

# Leono Jovaišos indėlis į profesinio orientavimo tyrimus ir praktiką

## Birutė Pociūtė

Docentė socialinių mokslų (edukologijos) daktarė

Vilniaus universiteto

Bendrosios psichologijos katedra

Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius

Tel. 266 76 05

El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

*Straipsnis skiriamas profesoriaus Leono Jovaišos 90-mečiui ir pirmųjų publikacijų apie profesinio orientavimo problemas 50-mečiui. Straipsnyje pateikiama trumpa praėjusio šimtmečio septintojo – devintojo dešimtmečių profesinio pasirinkimo ir konsultavimo teorijų analizė. Šiuo laikotarpiu profesorius L. Jovaiša formuluoja pagrindinius savo teorijos principus ir teiginius bei atlieka tyrimus šioje srityje. Biodrominis profesinio orientavimo pobūdis priartina L. Jovaišą prie profesinio pasirinkimo raidos modelių teoretikų. Straipsnyje aptariami kai kurie svarbiausi profesoriaus L. Jovaišos profesinio orientavimo teoriniai aspektai: profesinis pašaukimas, orientavimo sistemos struktūra ir profesinio konsultavimo pagrindai.*

**Pagrindiniai žodžiai:** profesinis orientavimas, profesinis konsultavimas, profesinis pasirinkimas, profesinio orientavimo sistema.

Profesijos pasirinkimas yra vienas iš svarbiausių pasirinkimų, kuriuos žmonės atlieka per visą savo gyvenimą. Šiandien darbas žmogui, o ir visuomenei, reiškia ne tik finansinį šaltinį, bet gerokai daugiau. Darbas teikia galimybę žmogui ir jo šeimai užimti tam tikrą padėtį visuomenėje, būti pripažintam. Darbas nulemia žmogaus gyvenimo pobūdį, gyvenimo stilių, draugų ratą. Todėl pagrįstas, racionalus profesijos pasirinkimas reiškia ne tik profesinio elgesio plėtrą, bet ir pagrįstą požiūrį į kitus savo gyvenimo aspektus.

Profesijos pasirinkimo psichologija, o tiksliau profesinio orientavimo psichologija, yra sąlygiškai jauna disciplina. Ta-

čiau jos raida nuo dvidešimtojo amžiaus pradžios yra intensyvi ir produktyvi. Kaip teigia M. L. Savickas (2008), dvidešimtojo amžiaus teorijų ir naudojamų konsultavimo technikų analizė būtina, norint žinoti, kaip jos tenkina dvidešimt pirmojo amžiaus kliento poreikius. Ankstyvoji profesinio orientavimo ir konsultavimo praktika rėmėsi klientų testavimu, informacijos apie darbą teikimu ir patarimu, kuris profesinis pasirinkimas būtų tinkamesnis būsimai sėkmei darbe. Toks požiūris buvo suformuluotas Franko Parsonso. Trys pagrindiniai F. Parsonso (1909) reikalavimai nulėmė profesinio pasirinkimo schemą: 1) asmenybės savybių, gebėjimų, interesų,

stiprybių ir apribojimų pažinimas; 2) darbo reikalavimų, sėkmės ir nesėkmės darbe, galimybių, kompensacijų ir kitų darbo veiksnių žinojimas; 3) šių dviejų faktų grupių svarstymas. F. Parsonso įtaka profesinio orientavimo raidai buvo ir yra didžiulė, tačiau ir kiti socialiniai ir ekonominiai veiksniai savitai veikė įvairių teorijų ir konsultavimo modelių formavimąsi.

M. Pope (2000) skiria šešias profesinio orientavimo ir konsultavimo raidos stadijas:

- 1) *1890–1919 metai*. Daugiausia dėmesio šiuo laikotarpiu skiriama įsidarbinimui. Kaip teigia M. Pope (2000), tai buvo susiję su sunkiosios pramonės atsiradimu, darbo praradimu žemdirbystės sektoriuje, darbo pobūdžio kaita, atsiradus naujai technikai, ir pan. Šiuo laikotarpiu F. Parsonsas suformuluoja savo garsiuosius tris reikalavimus ir 1908 metais įkuria profesinio pasirinkimo biurą.
- 2) *1920–1939 metai*. M. Pope šį laikotarpį įvardija kaip profesinio orientavimo pradžią mokykloje. Padidėjęs raštingumo poreikis, susijęs su industrializacijos procesais, bei išaugęs vaikų skaičius atkreipė tiek teoretikų, tiek praktikų dėmesį į mokyklą. Tačiau, kaip teigia N. C. Gysbers ir P. Henderson (2001), profesinio orientavimo ir konsultavimo diegimas į mokyklą dvidešimtojo amžiaus pradžioje buvo išspręstas paprastai: paskiriant mokytojus į šias pozicijas, dažnai paliekant visą pedagoginį krūvį ir neskiriant jokio atlygio.
- 3) *1940–1959 metai*. Dėmesys šiuo laikotarpiu yra kreipiamas į kolegijas ir universitetus, konkrečiai į studijų programas, kurios rengia profesinius konsultantus. Dvi priežastys lėmė tokį šių

