

PROFESIONALUS KONSULTAVIMAS

*Problemų sprendimu grįstas
mokymasis*

5a tema – mokslinis požiūris

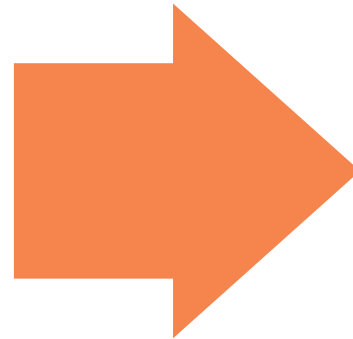
**DIGI
GEN**



Co-funded by
the European Union

Konsultavimo teorijų grupės

OBJEKTŲ
TEORIJOS



OPERATYVIOS
TEORIJOS

*Teorijos ir požiūriai į problemų analizę
(priežasties ir pasekmės ryšį) naudojant
diagnostines hipotezes*

*Vadovavimo procesų kūrimo metodas
pagrįstas objektų teorijos analize ir
naudojimu*

Metodų skaičius I

OBJEKTŲ TEORIJS

1. Asmenybės tipologijos metodas (RIASEC modelis)
2. Karjeros raidos teorijos (visą gyvenimą trunkantis vystymasis)
3. Konstruktivistinis požiūris į profesinį tobulėjimą (gyvenimo projektavimas)
4. Sprendimų priėmimas kaip socialinio mokymosi procesas (sprendimų priėmimas)
5. Socialinė-kognityvinė karjeros teorija
6. Darbo prisitaikymo teorija
7. Protean karjeros koncepcija (Protean karjera)
8. Karjeros sprendimai kaip kognityvinis informacijos procesas (informacijos struktūrinė metodika ir kognityvinis informacijos apdorojimas)

