesai šiuo amžiaus tarpsniu veikia vėlesnius karjeros pasirinkimus.

Gottfredson pasiūlė teorinį modelį, paaiškinantį savęs suvokimo ypatumus atsižvelgiant į visuomenės ir savo individualumo (vertybių, jausmų bei interesų) kontekstą.

Vaikystėje ir paauglystėje renkantis profesijos kryptį, didelę reikšmę turi lyčių vaidmenys ir prestižas. Pagal tai, kaip asmuo suvokia save ir kaip mato aplinkinį pasaulį, jis suformuoja kognityvinį (mintinį) profesijų žemėlapi. Kad šį žemėlapi galėtų integruoti į savo savimone, jis turi nuspręsti, kurios profesijos yra suderinamos su jo įsivaizdavimu apie save, o kurios ne. Profesija turi ne tik derėti su požiūriu į save, bet ir turi būti prieinama bei realiai pasiekama. Su profesijos tinkamumu ir prieinamumu yra susijusios dvi sąvokos: susiaurinimas ir kompromisas.

Susiaurinimas – tai procesas, kurio metu atmetamos netinkamos profesinės alternatyvos. *Kompromisas* – tai procesas, kurio metu atmetamos kai kurios priimtinos alternatyvos, kai jos sunkiau prieinamos. Jaunas žmogus savo būsimos karjeros kryptį renkasi ne tik pagal profesinius pomėgius, priimtinumą, bet ir atsižvelgdamas į išorinio pasaulio teikiamas galimybes bei apribojimus (gali veikti kultūrinė aplinka, diskriminacija, darbo rinka, konkurencija ir pan.). Aptarkime šiuos procesus plačiau.

Susiaurinimas. Susiaurinimo procesą, kurio metu vaikai (vėliau jaunuoliai) atmeta jiems netinkamas profesines alternatyvas, Gottfredson (2002; cit. pagal R. S. Sharf, 2006) manymu, veikia įvairūs veiksniai. Didėjantis vaiko gebėjimas abstrakčiai mąstyti padeda jam geriau suprasti ir susisteminti savo žinias, požiūrį į pasaulį ir save, o tai veikia profesijos pasirinkimą.

Kai vaikai pradeda pastebėti tam tikrus esminius skirtumus tarp profesijų, jie ima atmesti daug įvairių profesijų grupių, kurios būtų nepriimtinos jų situacijoje. Vaikai pirmiausia atkreipia dėmesį į savo socialinį tapatumą. Todėl jie atmeta profesijas, nepatenkančias į jų įsivaizduojamą socialinę erdvę: pirmiausia tas, kurios „netinka“ pagal lytį ir pagal prestižo lygį.

Pavyzdžiui, Greta galvoja, kad mergaitėms netinka vairuoti sunkvežimį, statyti namus arba kad jai būtų „ne lygis“ prižiūrėti gyvulius fermoje (nors tai ir pakankamai „moteriškas“ užsiėmimas), todėl šias profesijas ji iš karto atmeta.

Dažnai profesijos atmetamos nesąmoningai, atmetimą veikia aplinka, svarbių žmonių nuostatos, televizijos perteikiamas požiūris ir pan. Kaip bebūtų, pamažu pasirinkimų ratas vis siaurėja. Imama tapatintis su pasirinktomis alternatyvomis ir taip formuojamas elgesys bei veikiami vėlesni karjeros pasirinkimai.

Tarkime, Tomas jaučiasi gabus biologijai, todėl jis svajoja tapti gamtininku. Kita vertus, savęs, kaip būsimo gamtininko, įsivaizdavimas veikia jo požiūrį į save – kaip to, kuris myli gamtą, domisi augalų bei gyvūnų gyvenimu, mėgsta žiūrėti atitinkamas laidas ir pan.

Gottfredson (2002; cit. pagal R. S. Sharf, 2006) išskiria keturias pagrindines susiaurinimo proceso stadijas (27 pav.). Visi vaikai – greičiau ar lėčiau, priklausomai nuo jų pažintinių gebėjimų, pereina tas pačias stadijas. Todėl amžius kiekvienos stadijos atveju nurodomas tik apytikriai.

1 stadija: orientacija į dydį ir jėgą (3–5 m.). Ikimokyklinio amžiaus vaikų mąstymas dar labai konkretus. Jie grupuoja aplinkinius objektus (taip pat ir žmones) pagal labai paprastus, lengvai apčiuopiamus požymius, pavyzdžiui: didelis – mažas, galingas – silpnas ir pan. Šio amžiaus vaikai pradeda suvokti, kad profesija yra tam tikras suaugusiojo žmogaus vaidmuo, todėl vaiko paklausus, kuo norėtų būti užaugęs, jis jau nebesako, kad bus triušukas, „supermenas“ ar princesė. Jis pradeda suvokti, kad egzistuoja suaugusiųjų pasaulis, kuriame vieną iš svarbiausių vaidmenų užima darbas. Vaikai pradeda įsisauginti, jog ir jie kažkada taps suaugę ir turės dirbti.

2 stadija: orientacija į lyčių vaidmenis (6–8 m.). Pradėję lankyti mokyklą vaikai pamažu sužino apie vis įvairesnes profesijas. Pirmiausia tas, kurios geriausiai „matomos“ – arba dėl dažno kontakto su šių profesijų atstovais (mokytoja, gydytoja, troleibuso vairuotojas), arba dėl labai išskirtinių šios profesijos žmonių požymių – tam tikros uniformos, darbe naudojamų priemonių, įrankių (policininko uniforma, baltas gydytojos chalatas ar švirkštas).

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Vienas svarbiausių požymių, pagal kurį šio amžiaus vaikai skirsto žmones, yra lytis. Apie ją vaikai sprendžia iš aprangos, šukuosenos, tipiškos veiklos. Kadangi šiame amžiuje jie dar vis linkę mąstyti dichotomiškai („arba – arba“), jiems atrodo, kad tam tikras elgesys ar profesija yra būdingas vienai kuriai nors lyčiai, bet ne kitai. Be to, gana dažnai šiame amžiuje vaikai mano, jog jų pačių lytis apskritai yra „geresnė“, tad jiems būdingas elgesys turėtų būti taikytinas visiems. Pamažu vienos profesijos tampa labiau priimtinos negu kitos. Vaikai pradeda skirstyti profesijas pagal lytį. Tas profesijas, kurios atrodo netinkamos jų lyties asmenims, jie yra linkę atmesti. Nusistovi tam tikra *tolerancijos pagal lytį riba*. Tai riba, iki kurios profesija gali būti „vyriška“ ar moteriška“, kad ji dar patektų į galimų profesijų sąrašą. Profesijas, kurios mergaitėms atrodo pernelyg „vyriškos“, o berniukams pernelyg „moteriškos“, vaikai atmeta kaip jiems netinkamas.

Šiame „rinkimosi“ procese nemažai įtakos turi aplinka, kada suaugusieji mergaitėms labiau siūlo vienokią veiklą (žaisti su lėlėmis), o berniukams – kitokią (žaisti su mašinomis). Kita vertus, tai susiję ir su tam tikrais įgimtais bruožais. Mergaitės apskritai linkusios labiau domėtis žmonėmis ir su jais susijusia veikla, o berniukus labiau domina įvairūs objektai (mašinos, konstruktoriai). Tačiau šie skirtumai nėra tokie esminiai, kaip kartais manoma. Problemų gali iškilti tada, kai suaugusieji neatsižvelgia į tikruosius vaiko pomėgius, siūlydami tik „berniukiškus“ ar tik „mergaitiškus“ užsiėmimus (vaikas gali domėtis veikla, kuri nebūtinai „atitinka“ jo lytį), ir tarsi perduoda jam nesąmoningą nuostatą, jog vieni darbai labiau tinkami moterims, kiti – vyrams. Taip vaikas, pats to nesuprasdamas, pamažu atmeta tas sritis, kurios „netinka“ jo lyties asmenims, ir sau užkerta kelią domėtis veikla, kuriai galbūt „širdies gilumoje“ iš tikrųjų jaučia polinkį.

3 stadija: orientacija į socialinę vertę / vertingumą (9–13 m.).
Antroje – šeštoje klasėje besimokantys vaikai vis geriau pradeda suvokti savo bendraamžius, formuojasi tam tikra nuomonė apie juos, taip pat jie pradeda geriau suprasti, ką apie juos mano kiti, tampa svarbus kitų vertinimas. Šiuo amžiaus tarpsniu vaikai pradeda suprasti, jog egzistuoja skirtingi socialiniai statusai. Apie tai liudija klasės draugų apranga, įvairūs daiktai, kuriuos jie atsineša į mokyklą, jų tėvų mašina, namai, kuriuose jie gyvena ir pan. Vaikai pradeda suprasti, jog įvairios profesijos yra skirtingai vertinamos visuomenėje – skiriasi jų prestižas. Manoma, kad jau šeštokai geba suskirstyti profesijas pagal prestižą labai panašiai kaip ir suaugusieji. Vaikai gana gerai nujaučia, kokios

profesijos, atsižvelgiant į jų socialinį vertingumą, būtų priimtinos jų šeimoje, o kurios – nelabai.

Tarkime, Saulius, gyvenantis labai pasiturinčioje ir aukštą visuomeninę padėtį užimančioje šeimoje, žino, kad jo tėveliams nepatiktų, jeigu „užaugęs“ jis taptų taksi vairuotoju. O Lino tėvams – sunkiai besiverčiantiems mažo miestelio gyventojams – taksi vairuotojo darbas atrodo netgi labai patrauklus.

Taigi atsiranda tam tikra profesijų *prestižo tolerancijos riba*. Aukšto socialinio statuso šeimose ši riba gali būti labai aukšta, kada „tinkamos“ yra tik pačios prestižiškiausios specialybės. Kita vertus, vaikai iš žemesnio statuso šeimų gana dažnai negali rinktis labai prestižiškų specialybių dėl ribotų finansinių ar kitų galimybių. Ribą tenka „pažeminti“ ir dėl menkesnių gabumų, nenoro dėti papildomų pastangų, dėl baimės patirti nesėkmę, nes „prestižiškesnės“ specialybės paprastai reikalauja ir didesnių gabumų bei pasirengimo, o stojant mokytis būna didesnė konkurencija.

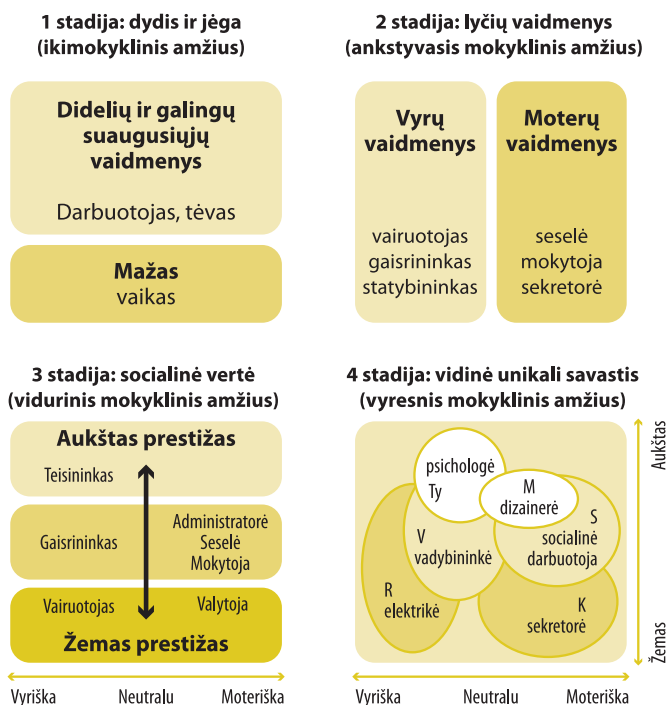
Šio amžiaus vaikai darbą dažniausiai suvokia kaip būdą užsitikrinti tam tikrą pragyvenimo lygį, statusą, o ne kaip tikslą patį savaime, ne kaip galimybę realizuoti tam tikrus savo interesus bei pomėgius. Vaikai jau būna atmetę gana daug profesijų, kurios jiems atrodo nepriimtinos pagal lytį, prestižą ar sudėtingumą. Likusios (priimtinos) profesijos sudaro vadinamąją socialinę erdvę.

Profesijų grupės, vaikų atmetamos dėl to, kad jos nepatenka į jų socialinę erdvę, tam tikra prasme jiems tampa „uždaros“ – vaikai jomis nebesidomi, nebekreipia dėmesio į informaciją apie jas. Jie praranda galimybę sužinoti, kiek šios specialybės atitinka jų vidines vertybes, interesus, pomėgius ar gabumus.

Pavyzdžiui, Martynas nuo vaikystės labai domėjosi žvaigždėmis, paūgėjęs skaitydavo knygutes vaikams apie astronomiją, draugas jam buvo padovanojęs specialų žiūroną. Tačiau pamažu iš aplinkinių pastabų suprato, kad būti astronomu „nieko gero“, „iš to duonos nevalgysi“, „būsi tik pilka observatorijos žiurkė“ ir pan. Kadangi draugų ir kai kurių suaugusiųjų nuomonė augant darėsi vis svarbesnė, nejučiomis Martyno susidomėjimas astronomija „nunyko“; jis pradėjo galvoti, kad geriau jis bus teisininkas, kaip ir jo dėdė Petras, kuris uždirba daug pinigų, turi didžiulį namą ir važinėja naujausios laidos „Mersedesu“.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas



27 pav. Keturios susiaurinimo stadijos renkantis profesiją pagal Gottfredson (2005) (pastaba: R – realistiška, V – verslininko, Ty – tyrinėtojo, M – meninė, S – socialinė, K – konvencionali).

4 stadija: orientacija į vidinę unikalią savastį (14 ir daugiau metų). Paauglystėje profesinis pasirinkimas tampa vis sąmoningesnis. Tarp socialinėje erdvėje likusių profesinių krypčių, atmetus nepageidaujamas pagal lytį, prestižą bei pasiekiamumo sunkumą, pradedama aktyviai ieškoti krypties, kuri geriausiai padėtų realizuoti save, labiausiai atitiktų asmenybę, savastį. Pažintinė raida užtikrina geresnį savęs ir kitų pažinimą, gebėjimą suvokti savo vertybes, interesus, supratimą, kaip juos būtų galima realizuoti skirtingo pobūdžio profesijose ar darbuose.

Šiame raidos tarpsnyje susiformuoja suvokimas, kad skirtingoms specialybėms bei profesijoms svarbios skirtingos asmenybės savybės (pavyzdžiui, dažnai svarstant profesijos pasirinkimą remiamasi interesų skirstymu į praktinius, meninius, mokslinius, socialinius ir t. t.). Taigi paauglystėje šis asmenybės – profesijos suderinamumo klausimas tampa aktualesnis, daugialypiškesnis ir kartu sudėtingesnis. Net ir paaugliui dar būna neaišku, kas jis yra, ko jis norėtų gyvenime, ko galbūt gyvenimas norėtų iš jo, kokios yra jo vertybės, ką jis sugeba ir

ko nesugeba. Daug lieka neaiškumų ir klausimų, kurių jis dar nepajėgia iki galo atsakyti. Vis dėlto jau tenka priimti sprendimus, renkant mokymosi dalykus, kurie galbūt bus reikalingi siekiant tolesnių karjeros tikslų.

Kompromisas. Susiaurinimo metu atmetamos „netinkančios“ profesinės alternatyvos, o kompromiso metu tenka atsisakyti kai kurių priimtinių alternatyvų dėl jų neprieinamumo.

Kuo arčiau sprendimo priėmimo momentas (pavyzdžiui, artėja mokyklos baigimas), juo labiau jaunuoliai yra linkę „apkarpyti“ savo troškimus, sumažinti savo aspiracijas ir tenkintis mažiau priimtiniomis alternatyvomis. Pasitaiko, kad kompromisas tarp troškimų ir galimybių būna nereikalingas, tačiau tai nutinka gana retai. Gottfredson (2005) teigimu, mes linkę priimti „pakankamai gerą“ alternatyvą, užuot nuodugnai svarstę, kokios yra mūsų vertybės, interesai, pomėgiai, gabumai ir pan. Kartais, kai nėra „pakankamai geros“ alternatyvos, tenka apsvarstyti kuo įvairesnes galimybes (netgi tas, kurios buvo atmestos, kaip nepriimtinos) arba kuriam laikui atidėti sprendimą. Taip pat neretai pasitaiko, kad tokioje situacijoje renkamasi atsitiktinai.

Tarkim, „stosiu, kur įstosiu ar kur priims, o kur dirbsiu, pažiūrėsim po to... Gal kartais dėdė Petras pasiūlys kokį darbėlį ar šiaip kas nors pasitaikys“.

Nors dažnai mūsų profesiniai interesai būna labai svarbūs, būname linkę juos „paaukoti“ vardan prestižo ar tinkamumo pagal lytį. Esama įvairių kompromiso tipų. Skirtingi autoriai nesutaria dėl to, kas yra „aukojama“ pirmiausia, o kas vėliausiai. Gottfredson (2005) manymu, pirmiausia esame linkę atsisakyti specialybės, jeigu ji netinka pagal lytį, vėliau atsižvelgiame į prestižą ir tik trečioje vietoje – į interesus.