studijų programų poreikį: a) Antrasis pasaulinis karas ir jam pasibaigus veteranų profesinė adaptacija bei nauja mokinių ir studentų populiacija; b) sovietų paleisti dirbtiniai žemės palydovai 1957 ir 1959 metais ir amerikiečių atsakas sustiprinti gamtos mokslų ir matematikos mokymą.

- 4) *1960–1979 metai*. M. Pope (2000) juos įvardija kaip idealizmo ir vilties laikotarpį. Jauni žmonės norėjo reikšmingo ir prasmingo darbo, kuris pakeistų pasaulį į geresnį. Įvairūs įstatymai, socialinės programos, socialiniai judėjimai vertė peržiūrėti individualybių reikšmę darbe, atsakyti depersonalizuotų darbo sąlygų ir reikalavimų. Tai vienas iš reikšmingiausių profesinio orientavimo ir konsultavimo raidos etapų. Tai įvairių profesinio pasirinkimo teorijų ir naujų konsultavimo modelių bei technikų bumas. Šiuo laikotarpiu profesionalūs konsultantai galutinai keičia mokytojus ir kitus specialistus profesinio orientavimo biuruose ir mokyklose.
- 5) *1980–1989 metai*. Kaip teigia M. Pope (2000), tai perėjimas iš industrinio amžiaus į informacijos ir technologijų amžių. Naujų problemų kyla darbuotojams: prarandami darbai industrinėse srityse, keliami nauji reikalavimai technologiniams įgūdžiams, pereinama prie kontraktinio darbo, organizuoto darbo marginalizacija ir kt. Atsiranda privati profesinių konsultantų praktika, apibrėžiami šios profesijos standartai ir kompetencijos.
- 6) *1990 – dabartis*. Dėmesys fokusuojamas į pereinamąjį iš mokyklos į darbą procesą, kultūrinius konsultavimo aspektus bei technologijų naudojimą profesinio konsultavimo srityje.

Tradiciškai profesinis orientavimas mokykloje turėjo padėti mokiniams priimti sprendimą baigus mokyklą: rinktis įvairias studijų programas įvairaus lygio profesinio mokymo įstaigose, mokytis amato arba eiti dirbti. Šiandien profesinio orientavimo tikslas yra išplečiamas dėl sąsajų su mokymusi visą gyvenimą bei ateities ir būsimo darbo neapibrėžtumo. Todėl mokėti rinktis ir priimti sprendimus tiek asmeniniame gyvenime, tiek profesinėje veikloje tampa svarbiausiais gebėjimais, kurie turi būti ugdomi mokykloje bei profesinio orientavimo sistemoje. Teorinės išvalgos, išplėtos ketvirtajame profesinio orientavimo periode, šiandien aktualios kaip ir prieš penkiasdešimt metų. Raidos paradigma profesiniame orientavime tiesiogiai susijusi su mokymosi visą gyvenimą idėja bei būtinybe žmonėms keisti savo profesinius tikslus bei prioritetus dėl greitų ekonomikos pokyčių, globalizacijos problemų ir pan. Kita vertus, individualistinėse valstybėse kiekvienas individas turi prisiimti atsakomybę už save ir savo šeimą. Tai ir yra fundamentalus pagrindas tiek asmenybės, tiek profesinei raidai, kai žmogus turi nuspręsti, ką daryti su savo gyvenimu. Individualybė, kaip autonominis subjektas, yra atsakinga už pasirinkimą. Todėl posūkis į asmenybę, į jos tikslų, norų ir gabumų reflektavimą tampa profesinio orientavimo šerdimi, tai pagrįstai buvo atskleista šio laikotarpio profesinio orientavimo teoretikų darbuose.