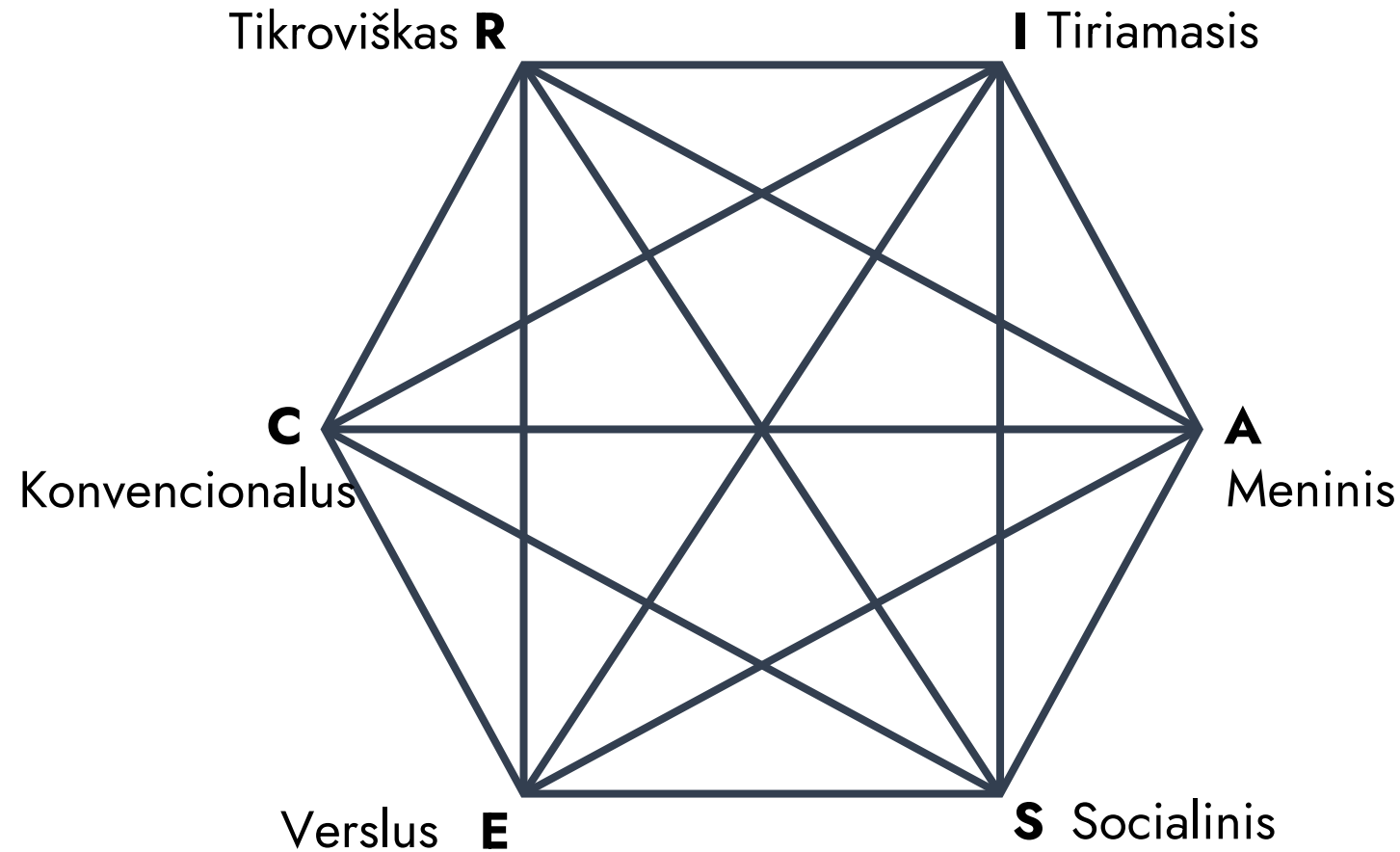
Metodų skaičius II

OPERATYVIOS TEORIJOS

9. Operatyvaus konsultavimo pagrindai (sėkmės veiksniai, konsultavimo supratimas, sisteminis požiūris)
10. Egan problemų valdymo konsultavimo modelis (problemų valdymo modelis)
11. Į sprendimus orientuotas konsultavimas (į sprendimus orientuotas konsultavimas ir etapai)
12. Informacinė struktūrinė metodologija kaip operatyvus konsultavimas (ISM kaip operatyvus konsultavimas)

OBJEKTŲ TEORIJOS

RIASEC modelis (Holland)

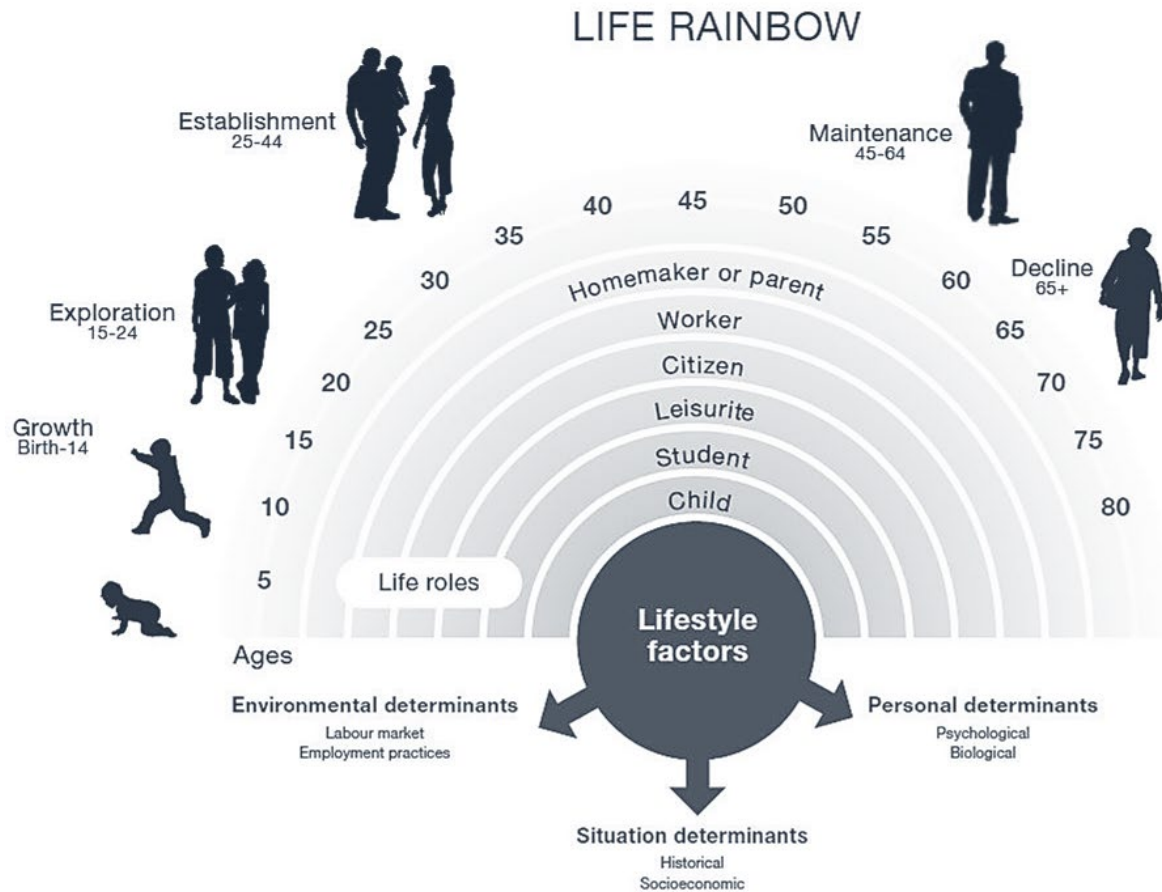


ASMENYBĖS TIPOLOGIJOS METODAS

(pagal Pearson, 1909)