Kaip bebūtų, kompromisas neretai būna skausmingas ir gana nemalonus procesas, ypač tada, kai tenka rinktis nelabai priimtinas alternatyvas. Ar įmanoma jo išvengti? Vargu ar visada įmanoma gauti tai, ko norime, tačiau reikia stengtis, kad mūsų norai bent šiek tiek priartėtų prie mūsų galimybių ir galimybės prie norų. Pirmiausia turėtume suvokti, jog galimybės tik retomis progomis ateina pačios, ar mums kas nors jas „atneša ant padėkliuko“. Turime įdėti ir savo pastangų, kad jos taptų realesnės ir lengviau pasiekiamos. Sėdėdami kambaryje ir laukdami, kol galimybė pasibels į mūsų kiemo vartus, turbūt to beldimo taip ir

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

nesulauksime. Daug labiau tikėtina, kad išėję į gatvę ir aktyviai ieškodami galimybės, ją kur nors sutiksime. Kaip teigia Gottfredson (2005), turime aktyviai ieškoti informacijos apie galimybes studijuoti vienokią ar kitokią specialybę, dirbti tam tikrą darbą tam tikroje organizacijoje, sužinoti apie darbui reikalingus įgūdžius, asmenines savybes, galimybę realizuoti tam tikras vertybes ar interesus. Paprastai jauni žmonės yra linkę sumažinti paieškos „kaštus“ ir tenkinasi informacija, kurią jie paskubomis susirenka spaudžiant sprendimo priėmimo terminui (prieš pat stojamuosius egzaminus), arba, kurią gauna iš lengviausiai pasiekiamų ir, jų manymu, patikimiausių šaltinių – draugų, tėvų, giminių. Taip gaunamos gana siauros žinios apie esamas galimybes; sumažėja tikimybė, kad jaunas žmogus nutols nuo savo prigimtinės nišos kuri dažnai apriboja turimų interesų, vertybių, gabumų realizavimą, priimtinausio karjeros kelio pasirinkimą. Taigi galimybės bei apribojimai mūsų kelyje didele dalimi priklauso nuo mūsų pačių elgesio.

Gottfredson (2005) manymu, jauni žmonės daug dažniau daro kompromisus negu galėtų. Viena vertus, tai nutinka dėl susiaurinimo ankstesnėse raidos stadijose ir atmetimo tų alternatyvų, kurios galbūt geriausiai atitinka turimus interesus, vertybes bei gabumus, o kita vertus, dėl informacijos stokos apie galimybes, kaip pasiekti jiems priimtinius tikslus. Kompromisas – tai būdas, kuriuo mes save kuriame – tiek pasirinkdami būti aktyvūs, tiek būti pasyvūs.

Kas svarbaus vyksta paauglystėje?



Paauglystės laikotarpis karjerai yra labai svarbus. Jo metu pasirinkimas karjerai tampa vis sąmoningesnis, o karjeros tikslai vis labiau apibrėžti. Nuo įsivaizdavimo apie „kažkada ir kažkur“ būsiančią karjerą pamažu pereinama prie realių ir apčiuopiamų sprendimų bei pasirinkimų, kurie tiesiogiai veikia karjeros kelią. Kadangi esame riboti ir negalime tapti visų įmanomų sričių žinovai, jau mokykloje turime apriboti savo pasirinkimą: apsispręsti dėl tam tikros mokymosi krypties, daugiau dėmesio skirti vieniems dalykams ir šiek tiek mažiau – kitiems. Ši pasirinkimo užduotis tikrai nelengva, ypač kada tiek daug galimybių ir pasiūlymų. Kad galėtume tinkamai pasirinkti, mums reikalingi tam tikri gebėjimai, kurie paauglystės tarpsnyje auga ypač sparčiai.

Pirmiausia, turi būti pakankamai brandus mūsų mąstymas, turime gebėti abstrakčiai mąstyti, kelti prielaidas, numatyti pasekmes. Taip pat turime žinoti, kas mums įdomu ir svarbu, gebėti įvertinti savo interesus, vertybes bei gebėjimus. Kita vertus, turime būti pakankamai realistiški, kad mūsų pasirinkimas atitiktų ne tik mūsų pačių idealius lūkesčius ir įsivaizdavimą, bet ir realias galimybes. Pasirinkimo pagrindas – mūsų tapatumas, žinojimas, kas mes esame. Tai apima ir mūsų profesinį tapatumą – suvokimą, ką mes norėtume veikti gyvenime, kas mums įdomu, ką mes sugebame, kas mums svarbu, ką mes mokame ir pajėgiame. Šis suvokimas neatsiranda per vieną dieną, kada ryte pabudę suprantame, jog „štai – nuo tada aš noriu pradėti dirbti tokioje organizacijoje, todėl turiu įgyti tokį išsilavinimą, tada noriu vesti tą merginą, susilaukti tiek vaikų, gyventi ten, laisvalaikio dar užsiimti tuo, o po keleto metų užsiimti tuo...“. Tapatumo jausmo formavimasis dažniausiai yra nelengvas, o kartais ir gana skausmingas procesas, reikalaujantis iš jauno žmogaus tam tikros brandos, jėgų ir laiko, kada jis turi išbandyti įvairias alternatyvas, klysti, „nudegti“, keltis ir vėl bandyti. Ne veltui šį raidos periodą kai kurie psichologai vadina paauglystės, arba tapatumo, krize.

Toliau šiuos, su karjera susijusius paauglystės raidos ypatumus, aptarsime išsamiau.



Kaip mąsto paaugliai?

Kad galėtume planuoti savo karjerą, turime gebėti abstrakčiai mąstyti. Gebėjimas spręsti problemas ir planuoti savo veiklą, žymaus raidos tyrėjo Piaget manymu, prasideda paauglystėje ir vystosi. Pamažu planavimas tampa nuoseklesnis, „tvarkingesnis“. Paaugliai pajėgia tiksliau įsivaizduoti save, po keleto metų dirbančius tam tikrą darbą. Tai vadinamoji formalaus mąstymo stadija, kai jau gebame atsiriboti nuo tiesioginės patirties ir pradame remtis abstrakčiomis sąvokomis. Kiekvienas šią stadiją pasiekiamo būdami skirtingo amžiaus. Be to, gebėjimas abstrakčiai mąstyti priklauso ir nuo dominančios srities.

Tarkime, Ignui sunkiai sekasi suvokti abstrakčius fizikos terminus ir spręsti fizikos užduotis, tačiau jam kuo puikiau pavyksta susigaudyti sudėtinguose istorinių įvykių kontekstuose. O Lina pasiklysta tarp istorijos datų ir laikotarpių, tačiau be vargo įveikia fizikos uždavinius.

Nepaisant atsiradusio gebėjimo abstrakčiai mąstyti, vaikams būdingas egocentriškumas paauglystėje išnyksta ne iš karto. Nors paauglys jau pajėgia suprasti, kad jis nėra vienintelis šio pasaulio centras ir kad lietus lyja ne todėl, jog palaistytų jo močiutės daržą, vis dėlto jo egocentriškumas išlieka, tik jis įgauna kitokį pavidalą. Paaugliui gali atrodyti, kad jis vienintelis yra teisus, o klysta visi kiti, ypač suaugusieji. Arba jis gali susikurti tam tikrą idealistinį požiūrį į gyvenimą ar pasaulį, ir manyti, jog suaugusieji „nieko nesupranta, yra kvaili ir neišmanėliai“, ir jei tik jie suprastų pasaulį taip, kaip supranta jis, visos problemos šioje žemėje išnyktų. Tačiau dėl riboto savo patyrimo šioje jo susikurtoje „idealistinėje sistemoje“ esama logikos spragų. Pamažu, susidurdamas su savo galimybių ribotumu, išmėgindamas savo „idealistine“ hipotezes tikrovėje, paauglys pradeda tikroviškiau vertinti savo bei kitų galimybes, įvairias situacijas, pamažu įsitikina, kad žmogaus elgesys ne visada gali atitikti abstrakčius idealus ir logikos dėsnius. Šis „susidūrimas su tikrove“ neišvengiamas ir priimant sprendimus dėl būsimos karjeros. Tenka pripažinti savo galimybių ribas, atsižvelgti į išorinio pasaulio apribojimus.

Iš pradžių levai atrodė, kad ji galėtų „gelbėti pasaulį“ padėdama apleistiems seneliams – pagelbėdama jiems atlikti namų ruošą, bendraudama su jais, padėdama pasirūpinti maistu bei vaistais. Pamažu leva suprato, kad vien gerų jos norų nepakanka įgyvendinti šį sumanymą. Pirmiausia reikalingi finansiniai ištekliai – ir ne tik senelių išlaikymui, bet ir jos pačios pragyvenimui užtikrinti (pati būdama alkana ir be pastogės, vargiai galės pagelbėti kitiems nelaimės ištiktiesiems). Domėdamasi šia sritimi, ji suprato, kad egzistuoja bendresnė pagalbos sistema, kurioje dirba daug skirtingų specialybių žmonių ir kad ji taip pat joje gali rasti sau prasmingą darbą.

Taigi geresnis savęs pažinimas, susidūrimas su tikrovės reikalavimais bei apribojimais idealistišką ir maksimalistinį paauglių mąstymo būdą pamažu keičia tikroviškesniu ir labiau pagrįstu požiūriu į pasaulį ir į savo būsimą karjerą.



Paauglystė ir savęs pažinimas

Gebėjimas abstrakčiai mąstyti, kelti prielaidas bei daryti išvadas paauglius pastūmėja ne tik kurti idealistines sistemas, susijusias su išoriniu pasauliu, bet ir skatina jų susidomėjimą savo vidiniu gyvenimu bei žadina jų savianalizės poreikį. Kyla noras pažinti save, savo asmenybės savybes, charakterį. Plačiai tyrinėjusių paauglių raidos dėsningumus mokslininkės E. Ginzberg ir jos kolegų teigimu, apie vienuoliktuosius septynioliktuosius metus paaugliai išgyvena vadinamąją bandymo stadiją, kada pamažu vystosi jų gebėjimas pažinti ir įvertinti savo:

- interesus,
- gebėjimus,
- vertybes.

Interesai: kas man patinka? Apie vienuoliktus gyvenimo metus mūsų fantazavimą apie būsimą darbą pradeda keisti interesais paremti pasirinkimai. Jau pradedame suvokti, kad interesai bei pasirinkimai gali keistis. Pradedame aiškiai įvardyti, kas mums patinka, o kas ne. Susidarome tam tikrą nuomonę apie kai kuriuos darbus, stebėdami savo ar draugų tėvus, kitus dirbančius suaugusiuosius. Be to, jau ir patys greičiausiai būname išbandę kai kuriuos užsiėmimus: galbūt padėdavome tvarkyti namus, prižiūrėti mažesnius broliukus, sesutes ar kitus vaikus, gal dirbdavome darže ar sode, o gal „padėdavome“ tėčiui remontuoti mašiną ar mamai pildyti sąskaitas. Didelę reikšmę turi ir tai, su kokiais pavyzdžiais, atspindinčiais įvairias profesijas, susiduriame žiūrėdami televizorių ar skaitydami knygas.

Pavyzdžiui, didysis „Komisaro Rekso“ gerbėjas Matas nutaria, jog „užaugęs“ jis bus policininkas, o Kotryna, nepraleidžianti nė vienos „Daktarės Kvin“ serijos, svajoja tapti gydytoja. Nors abiejuose serialuose vaizduojami personažai perteikia gerokai idealizuotą šių profesijų atstovų portretą, vaikams tai netrukdo su jais susitapatinti ir pagal tai „rinktis“ savo būsimą specialybę.

Gebėjimai: ką aš gebu? Būdami maždaug trylikos keturiolikos metų jau pajėgiame įvertinti savo gebėjimus vienoje ar kitoje srityje.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Pavyzdžiui, mūsų minėtasis Matas persigalvojo dėl būsimos policininko karjeros, suvokęs, kad jis fiziškai per silpnas – per kūno kultūros pamokas dažniausiai atbėga paskutinis, ir niekada „nelipa į virvę“, nes labai bijo aukščio. O Kotryna nutarė, kad būti gydytoja ji irgi turbūt negalės, nes pirmojo pusmečio biologijos pamokos jai labai sekėsi, be to, paskutinį kartą lankydamsi ligoninėje ir pamačiusi kraujuojantį žmogų, ji apalpo.

Galėjimas įvertinti savo turimus gebėjimus leidžia aiškiau suprasti realias galimybes bei ribotumus, o tai labai svarbu darant karjeros sprendimus.

Vertybės: kas man svarbu? Apie penkioliktuosius šešioliktuosius metus, spręsdami apie savo būsimą karjerą, pamažu pradėdame atsižvelgti ir į savo vertybes bei bendresnius gyvenimo principus. Pradedame svarstyti tokius klausimus, kaip tarkime, kas geriau – uždirbti daug pinigų ar padėti žmonėms? Noras prisidėti sprendžiant visuomenines problemas šiame amžiaus tarpsnyje gali veikti ir būsimus karjeros pasirinkimus. Taip pat pradedama svarstyti ir apie būsimą šeimą, bendresnius gyvenimo tikslus.

Manoma, kad kuo didesnę pažangą paauglys padaro pažindamas savo interesus, gebėjimus ir vertybes, juo labiau jis būna pasirėngęs priimti karjeros sprendimus.

Tapatumo paieškos: kas aš esu? Būdami vaikai tikriausiai retai abejodavome tuo, ką mums sako tėvai, seneliai, kuo mus bando įtikinti televizija. Tačiau pamažu ateina toks laikas, kai iškyla klausimai dėl esamos pasaulio tvarkos, mums tampa nebeaišku, kas yra „tikroji tiesa“, galų gale kas esame mes patys.

Paauglystė – tapatumo ieškojimo metas, kada bandome suprasti, „kas aš esu?“ ir „koks mano vaidmuo šioje žemėje?“



Vėlyvoje paauglystėje tapatumo klausimas tampa itin svarbus dėl vidinio ir išorinio spaudimo. Šiame amžiuje gerokai suaktyvėja fizinis vystymasis, pradeda keistis kūnas, pakinta hormonų pusiausvyra, suaktyvėja lytinis brendimas. Kita vertus, paaugliui pradeda kelti kitokie reikalavimai, iš jo tikimasi brandesnio elgesio negu iš vaiko. Paauglystėje tenka priimti ir pirmuosius „rimtus“ sprendimus dėl savo ateities: rinktis mokymosi ar darbo kryptį, galvoti apie būsimą

šeimą. Taigi nenuostabu, kad šis gausybės pokyčių lydimas pereinamasis laikotarpis daugeliui yra gana skausmingas patyrimas, kuris neretai įvardijamas kaip paauglystės, arba tapatumo, krizė.

Negalėjimas išspręsti šios krizės ir įtvirtinti suaugusio žmogaus tapatumo lemia vaidmenų sumaištį, pasireiškiančią kryptingumo stoka ir neaiškia savivoka. Dėl šio „pasimetimo“ vėliau gyvenime gali kilti sunkumų, siekiant įveikti vystymosi užduotis – užmegzti bei palaikyti artimus santykius, kurti šeimą, realizuoti save darbe ir pan.

Vienas iš svarbių tapatumo aspektų yra profesinis tapatumas arba suvokimas, „ką aš noriu veikti gyvenime“ (kokią norėčiau įgyti specialybę ar kelias specialybes, kokią norėčiau dirbti darbą, kaip derinčiau jį su šeimyniniu gyvenimu ir pan.). Nepaisant panašaus amžiaus, mūsų galimybės suvokti savo tapatumą ir priimti su karjera susijusius sprendimus gerokai skiriasi. J. E. Marcia išskyrė keturis tapatumo vystymosi būvius:

- *neaiškus tapatumas*: „Aš nežinau, ko aš noriu; kaip bus, taip bus“. (Simona nežino, ko nori ateityje, kas jai svarbu, bet ir neįaučia jokio poreikio tai išsiaiškinti).
- *nesavarankiškas, arba primestas, tapatumas*: „Aš žinau, ko aš noriu; laikysiuos nurodyto kelio“. (Gintas, net nesvarstęs kitų alternatyvų, žino, kad bus gydytojas, kaip buvo jo tėtis ir senelis, nes to tikisi jo šeima).
- *tapatumo moratoriumas (atidėjimas vėlesniam laikui)*: „Aš nežinau, ko aš noriu, tačiau aš noriu tai sužinoti“. (Kadangi jaučiasi pasimetusi dėl savo ateities, Austėja nusprendė dar pagalvoti, ką ji norėtų veikti baigusi bakalauro studijas, tad metams išvyko savanoriškai dirbti į Afriką).
- *pasiektas tapatumas*: „Aš žinau, ko aš noriu; jau suplanavau, ką darysiu“. (Lukas, ilgokai kankinęsis ir mąstęs, ko norėtų šiame gyvenime, išbandęs keletą alternatyvų, nusprendė studijuoti genetiką, kad vėliau galėtų dirbti ligoninės laboratorijoje).

Pastaruoju metu pastebima tendencija: jauniems žmonėms reikalingas vis ilgesnis laikas tapatumui suformuoti, nes dėl gausėjančios alternatyvų pasiūlos tampa sunkiau pasirinkti savo gyvenimo kryptį, tenka išbandyti daugiau įvairių galimybių, kad atrastum sau tinkamiausią.

Ieškojimų bei bandymų metas labai svarbus, nes rinkima-

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

sis to, „kas papuola“, arba to, ko tikisi tėvai, tik retais atvejais užtikrina tinkamiausią mūsų sprendimą. Todėl prieš apsisprendžiant ir „įsitvirtinant gyvenime“, svarbu skirti sau laiko apmąstyti, ką norėtume veikti toliau. Tačiau tai nereiškia, kad turėtume tiesiog sėdėti ir laukti, kol šis suvokimas ateis pats savaime. Kad šis laikas būtų kuo vaisingesnis, turime numatyti, ką norėtume išbandyti, su kuo pasikalbėti, pasitarti, ir aktyviai to siekti. Taigi turime būti kryptingi ir aktyvūs.

Kartais neaiškaus tapatumo būsena gali užsitęsti ar net lydėti visą likusį gyvenimą. Tai rodo pasimetimas, chaotiškas blaškymasis nuo vieno darbo prie kito, vidinė sumaištis ir nerimas. Ne visada tapatumo krizę pavyksta išspręsti savo pastangomis. Jei rasti atsakymus vienam tampa pernelyg sunku, visada galima pasikonsultuoti su karjeros konsultantu ar psichologu.

Ką reiškia „subręsti karjerai“?