Šio straipsnio **tikslas** – atskleisti svarbiausius teorinius L. Jovaišos profesinio orientavimo aspektus septintajame–devintajame praėjusio šimtmečio dešimtmečiais. Straipsnyje keliami šie uždaviniai: 1) aptarti dominuojančias profesinio pasirinkimo teorijas dvidešimtojo amžiaus

septintajame–devintajame dešimtmečiais; 2) pateikti ir aptarti reikšmingus to laikotarpio L. Jovaišos profesinio orientavimo koncepcijos aspektus.

### **Teorinė profesinio pasirinkimo ir konsultavimo aplinka dvidešimtojo amžiaus septintajame–aštuntajame dešimtmečiais**

Kaip teigia M. Pope (2000), šiuo laikotarpiu pasirodė dauguma profesinio pasirinkimo teorijų, kurios ir šiandien yra vienos iš įtakingiausių, aiškinant tokį sudėtingą profesinio elgesio aspektą. Nepaisant teorijų įvairovės, jas sąlygiškai galima suskirstyti į dvi grupes: asmenybės–aplinkos atitikimo teorijos, kurių tradicija remiasi Franko Parsonso teorinėmis idėjomis, ir profesinio pasirinkimo raidos proceso modeliai. Šioms dviem teorinėms paradigmoms atstovauja dvi įtakingos teorijos: Johno Hollando ir Donaldo Superio.

J. Hollando teorija atstovauja ne tik asmenybės–aplinkos atitikimo koncepcijai, bet ir bruožų ir faktorių paradigmos profesinio pasirinkimo teorinėms prielaidoms. J. Hollando pirmieji darbai pasirodo 1959 metais ir teorija formuojasi dvidešimtojo amžiaus septintajame–aštuntajame dešimtmečiais. Pagal S. G. Niles ir J. Harris-Bowlsbey (2009), J. Hollando profesinio pasirinkimo teorija grindžiama šiais teiginiais:

- 1) daugumą žmonių galima priskirti šešiems asmenybės tipams: realistiniam, tyrėjo, artistiniam, socialiniam, iniciatyviniam arba versliniam, konvenciniam (RIASEC tipų modelis);
- 2) aplinką taip pat galima suskirstyti į šešias rūšis;

- 3) žmonės ieško tokios aplinkos, kurioje galėtų pritaikyti savo įgūdžius ir gebėjimus, reikšti savo nuostatas ir vertybes;
- 4) individų elgesys yra determinuotas asmenybės tipų ir aplinkos rūšių interakcijos.

Asmenybės tipai yra nulemti prigimties ir aplinkos, o interesų inventarijai praktiškai yra asmenybės inventarijai. Kitaip sakant, profesinius interesus daugiausia nulemia asmenybės tipas. M. M. Nauta (2010) teigimu, savo finalinėje teorijos versijoje (1997) J. Hollandas pabrėžė, kad skirtingi RIASEC tipai turi skirtingas įsitikinimų (*belief*) sistemas. Taigi kiekvienas asmenybės tipas pasižymi unikaliomis nuostatomis apie savastį ir veiksmų rezultatus.

Raidos paradigmos teorijos teigia, kad žmonės bręsdami keičiasi ir kaitos proceso galima išskirti tam tikrus etapus, periodus, kurie kokybiškai determinuoja tuos raidos pokyčius. Profesinis pasirinkimas ir profesinė adaptacija taip pat yra veikiama žmogaus raidos dėsningumų. Plačiausiai atstovaujama profesinio pasirinkimo raidos paradigmos teorijoms yra Donaldso Superio (1910–1994) teorija.

D. Superis, skirtingai nuo klasikinio profesinio orientavimo, pabrėžė būtinumą suprasti ir numatyti būsimą profesinę karjerą. Jo nuomone, profesinė karjera – tai įvairiausios specialybės ir darbai, užimanos pozicijos per visą žmogaus gyvenimą. Todėl profesinio orientavimo srityje svarbu suformuoti būsimos karjeros modelį, kuris numatytų įvairias darbo pozicijas ir individuo galimybę užimti jas per visą savo gyvenimą. Karjeros modelis yra determinuotas individualybės gabumų, asmenybinių bruožų, galimybių atskleisti gabumus bei bruožus ir tėvų socioekonominės padėties. Karjeros modeliams daro įtaką bendro elgesio

modelis, atpažįstamas ištyrus asmenybę. Tokio karjeros modelio pavyzdžiai gali būti „stabilus profesinis modelis“, kai individas profesiją pasirenka labai anksti ir pasirinkimo nekeičia, arba „nestabilus profesinis modelis“, kai individas bando įvairias profesijas, apsisprendžia dėl vieno ar kito pasirinkimo, tačiau greitai tokią apsisprendimą keičia naujais bandymais. Toks profesinis elgesys šiuose modeliuose rodo, kad skirtingi gyvenimo etapai kelia žmonėms skirtingus profesinius uždavinius.

