

Asmeninės karjeros sandara ir valdymas



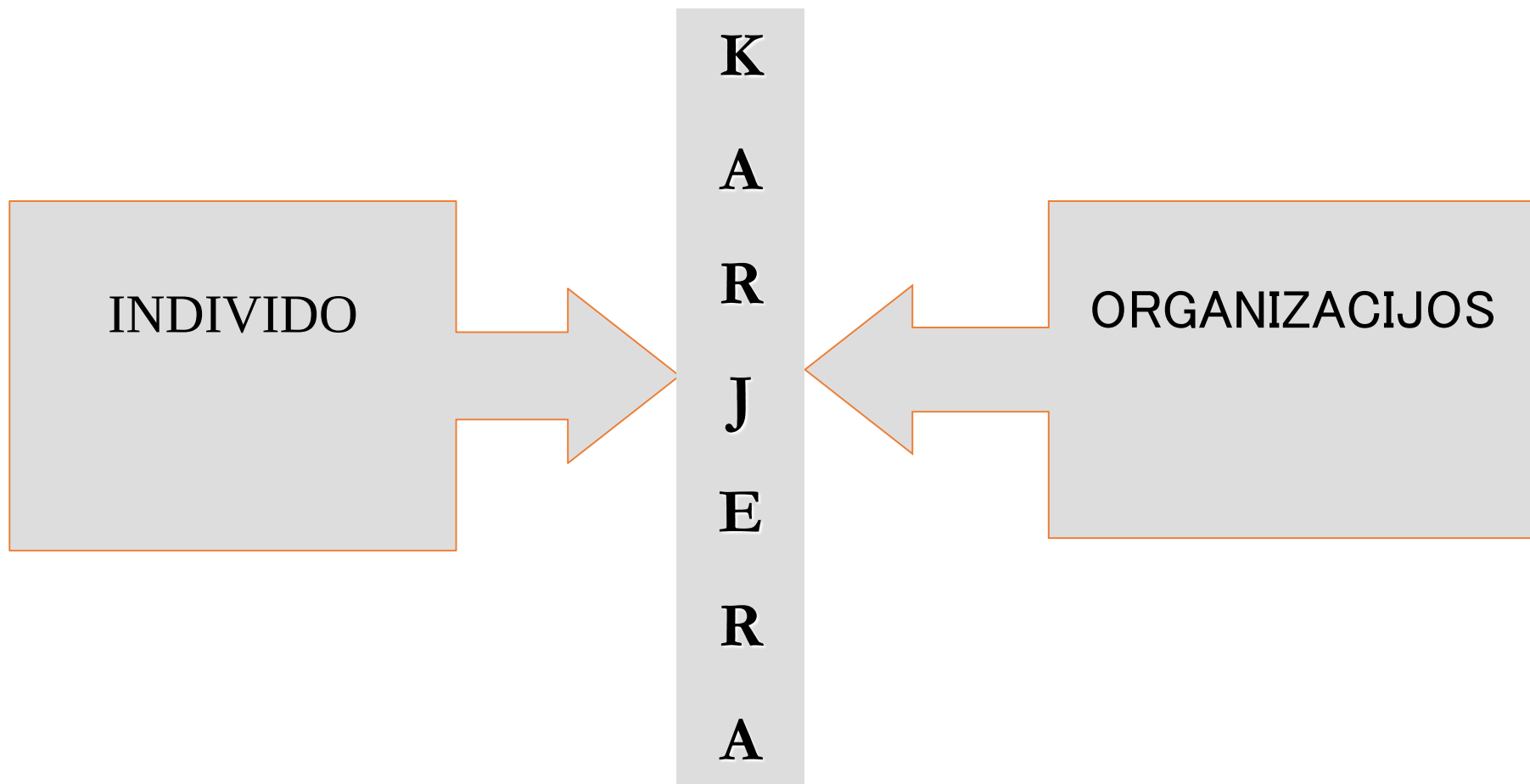
Asta Januškevičiūtė, MRU
861871859, astjan@mruni.eu

Interviu:

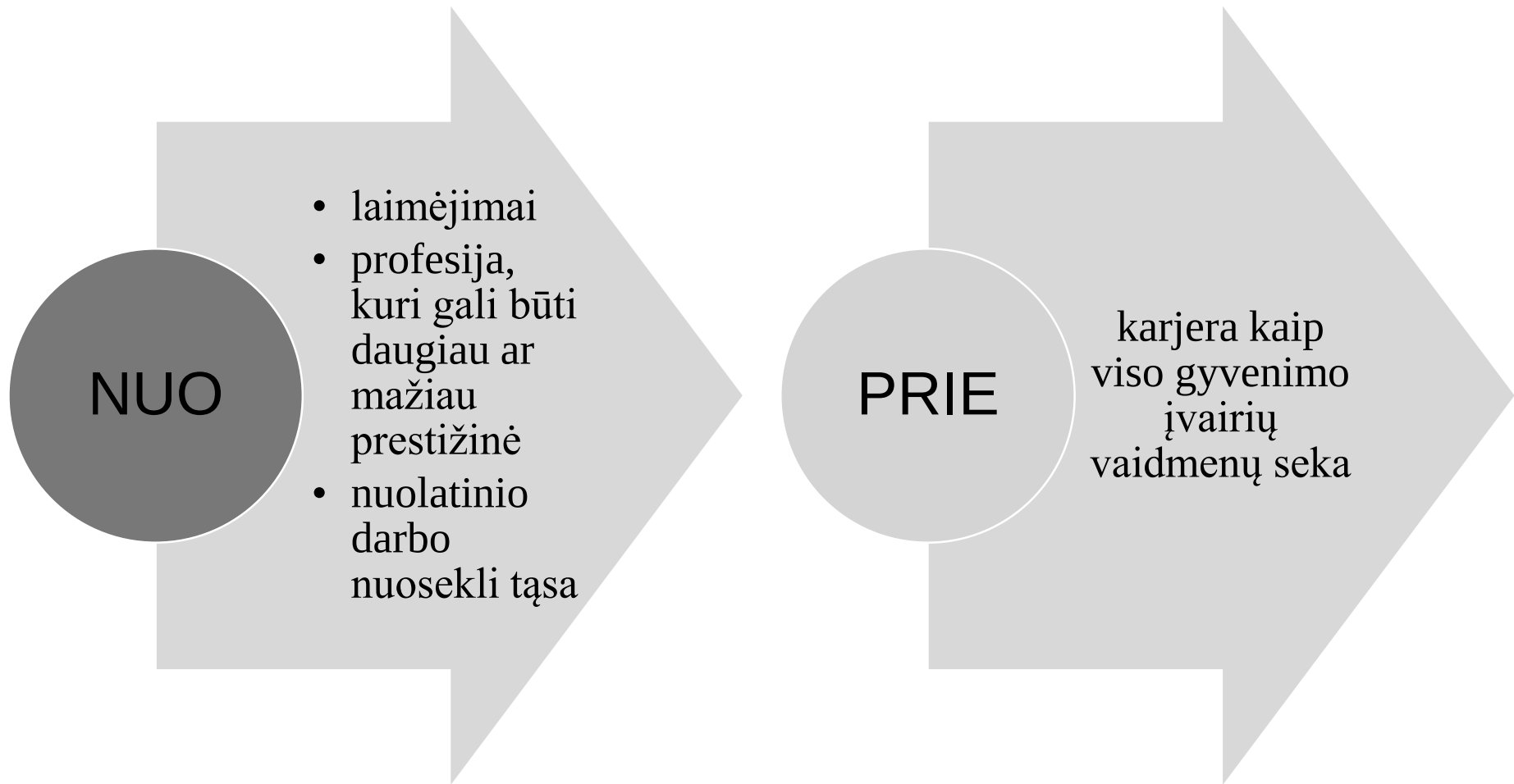
- Kolega yra (2 sakiniai) ...
- Save apibūdina 3 būdvardžiais...
- Karjera – tai
- Norėtų sužinoti ...