Minėtas Superis kartu su kolegomis siekė išsiaiškinti, kada jauni žmonės būna pakankamai subrendę karjerai. Šis gebėjimas, pasirodo, ne visada priklauso nuo amžiaus. Autoriai išskiria keletą veiksnių, į kuriuos reiktų atsižvelgti vertinant savo pasiruošimą priimti gerus karjeros sprendimus:

- *Karjeros planavimas*: kiek esame apgalvoję įvairius informacijos paieškos būdus ir kiek manome, jog turime reikiamos informacijos apie įvairius darbo aspektus, kiek esame kalbėjęsi apie savo planus su suaugusiais žmonėmis, kiek esame dalyvavę specialiuose pasirengimo karjerai kursuose, kiek užsiėmėme užklasine veikla, kiek turime žinių apie darbo sąlygas, reikalingą išsilavinimą, darbo perspektyvas, paaukštinimo galimybes ir pan.
- *Karjeros „žvalgyba“*: kiek esame pasirengę rinkti informaciją iš tokių šaltinių kaip šeima, giminės, draugai, mokytojai, konsultantai, knygos, filmai; kiek tikime, kad ši informacija mums reikalinga; kiek išdrįstame kreiptis į suaugusiuosius, kiek jais pasitikime.
- *Sprendimo priėmimas*: kiek gebame pasinaudoti savo turimomis žiniomis ir kokie mūsų sprendimo priėmimo gebėjimai.
- *Informacija apie darbą*: kiek žinome apie tai, kada reikėtų pradėti domėtis darbu, kiek turime žinių apie įvairias pareigybes tam tikros srities darbuose, kiek tiksli mūsų informacija.

- *Žinios apie pageidaujamą profesinę sritį:* kokių turime konkrecių žinių apie tai, kokios užduotys yra tam tikrame darbe, kokios naudojamos priemonės bei kokie darbo metodai, kokie keliama reikalavimai fizinei būklei bei pasirengimui; kiek gebame įvertinti savo gebėjimus, reikalingus tam tikrame darbe.

Idant galėtume priimti tinkamus sprendimus, turime ne tik išmokyti pažinti ir tinkamai įvertinti save pačius, bet ir mokėti susirinkti reikalingą informaciją apie mus dominančias sritis, darbo bei karjeros galimybes.

Apibendrinant galima pasakyti, kad paauglystė yra labai svarbus ir kartu sudėtingas laikotarpis, kada tam tikri mūsų sprendimai bei pasirinkimai gali nulemti mūsų ateitį arba atverdami, arba užsklęsdami karjeros galimybių vartus.



Kokia yra suaugusio žmogaus karjeros raida?

Pagaliau mes suaugę, prieš mus atsiveria visos pasaulio siūlomos galimybės. Galime laisvai daryti pasirinkimus, kurti savo karjerą. Kas svarbaus vyksta suaugusio žmogaus raidoje, kas turi įtakos jo karjeros sprendimams? Kokie fiziniai, psichologiniai, socialiniai veiksniai veikia vienus ar kitus suaugusio žmogaus sprendimus? Kokie yra senėjimo požymiai, ar visi senstame vienodai, ar šis procesas nors kiek priklauso nuo mūsų pastangų, kaip prie jo prisitaikyti ir „senti sėkmingai“? Ar vyrų ir moterų raida vienoda, ar yra tam tikri skirtumai, į kuriuos būtina atsižvelgti planuojant savo karjerą? Į šiuos ir kitus su suaugusio žmogaus raida ir karjera susijusius klausimus pabandysime atsakyti šiame skyriuje.

Suaugusio žmogaus raidos ypatumai



Kuo ypatinga suaugusio žmogaus raida? Ar suaugęs žmogus kaip ir vaikas pereina tam tikrus prigimties nulemtus raidos etapus? Tai nelengvas klausimas, į kurį nėra vienareikšmio atsakymo. Kai kurie mokslininkai akcentuoja visiems suaugusiems būdingas *raidos stadijas*. Kiti teigia, kad svarbu ne stadijos, net ne konkretus metų skaičius, o *įvykiai, su kuriais žmogus savo gyvenime susidūrė*. Pavyzdžiui, pirmą vaiką pagimdžiusi keturiasdešimties metų moteris savo patirtimi bus artimesnė pirmagimio susilaukusiai dvidešimtmetei, o ne pirmojo vaikaičio susilaukusiai bendraamžei.

Dar kitų teigimu, suaugusio žmogaus raida iš esmės priklauso nuo *socialinės aplinkos*, kurioje jis gyvena. Todėl neteisinga teigti, kad tam tikrame amžiuje visi žmonės turi spręsti universalius uždavinius (pavyzdžiui, kurti šeimas, gimdyti vaikus, eiti į pensiją ir pan.). Tai, koks yra žmogaus gyvenimo stilius, ką jis konkrečiame gyvenimo etape veikia, priklauso nuo regiono, kuriame jis gyvena, konkrečios valstybės socialinės politikos, įstatymų, konkretaus visuomenės sluoksnio, kuriam jis priklauso, papročių ir tradicijų. Tarkime, labai tikėtina, kad 25 metų vidurinėsios klasės vakarų europietė spręs visiškai kitokius raidos uždavinius nei to paties amžiaus kurios nors centrinės Afrikos valstybės atstovė.

Kalbėdami apie suaugusio žmogaus raidą ir jos poveikį karjerai, neturime pamiršti, kad suaugęs žmogus turi išvystytus pažintinius gebėjimus, *pats aktyviai prognozuoja ateities įvykius, kelia sau tikslus, kuria planus, kaip juos pasiekti*. Taigi ne tik konkreti raidos stadija, gyvenimo įvykis ar supanti aplinka lemia mūsų raidą, bet ir mūsų pačių sprendimai ir apsisprendimai eiti vienu ar kitu keliu.

Gyvenimo tarpsniai



Nors pagal šiuolaikinę karjeros sampratą žmogaus amžius nebelaikomas lemiamu veiksniu jo karjeros pasirinkimui, net išėjimas į

pensiją dažnai nelaikomas karjeros pabaiga, vis dėlto amžiaus veiksnio karjerai visiškai nuneigti negalime. To padaryti mums neleidžia vien tai, kad esame mirtingi ir savo karjeros planų negalime kurti šimtui metų. Taigi trisdešimtmečio ir šešiasdešimtmečio raidos situacija yra skirtinga, ir į tai mes privalome atsižvelgti. Tačiau nebūtina jos abso-liutinti ir teigti, kad šešiasdešimties metų žmogus turi tik ramiai laukti mirties – jis gali mokytis, keisti darbo pobūdį, imtis verslo. Viskas priklauso nuo jo sveikatos, norų ir galimybių.

Kokius galima išskirti suaugusio žmogaus gyvenimo tarps-nius? Vienas garsiausių žmogaus raidos teoretikų Eriksonas (1994) suaugusiame amžiuje išskiria *ankstyvąją brandos amžių* (18–34), bran-dos amžių (35–60) ir senatvę (nuo 60).



Kiekvienos šios stadijos metu sprendžiamos skirtingos tam gyvenimo tarpsniui būdingos užduotys: ankstyvajame brandos amžiuje stengiamasi užmegzti artimus tarpasmeninius santykius, sukurti šeimą, brandos amžiuje – realizuoti save darbu, kūryba, auklėjant jaunąją kartą, senatvėje bandoma įvertinti nugyventą gyvenimą.

Remiantis Eriksono požiūriu, pradedant rimtai siekti karjeros, pirmiausia reikia rasti draugą ar draugę, užmegzti artimus santykius. Kitaip iškyla psichologinės izoliacijos, vienišumo grėsmė. Vėlesnių autorių tyrimai rodo, kad šis poreikis yra stipriau išreikštas tarp moterų ir gali būti susijęs su moterų prigimtyje fiksuotu globos, prieraišumo poreikiu. Daroma prielaida, jog vyrai nuo pat paauglystės pabaigos siekia tapti visiškai nepriklausomi ir tik tapę tokiais geba kurti lygiaverčius tarpasmeninius santykius. Moterys, priešingai, siekia artimų santykių, trokšta susietumo. Šiuo gyvenimo tarpsniu, kaip rodo tyrimai, ne kar-jeros tikslai, o noras sukurti šeimą yra prioritetas daugumos moterų tikslas (Roberts, Newton, 1986). Todėl 17–28 m. amžiaus tarpsniu mo-terys dažnai būna ne tokios tikros dėl savo karjeros tikslų. Tai natūralu, kadangi joms tenka galvoti ir apie šeimą, ir apie karjerą. Tuos du da-lykus derinti nelengva, neaišku, kada ištekesi, kada pagimdysi vaiką, kaip paskui reikės suderinti darbą ir vaiko priežiūrą. Moterų net ateit-ties svajonės būna sudėtingesnės ir ne tokios aiškos kaip vyrų. Jos nemąsto apie kažkokią aiškią poziciją konkrečioje organizacijoje, o apie darbą, santykius ir šeimą. Šiuo atveju vyrams yra gerokai paprasčiau, tradiciškai jie prisiima mažiau atsakomybės už vaikų priežiūrą ir gali visiškai atsiduoti darbui ir karjerai.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Moterų karjeros kelias daugeliu atvejų yra sudėtingesnis negu vyrų. Be socialinių pasiekimo, pripažinimo poreikių, jos turi ir stipriai išreikštą šeimos sukūrimo, vaikų gimdymo ir auginimo poreikį. Tyrimai rodo, kad mažai moterų jaučiasi visiškai laimingos, „tikros moterys“, jei pasiekia stublinančios profesinės sėkmės, bet neužmezga artimų santykių, nesukuria šeimos. Statusas, titulai, pinigai, profesinė sėkmė – nėra pakankama sąlyga subalansuotai moterų karjerai. Joms svarbu ir artimi tarpasmeniniai santykiai (Hardesty, Jacobson, 1986).

Nepaisant tam tikrų vyrų ir moterų prigimties skirtumų, jų absoliutinti nereikėtų. Didelę įtaką daro ir aplinka, socialinės normos, moters ir vyro suvokiami vaidmenys, gyvenimo stiliaus ir karjeros kelių pasirinkimas. Vis daugiau vyrų suvokia, kad ir jie gali aktyviai dalyvauti vaikų priežiūroje, lygiomis sąlygomis su moterimis imti vaiko priežiūros atostogas. Moterys taip pat gali sąmoningai nuspręsti, kaip suderinti šeimą ir karjerą, kurį iš daugelio variantų rinktis. O pasirinkimas šių dienų pasaulyje tikrai yra ne vienas. Galima:

- gimdyti vaikus, juos prižiūrėti ir, kai šie paaugs, imtis karjeros;
- iš pradžių siekti karjeros, užsitikrinti geras finansines sąlygas, o šeimos pagausėjimo tikėtis vėliau;
- bandyti derinti karjerą ir vaikų auginimą, vaikų priežiūrai į pagalbą pasitelkiant vyrą, tėvus ar auklę;
- pasirinkti tokį metą vaikams gimdyti ir auginti, kada yra natūralus noras daryti pertrauką siekiant karjeros, kada yra noras atitrūkti nuo darbų, iš naujo įvertinti savo profesinius siekius, o gal net savo karjeros kelią pasukti kita kryptimi.

Nors šeima ir karjera daugeliui šių dienų moterų yra labai svarbūs dalykai, kai kurios moterys renkasi vieną iš jų, tapdamos arba vien karjeros moterimis, arba vaikus auginančiomis namų šeiminkėmis. Pasirinkimų, kaip ir gyvenimo bei karjeros kelių, daug. Nėra objektyviai geresnių ar prastesnių variantų, viskas priklauso nuo konkretaus žmogaus norų ir galimybių. Svarbiausia, kad pasirinktą gyvenimą nugyvenęs žmogus jaustųsi laimingas.

Lygiai taip pat atlaidžiau reikėtų žiūrėti į amžiaus normas, tai yra visuomenėje priimtus su amžiumi susijusius standartus. Kiekvienoje visuomenėje nusistovi tam tikros nerašytos tradicijos, kada žmonės turi tuoktis, gimdyti vaikus, mokytis, dirbti ir t. t. Aplinka formuoja tam tikrus lūkesčius, daro spaudimą elgtis taip, kaip priimta tame amžiuje. Moterys skatinamos nelikti „senmergėmis“, vyrai – netapti „moterų

išlaikytiniais“, greitai pasiekti karjeros aukštumas. Vyresnio amžiaus žmonės bijo studijuoti, pradėti naują karjeros kryptį, nes „kam pensininkui mokslai“... Amžiaus normas reikia vertinti kaip sąlyginį dalyką, visuomenėje susiklosčiusias tradicijas. Svarbiau yra, kaip pats žmogus jaučiasi, koks jo gyvenimo stilius, kokie ateities planai. Neįmanoma visų žmonių gyvenimų sutalpinti į vieną standartinę schemą, todėl metas būtų atsisakyti sampratos, kas vienu amžiaus tarpsniu yra normalu, o kitu nenormalu.

Daugeliui žmonių karjera ankstyvojoje jaunystėje – tai tam tikra tyrinėjimo stadija. Tuo metu pasirenkamos profesinius interesus ir karjeros tikslus galinčios padėti pasiekti studijos, sprendžiama, kuo užsiimti baigus mokslus, kokį konkretų darbą ir organizaciją rinktis. Vėliau siekiama pasirinktame darbe įsitvirtinti. Dažnai darbinė patirtis parodo, kad realybėje nėra taip paprasta dirbti, kaip atrodė studijų metu, kad teorija skiriasi nuo praktikos.

Pirma darbinė patirtis kartais turi labai didelę įtaką vėlesniems karjeros sprendimams. Tada įvertinami realūs gebėjimai, formuojasi savęs kaip efektyvaus, gabaus, perspektyvaus arba niekam tikusio, nesugebančio realizuoti savęs praktiniame darbe suvokimas. Dažnai po skaudžios praktinės patirties koreguojami karjeros lūkesčiai, nusileidžiama „ant žemės“, iš jaunatviško maksimalisto tampama realistu, kartais net „visažiniu skeptiku“. Vis dėlto kokia nesėkminga patirtis būtų, nereikia skubėti daryti apibendrinančių išvadų tiek apie savo galimybes, tiek apie darbą. Ne visada viskas vyksta taip sklandžiai, kaip to norėtumėsi, kartais tenka pakeisti kelis darbus, kelias organizacijas, kol randama „savo vieta“. Kartais tiesiog ta organizacija, kurioje jūs įsidarbinote, jums nepatinka dėl savo vertybių, darbo organizavimo, kartais ir jūs dar būnate nepakankamai pasirengęs įgyvendinti organizacijos lūkesčius. Svarbiausia ne pulti kritikuoti save ir kitus, bet bandyti išsiaiškinti, kas buvo negerai, ko trūko, kad jūs negalėjote įsitvirtinti ir sėkmingai dirbti.



Jūsų karjera tik prasideda, ir niekada nereikėtų bijoti tyrinėti savo karjeros galimybių, ypač šiame amžiaus tarpsnyje, kadangi nėra taip paprasta rasti mėgstamą darbą, o dirbdami nemėgstamą niekada nepadarysite geros karjeros ir nesijausite visiškai laimingi.

Pradėjus dirbti, pamatoma, kokių žinių ir įgūdžių trūksta,

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

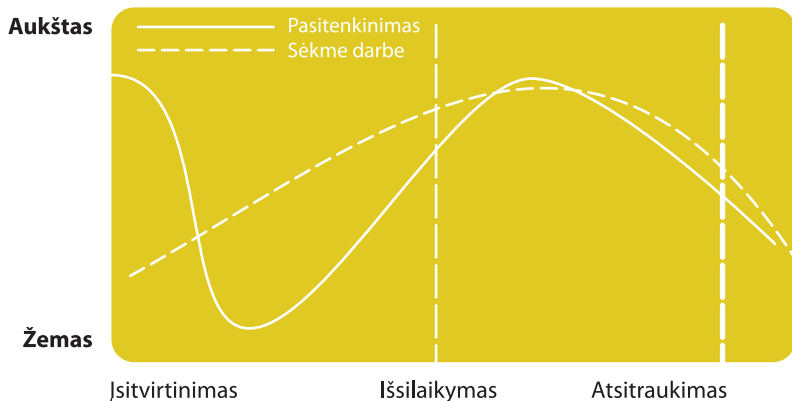
stengiamasi jų stygių kompensuoti papildomais mokymais ar savarankiškoms studijomis. Pamažu jaučiamasi vis geriau, saugiau, imamos svarstyti karjeros organizacijoje perspektyvos, daromi konkretūs veiksmai jai pasiekti. Laikas bėga greitai, ir netrunkame pasiekti trisdešimtuosius metus. Daugelis mūsų jau būna padarę rimtus sprendimus šeimos ir karjeros srityse. Mokslininkų teigimu, apie trisdešimtuosius metus nusistovi mūsų asmenybės bruožai (McCrae et al., 1999). Vėliau jie mažiau keičiasi, apskritai tampame nebe tokie jautrūs aplinkos poveikiui, nebe tokie impulsyvūs, kartais mažiau kūrybiški, spontaniški. Karjeros srityje šiame amžiuje tvirtai siekiame užimti tam tikras pozicijas, įsitvirtinti, realizuoti save. Darbas ir šeima užima labai daug laiko, todėl dažnai šiame amžiaus tarpsnyje trūksta miego ir laisvalaikio. Vyrų karjera tradiciškai klostosi sėkmingiau, jie tampa pilnateisiais suaugusiųjų vyrų pasaulio nariai, įgyja pareigas, padėtį, autoritetą. Moterims būna sunkiau, dažnai tenka blaškytis tarp mažų vaikų priežiūros ir darbo. Savo karjeros viršūnę jos dažniausiai pasiekia truputį vėliau.

Šiam gyvenimo tarpsniui būdingas maksimalizmas, stengiamasi greitai pasiekti karjeros aukštumų, sau ir aplinkiniams keliama dideli reikalavimai. Todėl, nepaisant realaus progreso, pasitenkinimas darbu dažnai būna žemesnis nei karjeros pradžioje (28 pav.). Apie trisdešimtuosius metus jis būna pats žemiausias, o vėliau vėl pamažu kyla aukštyn ir savo piką pasiekia apie penkiasdešimtuosius gyvenimo metus, pasiektų karjeros aukštumų išlaikymo stadijos viduryje.