Pagrindinė D. Superio teorijos idėja yra profesinės savasties plėtra. Diferenciacija ir identifikacija – du svarbūs procesai formuojant savastį. Viena vertus, individas turi pripažinti save kaip atskirą, ypatingą individualybę, o kita vertus, individai plėtoja savo įvaizdžius apie save ir savo elgesį sutapatindami save su tos pačios lyties tėvais, pageidaujamas asmenybės savybes turinčiu asmeniu, įprasta bendra elgesio norma ir pan. Įvairių vaidmenų atlikimas taip pat skatina identifikaciją. D. Superis suformulavo ir aprašė pagrindinius žmonių atliekamus socialinius vaidmenis, jų interakciją savo „gyvenimo vaivorykštėje“. Žmogus per visą savo gyvenimą atlieka daugybę socialinių vaidmenų: vaiko (sūnus / dukterė), studento, darbuotojo, sutuoktinio, tėvų, namų šeimininkės, piliečio, poilsiautojo, pensininko.

Vieni iš šių vaidmenų yra atliekami labai anksti, pavyzdžiui; vaiko, kiti vėlyvais gyvenimo metais (pensininko). Kai kuriais gyvenimo laikotarpiais keletas vaidmenų gali veikti gyvenimo struktūrą, pavyzdžiui, darbuotojo, sutuoktinio, tėvo ar motinos.

D. Superio profesinio pasirinkimo koncepcijos pagrindiniai teiginiai:

- Žmonės skiriasi gabumais, interesais, asmenybe.

- Kiekvienas žmogus yra tinkamas tam tikram skaičiui profesijų.
  - Kiekvienai profesijai reikia tam tikro gabumų, interesų ir asmenybės bruožų modelio. Šis modelis turi būti pakankamai lankstus, kad atitiktų įvairovę profesijų, tinkamų kiekvienai individualybei, ir įvairovę individualybių, tinkamų kiekvienai profesijai.
  - Profesiniai prioritetai, profesinė kompetencija, žmonių gyvenimo ir darbo situacijos, „Aš“ modelis kinta priklausomai nuo laiko ir patirties. Todėl profesinis pasirinkimas ir profesinis pritaikymas yra nenutrūkstamas, nuolatinis procesas.
  - Ši profesinio pasirinkimo kaitos procesą galima suskirstyti į etapus arba ciklus: augimo, tyrimo, įvedimo, įtvirtinimo ir silpnėjimo. Šie etapai taip pat skirstomi: tyrimo etapas į fantazijų, eksperimentinę, realistinę fazes, įvedimo etapas – į bandymų ir stabilumo fazes. Smulkesni ciklai pasireiškia per einant iš vieno etapo į kitą. Perėjimas iš vieno etapo į kitą destabilizuoja individualybę, nes keičiasi poreikiai, socioekonominė padėtis ir pan. Toks nestabilumas skatina naujus augimo, tyrimo, įtvirtinimo etapus.
  - Profesinių modelių prigimtis (pasieltas profesijos įgijimo lygis, bandomojo ir stabilaus darbo trukmė bei rezultatai) priklauso nuo tėvų socialinio ir ekonominio lygio, gabumų, išsilavinimo, asmenybės savybių, profesinės patirties.
  - Tai, kaip sėkmingai individai įveikia aplinkybių ir organizmo reikalavimus bet kuriame profesinės karjeros plėtros etape, priklauso nuo individų pasirengimo (profesinės brandos). Profesinė branda priklauso nuo fizinių, psichologinių ir socialinių veiksnių bei individų sėkmės lygio įveikiant įvairius reikalavimus ankstesniuose profesinės karjeros plėtros etapuose.
  - Profesinė branda yra hipotetinis konstruktas (D. Superio teigimu, jį sudėtinga apibrėžti, bet aišku, kad jį sudaro ne vienas bruožas).
  - Vadovavimas profesinei karjerai per visą gyvenimą yra galimas, lavinant gabumus ir interesus bei tiriant realybę ir formuojant savąjį „Aš“.
  - Profesinė karjera yra profesinės savasties plėtojimas ir įdiegimas, t. y. sintezės ir kompromisų procesas. Profesinė savastis yra gabumų, fizinių savybių, galimybės atlikti įvairius vaidmenis sąveikos ir kitų asmenų vertinimo rezultatas.
  - Kompromisas tarp individualybės ir socialinių veiksnių, tarp „Aš vaizdo“ ir realybės yra įvairių vaidmenų atlikimas. Šie vaidmenys gali būti atliekami fantazuojant, konsultavimo metu, realioje darbo veikloje ir pan.
  - Pasitenkinimas darbu ir gyvenimu priklauso nuo to, kiek asmenybė adekvačiai realizuoja savo gabumus, interesus, asmenybės bruožus ir vertybes ir t. t.
- D. Superis savo teorinius principus pagrindė gausiais empiriniais tyrimais, kuriuose daug dėmesio skyrė tokiems kintamiesiems: profesiniam pasirinkimui, profesinei informacijai ir jos panaudojimui, profesinės karjeros planavimui, profesijų prioritetams ir jų pastovumui, interesams, darbo patirčiai, norui dirbti, interesų ir profesijų prioritetų suderinamumui, interesų ir fantazijų suderinamumui ir t. t.
- D. Superio ir kitų autorių, pavyzdžiui, E. Ginzbergo, A. Roe, profesinio pasirinkimo ir konsultavimo modeliai buvo labai