Karjeros samprata: analizės aspektai



Karjeros samprata



Karjera yra nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį

~ 1950 m. karjera apibūdinama kaip važiavimas
traukiniu stabiliais bėgiais link numatytos stoties



~ 1970 m. karjera palyginama su kelione autobusu, kuris juda atitinkamai kintančioms eismo sąlygoms ir prireikus gali keisti maršrutą ar netgi galutinę stotelę. Tačiau autobusų kompanija apibrėžia autobuso grafiką



XXI... amžiaus pradžioje geriausia transporto priemonė,
rodanti darbo pasaulio ir karjeros kaitą, yra visureigis, kurį
valdo pats individas



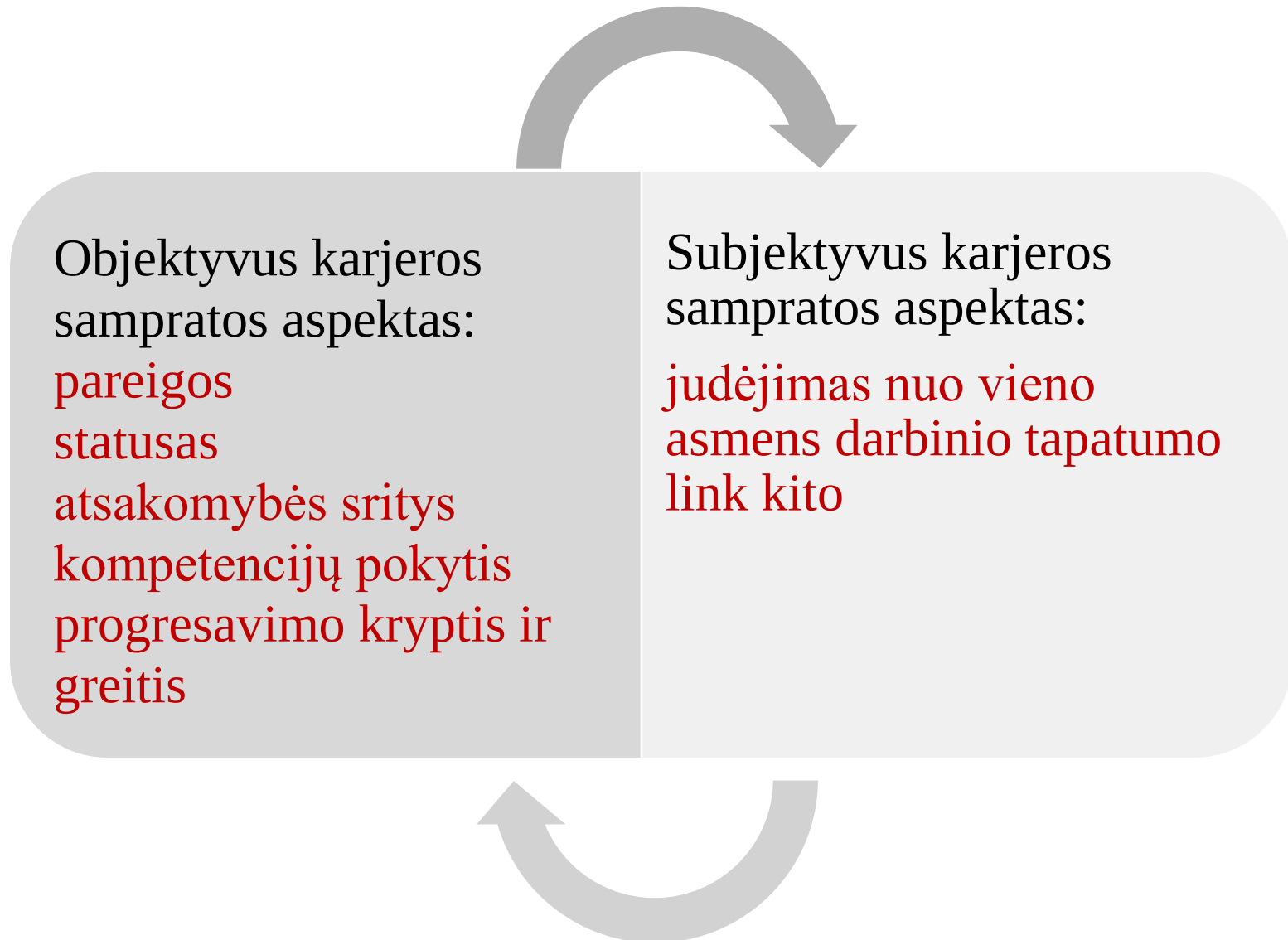
Bendrieji karjeros aspektai

Vartojant sąvoką “karjera” yra nurodoma į asmens judėjimą laike ir socialinėje erdvėje.

- Dažniausiai tai judėjimas profesinėje ar organizacinėje erdvėje ar erdvėse, nuosekliai užimant tam tikras darbinės pareigas ar imantis kitų, tiesiogiai su formaliomis pareigomis nesusijusių darbinių vaidmenų.

Objektyvios ir subjektyvios karjeros sąveika

(Heslin, P.A. 2005)



LYGINIMO KRITERIJUS	BIUROKRATINĖ KARJERA	ŠIUOLAIKINĖ KARJERA
KARJEROS MODELIS	vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje;	lanksti nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
KARJEROS SĖKMĖS MATAS	individualūs laimėjimai (statusas, atlyginimas ir kt.) lyginami su kitų laimėjimais	savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
KARJEROS ATEITIS	numatoma aiški, susijusi su organizacija	sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
SOCIALINIS (MATERIALINIS) SAUGUMAS	stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	reliatyvus, priklauso nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių
ŽMOGUI KELIAM REIKALAVIMAI	paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specialūs profesiniai įgūdžiai	novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specialūs ir universalūs įgūdžiai)

Šiuolaikinės karjeros koncepcijos

Proteininė karjera D.T. Hall (2002)

- tai procesas, kurį **valdo** ne organizacija, bet pats **asmuo**, sudarydamas psichologinį kontraktą pats su savimi, o tik po to imasi ieškoti ryšių su organizacijomis

Proteininės karjeros siekiantys individai pasižymi šiomis savybėmis:

- stipria vidine motyvacija,
- gebėjimu pačiam save nukreipti ir savarankiškai rasti sau tinkamą karjeros kryptį,
- proaktyvumu,
- atkaklumu ir adaptyvumu,
- atvirumu karjeros galimybėms,
- teigiamu „savęs - vaizdu“,
- pozityvia tarpasmenine orientacija.

Naujoji karjera J. Arnold ir C. Jackson (1997) (3)

Esme sudaro:

- privačios praktikos ar savo verslo kaip karjeros alternatyvos plėtra,
- poreikio mokytis visą gyvenimą sustiprėjimas, poreikio ir būtinybės taikyti karjeros valdymo strategijas atsiradimas,
- darbumo kaip darbuotojo gebėjimo įgyti ir palaikyti savo vertę darbo rinkoje reikšmės išaugimas.

Išskiria ir akcentuoja svarbiausius veiksnius, turinčius įtakos individų karjerai organizacijoje ir už jos ribų.

Naujoji karjera J. Arnold ir C. Jackson (1997) (1)

Esmę sudaro:

- vertikalios karjeros galimybių sumažėjimas didelėse organizacijose
- darbo sutarčių individualizavimas, tai yra standartinių darbo sutarčių mažėjimas ir darbo sutarčių sąlygų derinimas atsižvelgiant į konkrečiu metu egzistuojančius organizacijų ir darbuotojų galimybes ir poreikius
- karjeros fragmentiškumas, tai yra vis labiau tikėtina, kad karjera vienoje organizacijoje ar profesijoje neišvengiamai nutrūks ir turės būti pratęsta kitoje organizacijoje ar profesinėje srityje

Lego karjera D.H. Pink

- laisvieji agentai pasižymi individualistinėmis vertybėmis ir verslininkiška orientacija
- dažnai dirba pagal trumpalaikes darbo sutartis, teikia specializuotas paslaugas organizacijoms tada, kada pastarosios iš rinkos gauna užsakymą ir pajuntą labai lanksčių ir profesionalių darbuotojų poreikį.
- Laisvieji agentai aiškia supranta, kad nuolatinis buvimas „ryšio zonoje“ yra neišvengiama šių dienų realybės dalis.