Tvirta santuoka daugelio mokslininkų laikoma svarbiu sėkmingos karjeros ir laimingo gyvenimo veiksniumi. JAV sėkmingų verslininkų apklausa parodė, kad yra stiprus tiesioginis ryšys tarp santuokos trukmės ir sukaupto turto kiekio. Sėkmingoje verslininkų santuokoje sutuoktinis įvardijamas kaip sąžiningas, atsakingas, mylintis, sumanus, palaikantis (Stanley, 2004). Kitų mokslininkų tyrimai rodo, jog sėkmingai santuokai svarbūs šalti tarpasmeniniai santykiai, vieningumas, geri tėviškų vaidmenų modeliai, požiūris į konfliktus kaip normalų reiškinį ir gebėjimas juos spręsti, homogamiškumas, sėkmingas seksualinis gyvenimas (pagal Lemme, 2003).

Kaip matome, trečiasis žmogaus gyvenimo dešimtmetis kupinas galimybių, iššūkių ir grėsmių. Daugelis fizinių galimybių šiuo laikotarpiu pasiekia savo maksimumą, sukaupiama gyvenimo patirtis, užmezgami reikiami socialiniai kontaktai, sutvarkomi buitės rūpesčiai.

Baigiantis trečiajam dešimtmečiui daugelyje šeimų vaikų priežiūra jau kelia mažai rūpesčių, todėl sutuoktiniai, ypač moterys, daugiau laiko gali skirti karjerai arba pradeda ją daryti.



28 pav. Išgyvenamas pasitenkinimo darbu lygis ir objektyviai vertinamas sėkmės darbe lygis skirtingomis karjeros raidos stadijomis (pagal Cytrynbaum and Crites, 2004).

Ketvirtą gyvenimo dešimtmečio pradžią tradiciškai įvardijama tam tikras žmogaus gyvenimo lūžis. Pamažu ateina suvokimas, kad pasiektas gyvenimo pikas ir kad nuo šiol gyvenimo kreivė ims leistis žemyn. Žmogus tarsi užkopia į didelį kalną ir pamato savo gyvenimo kelio pabaigą. Pradedami skaičiuoti ne nugyventi, o dar likę gyvenimo metai. Likęs laikas tampa labai brangus. Suvokiama, kad visko šiame gyvenime nebepasieksi, todėl reikia koncentruotis ties tuo, kas iš tikro yra vertinga, svarbu ir įdomu. Keičiasi darbo ir mokymosi motyvacija. Norima ne tik pačiam gauti naujų žinių ar ugdyti naujus gebėjimus, bet ir perteikti sukauptą patirtį jaunesnei kartai.

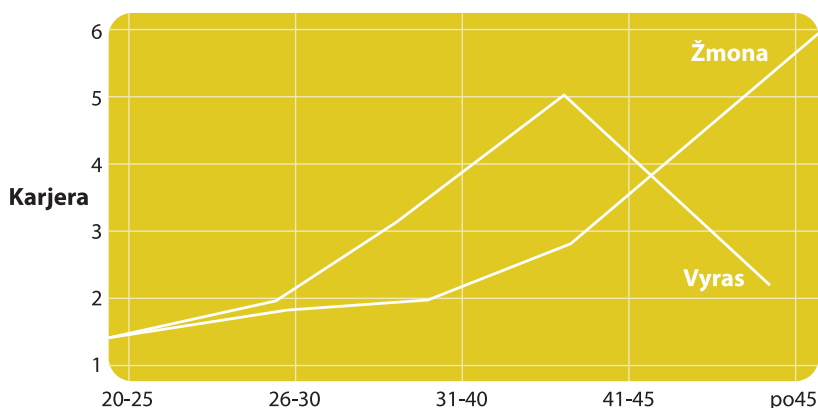
Ketvirtajame gyvenimo dešimtmetyje karjeros srityje dažnai artėjama prie įsivaizduojamos galimybių viršūnės arba jau būna pasiektas karjeros pikas, todėl stengiamasi kuo ilgesnį laiką tarpą išlaikyti užimtas pozicijas. Tačiau šiandieniniame pasaulyje stovėti vienoje vietoje pavojinga, net neįmanoma, todėl norint išlaikyti užimtas pozicijas tenka nuolat atnaujinti žinias, mokytis.

Tačiau nebūtinai visų žmonių karjera plėtojama viena trajektorija. Ne visi sulaukę penkiasdešimties pasiekia karjeros viršūnę.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Moterys, sulaukusios keturiasdešimties, priešingai nei vyrai, dažnai tik pradeda intensyviai kopti į karjeros aukštumas. Iki tol jos dažnai karjerai negalėdavo skirti pakankamai laiko ir pastangų, kadangi reikėjo prižiūrėti vaikus (29 pav.). Dauguma moterų tik vaikams tapus savarankiškiems visas savo jėgas gali skirti mėgstamai veiklai, todėl jos sparčiai žengia pirmyn ir apie penkiasdešimtuosius gyvenimo metus ne tik pasiveja vyrus, bet ir juos pradeda lenkti.



29 pav. Moterų ir vyrų karjeros plėtotės skirtumai (pagal Sekaran and Hall, 2004).

Apie šešiasdešimtuosius gyvenimo metus pamažu pereinama į paskutinę karjeros stadiją – atsitraukimą. Lėtinamas tempas, mažinamos darbų apimtys, pradedamasi rengtis išeiti į pensiją. Tačiau šis procesas būna labai individualus ir iš esmės priklauso nuo fizinės sveikatos, dirbamo darbo pobūdžio, individualių karjeros planų. Pavyzdžiui, gera sveikata, protinis darbas gali stipriai atitolinti išėjimo į pensiją terminą, todėl, sakysim, universiteto profesorius gali sėkmingai dirbti mokslinį darbą bei užsiimti pedagogine veikla ir būdamas septyniasdešimties, o dažnam profesionaliam sportininkui apie sportininko karjeros pabaigą tenka pradėti galvoti vos sulaukus trisdešimties.

Šiuo amžiaus laikotarpiu tolesnius karjeros pasirinkimus labiausiai veikia sveikata. Todėl norėtume plačiau aptarti amžiaus nulemtus fizinius organizmo pokyčius.



Fiziniai organizmo pokyčiai

Mūsų fizinė savijauta iš dalies yra subjektyvus patyrimas, kartais nepriklausantis nuo chronologinio amžiaus. Kartais jaunuolis jaučiasi kaip senukas, o septyniasdešimtmetės močiutės fizinė savijauta prilygta trisdešimtmetei moteriai. Tačiau kaip bebūtų, metams bėgant mūsų kūnas keičiasi – jis sensta. Manoma, kad didžiausią gyvybingumo ir sveikatos lygį pasiekiame, kai mums būna apie 25–30 metų. Tuo metu esame pajėgiausi ir galime „kalnus nuversti“. Deja, tai nesitęsia amžinai, pamažu mūsų fizinės jėgos silpnėja. Skirtingi žmonės, kaip ir skirtingos to paties kūno dalys bei funkcijos, vystosi skirtingu tempu. Didelė dalis mūsų organizmo funkcijų aukščiausią lygį pasiekia, kai mums yra maždaug trisdešimt metų, kitos – apie 40–70 metus. Taigi skirtingos to paties organizmo sistemos vystosi netolygiai – vienos dar tik vystosi, kai kitos jau pradeda silpnėti. Tiesa, kai kurios funkcijos iki pat gyvenimo galo gali išlikti nepakitusios.

Kaip teigia mokslininkai, mes senstame ne kokioje nors apribotoje terpėje, bet vienokioje ar kitokioje aplinkoje. Senėjimo procese sąveikauja biologiniai, aplinkos, socialiniai, psichologiniai, kultūriniai ir kt. veiksniai. Pagal dabartinę sampratą, galima išskirti pirminį ir antrinį senėjimą.

Pirminis senėjimas – tai „normalus“, genetiškai nulemtas biologinio senėjimo procesas (tarkime, moterų menopauzė), o antrinį senėjimą lemia tam tikros išorinės sąlygos – ligos, aplinkos užterštumas, radiacija, mūsų gyvenimo būdas (pvz., mityba, judrumas, rūkymas) ir pan.



Senėjimas nėra tik biologiškai nulemtas procesas – didelis vaidmuo tenka ir tiems veiksniams, kuriuos mes esame pajėgūs kontroliuoti.

Kai kurie autoriai teigia, kad mūsų senėjimas priklauso nuo genetinių veiksnių tik trečdaliu, o likusią dalį sudaro gyvenimo būdas ir aplinka. Taigi mūsų sveikata ir savijauta nuo mūsų pačių priklauso daug labiau, negu mes esame linkę manyti. Kaip teigia raidos psichologė Lemme (2003), biologinio laikrodžio sustabdyti negalime, tačiau galime bandyti sulėtinti jo tikslėjimą.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

Mūsų fizinės būsenos pokyčiai neišvengiamai susiję ir su mūsų darbu, karjera. Viena vertus, tai, kuo mes kasdien užsiimame, veikia mūsų fizinį vystymąsi ir senėjimą (tyrimai rodo, kad, tarkime, sunkus fizinis darbas greitina kai kurių organizmo funkcijų silpnėjimą). Kita vertus, tada, kai mūsų pajėgumas mažėja, darbas reikalauja papildomų mūsų pastangų arba tampa visai neįmanomas.

Taigi kaip laikui bėgant keičiasi mūsų kūnas? Kokių galime tikėtis pokyčių, kada mums bus keturiasdešimt, penkiasdešimt ar septyniasdešimt metų?

Išoriniai pokyčiai. Senstanti oda bene labiausiai „išduoda“ mūsų amžių, ir padaro senėjimą matomą. Priklausomai nuo amžiaus, kintant odos struktūrai, ji darosi plonesnė, raukšlėjasi. Šį procesą ypač paspartina piktnaudžiavimas saulės spinduliais, netinkama mityba, rūkymas.

Mažėjant tam tikrų medžiagų kiekiui mūsų organizme, pradeda plonėti, retėti ir mūsų *plaukai*. Pamažu jie netenka savo ankstesnės spalvos, žyla.

Nors nei oda, nei tuo labiau plaukai nėra gyvybiškai svarbūs mūsų kūno organai ar dalys, tačiau jų matomumas gali stipriai veikti mūsų psichologinę savijautą, savęs vertinimą. Ypač šiais laikais, kai klesti jaunystės kultas, dėl kurio ypač stiprus poreikis „atrodyti jaunai“. Odos senėjimą ir plaukų silpimą gali atitolinti tinkama mityba, sportas, žalingų įpročių vengimas.

Kaulų ir raumenų pokyčiai. Apie trisdešimtuosius gyvenimo metus pradeda mažėti mūsų *kaulų* masė. Kaulai tampa labiau akyti, silpnesni, trapesni ir todėl mažiau atsparūs lūžiams. Kaulinio audinio būklė labai priklauso nuo mitybos ir judėjimo. Viena iš svarbiausių medžiagų, kurios trūkumas neigiamai veikia mūsų kaulus, yra kalcis. Todėl turėtume pakankamai vartoti kalcio turinčių maisto produktų – pieno, jūros gėrybių, tamsiai žalių lapinių daržovių. Kita svarbi medžiaga – vitaminas D, kurio atsargas galime papildydami saikingomis „saulės voniomis“. Taip pat svarbu reguliariai mankštintis. Tai gali būti kasdieninis pasivaikščiojimas, nedidelė mankšta, važinėjimas dviračiu, darbas sode ar kita mūsų mėgiama fizinė veikla.

Su amžiumi kinta ir *raumenų* masė bei pajėgumas. Kadangi gimdami turime ribotą raumenų ląstelių skaičių, joms žuvus, naujos

nebeatsistato, tad palaipsniui raumeninės ląstelės nyksta, o jų vietą užpildo riebalinis audinys. Raumenų pajėgumą taip pat mažina kraujotakos, nervų sistemos, sausgyslių pakitimai, kurie dažniausiai priklauso nuo išorinio poveikio, kurį mes esame pajėgūs bent iš dalie kontroliuoti. Vienas svarbiausių veiksnių ir šiuo atveju yra tinkama mityba bei fizinė veikla.

Pagrindinių gyvybinių funkcijų pokyčiai. Pagrindinės gyvybinės funkcijos yra širdies ir kraujagyslių veikla bei kvėpavimas. Mokslininkai teigia, kad *širdies* veikla, jeigu jos nevargina ligos, ilgainiui gali išlikti tokia pat, kaip ir jaunystėje. Tačiau esama įvairių širdies ir kraujagyslių ligų, kurios neigiamai veikia širdies veiklą ir neretai tampa mirties priežastimi vyresniame amžiuje. Viena iš jų – aterosklerozė, liaudyje vadinama kraujagyslių „užkalkėjimu“, kada dėl besikaupiančių nuosėdų ant arterijų sienelių, siaurėja jų spindis, ir kraujui tampa sunku pratekėti. Šis sutrikimas gali tapti infarkto, stenokardijos ar insulto priežastimi. Kaip žinome, šios būklės gali ne tik stipriai sužlugdyti sveikatą ir apriboti mūsų pajėgumą, bet ir gali būti mirtinai pavojingos. Vienas iš veiksnių, darančių įtaką aterosklerozės atsiradimui, kurį mes galime kontroliuoti, yra cholesterolio kiekis kraujyje. Cholesterolio kiekio reguliavimas yra viena iš tų paprastų priemonių, kurios gali padėti išlikti sveikesniems ir gyvybingesniems. Vėlgi turime tinkamai maitintis (vengti riebaus maisto, kiaušinių, saldumynų) ir pakankamai judėti.

Maždaug apie trisdešimtuosius gyvenimo metus pradeda mažėti ir *plaučių* galia, t. y. tas oro kiekis, kurį esame pajėgūs įkvėpti vienu metu. Tikėtina, jog iki savo aštuoniasdešimtojo gimtadienio, palaipsniui neteksime beveik pusės turėtos plaučių galios. Kadangi palaipsniui mažėja mūsų plaučių galia, tampa vis sunkiau atlikti didesnės ištvermės reikalaujančius darbus – plaučiai nebepajėgia aprūpinti organizmo reikalingu deguonies kiekiu. Gyvybinė plaučių galia mažėja ne tik dėl amžiaus, bet ir dėl išorinio poveikio – užteršto oro, rūkymo, plaučių ligų, dažnų infekcijų. Sumažėjęs deguonies kiekis kraujyje neigiamai veikia viso organizmo veiklą – mes greičiau pavargstame, mažėja ne tik fizinis, bet ir protinis mūsų pajėgumas.

Nervų sistemos pokyčiai. Smegenų struktūra ir veikla nėra statiška. Nustatyta, kad smegenų audinys palaipsniui nyksta, ypač smegenų žievėje (smegenų dangale, kuriame vyksta aukštesnioji psichinė veikla). Palaipsniui mažėja smegenų masė: apie septyniasdešimtuosius metus netenkama maždaug 5 procentų smegenų masės, po dešimties

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

metų – 10 proc., o apie devyniasdešimtuosius smegenų masė būna sumažėjusi 20 proc. Smegenų masės mažėjimas gali būti vienas iš veiksnių, paaiškinančių, kodėl silpnėja kai kurios psichinės funkcijos, ypač atmintis. Pagrindinė priežastis – neuronų skaičiaus mažėjimas tam tikrose smegenų srityse. Tačiau kaip rodo tyrimai, smegenys ne tik nyksta, mažėja ir traukiasi. Joms būdingas ir tam tikras plastiškumas – gebėjimas išlikti, atsistatyti ir prisitaikyti keičiant savo struktūrą bei funkcijas. Nors smegenų ląstelės žūsta, tačiau tarp likusių ląstelių susidaro gausesni ryšiai (kaip medžių šakos užpildo išvirtusio medžio vietą, taip žuvus vieniems neuronams, jų vietą užpildo likusių neuronų ataugos), kurie padeda užtikrinti optimalų smegenų funkcionavimą. Šių naujų ryšių formavimuisi didelę įtaką turi aplinka, kurioje žmogus gyvena, jo veikla. Kuo įvairesnė aplinka, kuo daugiau joje skirtingų stimulų, tuo daugiau ryšių susiformuoja tarp nervinių ląstelių, tuo geriau žmogus pajėgia prisitaikyti. Priešingai, skurdi aplinka ir monotoniška mažina šių ryšių kiekį ir nervų sistemos pajėgumą.

Vienas iš stimuliuojančių veiksnių yra fizinė veikla. Ji padeda pagerinti smegenų sveikatą, pagreitinti reakcijos laiką bei informacijos apdorojimo tempą. Reguliari fizinė veikla padeda išvengti, sustabdyti arba net atstatyti kai kurias amžiaus bėgyje atsiradusias informacijos apdorojimo spragas.

Protiškai ir fiziškai aktyvūs žmonės, gyvenantys sudėtingoje, stimuliuojančioje ir palaikančioje aplinkoje, gali išlaikyti aukštą psichinės veiklos lygį ir tokiu būdu išsaugoti tam tikras nervų sistemos funkcijas, didesnius darbinės atminties sugebėjimus. Kita vertus, kuo mažiau smegenys „naudojamos“, tuo labiau jų veikla silpsta.

Endokrininės sistemos pokyčiai. Endokrininė sistema gamina tam tikras medžiagas (hormonus), kurios kartu su nervų sistema reguliuoja viso mūsų organizmo veiklą – augimą, medžiagų apykaitą, imunines, lytines funkcijas, galiausia mūsų elgesį. Laikui bėgant, tam tikrų hormonų išskiriama vis mažiau. To pasekoje keičiasi daugelio organizmo funkcijų veikla. Tarkime, dėl lytinių hormonų kitimo, moterims pasireiškia menopauzė, o vyrams – prostatos didėjimas. Mažėjantis hormonų kiekis taip pat gali turėti įtakos mūsų gebėjimui įveikti stresines situacijas bei traumas.

Dėl tam tikro hormono *melatonino* kiekio sumažėjimo vyresnio amžiaus žmonės gana dažnai vargina miego sutrikimai. Prastas ir

nekokybiškas miegas gali turėti neigiamų pasekmių: žmogui tampa sunkiau susikaupti, atlikti įprastas užduotis, jis darosi jautresnis emociškai, gali iškilti bendravimo sunkumų. Tokiu atveju gali būti reikalingas medikamentinis gydymas, tačiau kartais gali pakakti laikytis tam tikros miego „higienos“ – miegoti gerai išvėdintoje, ramioje ir tamsioje patalpoje, vakare nevartoti kavos ar stiprios arbatos, pakankamai judėti, prieš miegą vengti įtemptos ir dirginančios veiklos.