- Specifinės, psichologinės savybės lemia profesijos tipą
- Skirtingų profesijų žmonės pasižymi skirtingomis psichologinėmis savybėmis
- Pasitenkinimas darbu tiesiogiai priklauso nuo atitikimo laipsnio tarp specialisto asmeninių savybių ir darbo reikalavimų

Visą gyvenimą trunkantis vystymasis (Super)



KARJEROS ORIENTAVIMAS PAGAL SUPER

- Aktyvus karjeros planavimas
- Profesinių galimybių tyrinėjimas (karjeros tyrinėjimas)
- Aktyvus profesinis elgesys priimant sprendimus
- Plati informacinė veikla, susijusi su darbo pasauliu (informacija apie darbo pasaulį)
- Žinios apie pageidaujamas profesijas
- Karjeros orientacija kaip visapusiškas pasirengimo karjerai rodiklis

Šaltinis: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; spalva pritaikyta.

Gyvenimo projektavimas (Savickas)



Savickas (2002)

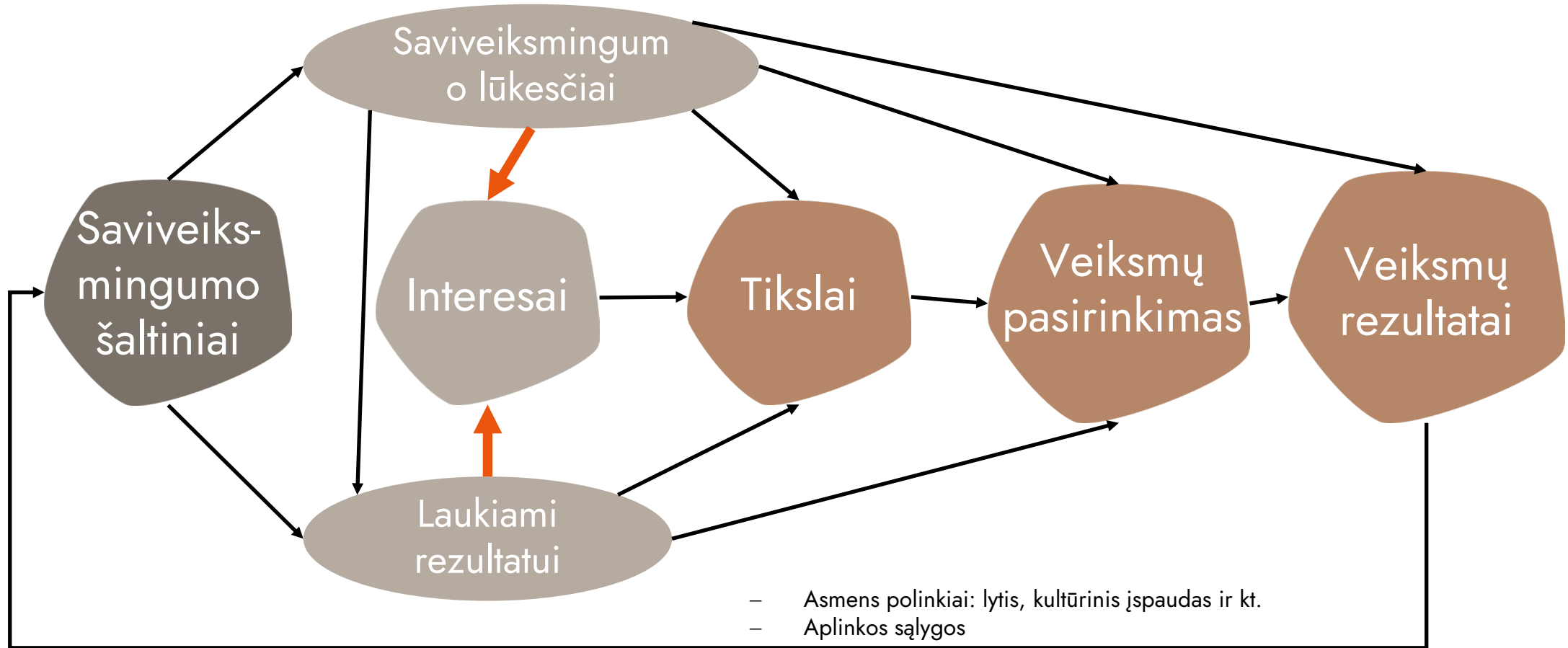
- Visą gyvenimą trunkantis konsultavimas ir vystymasis
 - Holistinis požiūris, pagal kurį atsižvelgiama į saviugdą visuose konsultuojamojo vaidmenyse, ne tik profesionalo vaidmenyje
 - Visos kliento gyvenamosios aplinkos įtraukimas (kontekstinės)
 - Glaustas kliento apibūdinimas apžvelgiant jo gyvenimo istoriją iki šiol
- Prisitaikymas, naratyvumas, aktyvumas, sąmoningumas

Sprendimų priėmimas (Krumboltz)



4 ĮTAKĄ DARANTYS VEIKSNIAI

- Genetinė struktūra
- Aplinkos sąlygos ir įvykiai
- Individuali mokymosi patirtis
- Gebėjimas spręsti problemas ir užduotis



Darbo prisitaikymo teorija (Dawis ir kt.)