Lego karjera D.H. Pink

- Laisvieji agentai, skirtingai nei tradicinių organizacijų darbuotojai, dirba visą laiką.
- Laisvieji agentai aiškia supranta, kad nuolatinis buvimas „ryšio zonoje“ yra neišvengiama šių dienų realybės dalis.
- Laisvieji agentai dirba bendradarbiaudami su kitais laisvaisiais agentais
- Laisvųjų agentų kuriamos bendradarbiavimo taisyklės yra labai lanksčios, jie niekada nedaro nieko vien todėl, kad įtiktų kokiai nors darbinei normai ar reikalavimui.



Lego karjera D.H. Pink

- laisvųjų agentų konkurencija mokymosi srityje yra tokia pat didelė, kaip ir jų konkurencija dėl užsakymų generuojančių pajamas.
- agentai, kurie pirmieji atranda pačias perspektyviausias mokymosi sritis ir nukreipia savo mokymosi pastangas reikiama linkme, laimi konkurencinėje kovoje dėl paklausiausių žinių, gebėjimų ir kompetencijų, o tai jiems padeda susikurti prielaidas savo kaip tam tikros srities profesionalų vertės didinimui.



Portfelio karjera

- C. Handy vartoja ir portfelio gyvenimo sąvoką tuo norėdamas pasakyti, kad šalia darbinių kompetencijų, įgyjamų siekiant karjeros, nemažiau **yra svarbios ir mokymosi bei laisvalaikio kompetencijos** ir laikas skiriamas jų ugdymuisi.
- portfelio karjeros sąvoka yra susijusi su tam tikro gyvenimo stiliaus pasirinkimu ir gebėjimu jį palaikyti bei kurti.
- karjeros portfelis – tai simbolinis portfelis, į kurį galima sudėti viską, kas yra reikalinga tam, kad būtų galima patvirtinti individo gebėjimus atlikti kokius nors konkrečius darbus ar užduotis.



Portfelio karjera

Galima išskirti tokius portfelio karjeros privalumus:

- galimybės imtis skirtingų darbinių vaidmenų, o tuo pačiu ir mokytis juos atliekant
- galimybės dirbti su skirtingais žmonėmis iš skirtingų sričių ir su tuo susijusios papildomos mokymosi galimybės
- pajamos iš skirtingų šaltinių
- didesnis vidinis pasitenkinimas atliekamu darbu
- galimybė laisviau derinti darbius ir kitus įsipareigojimus
- nauji iššūkiai
- autonomija

Kaleidoskopinė karjera Mainiero, Sullivan

- Šiuolaikinė karjera negali būti laikoma beribe.
- Ribos visada yra. Išskiriami trys svarbiausi karjeros parametrai, kurių atžvilgiu galima kalbėti apie tam tikras ribas:
 - autentiškumas,
 - pusiausvyra,
 - iššūkis.



Kaleidoskopinė karjera Mainiero, Sullivan

- Karjera yra individo gyvenimo dalis
- Kaleidoskopo veikimo principas (metafora) norint akcentuoti, kad judant vienai daliai, keičiasi visų kitų dalių išsidėstymas.
- Viskas, kas vyksta asmens gyvenime ir karjeroje, yra tarpusavyje labai susiję



Kaleidoskopinė karjera Mainiero, Sullivan

- **Siekiant sėkmės karjeroje yra būtina įvertinti visus ir sau atsakyti į klausimus:**
 - kiek karjera dera su asmens vertybėmis?
 - kiek karjera dera su šeimyniniais įsipareigojimais?
 - kiek pačiam asmeniui norisi, kad karjera būtų tam tikras iššūkis, galintis padidinti ir sustiprinti jo savivertę?



Chaotinė karjera R. Pryor ir J. Bright

- Karjera kaip labai sudėtingas reiškinys pasižymi nelineine prigimtimi, - kokia karjeros situacija ar įvykis paprastai turi ne vieną, bet labai daug vienas su kita sąveikaujančių priežasčių, kurių pasekmes sunku prognozuoti.
- Kartais labai daug sąmoningų pastangų neduoda jokio rezultato, o kartais visiškai atsitiktiniai įvykiai sukelia perversmą individo karjeroje.
- manoma, kad karjeros sėkmę dažnai lemia ne tiek racionalios karjeros planavimo pastangos, kiek asmens įsitraukimas į pageidaujamame kontekste vykstančius procesus.

Chaotinė karjera R. Pryor ir J. Bright

- akcentuoja, kad karjeros reiškinius suprasti ir valdyti būtina, tačiau tai padaryti yra daug sudėtingiau nei buvo manyta anksčiau.
- karjeros valdymo sėkmė labiau priklauso ne nuo kokių nors išskirtinių „iš konteksto iškrentančių“ idėjų apie individo karjeros galimybes, planus ar tikslus, bet nuo individo gebėjimų atrasti savo vietą intensyviai besikeičiančiame kontekste, nuo gebėjimų suprasti kontekste vykstančius procesus ir pasinaudoti jais savo karjeros kelyje.

Protinga karjera

- šiuolaikinės karjeros siekia
bruožas konkretizuojamas

Žinoti kodėl?

Žinoti kaip ?

Pažinti ką ?

Karjera daroma tam tikroje socialinėje erdvėje.

Bendravimas su tam tikrų dominančių sričių profesionalais ir vadovais yra laikytinas būtinu ir neišvengiamu

Karjeros siekiantis gali daryti tą patį kitų savo kolegų ar profesinės bendruomenės atžvilgiu

Chameleono karjera A. Ituma ir R. Simpson

- karjeros siekiantis, pakliuvęs į naujas situacijas, yra priverstas prisitaikyti prie socialinių-kultūrinių įsipareigojimų bei savo paties poreikių
- Chameleonas siekia ir geba susiliesti su jį supančia aplinka.
- Kur kultūrinės normos veikia itin intensyviai, karjera kaip reiškinyss išsiskiriantis individą iš konteksto negali būti laikomas perspektyviu.

Savirealizacijos projektas P. Edwards ir J. Wajcman

- šiuolaikinę karjerą vadina savirealizacijos projektu.
- susilpnėjus visuomeninių, kultūrinių ir organizacinių normų bei apribojimų įtakai individai susidūrė su galimybe ir būtinybe patiems formuoti savo darbines tapatybes.

Karjeros projektavimas – nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti ir planuoti savo profesinę perspektyvą bei profesinės kvalifikacijos tobulinimo priemones, siekiant maksimaliai realizuoti savo gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Laužackas, 2005).

Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos numatyti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei tokiu būdu įprasminginti savo gyvenimą (Pūkelis, 2002)

Karjeros kompetencijų modelis

1. Savęs pažinimo sritis

- 1.1. Pažinti karjerai svarbias asmenybės charakteristikas.
- 1.2. Pažinti socialinę aplinką ir socialinius vaidmenis.

2. Karjeros galimybių pažinimo sritis

- 2.1. Rasti ir veiksmingai naudoti karjeros informaciją
- 2.2. Pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybes
- 2.3. Pažinti kintantį darbo pasaulį

3. Karjeros planavimo sritis

- 3.1. Kelti karjeros ir gyvenimo tikslus
- 3.2. Priimti karjeros sprendimus
- 3.3. Sudaryti karjeros planą.