Imuninės sistemos pokyčiai. Imuninė sistema mums padeda apsisaugoti nuo įvairių kenksmingų „įsibrovėlių“ – virusų, bakterijų, svetimkūnių. Be to, ji naikina vėžines ląsteles. Pagrindiniai mūsų organizmo „sargai“, kurie gamina imunines ląsteles, yra *kaulų čiulpai* ir *užkrūčio liauka*. Imuninė sistema glaudžiai sąveikauja su nervų bei endokrine (hormonų) sistemomis. Tai paaiškina, kodėl nuolatinis stresas silpnina imunines reakcijas, ir esant įtampos laikotarpiams, mes tampame daug jautresni įvairioms infekcinėms ligoms.

Su amžiumi užkrūčio liauka pradeda išskirti vis mažiau *timozino* – hormono, kuris stiprina imunitetą. Taigi su amžiumi mūsų imunitetas vis silpnėja – daromės vis neatsparesni infekcinėms ligoms, taip pat didėja vėžinių susirgimų tikimybė. Palaipsniui prastėjant imuninei funkcijai, didėja tikimybė susirgti tam tikromis autoimuninėmis ligomis, kada imuninė sistema pradeda „atakuoti“ ir naikinti pati save. Viena iš šių ligų – reumatoidinis artritas – yra labai varginanti sąnarių liga, gerokai sutrikdanti ir apribojanti įprastą veiklą.

Jutimų pokyčiai. Jutimai mums padeda sąveikauti su pasauliu. Vyresniame amžiuje gebėjimas justis ir suvokti aplinką pradeda silpti. Gaudami mažiau informacijos apie mus supantį pasaulį, mes tampame labiau pažeidžiami, mums sunkiau prisitaikyti prie išorinių sąlygų, ypač kada turime veikti staigiai (pvz., vairuodami automobilį). Jutimų silpnėjimas neišvengiamai veikia ir mūsų darbinę veiklą. Trumpai pristatysime, kaip laikui bėgant keičiasi atskiri mūsų jutimai.

Rega. Apie 40-uosius metus palaipsniui pradeda silpti regėjimo aštrumas – vis prasčiau gebame skirti smulkias detales, ypač esant blausiam apšvietimui. Perkopus šešiasdešimt metų, regėjimo silpnėja dar sparčiau. Dėl tam tikrų akies sandaros pakitimų į akį gali patekti vis mažiau šviesos. Tad vyresniame amžiuje, kad žmogus jaustųsi patogiai, galėtų gerai susiorientuoti aplinkoje, turi būti pakankamas jos apšvietimas. Taip pat mažėja gebėjimas atskirti kontrastus, dėl to

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas

kartais gali būti sunku pastebėti šešėlius, rodančius nuolydį ar pakilimą, ir žmogus gali užkliūti ir pargriūti.

Apie 40-uosius metus gana sparčiai vystosi vadinamoji senaregystė, arba senatvinė toliaregystė. Turbūt ne kartą matėme kaip vyresni žmonės norėdami be akinių perskaityti smulkų užrašą, turi atitraukti jį toliau nuo savęs. Tai susiję su lęšiuko elastingumo mažėjimu. Dauguma tokio amžiaus žmonių jau turi nešioti akinius.

Su amžiumi taip pat didėja kai kurių akių ligų tikimybė. Labiausiai paplitusios yra katarakta, dėmės degeneracija bei glaukoma, kurios, jeigu nėra tinkamai gydomos, ateityje gali būti apakimo priežastimi. Todėl svarbu savo regėjimu rūpintis, kol nevėlu, – skaityti tik esant tinkamam apšvietimui, vengti per ryškios šviesos, saulėtomis dienomis nešioti akinius, turinčius ultravioletinių spindulių filtrą. Taipogi periodiškai tikrinti savo regėjimą, kad būtų galima laiku diagnozuoti ir atstatyti regos pakitimus, ir tokiu būdu išvengti kai kurių negrįžtamų pokyčių ateityje.

Klausa su amžiumi taipogi silpsta. Vienas dažniausių sutrikimų vyresniame amžiuje – senatvinis kurtumas. Apie 50-uosius metus pradeda mažėti žmogaus gebėjimas atskirti aukšto dažnio garsus. Tarkime, suvokti moterų ir vaikų balsus, kurie paprastai yra aukštesnio dažnio, tampa daug sunkiau negu žemą vyrišką balsą. Su prasčiau girdinčiu žmogumi sunkiau susikalbėti, susitarti. Dar kebliau, jeigu girdimas pašalinis triukšmas – už lango ūžia mašinos arba čia pat esantis oro kondicionierius.

Kas sukelia senatvinį kurtumą? Pirmiausia tai nuolatinis buvimas labai triukšmingoje aplinkoje. Turbūt esate pastebėję, kad žmonės, dirbantys labai triukšmingomis sąlygomis pradeda garsiau kalbėti. Tai rodo, jog jų klausa jau yra sutrikusi. Pagrindinė profilaktikos priemonė – vengti per didelio ir nuolatinio triukšmo. Taigi, norėdami ilgiau išlaikyti jautrią klausą, turėtumėte atsakyti per dažnai lankytis naktiniuose klubuose, kur groja labai garsi muzika, taip pat stengtis nestovėti arti garso stiprinimo aparatūros ir pan.

Skonis ir uoslė. Šie pojūčiai užtikrina mūsų saugumą, ypač kada turime „atpažinti“ sugedusį maistą, pajauti, kada svyla puodas ar dega kaimyno namas. Nors skonis paprastai kinta gana nežymiai, tačiau uoslė apie 50-uosius metus pradeda silpnėti gana ryškiai, ypač

vyrų. Todėl šiame amžiuje reikėtų labiau atsižvelgti į maisto galiojimo terminus, nurodytus ant pakuotės, atidžiau vertinti maisto tinkamumą pagal išvaizdą ir pan. Kad sulėtintume šį silpnėjimą, reikėtų vengti pernelyg aštraus maisto, aštrių kvapų.

Taigi dauguma mūsų organizmo funkcijų su amžiumi kinta. Tam, kad kuo ilgiau išliktume gyvybingi, išsaugotume savo sveikatą, turėtume savimi rūpintis – tinkamai maitintis, judėti, vengti žalingų įpročių, rinktis kiek įmanoma mažiau kenksmingą aplinką, kurioje gyvename ir dirbame.

Fiziniai pokyčiai neišvengiami. Anksčiau ar vėliau jie priverčia žmones sulėtinti tempą, pagalvoti apie užtarnautą poilsį. Tačiau ir išėjus į pensiją gyvenimas nesibaigia. Dažnai pasikeičia tik darbo, laisvalaikio ir šeimos balansas. Galima daugiau laiko skirti laisvalaikio veikloms, šeimai, ypač, kuomet sėkminga karjera ir geras asmeninių finansų valdymas garantuoja finansiškai užtikrintą senatvę. Jei poreikis dirbti išlieka, galima pasiieškoti lengvesnio darbo, arba užsiimti savanoriška visuomenine veikla. Kai kas išėjęs į pensiją netgi sugalvoja pradėti nuosavą verslą, tai irgi geras pasirinkimas. Svarbu nepradėti galvoti, kad gyvenimas baigiasi tapus pensininku, kad nebeliks dėl ko gyventi, kuo užsiimti. Niekas negali pasakyti, kiek dar metų liko gyventi, ir kiek dar prasmingų darbų pavyks per tą laiką nuveikti. Visa tai priklauso nuo savo gyvenimą kuriančio žmogaus norų ir fantazijos.

RAIDA IR KARJERA

Asmens pokyčių supratimas



III. RAIDA IR KARJERA

Karjerai reikšmingi gyvenimo įvykiai

Susipažinę su šia tema Jūs:

- ➔ Sužinosite, kuo kritiniai įvykiai skiriasi nuo kasdienių gyvenimo įvykių
- ➔ Suprasite, kaip gyvenimo įvykiai siejasi su karjeros planais
- ➔ Žinosite, kokie savaime suprantami pokyčiai jūsų laukia ateityje
- ➔ Atskleisite, kokie įvykiai gali nutikti „ne vietoje ir ne laiku“
- ➔ Galėsite nusakyti, koks yra tipiškas žmonių elgesys įvykus kritiniam įvykiui
- ➔ Žinosite, kaip sau galima padėti lengviau įveikti krizes

Kaip dangus visą laiką nebūna giedras, taip neįmanoma, kad mūsų gyvenimo neaptrauktų šviesesni ar tamsesni debesys – anksčiau ar vėliau visi savo gyvenime susiduriame su įvairiais pokyčiais. Vieni jų būna staigūs ir netikėti, kitus galime numatyti iš anksto, vienus pasirenkame savo valia, kiti mus užgriūna, nepaisydami mūsų norų.

Kokie bebūtų pokyčiai, visi jie daugiau ar mažiau veikia ir mūsų karjerą. Kai kurie iš jų su karjera susiję tiesiogiai – naujas darbas ar turimo darbo praradimas, paaukštinimas, darbo keitimas ir pan. Tačiau ne mažesnę poveikį karjerai daro ir „bendresni“ gyvenimo pasikeitimai – santuoka, vaiko gimimas, artimo žmogaus mirtis, išsiskyrimai, sunki liga ar trauma, vaikų išvykimas iš namų. Tokie įvykiai dar vadinami *kritiniais gyvenimo įvykiais*. Kartais jų sukelti pokyčiai būna tokie dideli, kad žmogų gali ištikti krizė – būsena, kai anksčiau veiksmingi įveikos būdai „nebeveikia“ ir tenka ieškoti naujų.

Kaip ir nuo lietaus, taip ir nuo kai kurių savo gyvenimo įvykių negalime pabėgti. Tačiau kartais, kad mažiau „sušlaptume“, mus gali apsaugoti skėtis. Žinojimas apie galimus pokyčius, jų poveikį žmogaus gyvenimui ir karjerai tarsi skėtis gali padėti mums likti truputį sausesniems negu tiems, kurie šio žinių „skėčio“ neturi.



Kokie būna kritiniai įvykiai?

Mūsų gyvenimą keičiantys įvykiai gali būti labai įvairūs. Pokyčiai gali būti pasirinkti savo noru ir priverstiniai. Įvairūs mūsų gyvenimo įvykiai skiriasi ir pagal jų tikėtumo laipsnį. Vieni jų yra labai netikėti, kitus galime numatyti iš anksto. Taip pat galimos šių savybių kombinacijos. Pavyzdžiui, priverstinis įvykis (atleidimas iš darbo) gali būti labiau tikėtinas (įmonės vadovybė paskelbia apie būsimą bankrotą) ir gali būti visiškai netikėtas (atvykęs į darbą darbuotojas sužino apie planuojamą jo atleidimą).

Nuo to, kiek įvykis yra tikėtinas ir kiek priverstinis, priklauso jo poveikis žmogui. Psichologai teigia, kad daugiausia prisitaikymo sunkumų kelia labai netikėti ir priverstiniai įvykiai. Pavyzdžiui, vienos paskmes turės išėjimas iš darbo, kai ruošiamasi išvykti užsiimti

savanoriška veikla į kitą šalį, ir visiškai kitokias, kai iš darbo tenka išeiti dėl netikėto įmonės bankroto ar nepakeliamų darbo sąlygų.

Taigi kuo labiau netikėtas ir priverstinis mus ištinkantis įvykis, tuo didesnė tikimybė, kad jis gali tapti kritiniu.

Mūsų gyvenime galimos įvairios įtemptos situacijos, susijusios su karjera, šeima ar vaikų priežiūra. Su karjera susijusius kritinius įvykius galima suskirstyti į keletą kategorijų:

- „savaime suprantami“ pokyčiai;
- įvykiai „ne vietoje ir ne laiku“;
- nuolatinės darbo problemos;
- „perdegimas“;
- „neįvykę“ įvykiai.

„Savaime suprantami“ pokyčiai



Tai pokyčiai, kurių mes paprastai tikimės, kurie yra įprasti, ir kuriuos mes galime suplanuoti iš anksto. Paprastai su šiais įvykiais, pavyzdžiui, mokyklos baigimu, stojimu į aukštąją mokyklą, santuoka, darbu, išėjimu į pensiją, gyvenime susiduria dauguma žmonių. Nors pirmas nuolatinis darbas, vedybos, grįžimas į darbą po motinystės atostogų, išėjimas į pensiją paprastai yra susiję su tam tikra įtampa ir sunkumais, tačiau ne visada jie sukelia kritinius išgyvenimus. Šie įvykiai gali tapti kritiniais, jeigu mes nesame jiems tinkamai psichologiškai pasirengę ir „nusiteikę“.

Pavyzdžiui, artėjančią pensiją „ignoruojantis“ ir apie tolesnius savo karjeros ir gyvenimo planus negalvojantis žmogus gali pasijusti labai sukrėstas ir pasimetęs, kai „staiga ir netikėtai“ jo vaidmuo pasikeičia – jis tampa nedirbančiu pensininku, kuriam nebereikia kasdien eiti į darbą, jis turi daug laisvo laiko ir nelabai žino, kur ir kaip jį panaudoti.

Net ir tiems įvykiams, kurie atrodo „savaime suprantami“, reikalingas vidinis mūsų pasirengimas ir nusiteikimas, kad jie neištiktų mūsų kaip „perkūnas iš giedro dangaus“ ir nepaliktų stovinių permirkusiais rūbais viduryje plyno lauko.

Kalbėdama apie karjeros pokyčius psichologė Meryl R. Louis

(1980; cit. pagal Sharf, 2006) išskyrė penkias kategorijas tokių „savaime suprantamų“ pokyčių, kuriuos žmonės patiria, kai keičiasi jų profesinis vaidmuo:

- *Pradėjimas dirbti arba grįžimas į darbą.* Pavyzdžiui, baigęs studijas studentas pradeda dirbti arba moteris grįžta į darbą po motinystės atostogų. Nors tai gana įprasta, naudinga žinoti, kaip paprastai šie pokyčiai vyksta.
- *Vaidmens pokytis toje pačioje darbovietėje.* Pavyzdžiui, eilinis padalinio darbuotojas tampa jo vadovu. Tokiu atveju darbuotojas turi imtis kitokių pareigų ar užduočių, turi įvaldyti naujas technologijas, bendrauti su naujais bendradarbiais; keičiasi fizinė aplinka ir pan.
- *Perėjimas iš vienos organizacijos į kitą.* Pavyzdžiui, pardavėja, dirbusi „Maximoje“, pradeda dirbti pardavėja „Iki“. Šio tipo pokytis sukelia daugiau įtampos negu vaidmens pokytis toje pačioje organizacijoje, nes tenka prisitaikyti prie naujo darbo, galbūt kitokio darbo stiliaus, kitokio užduočių vykdymo būdo, visiškai naujų bendradarbių.
- *Profesijos pakeitimas.* Pavyzdžiui, ilgą laiką dirbęs inžinieriumi žmogus nusprendžia imtis verslo ar žemės ūkio. Tai dar didesnis pokytis, atnešantis dar daugiau naujovių ne tik profesinėje veikloje, bet ir žmogaus gyvenime apskritai.
- *Išėjimas iš darbo.* Dažniausiai tai yra išėjimas į pensiją arba laikinas išėjimas ilgalaikėms atostogoms.

Šiuolaikiniame pasaulyje, vis labiau populiarėjant vadinamajai „neapribotai“ (angl. *boundaryless*) karjerai, su darbu susiję pokyčiai tampa daug dažnesni negu praeityje – žmonės dažnai keičia darbus, priimami dirbti laikinai tik tam tikrai užduočiai ar projektui įgyvendinti, dažnėja darbuotojų perkėlimai į kitas pareigas toje pačioje organizacijoje ir pan. Kita vertus, tokiomis sąlygomis keičiasi ir pats darbo pobūdis, santykiai su kolegomis.

Tarkime, namie dirbantis įmonės ekspertas su kolegomis daug dažniau bendrauja nebe tiesiogiai, bet virtualiai. Jis taip pat gali būti kelių įmonių ekspertas, tad kolegų ratas tampa dar platesnis, o santykiai su jais dar įvairiapusiškesni ir sudėtingesni. Toks „ore pakibęs“ darbuotojas gali patirti tam tikrų sunkumų. Jis gali jaustis atskirtas nuo bendradarbių. Kita vertus, šią „profesinę vienatvę“ gali atsverti bendravimas su šeima, draugais, bendruomene.

Įvykiai „ne vietoje ir ne laiku“



Šie įvykiai yra netikėti ir neatitinkantys įprasto „gyvenimo scenarijaus“: netikėtas atleidimas iš darbo ar perkėlimas į kitas pareigas, skyrybos, netikėta artimo žmogaus mirtis, liga ar trauma. Jiems būdinga daug didesnė tikimybė tapti krizėmis, negu „savaime suprantamiems“ įvykiams.

Vienas tiesiogiai su karjera susijęs įvykis, kuris dažniausiai būna „ne vietoje ir ne laiku“, yra *darbo praradimas*. Tai yra sunkus išgyvenimas, nes darbas svarbus daugeliui gyvenimo sričių. Jis užtikrina pajamas, padeda palaikyti socialinį statusą, savigarbą, suteikia galimybę bendrauti su žmonėmis, garantuoja tam tikrą pastovų gyvenimo ritmą ir tvarką. Tad nenuostabu, kad darbo praradimas gali tapti kritiniu išgyvenimu.

Kaip darbo praradimas paveiks žmogų, labai priklauso nuo to, kiek jam yra svarbus jo, kaip darbuotojo, vaidmuo.