PASIRINKTOS MNEMONIKOS

- I. Prisitaikymą prie darbo kiekviename etape rodo pasitenkinimas darbu ir patenkinamas elgesys darbe bei veiklos rezultatas
- II. Patenkinamą elgesį darbe ir veiklos rezultatą lemia atitikimas tarp individualių gebėjimų ir darbo reikalavimų
- III. Pasitenkinimas darbu yra susijęs su darbuotojo vertybių įtvirtinimu darbo aplinkoje
- IV. Darbo trukmė yra susijusi su pasitenkinimu darbu ir patenkinamu elgesiu darbe bei veiklos rezultatais
- V. Adaptacijos poreikių darbo aplinkoje tikimybė yra neigiamai susijusi su elgesiu darbe ir darbo rezultatais
- VI. Poreikis individualiai prisitaikyti prie darbo turi neigiamą poveikį pasitenkinimui darbu

Protean karjera I (Hall)

Elementai	Protean karjera	Tradiciniai karjeros modeliai organizacijose
Kas yra centre?	Individas	Organizacija
Pagrindinės vertybės	Laisvė, asmeninis vystymasis	Pažanga, paaukštinimo galimybės
Mobilumas	Aukštas	Žemas
Sėkmės kriterijai	Psichologinė sėkmė	Pozicija, užmokestis
Pagrindiniai nuostatai	Pasitenkinimas darbu, profesinis įsipareigojimas, psichologinis kontraktas	Organizaciniai įsipareigojimai

Protean karjera II (Hall)

Psichologinis kontraktas apibūdina abipusius lūkesčius ir įsipareigojimus, kurie **peržengia teisinės sutarties ribas** ir yra apibrėžiami asmens suvokimu, kad jis tenkina **savo lūkesčius** mainais į savo **įsipareigojimą organizacijai**

Hecker (2010)

SPRENDIMŲ PRIĖMIMO ETAPAI

Preliminarus sprendimų priėmimo etapas

Sprendimų priėmimo etapas

Etapas po sprendimų priėmimo



ĮTAKĄ DARANTI INFORMACIJA

Faktinės
žinios

- Galimos alternatyvos
- Pasitenkinimo pasiūlymai
- Įgyvendinimo būdai
- Realizacijos galimybės

Vertinimo
žinios

- Kriterijai, kylantys iš idėjų apie save, palyginti su profesinės ir socialinės aplinkos suvokimu