veiksmingi, padeda individui būti tikram dėl savos savasties bei darbo pasaulio ir tuo remiantis priimti tinkamus profesinio pasirinkimo sprendimus.

### **Svarbiausi profesoriaus Leono Jovaišos profesinio orientavimo koncepcijos aspektai**

Septintasis–devintasis dvidešimtojo amžiaus dešimtmečiai yra produktyviausi profesoriaus Leono Jovaišos gyvenime, publikuoti profesinio orientavimo srityje atlikti tyrimai ir teorinės išvalgos: iš 81 publikacijos apie profesinį orientavimą, 59 publikacijos yra iki 1980 metų.

Taigi, profesoriaus L. Jovaišos profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemos samprata ir pagrindinės teorinės išvalgos formuojasi minėtais praėjusio šimtmečio dešimtmečiais. Naudojantis M. Pope pasiūlyta profesinio orientavimo raidos analize, tai būtų ketvirtoji raidos stadija. Šioje stadijoje, kaip jau minėta, profesinio orientavimo sistema sparčiai plėtojama ne tik JAV, bet ir Europoje. Kaip rodo L. Jovaišos darbai, šis judėjimas neaplenkia ir tuometės Lietuvos. Analizuojant L. Jovaišos publikacijas profesinio orientavimo ir konsultavimo klausimais, galima išskirti keletą svarbių aspektų: tai profesinio orientavimo samprata ir sąvokos; siūlomos profesinio orientavimo sistemos ypatumai ir profesinio konsultavimo ypatumai.

*Profesinio pasirinkimo samprata.* Pagrindinė idėja, kuria grindžiama profesinio orientavimo sistema, yra „laisvas profesijos rinkimasis“ (L. Jovaiša, 1978, p. 12). Dar 1965 metais L. Jovaiša kalba apie sąmoningą profesijos pasirinkimą. Vėliau šią mintį plėtoja, teigdamas, kad „laisvai, pagal polinkius ir gabumus iš-

sirinktas darbas užtikrina visapusišką ir harmoningą asmenybės vystymąsi“ ir kad „laisvas darbas pagal jėgas bei gabumus įtvirtina darbo pomėgio jausmą, pasisekimo džiaugsmą...“ (L. Jovaiša, 1978, p. 12). Tai labai svarbi mintis, išaukštinanti asmenybės galias priimti sprendimus, ir iš principo į pasirinkimą yra žvelgiama iš asmenybės pozicijų. Atrodo, kad artėjama į profesinio pasirinkimo sampratą, tačiau L. Jovaiša, išpėdamas apie dažnas pasirinkimo klaidas, aiškiai nurodo, kad tokį laisvą pasirinkimą reikia valdyti. Ir tokį laisvo pasirinkimo valdymą įvardija kaip „profesinį orientavimą“, kuris suprantamas kaip „specialiai organizuota auklėjamojo darbo sistema, skirta ugdyti mokinių profesiniam kryptingumui, sugebėjimui sąmoningai rinktis profesiją ir padėti mokiniams apsispręsti rinkimosi momentais“ (L. Jovaiša, 1978, p. 19), o dar tiksliau, profesinis orientavimas yra „psichosocialinė technika vadovauti asmenybei, kad ji galėtų optimaliai panaudoti savo individualybės ypatumus profesiniame mokymesi arba darbe“ (L. Jovaiša, 1978, p. 23). Kiek vėliau, profesorius *psichosocialinę techniką* keičia į „...psichosocialinę teoriją ir praktiką...“ (L. Jovaiša, 1981, p. 135). Pabrėždamas, kad profesinis orientavimas yra pedagoginė problema, psichologiniam šio proceso aspektui profesorius skiria daug vietos. L. Jovaiša suteikia profesiniam orientavimui tradicinę schemą, nes įprastą pedagoginę profesinio orientavimo esmę (suteikti profesinę informaciją) papildo svarbiausiu elementu – savęs pažinimu. Savęs ir profesijos pažinimas yra tinkamo darbo pasirinkimo pagrindas. Profesorius atkreipia dėmesį į tai, kad toks savęs pažinimas, kaip ir mokytojų gebėjimas pažinti mokinius, yra svarbi mokymo ir mokymosi sąlyga. To-