Tarkime, Rasa negailėjo savo jėgų ir laiko žmonės gerovei, krūvas nebaigtų sąskaitų nešdavosi net į namus, neretai aukodavo savaitgalius bei savo laisvalaikį, bendravimą su draugais, kad galėtų „pilniau atsidėti“ darbui, verčiau rinkosi vienvetę negu šeimyninį gyvenimą, o save beveik išimtinai tapatino su darbuotojos vaidmeniu. Nenuostabu, kad ji, praradusi darbą, jausis daug labiau sukręsta negu Janina, kuri savo darbinius įsipareigojimus vertino šiek tiek „atlaidžiau“, stengdamasi atsiriboti nuo darbo užduočių vakarais, savaitgaliais, šį laiką skirdama kitiems savo interesams – bendravimui su draugais, artimaisiais, savanoriškai veiklai.

Kita vertus, tam tikrais raidos tarpsniais darbui teikiama ypač didelė reikšmė. Gerai įsitvirtinusiame darbe vidutinio amžiaus žmogui jo, kaip darbuotojo, vaidmuo ypač svarbus. Jis padeda užtikrinti tuo metu trokštamą stabilumą. Darbo praradimas šį stabilumą sugriauja, tad nenuostabu, kad žmogus jaučiasi labai sukręstas ir pasimetęs. Jeigu iš darbo atleidžiamas neseniai pradėjęs dirbti ir savo karjerą kurti asmuo arba tas, kuriam iki pensijos yra likę tik keletas mėnesių, jam ši patirtis turbūt nebus tokia skaudi ir pribloškianti.

Darbą praradęs žmogus paprastai jaučiasi prislėgtas, jį kamuoja nerimas ir ateities baimė, nepilnavertiškumo jausmas, pyktis, jis linkęs save kaltinti, nuvertinti. Dėl sumažėjusių finansinių išteklių bei galimybės užtikrinti savo saugumą, gali apimti bejėgiškumo ir kontrolės netekimo jausmas, gali prasidėti įvairios sveikatos sutrikimo problemos. Praradus darbą, gali būti sunku ryžtis ieškoti kito, tampa sunkiau organizuoti savo laiką, jaučiama mažiau paramos iš kitų, tampa sunkiau įveikti stresą. Kad sumažintų įtampą, kai kurie žmonės ima vartoti alkoholį ar kitas narkotines medžiagas.



Kita vertus, ne visiems ir ne visada darbo praradimas yra tik negatyvi patirtis. Kai kurie darbą praradę žmonės šioje situacijoje atranda augimo galimybę, progą išbandyti save kitame darbe, išmokyti naują profesiją ar net pradėti nuosavą verslą, galbūt įgyvendinti seniai puoselėtus, bet nerealizuotus savo troškimus.

Įvykiu „ne vietoje ir ne laiku“ taip pat gali tapti ir netikėtas paaukštinimas ar pažeminimas pareigose, perkėlimas į kitą skyrių ir pan. Tai taip pat gali būti nelengva patirtis. Kuo labiau šie įvykiai netikėti, tuo labiau jie sukrečia ir tuo sunkiau prie jų prisitaikyti.



Nuolatinės darbo problemos

Nuolatinės darbo problemos gali tęstis ilgą laiką, jų neigiamas poveikis stiprėti ir netgi sukelti krizę. Pavyzdžiui, nepalanki fizinė darbo aplinka: labai šaltas ar greitai iššylantis pastatas, ankštos patalpos, labai rizikingos ar sveikatai kenksmingos darbo sąlygos. Taip pat „spaudimas“ darbe dėl užduočių atlikimo termino, didėjančios darbo apimtys, vis aukštesnės kokybės reikalavimo. Situacija ypač sunkėja, kai spaudimas taikomas ne visai adekvačiai pasitelkiant atlyginimo dydį, galimybę išeiti atostogų, kai darbuotojo pastangas ignoruoja vadovas, jam skiriamos labai nemalonios ir neįdomios užduotys ir pan.

Problemų gali kilti ir dėl santykių su kolegomis ar vadovaujančiu personalu. Nelengva dirbti su neprognozuojamu ir ūmaus būdo vadovu arba nesąžiningu ir klasingu kolega. Visa tai kelia daug įtampų, ypač tada, kai su šiais žmonėmis tenka matytis kasdien, būti toje pačioje patalpoje ar net vykdyti bendrą užduotį ir siekti bendro tikslo. Kai situacijos neįmanoma pakeisti, o įtampa darosi nebepakeliama,

darbuotojas būna priverstas keisti darbą. Šis sprendimas gali būti ypač skausmingas, kada esamą darbą žmogus labai mėgsta, ir jis yra jam labai svarbus.

„Perdegimas“



Perdegimas taip pat gali tapti kritiniu įvykiu karjeros kelyje. Intensyvus darbas pagal aukštus vidinius kokybės standartus gali išsekinti organizmą. Atsitinka taip, kad, nors ir labai norėdamas, žmogus nebegali kokybiškai atlikti įprasto darbo, sukaupti dėmesį, ilgesnį laiką užsiimti protine veikla. Be to, padidėja emocinis jautrumas, atsiranda įvairūs fiziniai negalavimų simptomai.

Tai nelengvas išgyvenimas, nes dėl jo būname „kalti“ dažniausiai mes patys, mūsų maksimalizmas ir perfekcionizmas. Nenuostabu, kad atsidūrę tokioje situacijoje jaučiamės pasimetę ir sutrikę. Be įvairių fizinų negalavimų (greito nuovargio, miego sutrikimų, apetito pokyčių, pykinimo, galvos skausmo ir kt.), neretai labai sustiprėja nerimo jausmas, atsiranda ateities baimė, prislėgtumas ar net depresija, bejėgiškumas ir beviltiškumas, tampa sunku imtis naujos veiklos, kraštutiniu atveju gali kilti noras nusižudyti. Labai sunku susitaikyti su gerokai sumažėjusiu savo pajėgumu, nes dar visiškai nesenai dirbote „už tris“, o dabar sunkiai įveikiate net ir pusę savo paties darbo krūvio, jaučiatės išsekęs ir pavargęs dar net neįpusėjęs darbo dienai.

Kartais prireikia kelerių metų, kad žmogus grįžtų į „normalią būseną“. Kai kurie žmonės taip ir nebesugeba įveikti pervargimo pasekmių, atstatyti ankstesnę organizmo būseną, todėl nebegali užsiimti tokia sudėtinga ir intensyvia veikla, kokia užsiėmė iki „perdegimo“ situacijos. Todėl labai svarbu tinkamai įvertinti savo galimybes bei ribotumą ir pasistengti jų neperžengti, laiku pastebėti pirmuosius „perdegimo“ simptomus ir pasirūpinti kokybišku poilsiu.

„Neįvykę“ įvykiai



Tai įvykiai, kurių paprastai tikimasi, tačiau kurie neįvyksta jiems skirtu laiku ar tam tikromis aplinkybėmis. Pavyzdžiui, paaukštinimas,

kurio ilgą laiką tikimasi, bet vis nesulaukiama, negalėjimas pradėti dirbti dėl šeimos, negalėjimas sukurti šeimos, susilaukti vaikų ir pan. Nors atrodo, kad „nieko blogo neįvyksta“, šie mūsų nepasiteisinę lūkesčiai taip pat gali sukelti tam tikrų emocinių sunkumų ar net virsti krize.



Kaip reaguojame į kritinius įvykius?

Reakcija į nelauktą įvykį, prisitaikymas prie pasikeitusių sąlygų užima laiko ir neretai reikalauja daug vidinių jėgų. Kas lemia tai, kaip mes susidorojame su sunkiais ir nelauktais pokyčiais savo gyvenime ir karjeros kelyje?

Galima išskirti keletą svarbiausių veiksnių:

- *Pats įvykis, ir kiek jis mums reikšmingas* (vienaip reaguojame, jei sudaužome puodelį, visai kitaip, jei aplamdome automobilį).
- *Žmogaus savigarbos lygis, pasitikėjimo savimi jausmas* (kuo labiau žmogus suvokia save tokį, koks jis yra, kuo labiau pasitiki savo jėgomis, tuo lengviau jam yra išgyventi jį ištinkančius sunkumus).
- *Vidinės kontrolės ir savarankiškumo jausmas* (kuo labiau tikime, kad mes esame pajėgūs keisti situaciją, ieškoti sprendimų, kaip ją įveikti, tuo labiau tikėtina, kad tą sprendimą rasime; ir kuo labiau remsimės savo pačių, o ne kitų mums primestais reikalavimais bei prisiimsime atsakomybę už savo elgesį, tuo labiau tikėtina, kad sunkumus įveiksime lengviau ir produktyviau).
- *Požiūris į įvykį, į save ir pasaulį* (kada mes susiduriame su sunkumais, tam tikri mūsų įsitikinimai bei nuostatos gali lemti mūsų jausmus ir elgesį; tarkime, polinkis dramatinizuoti, pervertinti problemos dydį, nuvertinti savo pastangas ir galimybes sumažina tikimybę, jog sėkmingai įveiksime keblias ir sukrečiančias situacijas).
- *Streso įveika* (krizes padeda įveikti į problemą orientuotos įveikos strategijos, kada stengiamės aktyviai ieškoti savo problemų sprendimo: analizuojame situaciją, bandome konkrečiai įvardyti problemą, ieškome sprendimo, stengiamės

numatyti tikslus, planuojame, kaip jų sieksime bei kaip juos įgyvendinsime. Strategija, kai problemos yra realiai išsprendžiamos, yra daug naudingesnė, negu strategija, orientuota į emocijas, kai susikoncentruojama tik į neigiamus jausmus, jų reiškimą arba emocijos slopinamos, kaltinama aplinka ir kiti žmonės, pasiduodama likimo valiai, vengiama ieškoti sprendimų ir pan.).

- *Aplinkinių parama* (labai svarbu, kiek įvykus kritiniam įvykiui gauname emocinės, finansinės, informacinės ir kitokios aplinkinių, šeimos bei draugų paramos. Gaunama reikalinga parama padeda įveikti sunkumus).
- *Pasirengimas ir žinios* (žinojimas apie galimus kritinius išgyvenimus, susidūrimas praeityje su panašiomis situacijomis ir sėkmingas jų įveikimas, taip pat galimybė stebėti, kaip kiti susidoroja su panašiais sunkumais, padeda įveikti iškilusias problemas).

Siekdami geriau suprasti ir paaiškinti žmonių reakcijas kritinių įvykių metu kai kurie mokslininkai bando kurti įvairius *krizių modelius*. Nėra vieno modelio, tinkančio kiekvieno žmogaus išgyvenimams ir elgesiui kritiniu laikotarpiu apibūdinti. Toliau pristatome tyrėjų Barrie Hopsono ir Johno D. Adamso (1977; cit. pagal Sharf, 2006) krizių modelį, kuris dažniausiai taikomas kalbant apie kritinius karjeros įvykius.

Pagal Hopsono ir Adamso krizių modelį kritinis įvykis išgyvenamas tam tikra stadijų seka, kurių metu kinta žmogaus nuotaika ir elgesys. Kiekvieną stadiją pristatysime išsamiau.

Sustingimas. Netikėtai sužinojus apie mus ištikusią bėdą, pirminė reakcija paprastai būna šokas, apstulbimas. Tuo metu tarsi sustingstame ir nebegalime pajudėti iš vietos. Būname tokie priblokšti, kad kurį laiką nepajėgiame patikėti ir suvokti, kas vyksta, gali būti net sunku kalbėti, logiškai atsakinėti į klausimus, galvoti apie ateitį, numatyti tolesnius savo veiksmus. Apima neviltis ir pasimetimas. Tai gali trukti nuo keleto akimirkų iki kelių mėnesių, priklausomai nuo įvykio ir jo reikšmės mums bei nuo mūsų pačių būdo savybių.

Pavyzdžiui, įsivaizduokite, kad jums visiškai nesitikint, esate pakviečiamas į vadovo kabinetą, kur jums praneša, jog būsite atleistas iš darbo. Visiškai normalu, kad būsite šokiruoti tokio vadovo sprendimo ir kurį laiką jausitės apstulbę bei sutrikę.

Sumenkinimas / nuvertinimas. Kad situacija atrodytų labiau kontroliuojama, mus ištikusią bėdą (dažniausiai nesąmoningai) stengiamės sumenkinti, nuvertinti ar net paneigti jos reikšmingumą. Tarsi bandome save įtikinti, kad niekas nepasikeitė, viskas bus kaip ir anksčiau. Gali atrodyti, jog tai tik blogas sapnas, iš kurio netrukus pabusime.

Tarkime, sužinoję „naujieną“ apie atleidimą, jūs pagalvojate, kad nieko tokio, greitai rasite panašų ar dar geresnį darbą, kur būsite labiau vertinamas ir kaip darbuotojas, ir kaip asmenybė.

Nepasitikėjimas savimi, abejonės. Nuolat susidurdami su realybe, kaskart liudijančia, kad tai ne „sapnas“, pamažu pradedame patikėti, jog mus iš tiesų ištiko bėda. Mus apima daug sunkių jausmų. Dažniausiai pradedame abejoti savimi, nepasitikėti savo jėgomis, ypač jeigu tai susiję su darbo netekimu. Taip pat mus apima nerimas dėl ateities, liūdime, jaučiamės prislėgti ar pykstame.

Pavyzdžiui, darbas, iš kurio jus atleido, buvo jums iš tikro įdomus, su juo siejote dideles karjeros viltis, puikiai sutarėte su bendradarbiais. Todėl kartas nuo karto jums iškyla mintis, kad galbūt kažką darėte ne taip, kažko nemokėjote, per mažai stengėtės, kad esate iš tikro ne toks geras darbuotojas ar specialistas, kaip manėte iki tol, kol buvote atleistas.

Susitaikymas. Pamažu sunkūs jausmai (įtampa, prislėgtumas, pyktis) pradeda atlėgti. Jau galime į situaciją pažvelgti labiau iš šono, nebesame jos „užvaldyti“, į ją „panardinti“. Pamažu vėl galime galvoti apie ateitį, numatyti savo tolesnius veiksmus, apsvarstyti įvairias galimybes, kurios padėtų įveikti susidariusią keblią situaciją.

Pavyzdžiui, atleidimo iš darbo atveju, vis mažiau galvojate apie buvusią darbovietę, analizuojate atleidimo priežastis, vis mažiau emocinių reakcijų sukelia prisiminimai apie buvusį darbą, atleidimo situaciją. Jūs pradedate planuoti naujo darbo paieškas, kelti naujus karjeros tikslus.

Tikrinimas. Šiuo etapu galime pajusti energijos antplūdį, norą kažką veikti, imtis keisti situaciją, išbandyti įvairias alternatyvas. Pamažu grįžta pasitikėjimas savo jėgomis bei gebėjimais. Ieškome pagalbos, tariamės su šioje srityje kompetentingais žmonėmis.

RAIDA IR KARJERA

Karjerai reikšmingi gyvenimo įvykiai

Tarkime, po atleidimo iš darbo praėjus tam tikram laikui ir atslūgus emocijoms, imate suprasti, kad prieš jus atsivėrė naujos galimybės, kurių anksčiau, paskendę kasdieniuose darbuose, net nepastebėdavote. Pailsėję, kupini energijos puolate ieškoti naujo darbo, o gal net nusprendžiate pakeisti veiklos pobūdį ar imtis nuosavo verslo.

Įprasminimas. Šiuo etapu siekiame įsisąmoninti, kas ir kodėl pasikeitė. Stengiamės suvokti savo jausmus bei išgyvenimus, jų reikšmę. Tai yra galimybė perkainoti savo vertybes, permąstyti savo interesus, poreikius, iš naujo įvertinti savo galimybes. Gali būti, jog iki tol ilgą laiką tiesiog bėgome nesidairydami aplink ir neturėdami progos pažvelgti į savo vidų. Galbūt šis pokytis yra ne tik praradimas, bet ir iššūkis, nauja galimybė augti ir atrasti kitokį ar kitokią save.

Tęsiant anksčiau aprašytą pavyzdį, praėjus ilgesniam laiko tarpui po atleidimo, kai jūs jau užsiimate kita veikla, turite naują darbą, o emocijos jau būna nuslūgusios, galite naujai apmąstyti situaciją ir įvertinti, kas iš tikro tada buvo nutikę: kiek dėl atleidimo kalti organizacijos vadovai, kiek kaltos aplinkybės ir kiek prie atleidimo prisidėjo jūsų kompetencijų ar motyvacijos stoka.

Vidiniai pokyčiai (internalizacija). Galiausiai dėl šių išgyvenimų randasi ir tam tikri vidiniai mūsų pokyčiai. Gali pakisti mūsų vertybės, nuostatos, net mūsų gyvenimo būdas. Įveikdami sunkius kritinius įvykius, galime įgyti naujų įgūdžių, kaip susidoroti su sunkumais, paūgėti ne tik emociškai, intelektualiai, bet ir dvasiškai.

Pavyzdžiui, permąstę situaciją, supratote, kad jūsų atleidimas buvo susijęs su jūsų nepasitikėjimu pavaldiniais, pernelyg dideliu noru viską kontroliuoti ir darbą atlikti pačiam. Todėl jūs, kaip vadovas, iš tiesų elgėtės netinkamai, buvote paskendęs mažareikšmiuose kasdieniuose darbuose, nebematėte visumos, nežiūrėjote į priekį. Jūsų noras viską kontroliuoti kėlė pavaldinių pasipriešinimą ir mažino jų darbo motyvaciją. Visos šios priežastys lėmė prastus darbo rezultatus ir jūsų atleidimą. Tai supratęs, dabar stengiatės nebedaryti šios klaidos, ir, atrodo, jums puikiai sekasi.

Ne visada krizė rutuliojasi pagal tokią eigą. Dažniausiai žmogus svyruoja tarp judėjimo pirmyn ir grįžimo atgal. Kai kuriuos etapus jis gali net „prašokti“ ir tik vėliau prie jų sugrįžti. Taip pat ne visada krizės pabaiga būna tik teigiamas rezultatas. Svarbu prisiminti, kad,

nepaisant tam tikrų bendrų tendencijų, skirtingi žmonės sunkumus išgyvena skirtingai. Todėl nereikėtų galvoti, kad išgyvendami krizę privalote pereiti visus šiuos etapus, patirti visus minėtus jausmus. Gali būti, jog jūsų sunkumų įveikimo strategija yra šiek tiek kitokia. Kita vertus, žinojimas apie bendras tendencijas padeda geriau save suprasti, atpažinti tam tikrus jausmus. Žinodami, kad tam tikri jausmai ir būsenos yra būdingi daugeliui sunkumus patiriančių žmonių, jausite mažiau įtampos.