Problemų
sprendimo
strategijos

- Gidas, mokantis susieti faktinę ir vertinamąją informaciją tarpusavyje

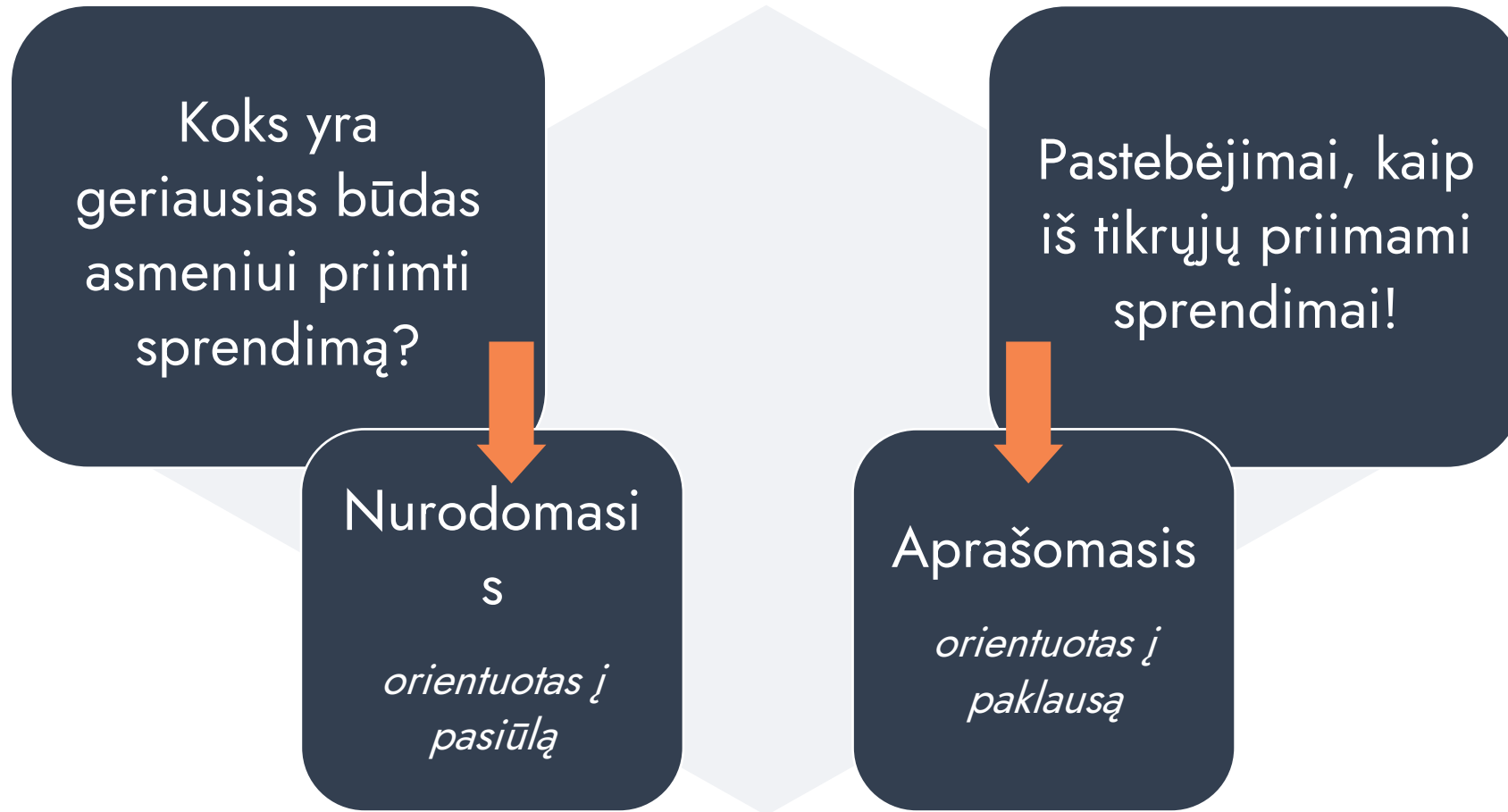
KLIENTO KALBOS KOLSULTACINIO POKALBIO METU KLASIFIKAVIMO SCHEMA

Faktų ir alternatyvų pareiškimai

Vertinimų, kriterijų,
pageidavimų, atmetimo
pareiškimai

Problemų sprendimo elgsenos
ir konkrečių procedūrų
pareiškimai

Emocijų, konfliktų, probleminio
spaudimo, baimės, lūkesčių
pareiškimai



Informacijos struktūrinės metodikos susiejimas su kognityviniu informacijos apdorojimu

Kognityvinis informacijos apdorojimas

Informacijos struktūrinė metodika

Normatyvinės prielaidos (problemų sprendimas)

Metakognicijos: aukštesnio lygio žinios, skirtos problemų sprendimo stebėjimui ir kontrolei
Mąstymas apie savo sprendimų priėmimą

Sprendimų priėmimo įgūdžiai: sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo įgūdžiai ir gebėjimai
Žinojimas, kaip priimti sprendimus

Savęs pažinimas: žinios apie save (savęs suvokimas): vertybės, interesai, įgūdžiai, pageidavimai, šeimos įtaka
Žinios apie save

Galimybės / profesijos žinios: profesinės žinios: profesijų pavadinimai, klasifikavimo kriterijai, reikalavimai, atlygis, darbo galimybės ir kt.
Žinios apie savo pasirinkimo galimybes / profesijas