dėl profesinis orientavimas nėra kažkokia atskira disciplina, bet susijęs su auklėjimu procesas.

Asmenybės pašaukimas tampa kertiniu profesinio pasirinkimo veiksmu. Pažymėtina, kad profesinis pašaukimas yra viena iš sudėtingiausiai apibrėžiamų sąvokų. Profesiniu pašaukimu dažniausiai suprantamas individualių vertybių ir įvairių darbo komponentų reikšmių, kurios nulemia asmenybės profesinį kelią ir profesinę sėkmę, atitiktis. Žmonės, dirbantys iš pašaukimo, į darbą žiūri kaip į savaime suprantamą veiklą ir yra įsipareigoję darbu, kuri atlieka. Tradiciniai profesinės sėkmės parametrai, pavyzdžiui, atlygis ar paaukštinimas darbe, dirbantiems iš pašaukimo nėra svarbiausi profesinės veiklos atributai. Kaip teigia A. Wrzesniewski ir J. Tosti (2006), profesinio pašaukimo sąvoką vartoti pradėjęs Maxas Weberis pabrėžė protestantišką darbo etiką. Taigi, iš pradžių pašaukimo sąvoka turėjo labiau religinę konotaciją, tačiau moderniais laikais ši konotacija prarandama, nors yra nemažai publikacijų, kurios postuluoja būtent tokią profesinio pašaukimo prigimtį. Dabar labiau pabrėžiamas džiaugsmas, pasitenkinimas, galėjimas daryti gerus darbus pasauliui, kai dirbi iš pašaukimo. A. Wrzesniewski ir J. Tosti (2006) nuomone, galima skirti tris kategorijas, reprezentuojančias skirtingas darbo orientacijas, kurios yra susijusios su savasties formavimu: darbas kaip darbas; darbas kaip profesinė karjera ir darbas kaip pašaukimas. Šių autorių nuomone, darbo orientacijos valdo žmonių tikslus, kuriuos įgyvendina dirbdami, formuoja įsitikinimus apie darbo reikšmę gyvenimui, t. y. reiškiasi elgesiu ir jausmais. Taigi, darbo orientacijai darbas yra materialinės naudos šaltinis. Kiti galimi darbo apdovanojimai

nedomina ir poreikiai sietini su ne darbo veikla. A. Wrzesniewski ir J. Tosti (2006) darbo orientaciją kaip profesinę karjerą apibrėžia kaip asmenines pastangas, kurios investuojamos, siekiant gerų rezultatų (nebūtinai piniginių) arba paaukštinimo darbo organizacijose. Paaukštinimas darbe yra siejamas su aukštu socialiniu statusu ir saviverte, kaip išaugusia galia. Ir darbo orientacija kaip profesinis pašaukimas reprezentuoja tokį santykį su darbu, kuris yra neatskiriamas nuo žmogaus gyvenimo. Dirbantieji iš pašaukimo nėra orientuoti į materialinį apdovanojimą ar paaukštinimą, bet jų tikslas – siekti pilnatvės, dirbant mėgstamą darbą.