Praeities pasikartojimas

Kartais pasitaiko, kad žmogaus reakcija į jį ištikusią bėdą būna neadekvačiai perdėta. Net ir, atrodytų, nedidelė nesėkmė išprovokuoja sunkius išgyvenimus ar net sukelia krizę. Tokiu atveju gali būti, jog kartu su šiuo metu ištikusia problema išgyvename ir tą, kurios nebuvome visiškai išgyvenę praeityje. Psichologai teigia, kad praeityje ne iki galo išspręsti vidiniai sunkumai, tam tikra prasme „užmirštos“ problemos, iš tiesų niekur „nedingsta“, jeigu neleidžiame sau patirti visų tuo metu iškylančių jausmų (nerimo, nusivylimo, liūdesio, apmaudo, pykčio, gėdos ir pan.), nesuteikiame sau pakankamai laiko susitaikyti su pokyčiais – susidūrus su panašia situacija, šie sunkūs jausmai vėl išnyra į paviršių.

Baigiantis bandomajam laikotarpiui Justinos vadovas pasakė, kad ji netinka dirbti šį darbą. Nors mergina ir pati jautė, jog darbas ne labai patinka, jai per sunku susidoroti su kai kuriomis užduotimis, šis patyrimas jai buvo labai skausmingas. Porą savaitių ji negalėjo suprasti, kas vyksta. Tapo išsiblaškusi, labai jautriai reaguodavo net į menkas artimųjų pastabas apie darbą. Dažnai be aiškos priežasties pravirkdavo arba susierzindavo dėl smulkmenų. Sutriko apetitas, krito svoris, sunkiai sekdavosi užmigti, ją vargindavo slegiantys sapnai. Naujo darbo paieškos buvo nesėkmingos. Galiausiai Justina kreipėsi į psichologą. Po keleto pokalbių paaiškėjo, kad baigusi mokyklą Justina bandė stoti į mediciną. Tai buvo jos ilgametė svajonė, tam ji ruošėsi ilgą laiką, papildomai mokėsi chemijos. Buvo tikra, kad jai pavyks. Tačiau Justina tik per porą vietų atsiliko nuo paskutinio kandidato įstojųjų sąrašo... Nors tuo metu jautėsi prislėgta, ji stengėsi per daug apie tai negalvoti, ramino save, kad molekulinės biologijos studijos taip pat visai įdomios ir dar perspektyvesnės, o be to, ten įstojo ir jos

draugė. Ji bandė negalvoti apie savo nusivylimą ir nepilnavertiškumą, stengėsi to neparodyti kitiems. Nors kiti stebėjosi jos „ramybę“ dėl šio nepasisekimo, Justina galvojo, jog nėra reikalo per daug į tai gilintis ir „reikia gyventi toliau“. Tačiau dabar panaši nesėkmės situacija tarsi kabliukas užkabino visus praeityje nuslopintus ir „neišjaustus“ jausmus, ir jie iškilo į paviršių „visu savo grožiu“.

Taigi pastebėję, kad mūsų reakciją į ištikusią nesėkmę ar nelaimę yra gerokai perdėta, galime numanyti, jog priežastis gali glūdėti mūsų praeityje. Tokiu atveju naudinga savęs paklausti, gal kada nors anksčiau buvau susidūręs su panašia situacija, kaip tuo metu jaučiausi, ar leidau sau jausti tai, ką jaučiau. Gali būti, jog tokia „akistata“ su praeitimi kuriam laikui pasunkins jūsų būklę, nes būsite priversti dar kartą išgyventi visus sunkius jausmus, tačiau tikėtina, kad vėliau jausitės daug stipresni ir pajėgsite daug sėkmingiau įveikti jus ištinkančius sunkumus.

Kaip sau padėti krizės metu?



Koks bebūtų jus ištikęs kritinis įvykis, jūs galite sau padėti ir palengvinti neigiamą šių pokyčių poveikį.

- Pirmiausia duokite sau laiko, neskubinkite savęs – atminkite, krizei įveikti gali prireikti nemažai laiko ir vidinių jėgų. Kartais tai gali užtrukti porą mėnesių, pusmetį, metus ar net keletą metų. Net atsiradus teigiamiems pokyčiams, prie jų prisitaikyti reikia laiko.
- Nekaltinkite ir nebauskite savęs – priimkite tai, kas įvyko, bet pasistenkite dėl to „nesigraužti“. Bandykite ieškoti išeikių, kaip galėtumėte sau padėti įveikti susidariusią keblią padėtį.
- Pasistenkite save įtikinti (nes tai yra tiesa!), kad jūs esate vertingas toks, koks esate, nepaisant jus ištikusios nesėkmės ar sunkumų. Jeigu netekote darbo, atminkite, jog darbas – tik priemonė, padedanti užtikrinti jūsų gerovę, išreikšti save, bet tai nėra tolygu jums kaip asmeniui. Kito tokio ar kitos tokios, kaip jūs, nėra.
- Rūpinkitės savimi, savo sveikata. Tinkamai maitinkitės („nebauskite“ savęs dėl jus ištikusios nesėkmės „badavimu“, tačiau

venkite ir persivalgymo, apribokite riebaus maisto, saldumynų kiekį, negerkite pernelyg daug kavos, alkoholio). Išsimiegokite, pakankamai ilsėkitės. Pasistenkite išlikti judrus. Nebūtina pradėti lankyti pilvo šokio užsiėmimų, tačiau būtų naudinga bent pusvalandį per dieną pasivaikščioti gryname ore, pasivažinėti dviračiu. Judėjimas ne tik suteikia daugiau energijos, bet ir sumažina nerimą, įtampą, prislėgtumą, suteikia daugiau optimizmo. Stenkitės įveikti vidinį pasipriešinimą, kartokite sau, kad tai padės jums pasijusti geriau.

- Įvertinkite, ką jūs galite ir ko negalite pakeisti. Kelkite sau realius ir įgyvendinamus problemas sprendimo tikslus.
- Krizės metu išgyvename daug slegiančių jausmų. Labai svarbu šių jausmų neužgniaužti, neslėpti, bet pasidalyti jais su žmogumi, kuriuo pasitikite. Neužsidarykite, bendraukite su artimaisiais, šeima, draugais. Išdrįskite paprašyti jų paramos, neatstumkite jums siūlomos pagalbos. Jeigu neturite tokios galimybės, galite rašyti dienoraštį, kuriame nuoširdžiai ir nesišlapstydami atskleistumėte savo jausmus. Įsiklausykite į save. Ką jums sako jūsų jausmai? Kokių jums kyla minčių? Ko jūs dabar norėtumėte? Kas jums svarbu? Būkite sau atidus.
- Tokiais atvejais gali būti labai naudinga pasikonsultuoti su specialistu, psichologu, žmogumi „iš šalies“. Jis gali padėti įveikti sunkius jausmus, geriau susigaudyti dabartinėje situacijoje, numatyti galimus sprendimus. Atminkite, kad pagalbos ieškantis žmogus yra ne silpnas, bet, priešingai, – labai stiprus. Tai rodo, kad jis stengiasi įveikti savo problemas.
- Nesigėdykite jus ištikusių bėdų, nesidrovėkite savo ribotumo. Atminkite, jog nesėkmės ir sunkumai – neišvengiama gyvenimo dalis. Būkite kantrūs.



Apibendrinimas

Nėra nieko pastovesnio už nepastovumą. Tai galima pasakyti tiek apie mus pačius, tiek ir apie mus supantį išorinį pasaulį. Metams bėgant, keičiasi mūsų kūnas, mąstymas, emocijų raiška, mūsų poreikiai, asmenybės savybės. Keičiasi ir mūsų aplinka, atsiveria naujos galimybės ar užsiveria buvusios.

Raidos psichologai bando nustatyti žmogaus raidos dėsnius

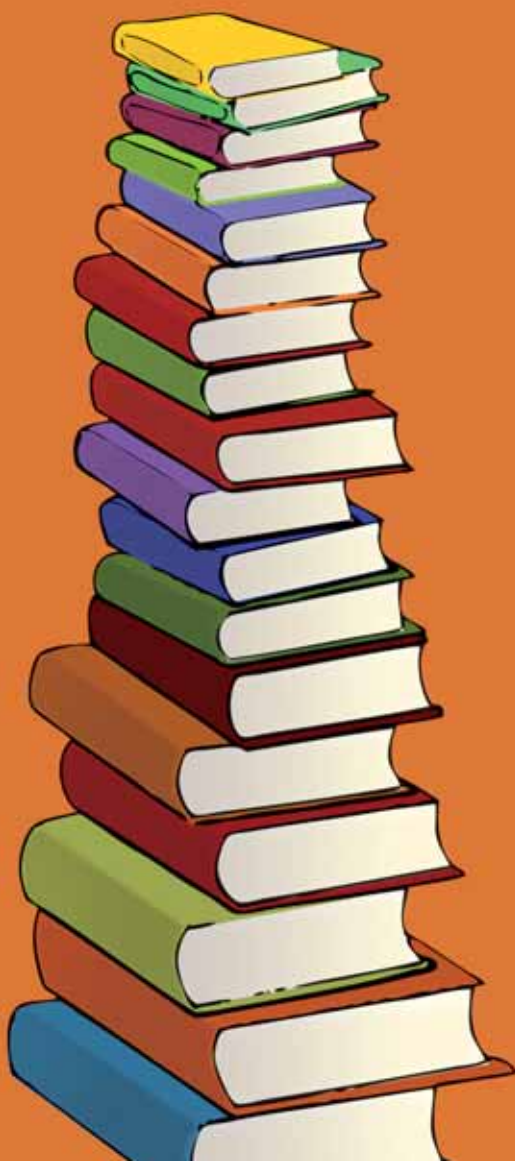
gumus, įvardyti juos lemiančius veiksnius. Kiekviename raidos etape tenka spręsti skirtingus uždavinius, įveikti skirtingas kliūtis. Kiekvienas raidos etapas savaip susijęs su karjera.

Vaikystėje mes dedame būsimos karjeros pagrindus. Formuojasi tokios svarbios asmenybės savybės kaip iniciatyvumas, savarankiškumas, pasitikėjimo savimi ir supančiu pasauliu jausmas. Vaidmenų žaidimai padeda geriau suvokti pagrindinius gyvenime atliekamus socialinius vaidmenis. Visą šį laikotarpį mes aktyviai perimame įvairias žinias apie pasaulį ir save, laviname įvairius gebėjimus ir įgūdžius.

Paauglystėje pažintinė branda mums leidžia suprasti savo vertybes, interesus, formuoti ateities lūkesčius. Tai svarbus pasirinkimo metas, kai iš daugelio galimybių tenka pasirinkti vieną.

Suaugusio žmogaus gyvenimo etapas – tai karjeros tikslų realizavimo laikotarpis. Tai, apie ką svajojome, kam iligus metus ruošėmės, galime įgyvendinti. Svarbiausias dalykas, į kurį privalome atkreipti dėmesį siekdami karjeros aukštumų – įvairių gyvenimo sričių derinimas. Turime nepamiršti, kad be darbo dar egzistuoja ir laisvalaikis, kad mus supa artimi žmonės, kuriems taip pat reikia skirti laiko ir dėmesio. Suaugusio žmogaus gyvenimas taip pat nėra stabilus. Metams bėgant keičiasi interesai, vertybės, prioritetai, todėl reikia nuolat stengtis geriau pažinti save, kad darbinė veikla atitiktų asmenybės poreikius. Keičiasi ir mūsų kūnas, todėl reikia skirti dėmesio jo reikmėms, neaukoti karjeros tikslų vardan savo sveikatos, nes gera karjera neatsiejama nuo bendro pasitenkinimo gyvenimu.

Įvairiais raidos etapais keičiamės ne tik mes, bet ir neišvengiamai nutinka tam tikri įvykiai, vienaip ar kitaip veikiantys mūsų karjeros kelius. Vieni būna sunkūs ir netikėti, kiti – nemalonūs, bet prognozuojami. Labai svarbu žinoti, kokie įvykiai ateityje mūsų laukia, ir tinkamai jiems pasiruošti. Tik tada galima išvengti sunkių krizių ar netikėtų pasibaigusių karjeros kelių.



Knygos apibendrinimas

Terminų žodynėlis

Literatūra



Knygos apibendrinimas

Perskaityę šią knygą jūs supratote, kodėl savęs pažinimas būtinas geriems karjeros sprendimams priimti. Geras karjeros sprendimas atitinka mūsų vertybes, interesus, asmenines savybes; tokiam sprendimui įgyvendinti mes turime pakankamai vidinių išteklių – tikėjimo savo galimybėmis, kompetencijų, patirties.

Sužinojote, kaip galima save pažinti, kaip savęs pažinimui padeda įvairi patirtis, specialūs pratimai, testai, aplinkinių žmonių grįžtamasis ryšys.

Čia buvo kalbama ir apie efektyvų bendravimą, kaip priemonę karjeros tikslams siekti. Jūs sužinojote, kuo svarbi emocinė inteligencija ir kaip lavinti jos įgūdžius. Taip pat sužinojote, kaip klausyti, kad išgirstumėte ir kas svarbu norint išmokti efektyviai viešai kalbėti bei įtikinėti. Supratote kūno kalbos svarbą bendraujant su kitais. Sužinojote konfliktų reikšmę ir galimus jų sprendimo būdus.

Knygoje buvo aptartos karjeros kliūtys, su kuriomis jūs galite susidurti siekdami karjeros, ir jų įveikimo būdai. Jūs sužinojote, kaip galima nustatyti karjerai trukdančias mintis ir kaip reikia sėkmingai jas valdyti. Jūs taip pat supratote, kaip karjerai gali trukdyti nerimo, pykčio, liūdesio emocijos, sužinojote, kaip galima sumažinti neigiamą jų įtaką. Sužinojote, kas yra atidėliojimas ir kaip jį galima įveikti. Susipažinote su efektyvaus laiko valdymo principais.

Čia buvo kalbama ir apie asmeninius finansus, nuo kurių valdymo sėkmės priklauso karjera. Todėl knygoje buvo išaiškinta, kodėl ir kaip reikia vesti pajamų ir išlaidų biudžetą, kaip galima taupyti per daug savęs nevaržant. Buvo aptarti blogi vartojimo įpročiai. Susipažinote su finansinės ateities planavimo būdais, santaupų didinimu investuojant.

Paskutinė knygos dalis skirta karjeros raidos dėsningumams. Jūs išsiaiškinote, kaip laikui bėgant keičiasi žmogaus poreikiai ir tikslai ir kaip jie veikia karjeros sprendimus. Taip pat sužinojote, kad gyvenime pasitaiko tokių įvykių, kurie iš esmės gali pakeisti jūsų karjeros planus, radote patarimų, kaip juos numatyti ir iš anksto jiems pasiręgti.

Tačiau tuo viskas nesibaigia, dabar laikas žengti kitus svarbius žingsnius norimos karjeros link – reikia išmokti tyrinėti savo karjeros galimybes ir mokytis priimti gerus karjeros sprendimus. Tad linkime sėkmės ir naujų atradimų šiame nelengvame savo karjeros kūrimo kelyje.



Terminų žodynėlis

Aktyvus klausymas – sąmoningas procesas, kai iš daugybės stimulų ir garsų atsirenkami tie, kuriuos norima girdėti, sutelkiamas dėmesys į kalbėtoją (informacijos siuntėją), dedamos pastangos suprasti, kas norima perduoti ir po to tai atsimenama.

Asmeninių finansų valdymas – efektyvus asmeninių pajamų ir išlaidų valdymas (registravimas, taupymas ir investavimas), siekiant įgyvendinti trumpalaikius ir ilgalaikius finansinius tikslus.

Asmenybės bruožai – elgesyje pastebimos asmenybės charakteristikos, kurios keičiantis gyvenimo situacijoms kartojasi, ir pagal jas galima numatyti žmonių elgesį.

Aš – save pažįstanti asmenybės dalis.

Atidėliojimas – polinkis išvengti svarbios užduoties atlikimo, atidedant ją vėlesniam laikui, siekiant įveikti nemalonius su užduotimi susijusius jausmus.

Bendrosios kompetencijos – žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos pritaikomi ne kurioje nors vienoje, o daugelyje sričių ar profesijų, perkeliama iš vienos veiklos į kitą.

Biudžetas – visų išlaidų ir pajamų sąmata, kuria remiantis galima formuluoti realius trumpalaikius ir ilgalaikius finansinius tikslus.

Derybos – procesas, kai stengiamasi pasiekti abiem pusėm naudingą bendrą susitarimą, kuris patenkintų jų interesus ir išlaikytų gerus ilgalaikius tarpusavio santykius.

Emocinė inteligencija – gebėjimas suvokti savo ir kitų žmonių emocines reakcijas, teisingai vertinti ir kontroliuoti savo emocijas bei konstruktyviai jas reikšti tarpasmeninėse situacijose, taip pat gebėjimas motyvuoti save ir daryti įtaką kitų žmonių elgesiui.

Emocijomis paremtas savęs vertinimas – įvairiausi išgyvenimai, atspindintys asmenybės požiūrį į save, pasitenkinimą arba nepasitenkinimą savo veiksmais, savybėmis, pasiektais rezultatais.

Empatija – gebėjimas tiksliai atpažinti, suprasti, pajauti kitų žmonių išgyvenamus jausmus, mintis, patirtį ir tinkamai į tai reaguoti.

Faktinis savęs vaizdas – asmenybės savęs suvokimas tokia, kokia ji yra dabartiniu metu.

Gabumai – individualios psichologinės žmogaus savybės, lemiančios vienokios ar kitokios jo veiklos sėkmę.

Galimas savęs vaizdas – tam tikras žmogaus įsivaizdavimas apie tai, kuo jis realiai galėtų tapti ar būti.