4. Karjeros įgyvendinimo sritis

- 4.1. Taikyti ir tobulinti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas
- 4.2. Sėkmingai pereiti iš mokyklos į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką
- 4.3. Tikslingai ieškoti darbo

*Kompetencijos tarpusavyje susiję.
Be vienos kompetencijos, negali būti kitų*

SAVĖS PAŽINIMO KOMPETENCIJOS

- karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas
- asmens raidos įtakos karjerai pažinimas

KARJEROS GALIMYBIŲ TYRINĖJIMO KOMPETENCIJOS

- karjeros informacijos rinkimas, įvertinimas ir naudojimas
- pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimas
- užimtumo galimybių tyrinėjimas
- mokymosi galimybių tyrinėjimas

KARJEROS PLANAVIMO KOMPETENCIJOS

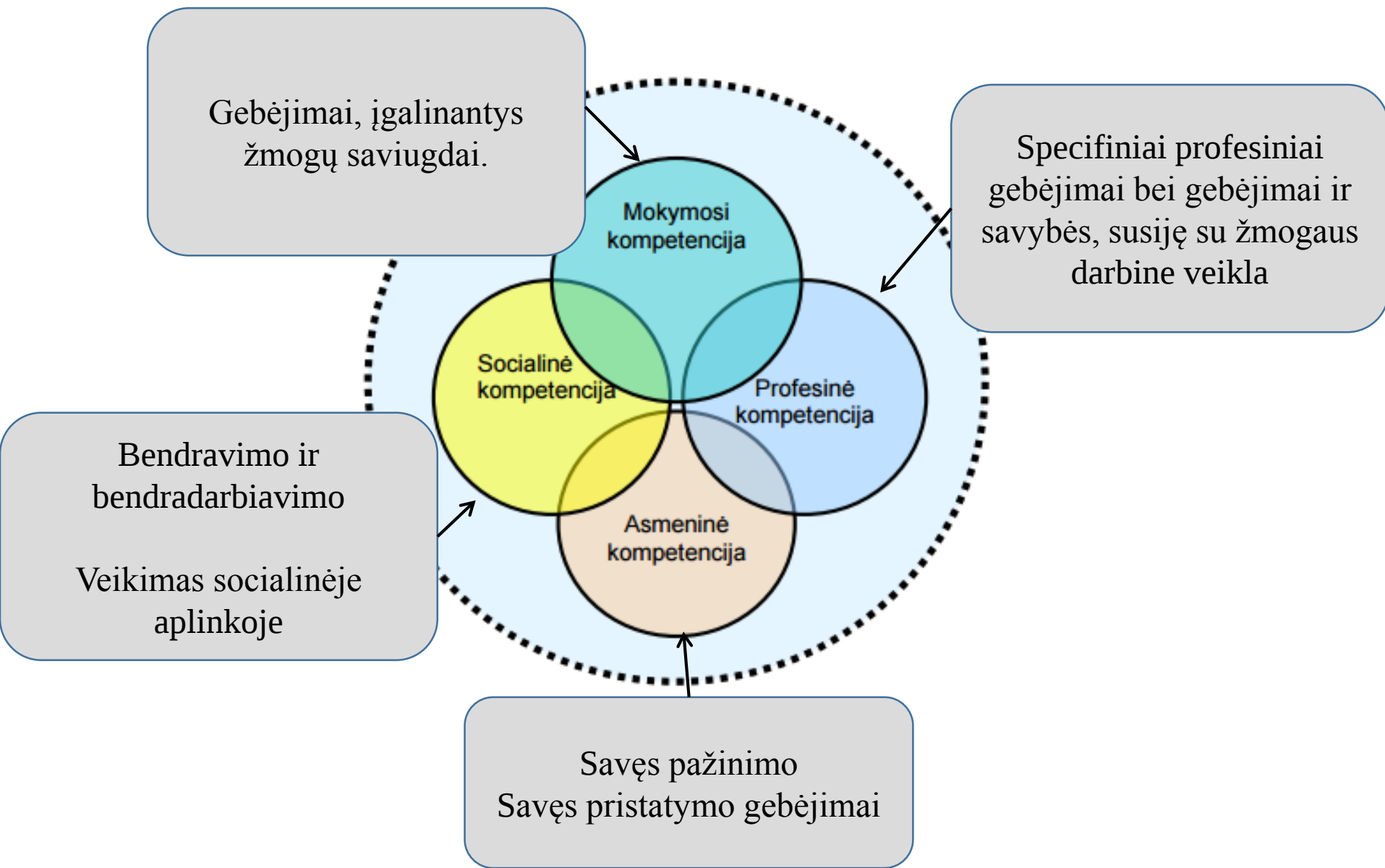
- karjeros vizijos kūrimas
- karjeros sprendimų priėmimas
- karjeros plano sudarymas

KARJEROS ĮGYVENDINIMO KOMPETENCIJOS

- asmeninių finansų valdymas
- mokymosi proceso valdymas
- darbo paieškos proceso valdymas
- įsitvirtinimas
- darbe
- karjeros pokyčių valdymas;
- karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis

Kompetencijų rodiklis – pasiekimai

Integralios karjeros kompetencijos dalys



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



- Vienas iš pagrindinių iššūkių asmeniui brėžiant savo karjeros kelią – **rasti darbą, kuriame jis galėtų tinkamiausiai realizuoti savo stipriasias asmenybės puses**, užsiimti jo vertybes ir interesus atitinkančia veikla bei kuriame asmens turimos žinios, įgūdžiai ir gebėjimai maksimaliai atitiktų darbo keliamus reikalavimus.



Siekiant įveikti šį iššūkį, vienas iš pirmųjų žingsnių, kurį asmuo turėtų žengti, – **kuo tiksliau įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus**. Pirmiausiai – **asmenybės bruožus**.

Savęs vertinimas



- Akivaizdu, kad norint save įvertinti, **reikalingas tam tikras profesijos standartas.**
- Priklausomai nuo pasirinkto standarto tą pačią savybę ar kitą asmenybės charakteristiką galima įvertinti tiek palankiai, tiek tobulintinai.

Savęs vertinimas

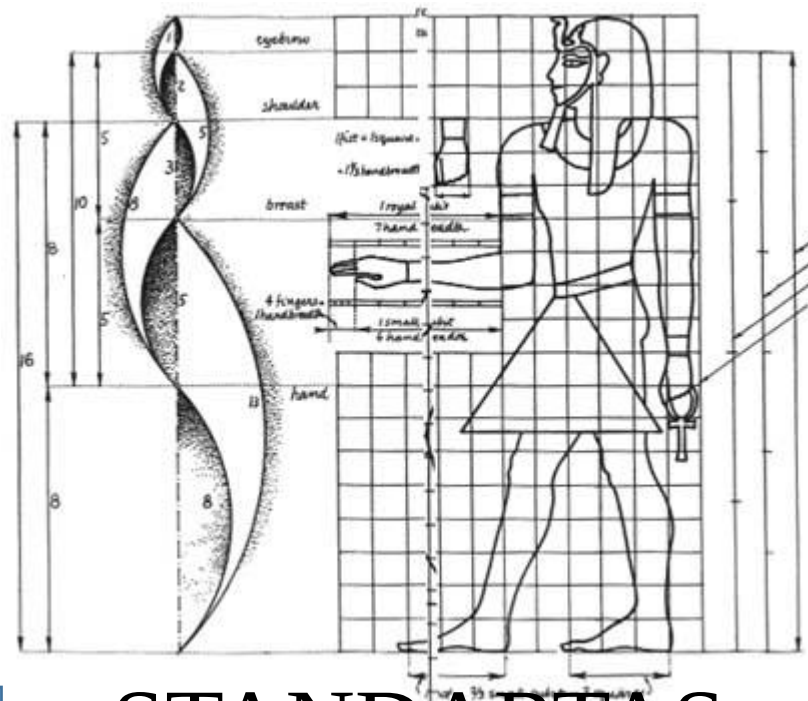
Todėl savęs vertinimas reiškia požiūrį į save tam tikro standarto ar etalono atžvilgiu.