Vertinimo prielaidos

Faktinės prielaidos

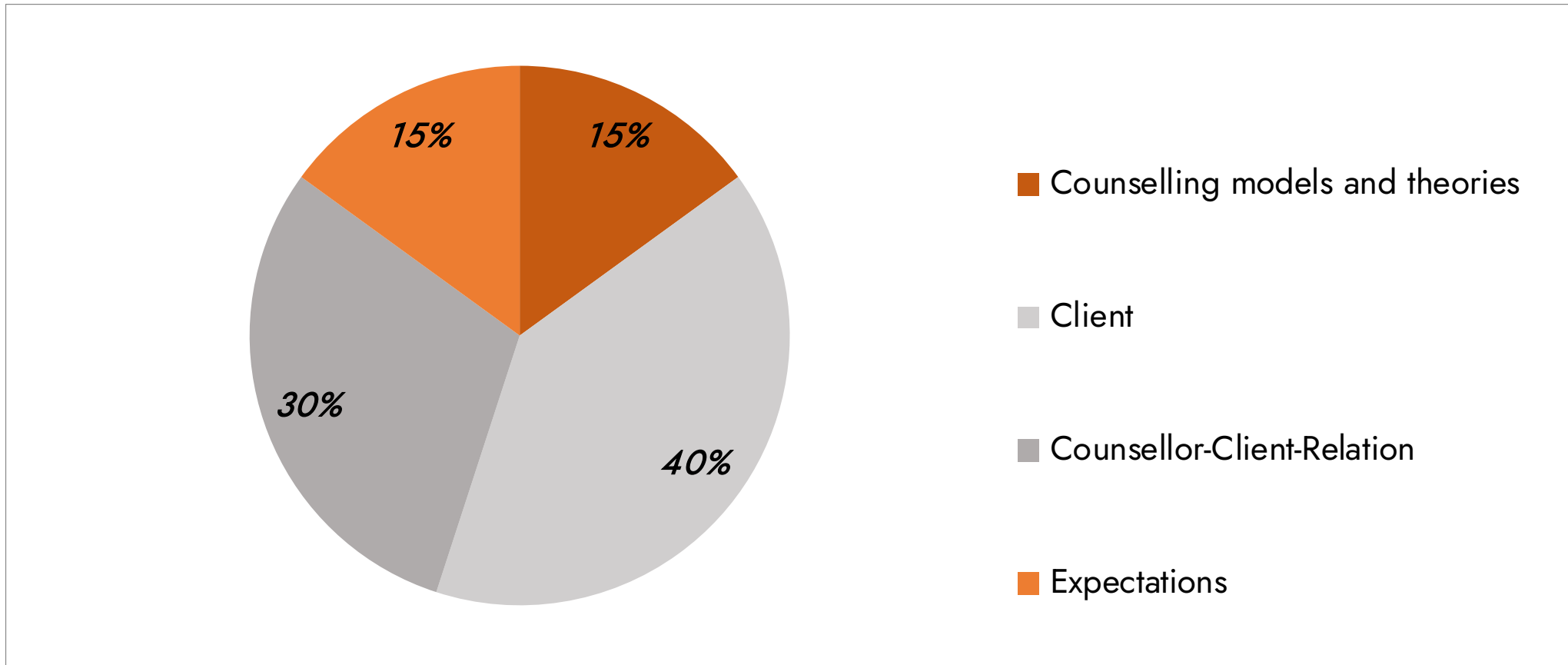
Penki konsultavimo etapai

Sampson et al. (1996) & Peterson et al. (1996)