Gebėjimai – žmogaus mokėjimas atlikti protinius ar fizinius veiksmus netipiškais ir besikeičiančiomis sąlygomis.

Idealus savęs vaizdas – žmogaus savęs įsivaizdavimas tokiu, koku norėtų tapti, koku būtų malonu save matyti.

Įgūdis – iki automatizmo išmoktas veiksmas, atliekamas tiksliai ir greitai.

Ilgalaikiai finansiniai tikslai – tikslai, orientuoti į ilgesnį periodą – 2–5 metus ar net 10–40 metų (pavyzdžiui, sukaupti lėšų pensiniam periodui, įsigyti būstą ir t. t.)

Infliacija – piniginio vieneto perkamosios galios kritimas ir bendrojo kainų lygio didėjimas.

Instrumentinės kompetencijos – kompetencijos, kuriomis mes naudojames kaip instrumentais, jos įgalina mus valdyti aplinką, informaciją, techniką ir kalbas, manipuliuoti idėjomis ir mintimis.

Instrumentinės vertybės – įsitikinimai, kurių verta laikytis bet kurioje kasdieninio gyvenimo situacijoje. Tai yra vertybės-priemonės.

Intelektas – įgimtų gabumų visuma, įgalinanti mus tikslingai ir adaptyviai elgtis bet kurioje situacijoje, efektyviai spręsti problemas, mokytis iš patirties.

Interesai – dalykai, kuriuos mėgstame daryti, kuriuos mums malonu daryti.

Intrapsichinis intelektas – gebėjimas pažinti save, savo trūkumus ir pranašumus; suprasti savo jausmus, emocines reakcijas ir jų priežastis; gebėjimas valdyti savo emocines reakcijas ir įveikti stresą; savo poreikių supratimas ir gebėjimas juos patenkinti.

Karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka.

Karjeros galimybės – karjeros pasirinkimui įgyvendinti palankios situacijos.

Karjeros kliūtys – sunkumai, trukdantys produktyviai siekti tikslų ir patirti sėkmę mokantis ar dirbant.

Karjeros valdymas – asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesas.

Karjeros valdymo kompetencijos – asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir kontrolei reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos.

Klaidingi įsitikinimai – dėl auklėjimo ir patirties įsitvirtinę nesąmoningi įsitikinimai, kurie neatitinka realios situacijos ir dėl kurių kylančios neigiamos emocijos lemia nekonstruktyvų elgesį.

Kompetencijos – tai individo charakteristikos, įgalinančios jį sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą.

Kompromisas – procesas, kurio metu atmetamos priimtinos, bet sunkiau įgyvendinamos profesinės alternatyvos.

Komunikacija – procesas, kurio metu sukuriamas bendras supratimas. Informacija yra perduodama ir suvokiama.

Konfliktas – išreikštas prieštaravimas tarp mažiausiai dviejų pusių (žmonių, grupių, organizacijų, valstybių), kurios turi nesuderinamus, bet tarpusavyje susijusius tikslus, nepasidalina ribotais ištekliais.

Kreditas – pinigų suma, kurią kredito įstaiga (bankas ar kredito unija) suteikia gavėjui, įsipareigojančiam grąžinti pasiskolintą sumą ir palūkanas per sutartą laikotarpį.

Kritiniai įvykiai – krizes sukeliantys įvykiai.

Krizė – sunki, emociškai reikšminga, naujų prisitaikymo ir įveikimo būdų reikalaujanti, gyvenimo situacija.

Kūno kalba – informacijos perdavimas kūno judesiais (kūno laikysena, gestais, kūno pozicijos keitimu, veido išraiška, akių kontakto palaikymu ir t. t.).

Laiko planavimas – grupė metodų bei priemonių, padedančių siekti didžiausio veiklos rezultato mažiausiomis laiko sąnaudomis.

Lankstumas – gebėjimas prisitaikyti, keisti savo nuomonę, elgesį,

jausmus priklausomai nuo kintančių aplinkybių, gebėjimas pripažinti savo klaidas ir keisti netinkamą elgesį.

Lizingas – finansinė nuoma, kai per nuomos laikotarpį sumokama visa turto įsigijimo kaina ir palūkanos, o pasibaigus nuomos laikotarpiui tampama turto savininku.

Mano – asmenybės dalis, kurią galima pažinti ar yra pažįstama.

Nepageidaujamas savęs vaizdas – tai toks savęs įsivaizdavimas, kurio išsipildymo pats žmogus nenorėtų.

Nerimas – emocinė reakcija, kylanti, kada asmuo tikisi susidūrimo su realiu ar įsivaizduojamu pavojumi, ir dėl kurios organizmas pasiruošia gintis.

Niša – specifinė žmogaus aplinka, verčianti atlikti tam tikrus vaidmenis.

Pageidaujamas savęs vaizdas – savęs įsivaizdavimas, kurio išsipildymo žmogus pageidautų.

Parodomasis savęs vaizdas – kitiems pateikiama asmens „vizitinė kortelė“; tai tartum kaukė, kurią asmuo dėvi bendraudamas su aplinkiniais.

Pasiekimai – atliktų veiklų rezultatai arba pačios veiklos, nes asmens gyvenime išsiskiria kaip originalios, labai plačios, kokybiškos ar kitaip gerai įvertintos.

Pažinimu paremtas savęs vertinimas – savo asmenybės bruožų, fizinų ar moralinių savybių, kompetencijų ar kitų su savęs vaizdu susijusių charakteristikų žinojimas.

Pyktis – emocinė reakcija, kylanti, kai pažeidžiamos fizinės, emocinės ar socialinės asmens ribos, ir verčianti priešintis pažeidimui.

Poreikis – vidinė žmogaus būseną, nervinę ar psichinę įtampą, kurią sukelia jo egzistavimui būtinų dalykų stygius.

Profesija apibrėžiama kaip panašių darbų, esančių skirtinguose ūkio sektoriuose arba organizacijose, grupė.

Profesinės kompetencijos – specialiosios žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, kuriuos galima taikyti tik tam tikrose aiškiai apibrėžtose srityse.

Savęs vaizdas – pačios asmenybės suvokinių, požiūrių ir aiškinimų sistema apie pačią save.

Savęs vertinimas – asmenybės požiūris į save lyginant su tam tikru standartu ar etalonu.

Savimonė – žmogaus gebėjimas suvokti save kaip individą, įsisauginti savo buvimą, veiksmus, jausmus, mintis.

Sisteminės kompetencijos – žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, susiję su sistemomis (asmeninėmis, tarpasmeninėmis, socialinėmis, organizacinėmis, techninėmis), gebėjimas suvokti sistemas kaip visumas, susidedančias iš atskirų tarpusavyje sąveikaujančių dalių, gebėjimas planuoti ir įgyvendinti sistemų pokyčius, kurti naujas sistemas.

Sistemų teorija aiškina, jog viskas (visata, gamta, žmogus, socialiniai reiškiniai ir pan.) tarpusavyje susiję, panašūs vienetai sudaro sistemas, kurios skiriasi nuo kitų sistemų, tačiau pagal bendrus dėsnius mažesnės sistemos jungiasi į didesnes sistemas, šios – į dar didesnes. Sistemų struktūra yra hierarchinė, sudėtingumas didėja didėjant sistemai. Sistemos sąveikauja, paveikus vieną sistemą, poveikis perduodamas ir kitoms, su ja susijusioms sistemoms.

Socialinis tinklas – santykių su kitais kūrimas, puoselėjimas ir palaikymas, kai abipusiškai keičiantis informacija, patarimais ir parama skatinamas visų į tinklą įtrauktųjų augimas ir sėkmė.

Susiaurinimas – procesas, kurio metu atmetamos netinkamos profesinės alternatyvos.

Tarpasmeninis intelektas – kitų žmonių jausmų, reakcijų, požiūrių suvokimas; protavimo būdo, reakcijų priežasčių supratimas; gebėjimas paveikti atskirus asmenis ir grupes.

Tarpasmeninės kompetencijos naudojamos įvairiose situacijose, kur tenka bendrauti ar dirbti su žmonėmis.

Temperamentas – visuma įgimtų žmogaus psichinių ypatybių, nulemiančių jo psichinės veiklos dinamiką.

Terminalinės vertybės – vertybės, kurių siekti verta dėl jų pačių, jos ir yra galutinis tikslas. Jos dar gali būti vadinamos vertybėmis-tikslais.

Trumpalaikiai finansiniai tikslai – tikslai, kuriuos norima įgyvendinti per mėnesį arba metus (pavyzdžiui, įsigyti kompiuterį, nusipirkti užuolaidas, pasidaryti būsto remontą ir t. t.).

Vaikystė – amžiaus tarpsnis nuo kūdikystės iki paauglystės.

Veidrodinis savęs vaizdas – toks savęs suvokimas, kokį paties žmogaus supratimu, apie jį yra susikūrę kiti.

Vertybės – pagrindiniai ir svarbiausi principai, kuriais vadovaujamės ar privalome vadovautis savo gyvenime.

Žmogaus raida – fiziniai, pažintiniai ir asmenybės pokyčiai laikui bėgant.



Literatūra

- Amsterdam B. Mirror self-image reactions before age two, *Developmental psychology*. 1972, vol. 5, p. 297–305.
- Anthony R. The Ultimate secrets of total self-confidence. New York: Berkley Trade, 2006.
- Beebe S. A., Beebe S. J. Public speaking: An audience – centered approach. Boston: Pearson Education, Inc., 2006.
- Bingham M., Willhite J., Myers S. Lifestyle math. Your financial planning portfolio. Santa Barbara: Academic Innovations, 2006.
- Blustein D. The psychology of working: A new perspective for career development, counselling and public policy. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Caruso D. R., Salovey P. The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Chandler S. 17 lies that are holding you back and the truth that will set you free. New York: Renaissance Books, 2001.
- Corvette B. A. B. Conflict management: A practical guide to developing negotiation strategies. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Costa P. T. Jr., McCrae R. R. Personality continuity and the changes of adult life, *Journal of personality and social psychology*. 1989, vol. 54, p. 853–863.
- Covey S. R. 7 sėkmės lydimų žmonių įpročiai. Asmenybės pokyčių pamokos. Kaunas: Mijalbo, 2006.
- Erikson E. H. Identity: Youth and crisis, New York, London: W. W. Norton, 1994.
- Eysenck S. B. G., Eysenck H. J. The validity of questionnaire and rating assessment of extraversion and neuroticism, and their factorial stability, *British Journal of psychology*. 1963, vol. 54, p. 51–62.
- Furlong G. T. The conflict resolution toolbox: Models & maps for

analyzing, diagnosing and resolving conflict. Mississauga: John Wiley & Sons Canada, 2005.

Gerzon M. Leading through conflict: How successful leaders transform differences into opportunities. Boston: Harvard Business School Press, 2006; Goleman D. Emocinis intelektas: kodėl jis gali būti svarbesnis nei IQ. Vilnius: Presvika, 2007.

Gottfredson L. S. Applying Gottfredson's theory of circumscription in career guidance and counseling, S. D. Brown, R. W. Lent (ed.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken: J. Wiley, 2005. P. 71–101.

Greenberger D., Padesky C. A. Nuotaika paklūsta protui: keiskite jau seną keisdami mąstyseną. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2000.

Helfand D. P. Career change: Everything you need to know to meet new challenges and take control of your career. Linkolnwood: VGM Career Horizons, 2000.

Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Lutz: PAR (Psychological Assessment Resources), 1997.

Hughes M., Patterson L. B., Terrell J. B. Emotional intelligence in action: Training and coaching activities for leaders and managers. San Francisco: Pfeiffer, 2005.

Humes J. C. Čerčilio iškalba, Linkolno tvirtybė: geriausių oratorių sėkmės paslaptys. Vilnius: Vaga, 2006.

Informacija apie darbo užmokestį 2006. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2007.

Informacija apie vartojimo prekių ir paslaugų kainų pokyčius 2007. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2007.

Investicijų valdymas. Vilnius: Verslo žinios, 2007.

Investuotojo ABC. Vilnius: Verslo žinios, 2006.

Jones A. 104 activities that build: Self-esteem, teamwork, communication, anger management, self-discovery, coping skills. Richland: Rec Room Publishing, 1998.

- Kancerevyčius G. Finansai ir investicijos. Kaunas: Smaltijos leidykla, 2006.
- Katz M. Computer-assisted career decision making. Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 1993.
- Kestner P. B., Ray L. The conflict resolution training program: Leader's manual. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- Kerka S. Adults in career transition. (ERIC Digest No. 115) Columbus: Eric Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education, 1991.
- Kestner P. B., Ray L. The Conflict Resolution Training Program: Participant's Workbook, Jossey-Bass A Wiley Company, 2002.
- Kijosakis R. T., Lechter Š. L. Du tėčiai – turtingas ir vargšas. Vilnius: Sirokas, 2003.
- Krannich R., Krannich C. Overcoming barriers to employment: 127 great tips for putting red flags behind you. Manassas Park: Impact publication, 2006.
- Krannich R. L. Change your job, change your life: Careering and re-careering in the new boom/bust economy. Manassas Park: Impact Publications, 2005.
- Lazutka R. Socialinė apsauga, Žmogaus socialinė raida. Vilnius: Homo Liber, 2001, p. 131–147.
- Lawrence J. The budget kit: The common cents money management workbook. Chicago: Dearborn™ Trade Publishing, 2004.
- Lawrence M. B. Coping with life transitions, International Journal for the Advancement of Counselling. 1992, vol. 15 (4), p. 239–253.
- Lemme B. H. Suaugusiojo raida. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2003.
- Lewicki R. J., Barry B., Saunders D. M. Negotiation. Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Lietuvos gyventojai pagal amžių 2006. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2006.
- Lock R. D. Job search. Belmont: Thomson Brooks/Cole, 2005.
- Lynn A. B. The emotional intelligence activity book. New York: AMACOM (American Management Association), 2002.

- Maldeikienė A. Išmokite skaičiuoti savo pinigus. Vilnius: Tyto alba, 2005.
- MacInnis J. L. The elements of great public speaking: How to be calm, confident and compelling. Berkeley: Ten Speed Press, 2006.
- Matulienė G. ir kt. Psichologija studentui. Kaunas: Technologija, 2002.
- McCrae R. R., Costa P. T. Jr., de Lima M. P., Simones A., Ostendorf F., Angleitner A. et al. Age differences in personality across the adult life: Parallels in five cultures, *Developmental Psychology*, 1999, vol. 35, p. 466–477.
- Myers D. G. Psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2000.
- Nelson D. B., Low G. R. Emotional intelligence: Achieving academic and career excellence. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2003.
- Orey M., Prisk J. Communication skills training. ASTD Press, 2006.
- Patton W., McMahon M. Career development and systems theory. Sense Publishers, 2006.
- Reardon R. C, Lenz J. G., Sampson J.P., Peterson G. W. Career development and planning. A comprehensive approach. London: Thomson Learning, 2000.
- Rokeach M. The name of human values. New York: free press, 1973.
- Schäfer B. Kelias į finansinę laisvę. Vilnius: Alma littera, 2003.
- Sharf R. S. Applying career development theory to counseling. Belmont: Thomson Books/Cole, 2006.
- Shein E. H. Career anchors: Self assessment. San Francisco: Pfeiffer, 2006.
- Spencer L. M. Competence at work. New York: J. Wiley, 2001.
- Spies S. Kūno kalba. Sėkmė darbe – apgalvotos režisūros rezultatas. Vilnius: Vaga, 2006.
- Stanley T. J. Milijonieriaus mąstymas. Vilnius: Knygų spektras, 2004.
- Time management: Increase your personal productivity and effectiveness. Ed. by Harvard Business Essentials. Boston: Harvard Business School Press, 2006.
- Tipler J. Sėkmingos derybos: aštresnio mąstymo ir efektyvesnio darbo vadovas. Vilnius: Knygų spektras, 2005.

- Tracy B. Eat that frog!: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time. San Francisco: BK (Berrett-Koehler Publishers), 2007.
- Tyson E. Mind over money. New York: CDS Books, 2006.
- Valickas G. Asmenybės sąvės vertinimas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1991.
- Vainienė R. Ekonomikos žodynas. Vilnius: Tyto alba, 2005.
- Vella J. Learning to listen, learning to teach. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- Wallin P. Taming your inner brat: A guide for transforming self-defeating behavior. San Francisco: Wildcat Canyon Press, 2004.
- Weissman J. Presenting to win: The art of telling your story. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2006.
- Wilmot W. W., Hocker J. L. Interpersonal conflict. Boston: McGraw-Hill, 2007.
- Whitbourne S. K. Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives. Hoboken: J. Wiley, 2005.
- Želvys R. Bendravimo psichologija. Vilnius: Valstybinis leidybos centras, 1995.

ISBN 978-9955-33-124-7

Metodinė priemonė

Savęs pažinimo vadovas studentams

Redaktorius Aidas Byla

Leidykla VšĮ „Vilniaus universiteto leidykla“ (Universiteto g. 1, LT-01122 Vilnius)

Dizaino studija UAB „Savas takas“ ir Ko (Didžioji g. 4, LT-01128 Vilnius)

Spausdino UAB „AJS spaustuvė“ (Girelės g. 22, LT-56160 Kaišiadorys)

Tiražas 1 000 egz.

Ši knyga padės jums atskleisti stipriąsias asmenybės puses, išryškinti turimus gebėjimus, interesus, vertybes, suprasti, kokie asmenybės pokyčiai vyksta metams bėgant. Sužinosite, kaip bendraujant tinkamai išreikšti savo jausmus ir mintis, kaip išgirsti ir suprasti kitus, pristatyti savo idėjas bei pasiekimus. Čia taip pat rasite naudingos informacijos apie asmeninių finansų tvarkymą ir dar daug kitų vertingų dalykų. Manome, kad įgytos žinios padės jums įveikti karjeros kliūtis, priimti geresnius sprendimus, duos ilgalaikės naudos jūsų karjerai ir asmeniniam gyvenimui.

Autorių kolektyvas:

Žygimantas Grakauskas

Andrius Valickas

Vikinta Rosinaitė

Neringa Antanaitytė

Dalia Kiesaitė