AŠ



Palyginimas



STANDARTAS



Savęs vertinimas

Žmogui, norinčiam **valdyti** savo karjerą,
visų pirma būtina išmokti **tinkamai**
vertinti pačiam save.

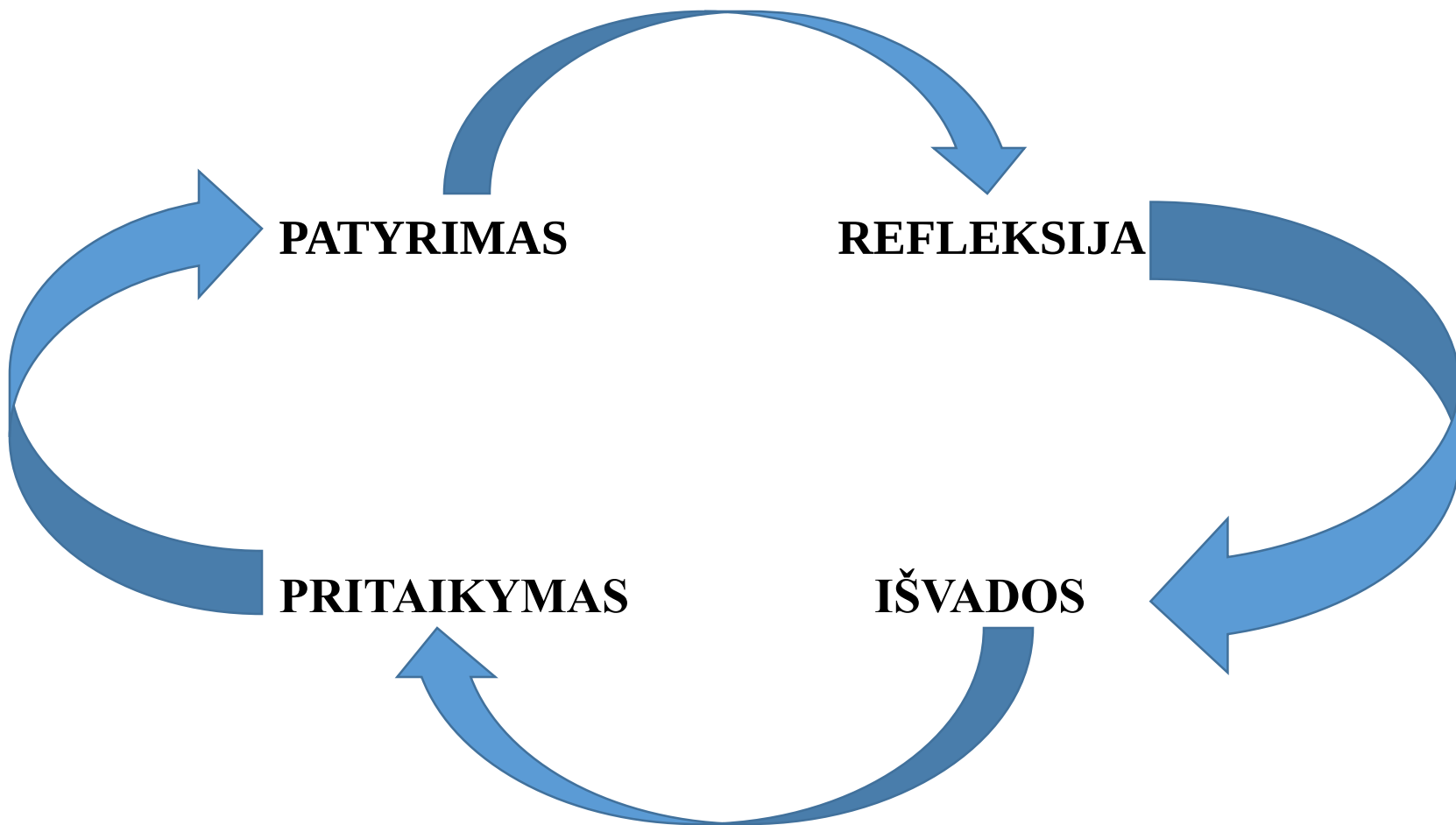


PATYRIMAS

REFLEKSIJA

PRITAIKYMAS

IŠVADOS



Karjeros vizija

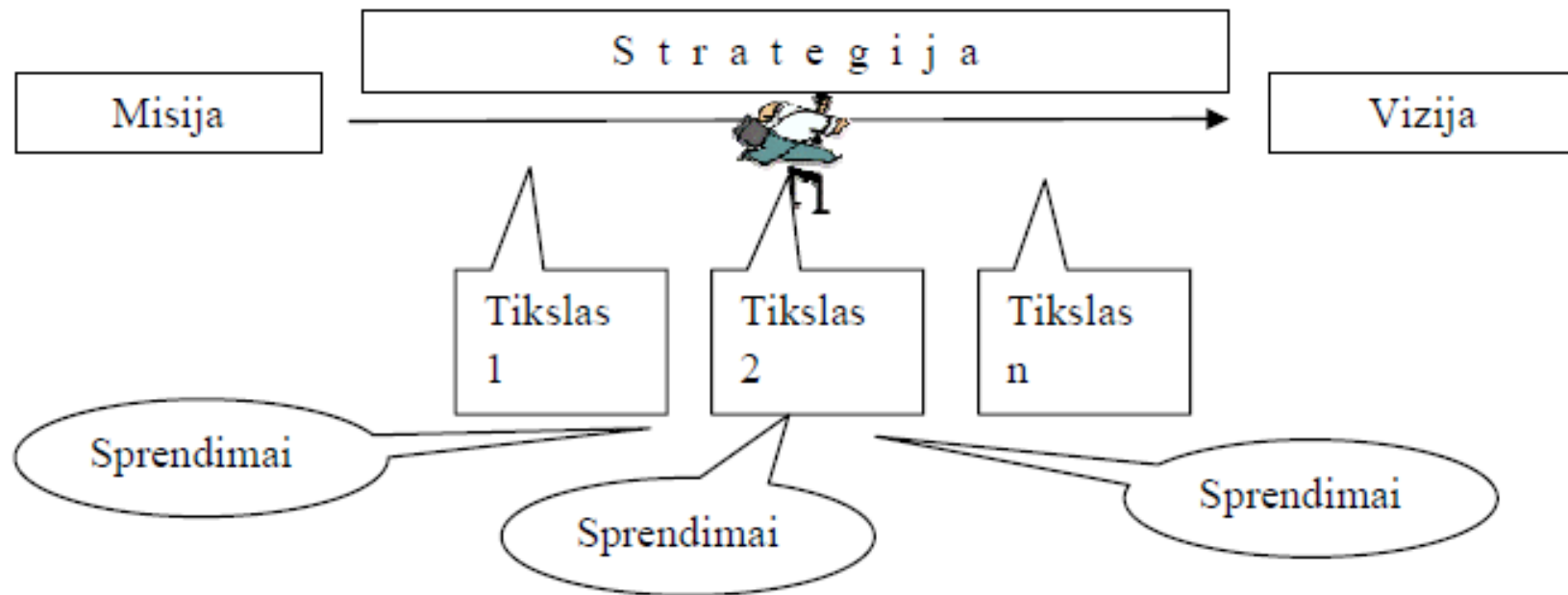
„Alisa prieina kryžkelę ir susimąsto. Ji klausia šalia tupinčio katino:

- Prašom pasakyti, kuriuo keliu man eiti?*
- Hmm, - murkia katinas, - aš negaliu atsakyti į tavo klausimą. Svarbu žinoti, kur ketini nueiti...*
- Man nesvarbu, kur aš nueisiu.*
- Tuomet visiškai nesvarbu, kurį kelią tu pasirinksi... “*

(Carrol L. Alisa stebuklą šalyje ir veidrodžio karalystėje)

- Karjeros valdymas yra tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas.
- Karjeros vizija yra svarbus veiksnys karjeros valdymo procese:
 - nukreipia mūsų pastangas viena kryptimi
 - įkvepia veiklai
 - sutelkia mūsų galias sudėtingais momentais
 - užtikrina karjeros sėkmę

Karjeros vizija susijusi su kitais karjeros valdymo elementais (tikslais, sprendimais, strategija...)