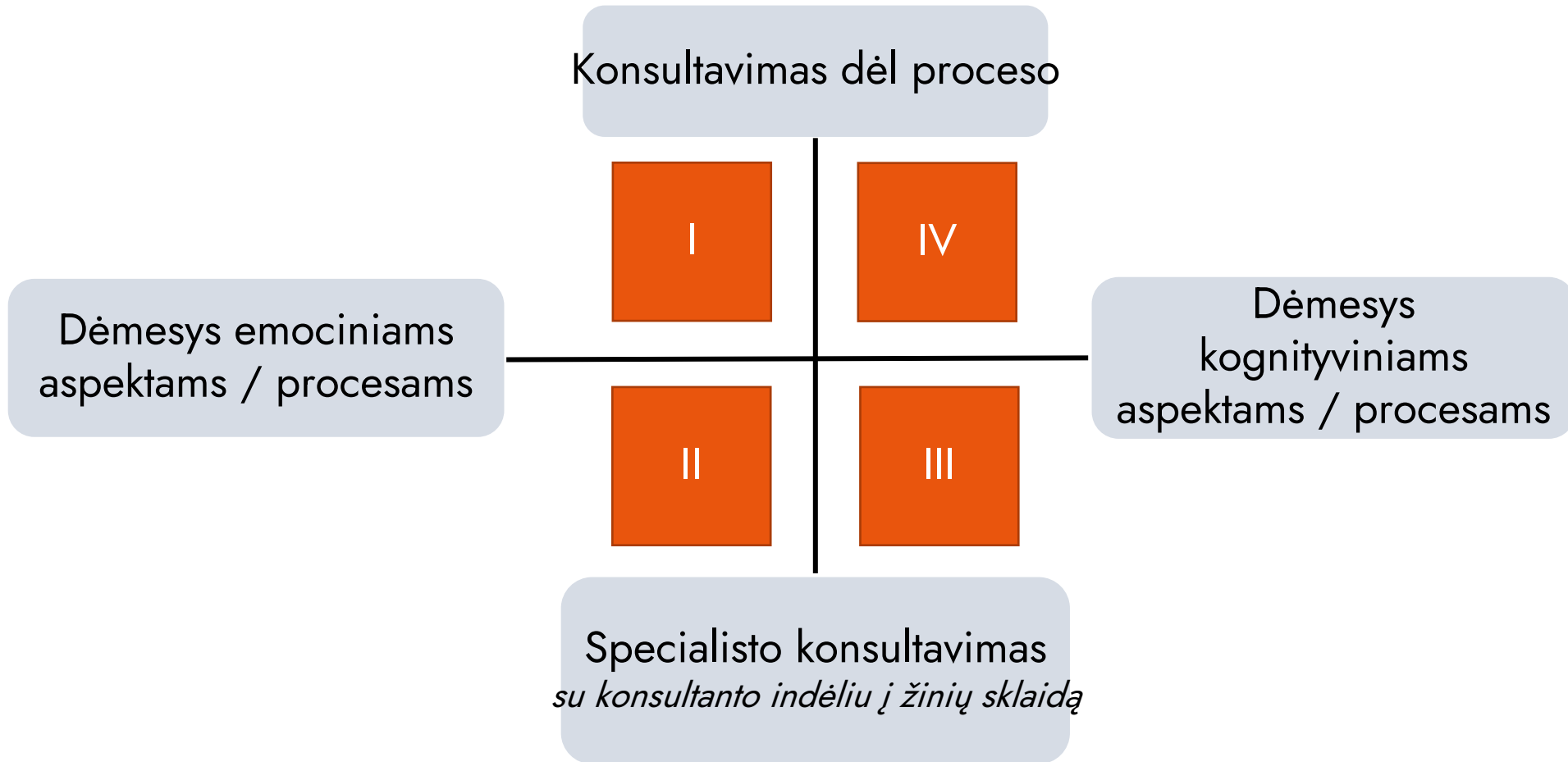
Bendravimas	Gebėjimas suvokti probleminę situaciją ir priimti sprendimą
Analizė	Problemos priežasčių analizė ir savo asmenybės tyrimas (savęs supratimas) bei galimi sprendimo būdai
Sintezė	Galimų alternatyvių veiksmų krypčių parengimas (detalizavimas) ir jų sumažinimas iki keleto realių galimybių (išgryninimas)
Vertinimas	Galimybių palyginimas pagal asmenines sąnaudas ir naudą, atsižvelgiant į svarbių asmenų arba kolegų grupės nuomonę. Reitingo sudarymas ir preliminarus konkrečios alternatyvos pasirinkimas
Dizainas	Vykdomo plano, su tarpiniais tikslais ir susijusia veikla, sudarymas. Plano įgyvendinimas ir rezultatų palyginimas su pradine padėtimi

OPERATYVIOS TEORIJOS

Sėkmės veiksniai (Lambert)



Konsultavimo supratimas



Sisteminis požiūris

1 žingsnis:	Dabartinė padėtis	<i>Klientas ir konsultantas kartu apibrėžia problemą ir nustato kliento konsultavimo lūkesčius.</i>
2 žingsnis:	Profesinis vystymasis	<i>Klientas ir konsultantas tiria, kaip klientas šiuo metu suvokia ir elgiasi atsižvelgdamas į savo esminius vaidmens reikalavimus.</i>
3 žingsnis:	Profesinė problema	<i>Taikant naratyvinius metodus, klientui suteikiama galimybė iš naujo apibrėžti svarbius gyvenimo santykius ir išsiaiškinti perspektyvas.</i>
4 žingsnis:	Su problema susiję veiksniai	<i>Dabartinė problema siejama su naujomis perspektyvomis. Šis žingsnis yra sėkmingas, kai klientui pavyksta pasiekti sintezę tarp senos ir numatomos naujos perspektyvos.</i>
5 žingsnis:	Profesinis orientavimas	<i>Veiksmų plano parengimas ir konkrečių veiksmų inicijavimas, atsižvelgiant į kliento aplinkos sąlygas ir paramos galimybes.</i>
6 žingsnis:	Konsultavimo procesas	<i>Tolesni veiksmai susiję su įgyvendinimo proceso trumpalaikiais ir ilgalaikiais rezultatais.</i>