Profesorius L. Jovaiša taip pat skiria žmones, dirbančius iš pašaukimo, ir žmones, neturinčius tokios orientacijos. Jis apibrėžia dirbančio ir nedirbančio individo profesinį pašaukimą. Kaip teigia profesorius, „pašaukimas – tai asmenybės veiklos motyvacinų, potencinių, charakterologinių bruožų derinys, sąlygojantis jos darbinio gyvenimo prasmę“, o individo, kuris neturi profesijos, pašaukimas yra „aktyvus ilgalaikis polinkis veiklai, kurioje asmenybė daugiau ar mažiau sąmoningai išvelgia galimybę sėkmingai realizuoti savo gyvenimo tikslus bei idealus, potencines galias ir charakterio ypatybes“ (L. Jovaiša, 1981, p.76). Ir nors tokios pašaukimo sampratos dominuoja motyvaciniai požymiai (poreikiai, polinkiai, vertybės, profesijos prestižas ir pan.), bet pabrėžiama ir gabumų įtaka ne tik pačiam pasirinkimo procesui, bet ir pašaukimui. Todėl individas, kuris, profesoriaus nuomone, geba pasirinkti gabumus ir pašaukimą atitinkančią profesiją, bus labiau patenkintas būsimu darbu, negu atsitiktinai, paskubomis pasirinkus profesiją.

L. Jovaišos pabrėžiamas biodrominis profesinio orientavimo pobūdis rodo, kad savo koncepcijoje jis orientuojasi į profesinio pasirinkimo raidos paradigmos atstovus. Profesorius pabrėžia, kad „... neteisinga prielaida, jog profesijos rinkimasis yra vienkartinis aktas“ (L. Jovaiša, 1981, p. 149). Profesinė dinamika yra svarbus rinkimosi parametras, nes „pirmasis profesijos pasirinkimas bendrojo lavinimo mokyklos suole anaipol nėra galutinis, ... aktyvus profesijos rinkimasis vyksta ir profesinio mokymo įstaigose“ (L. Jovaiša, ten pat). Profesoriaus teigimu, niekas negali šio proceso sustabdyti, nes keisti profesiją, specialybę, darbovietę yra daug objektyvių ir subjektyvių priežasčių. Todėl „profesinis orientavimas turi būti ne vienkartinis bendrojo lavinimo mokyklos darbas, bet biodrominis – besitęsiantis per visą žmogaus gyvenimą“. Kadangi valdymas yra vienas iš pagrindinių profesinio orientavimo proceso elementų, tai ir biodrominėje sampratoje profesijos rinkimosi valdymas išreiškiamas per įvairias institucijas: bendrojo lavinimo mokykla, profesinio mokymo įstaigos, įmonės, gamyklos ir pan. Kiekviena kelia įvairius profesinio orientavimo uždavinius ir, profesoriaus nuomone, turėtų padėti žmogui priimti sprendimus, kurie būtų naudingi ir individui, ir visuomenei. Tačiau būtų neteisinga manyti, kad biodrominis požiūris yra svarbus tik nusakant įvairių institucijų veiklos funkcijas, organizuojant profesinį orientavimą. Apibrėžiant profesijos rinkimosi procesą, profesoriaus požiūris yra artimesnis psichologų sampratai. L. Jovaišos teigimu, „profesijos rinkimosi procesą galima suprasti kaip profesinį vystymąsi, kuris prasideda jau ikimokykliniame amžiuje“, kad „vėliau, renkantis optimalės-

nes profesinio darbo alternatyvas, pamažu profesiskai bręstama, išryškėja tikrasis polinkis ir gabumai, pasirenkama tinkama profesija“ (L. Jovaiša, 1981, p. 89). Būtent šiame procese, profesoriaus nuomone, ir atsiskleidžia pašaukimas, kuriam susiformuoti yra skiriami keturi profesinio vystymosi veiksniai: socialiniai-ekonominiai, ugdymo, psichologiniai ir sveikatos. Aptardamas kiekvieną šių veiksnių grupę, L. Jovaiša daugiau dėmesio skiria psichologiniams veiksniams. Šiai veiksnių grupei jis priskiria: profesinį subrendimą kaip „asmenybės gebėjimą sąmoningai pasirinkti atitinkamą darbo rūšį ir kelią specialybei įgyti“ (L. Jovaiša, 1981, p. 90); intelektą ir specialiuosius gabumus; poreikius; interesus; vertybes; charakterį. L. Jovaišos profesinio orientavimo samprata buvo pakankamai novatoriška, vertinant to laikotarpio galimybes ir situaciją. Svarbu, kad atkreipiamas dėmesys į asmenybės galias, kad nėra akcentuojami išorinių institucijų ir išorinių jėgų primetami profesiniai sprendimai žmogui, nors ir pabrėžiamas profesinio orientavimo valdymo aspektas.