Misija

Misija – asmens paskirtis, tai - dėl ko jis gyvena.

Misija apibūdina, kuo asmuo skiriasi nuo kitų, jo unikalumą, patrauklumą.

Misija atsako į klausimą - „kas aš esu, kokia mano paskirtis?“.

Misija:

- suteikia veiklai prasmę;
- leidžia išryškinti stipriausias asmens puses;
- padeda surasti savo vietą tarp kitų;
- atlieka asmens vizitinės kortelės funkciją;
- informuoja apie jo paskirtį kitus asmenis ir organizacijas.

Vizija

Vizija – patrauklus siekiamos ateities vaizdinys, idealas, kurio žmogus įsipareigoja siekti.

Vizija atsako į klausimą - „ką aš noriu pasiekti?“.

Vizijai būdingas emocinis ir vizualusis komponentai.

Vizija:

- susieja strategiją su kasdienine veikla, sprendimais;
- motyvuoja, įkvepia ir suteikia entuziazmo;
- nurodo kryptį;
- skatina augimą, judėjimą pirmyn;
- padeda išvengti rutinos;
- padeda suderinti skirtingus tikslus, interesus ir priimti efektyvius sprendimus

Kuriant karjeros viziją būtina atsakyti sau į 2 klausimus:

- ko jūs siekiate?
- kada?

Formuluojant savo karjeros viziją svarbu leisti sau kurti, svajoti, nevertinant ir nekritikuojant savo ateities vizijų.

Rekomenduojami karjeros vizijos kūrimo žingsniai:

- 1. skirkite pakankamai laiko** - karjeros vizijos kūrimo proceso nereikia ir neįmanoma „paskubinti“; kartais reikia keletą bandymų, keletą vizijų, kol išryškėja pats priimtiniausias jūsų ateities karjeros vaizdinys;
- 2. peržiūrėkite** savo misiją ir vertybes, nes misija apibūdina jūsų paskirtį, o vertybės - esminius principus, kurias vadovaujatės savo gyvenime ir veikloje,- todėl kuriant viziją padeda išvengti klaidų ir apgaulingai gražiai atrodančių tikslų;
- 3. „išjunkite“ loginį mąstymą** ir proto „filtrus“, nes jie stabdys jūsų kūrybiškumą ir ribos pasirinkimus, o kuriant karjeros viziją - viskas turėtų būti įmanoma, dabartis neturi riboti ateities perspektyvų;

4. pabandykite padaryti vieną ar kelis žemiau pateiktus vaizduotės pratimus ir suformuluokite savo karjeros viziją, remdamiesi šių vaizduotės pratimų rezultatais:

- kaip jūs apibūdintumėte, kas jums yra sėkminga karjera (galite sakyti ar užrašyti įvairias į galvą ateinančias mintis ar asociacijas, susijusias su žodžiais „sėkminga karjera“);
- ką norėtumėte veikti šiandien, jei neturėtumėte jokių įsipareigojimų (bankams, šeimai ir kt.) ir turėtumėte neribotus finansinius išteklius;
- kas jūs būtumėte, jei turėtumėte neribotą galią gauti tai, ko trokštate (siekiate);
- kas turėtų būti įrašyta jūsų nekrologe apie jūsų karjerą ir kitus reikšmingus pasiekimus (mokslui, žmonėms);
- prisiminkite žmones, kurių karjera ir pasiekimai karjeros kelyje jus labiausiai žavi
- kokius jų pasiekimus jūs norėtumėte pakartoti, o gal pratęsti, tobulinti;
- koks yra jūsų hobis ir kaip jį galėtumėte susieti su savo karjera;
- kaip įsivaizduojate savo karjeros pasiekimus po 10, 15, 20 metų;
- jei jums reikėtų parašyti romaną apie savo idealią karjerą,- apie ką būtų šis romanas.

Karjeros vizijos pavyzdžiai:

- *„Aš tapsiu žinomu ir gerbiamu lyderiu maisto gamybos srityje: įdiegsiu naujus maisto gamybos metodus, kurie leis gaminti sveikesnius, žmogaus sveikatą tausojančius gaminius“;*
- *„Aš padėsiu smurtą ir prievartą patyrusioms moterims susikurti laimingą gyvenimą, įveikti neigiamas fizines ir psichologines smurto pasekmes, įgyvendindamas specializuotos medicininės ir psichologinės pagalbos programą“;*
- *„Aš įkursiu pavyzdinį lietuviškų amatų mokymo centrą, skirtą sunkiai auklėjamiems paaugliams, kad padėčiau jiems atrasti savo talentus, teigiamas asmenybės savybes ir paskatinčiau integruotis į visuomenę“;*
- *„Aš atidarysiu restoraną, kuris išgarsės puikia vegetariško maisto ir klientų aptarnavimo kokybe“.*

- Formuluoiant savo karjeros viziją, reikia vidinio darbo, analizės ir pasirinkimo.
- **Mūsų karjeros vizijos formavimą įtakojoantys veiksniai:**
 - *vertybės* - kartiniai kriterijai, pagal kuriuos vertiname savo poelgius, sprendimus, veiklos sėkmę;
 - *gebėjimai, talentai, kompetencijos* skatina mus rinktis tas veiklas, kurios mums sekasi, ką sugebame padaryti gerai;
 - *asmenybės savybės, interesai, poreikiai ir motyvai* taip pat lemia mūsų pasirinkimus;
 - *tėvai, draugai ir kiti mums reikšmingi asmenys* - jie daro įtaką mūsų vertybių sistemai ir asmenybės raidai, mes sekame jų pavyzdžiu, klausomės ir klausiame jų patarimų.