Problemų valdymo modelis

KETURI PAGRINDINIAI KLAUSIMAI, PADEDANTYS SUPRASTI KLIENTO PROBLEMĄ

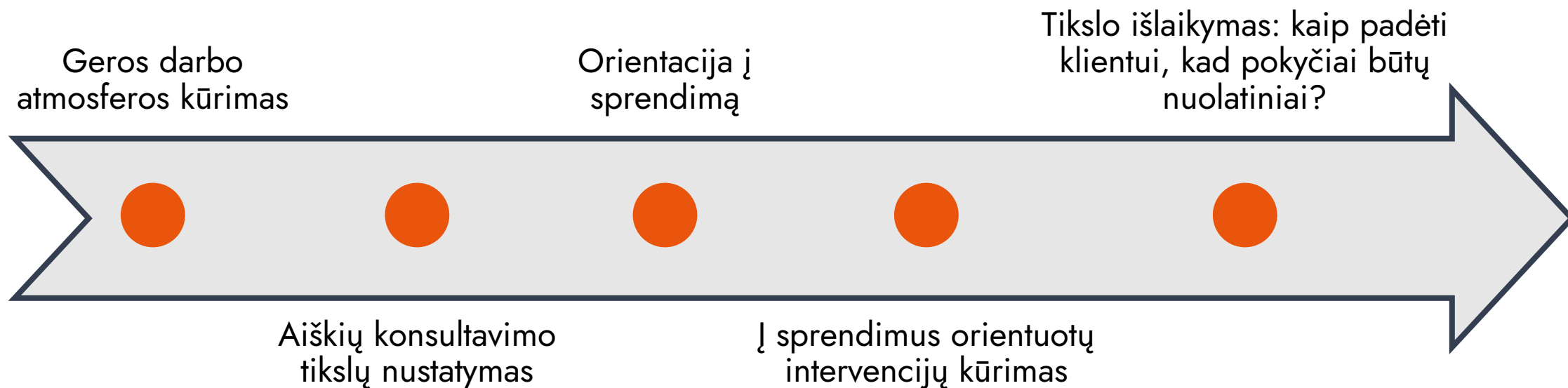
1.	Dabartinė padėtis	<i>Kokias problemas turėčiau spręsti?</i>
2.	Pageidautina padėtis	<i>Ko man reikia arba ko noriu vietoj to, ką turiu?</i>
3.	Strategijos	<i>Ką turiu daryti, kad gaučiau tai, ko man reikia arba ko noriu?</i>
4.	Veiksmai	<i>Kaip visa tai įgyvendinti?</i>

Į sprendimus orientuotas konsultavimas

- Pokyčiai be gilesnio savęs pažinimo
- Klientų motyvavimas patiems išsikelti tikslus
- Problemos yra normalu
- Sudėtingos problemos ne visada reikalauja sudėtingų sprendimų
- Ieškokite išimčių
- Retrospektyvus žvilgsnis nėra būtinas problemų sprendimui
- Net ir maži pokyčiai turi ilgalaikį poveikį
- Jei judate į priekį, nesustokite, jei nejudate, pareikite prie ko nors kito!

Į sprendimus orientuoto konsultavimo etapai

Ertelt/Schulz/Frey (2022)



Informacinė struktūrinė metodologija kaip operatyvus konsultavimas

1 etapas	Analizuokite elgseną prieš priimant sprendimą	<p>1 lygis: informacija apie situacijos apibrėžtį</p> <p>2 lygis: alternatyvių veiksmų būdų kūrimas</p> <p>3 lygis: vertinimo informacija, kriterijai</p>
2 etapas	Asmeniniu sprendimu įsipareigojimas (įsipareigojimais)	<p>4 lygis: informacija, padedanti sumažinti pasirinkimo galimybes</p> <p>5 lygis: informacija apie įgyvendinimo būdus ir galimybes (veiksmų erdvė)</p>
3 etapas	Išsiaiškinimas ir sprendimo supratimas (kognityvinis disonansas)	<p>6 lygis: informacija apie norų ir tikrovės neatitikimų aiškinimą</p> <p>7 lygis: informacija apie tai, kaip realiai įvertinti rinkimų pokyčių galimybes ir riziką</p>



**Co-funded by
the European Union**

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Nacionalinės agentūros požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei Nacionalinė agentūra negali būti laikoma už juos atsakinga.



**ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST**



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LICENCE

*DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.*

*To view this license, visit
[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)*

Nuorodos

Crites, J.O. (1981). Career counselling – Models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (A revision). Minnesota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.

Egan, G. (1975/2018). The Skilled Helper – A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping. Brooks/Cole.

Ertelt, B.J., Schulz, W. (2019). Das integrative Modell von Ertelt und Schulz. In: Handbuch Beratungskompetenz. Springer Gabler, Wiesbaden.

Ertelt, B.-J., Schulz, W.E., Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland.

Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. Organisational Dynamics, 22-37.

Nuorodos

- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3rd edition. Odessa/Florida: PAR.
- Hecker, D. (2010). *Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten und Organisationen*. Universität Erlangen-Nürnberg, Diss.
- Lambert, M.J. (2013). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In M.J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, 6th edition. New York: Wiley, 169-218.
- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Eds.): *Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work*, 2nd edition, Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. et al. (2002), 233-280.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.

Nuorodos

- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In: D. Brown, L. Brooks, & Ass (Eds.), *Career choice and development*, 3rd edition, San Francisco: Jossey–Bass, 423-475.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory (CTI)*. Odessa: PAR.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In: In D. Brown (2002), *Career choice and development*, 4th edition. 149-205. Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Karriere-Entwicklung*, 211-280. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development*, 3rd edition, 197-245. Jossey-Bass.