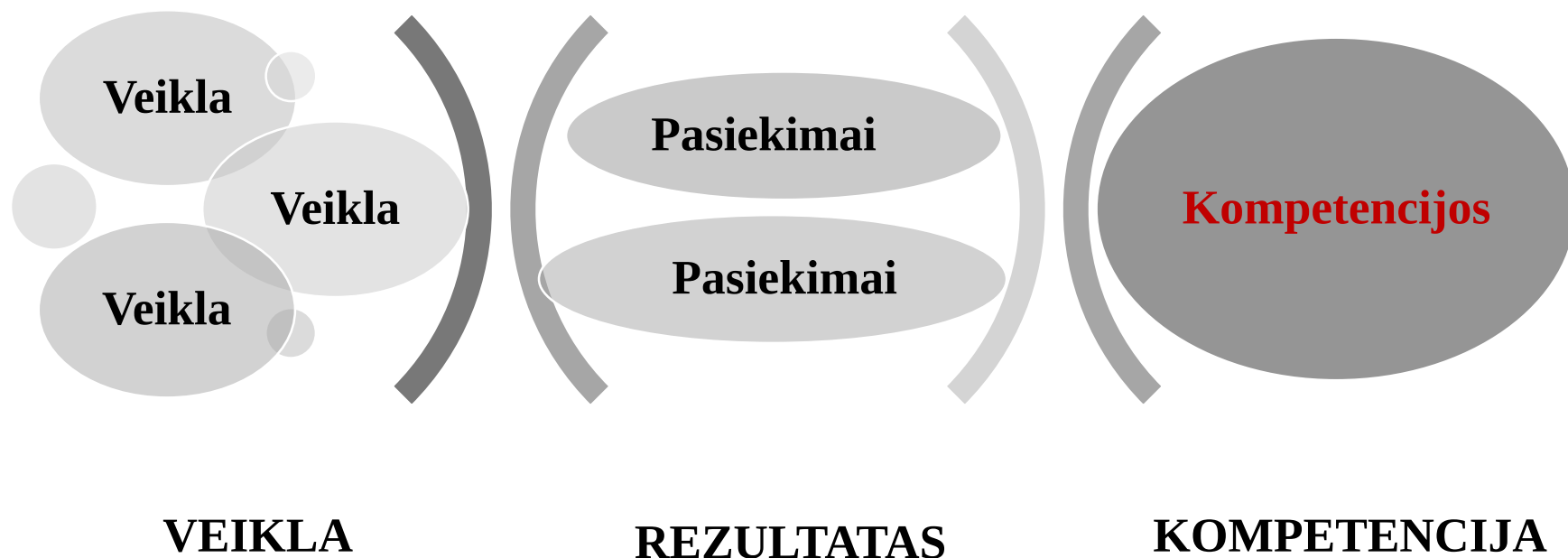
Karjeros sėkmę laiduoja



- | | | |
|---------------------------|---|------|
| 1. Asmeninė kompetencija | } | 50 % |
| 2. Socialinė kompetencija | | |
| 3. Edukacinė kompetencija | | |
| 4. Profesinė kompetencija | } | 50 % |

Kompetencijų analizė: pasiekimai kaip kompetencijų rodiklis

Pasiekimai – tai atliktų veiklų rezultatai arba pačios veiklos, kurios individo gyvenime išsiskiria, nes jos yra originalios, didelių apimčių, aukštos kokybės ar kitaip gerai įvertintos



Gebėjimai, kuo jie svarbūs?

Darbdaviai vertindami kandidatus į darbą dažniausiai ieško atsakymo į klausimą

„Ar jis/ji *gali* atlikti šį darbą?“

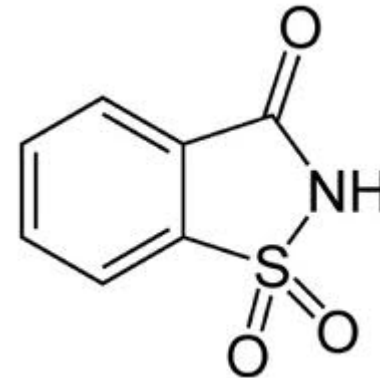
t.y. ar turi darbui atlikti reikiamų **gebėjimų**. Jei taip, asmuo įgauna didelį pranašumą.



Kaip įsivertinti turimus gebėjimus?

Atliekant pasiekimų analizę pagal formulę
2V2R

- Veiklos
- Veiksmai
- Rezultatai
- Reziümė



2V2R

Veiklos, kurias teko vykdyti (pavyzdžiui, sukurti programinę įrangą, rašyti kursinį darbą, dalyvauti moksliniame tyrime, dalyvauti studentų atstovybės veikloje ir pan.)

Veiksmai, kurių buvo imtasi, kad jos būtų sėkmingai įgyvendintos (pavyzdžiui, atliko 50 skambučių per dieną, suvedė 15 lapų teksto per tris dienas, paruošė 30 skaidrių pristatymą per savaitę, perskaitė ir išanalizavo 10 mokslinių straipsnių per 1 mėnesį ir pan.)

Rezultatai, kurie buvo pasiekti (pavyzdžiui, parduota 100 vnt. valiklių, surinkta 20 dalyvių į mokymus, apsigintas bakalauro darbo projektas, parašytas 20 lapų apimties magistro darbas ir pan.).

Reziumė, kuri sudaroma iš anksčiau pateiktos medžiagos ir kuri pradedama veiksmų aprašymu ir baigiama **pasiekimais** (pavyzdžiui: patobulinta elektroninio pašto žinučių rūšiavimo sistema leido mano vadovui sutaupyti 15 proc. jo darbo laiko; mokslo darbe buvo susisteminta informacija tam tikra tema, rezultatas – žinios apie naujausius tyrimus tam tikroje srityje ir pan.)

3 Uždutis: 2V2R analizė

Atliekant pasiekimų analizę pagal formulę
2V2R

- Veiklos, *kurias teko vykdyti*
- Veiksmai, *kuriuos ėmėsi, kad jos būtų sėkmingai įgyvendintos*
- Rezultatai, *kurie buvo pasiekti*
- Reziümė, *apibendrinimas pasibaigęs pasiekimais*

Pavyzdys

Veikla

Universiteto studentų atstovybei vykdant tarptautinį projektą buvau atsakingas už lėšų pritraukimą iš privačių rėmėjų.

Veiksmai

Parengtas pasiūlymų šablonas.

Parengta ir išsiųsta privačioms įmonėms apie 60 pasiūlymų.

Atlikta apie 40 telefoninių skambučių. Sudalyvauta 15 susitikimų.

Pravestos derybos su 5 įmonių atstovais.

Pavyzdys

Rezultatai

Gauta 1,5 tūkst. litų finansinės paramos.

Nemokamai gauta 300 vnt. tušinukų, 300 vnt. bloknotų, 100 balto popieriaus pakuočių, 50 vnt. markerių.

Gauta 25 proc. nuolaida autobusų, reikalingų dalyviams pervežti, nuomai.

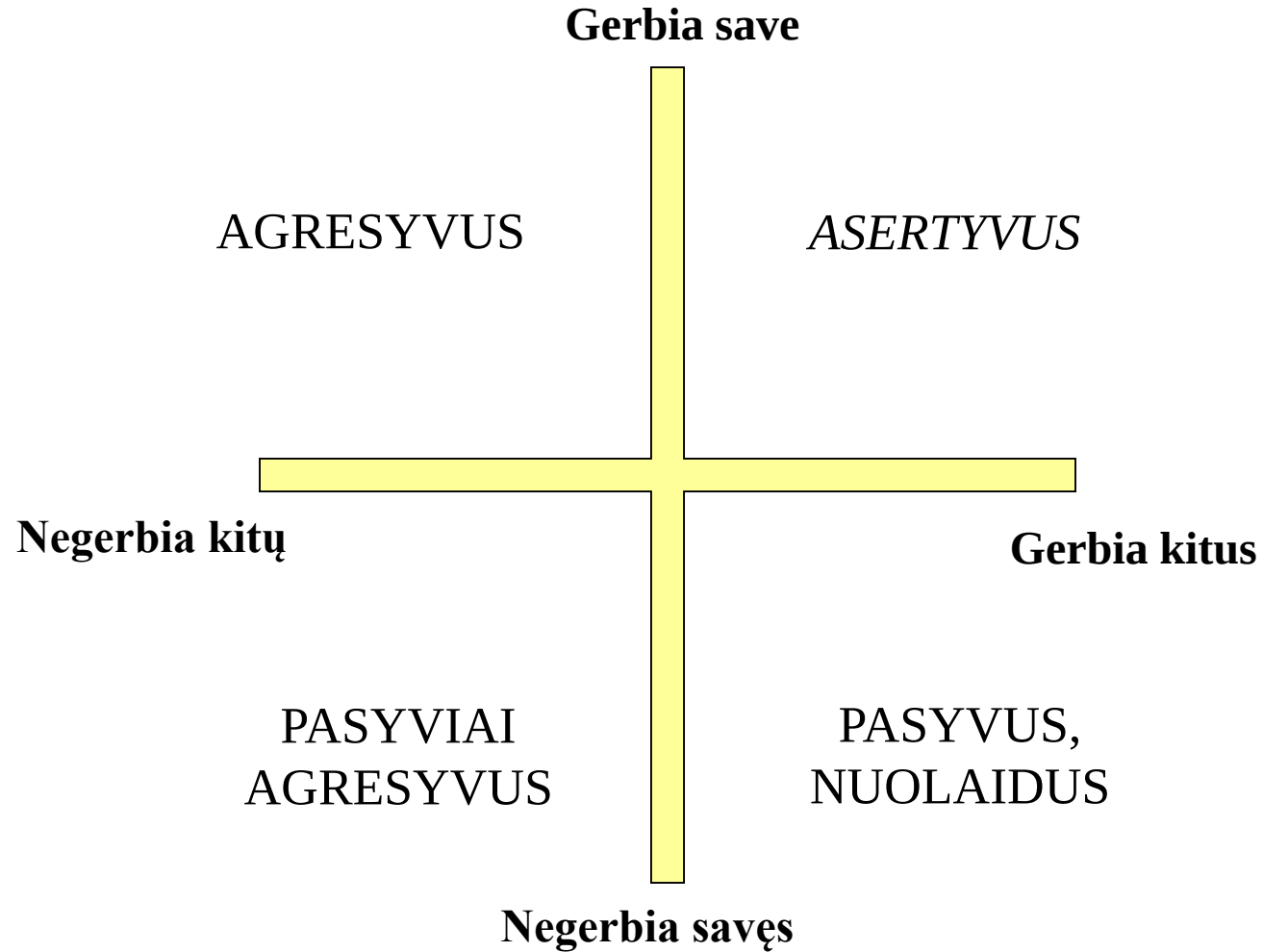
Reziumė

Atlikta rėmėjų paieška vykdant tarptautinį projektą universiteto studentų atstovybėje, gauta 1,5 tūkst. litų finansinės paramos, 25 proc. nuolaida transportui, 300 vnt. tušinukų, 300 vnt. bloknotų, 100 balto popieriaus pakuočių, 50 vnt. markerių.

Trys žmogaus elgesio tipai: agresyvus, pasyvus ir asertyvus



ASERTYVUS / PASYVUS/ AGRESYVUS



ASERTYVUS ELGESYS

- **gebėjimas** patenkinti savo interesus, neatsižvelgiant į kliūtis;
- **gebėjimas** gauti tai, kas tau priklauso, nesivieliant į kovą ir nepažeidžiant kito asmens savigarbos;
- **gebėjimas** reikšti savo teises ir norus, jausmus, nepažeidžiant kito asmens ribų ir neprovokuojant jo agresijos.

BENDRIEJI METODAI

Tinkama “kūno kalba”

“Aš” kalba

Informacija veltui ir atsivėrimas

Įmanomas kompromisas

Galią turintys žodžiai

BENDRIEJI METODAI (1)

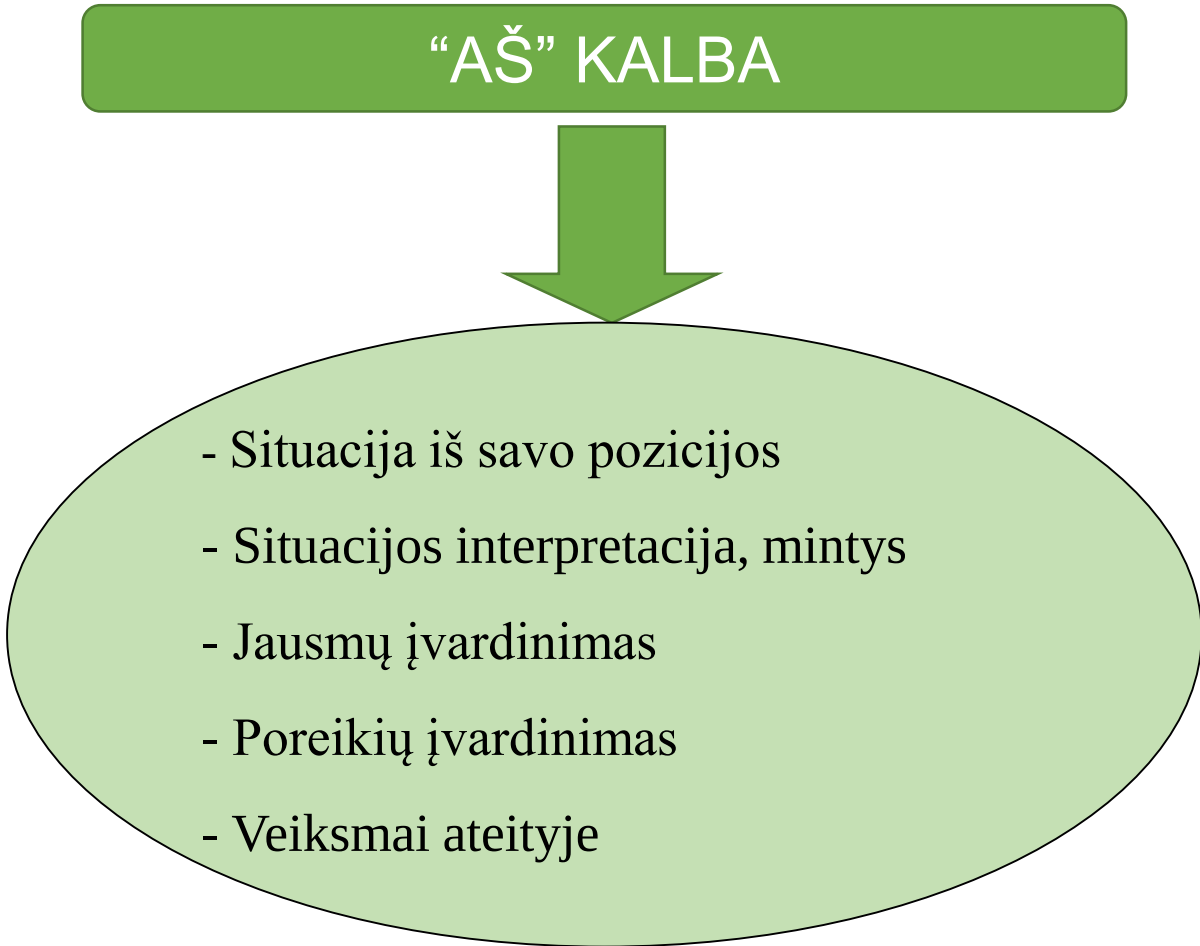
TINKAMA “KŪNO KALBA”



*žiūri į pašnekovą (neįkyriai);
veidas – ramus, atpalaiduotas;
veido išraiška, gestais reaguoja į pašnekovą;
poza – tiesi, atsipalaidavusi, atvira;
gestai ramūs, tolygūs;
balsas – ramus;
kalba – aiškiai, neskuba.*

BENDRIEJI METODAI (2)

“AŠ” KALBA



```
graph TD; A["AŠ KALBA"] --> B["- Situacija iš savo pozicijos<br/>- Situacijos interpretacija, mintys<br/>- Jausmų įvardinimas<br/>- Poreikių įvardinimas<br/>- Veiksmai ateityje"]
```

- Situacija iš savo pozicijos
- Situacijos interpretacija, mintys
- Jausmų įvardinimas
- Poreikių įvardinimas
- Veiksmai ateityje

BENDRIEJI METODAI (3)

Informacija veltui ir atsivėrimas



```
graph TD; A[Informacija veltui ir atsivėrimas] --> B[Informacija veltui: įsisąmoninimas informacijos, kurią apie save atskleidžia pašnekovas (jo kalba, elgesys),- tai leidžia suprasti jo siekius, norus.]; A --> C[Atsivėrimas: konstruktyviai atskleiskite informaciją apie save – ką jūs galvojate, kaip jaučiatės, kaip reaguojate į kito asmens veiksmus ar žodžius.];
```

Informacija veltui:
įsisąmoninimas informacijos,
kurią apie save atskleidžia
pašnekovas (jo kalba,
elgesys),- tai leidžia
suprasti jo siekius, norus.

Atsivėrimas:
konstruktyviai atskleiskite
informaciją apie save –
ką jūs galvojate, kaip jaučiatės,
kaip reaguojate
į kito asmens veiksmus
ar žodžius.

Naudokite juos vienu metu !!!

BENDRIEJI METODAI (4)