### ***Profesinio orientavimo sistema***

L. Jovaišos teigimu, „profesinis orientavimas yra tokia visuomeninės veiklos funkcija, kuri įgalina diferencijuoti tiek jaunimo, tiek suaugusių žmonių paskirstymą įvairiuose veiklos baruose“ ir kad „tai įmanoma padaryti tik tada, kai žmogus darbui ruošiamas, atsižvelgiant į jo individualias savybes ir esamą darbo paskirstymą“ (L. Jovaiša, 1981, p. 155). Kitaip tariant, reikalinga sudėtinga profesinio orientavimo sistema, kurią profesorius traktuoja labai plačiai: ir siuntimas į profesinio mokymo įstaigas, ir profesinis mokymas bei įtvirtinimas darbe, ir persikvalifikavimas ir



pan. L. Jovaišos nuomone, tokia profesinio orientavimo sistema apima ir vidurines mokyklas, ir profesinio mokymo įstaigas, ir įvairias valstybines įstaigas, kurios planuoja šį procesą, ir masinės informacijos institucijas, ir įvairių įmonių personalo tarnybas. Į šią sistemą įtraukiama ir įvairi profesinio orientavimo veikla bei metodai. Labai išsamiai yra nusakomos įvairių institucijų funkcijos, pavyzdžiui, bendrojo lavinimo mokyklos pagrindinės profesinio orientavimo funkcijos – parengti sąmoningai ir optimaliai pasirinkti profesiją, o profesinio orientavimo kabinetai ir informavimo biurai turėtų informuoti ir visapusiškai konsultuoti individualybes, nustatant jų tinkamumo vienai ar kitai profesijai lygį.

Aptardamas profesinio orientavimo struktūrą, profesorius skiria tris lygius: makrostruktūrą, medzostruktūrą ir mikrostruktūrą. Makrostruktūra turi dešimt komponentų:

- „1. Profesinis orientavimas mokymo-auklėjimo procese ir mokinių rengimas pirmą kartą rinktis profesiją.
2. Profesinio kryptingumo ugdymas.
3. Profesinis adaptavimasis, įsitvirtinimas; tinkamumo kontrolė.
4. Profesinis informavimas.
5. Profesinis konsultavimas (sociologinis, ekonominis, psichologinis, medicininis, pedagoginis).
6. Profesinė atranka į profesinio mokymo įstaigas, į darbą ir į karinę tarnybą (su orientavimu).
7. Profesinis paskirstymas įmonės ar įstaigos viduje; kvalifikacijų tobulinimas; perkėlimas.
8. Profesinis telkimas ir įdarbinimas.
9. Socialinis profesinio orientavimo valdymas.
10. Profesinė rehabilitacija“ (L. Jovaiša, 1981, p. 157).

Be jokios abejonės, profesorius profesinį orientavimą traktuoja labai plačiai, o tai atitinka jo biodrominę profesinio orientavimo sampratą. Net ir problemą keliantį profesinės atrankos procesą, kuris įprastai yra traktuojamas kaip priešingas profesiniam pasirinkimui procesas, L. Jovaiša grindžia profesiniu pasirinkimu, teigdamas, kad „profesinis orientavimas turi apimti ir neatrinktuosius, suteikdamas jiems konsultacijas“ (L. Jovaiša, 1981, p. 158).

Kiekvieno makrostruktūros komponento vidinę struktūrą profesorius vadina profesinio orientavimo medzostruktūra. Bendrojo lavinimo mokyklos profesinio orientavimo struktūra, pagal L. Jovaišą, galėtų būti tokia: intelekto, motorikos ir įgūdžių ugdymas, profesinio kryptingumo (motyvacijos) ir atitinkamo charakterio ugdymas, sugebėjimo rinktis profesiją ugdymas ir kontrolės, kiek tinkamai buvo pasirinkta, procesas.

Pati svarbiausia, profesoriaus nuomone, profesinio orientavimo sistemos struktūra yra mikrostruktūra. „Tai atskiro individo orientavimo – jo gyvenimo ir – darbo planų formavimo sistema“ (L. Jovaiša, 1981, p. 158). Profesoriaus nuomone, tai viena iš sudėtingiausių profesinio orientavimo sistemų, nes apima visus asmenybės vystymosi aspektus ir visą raidos procesą, be to, yra individuali ir ilgalaikė. Kaip ir kitų profesinio orientavimo struktūros komponentų, profesorius išskiria tokius mikrostruktūros elementus: psichologinis ir medicininis asmenybės tyrimas bei permanentinis įvairių rūšių konsultavimas.

### ***Profesinis konsultavimas***

Profesinis konsultavimas žmonių suprantamas įvairiai dėl skirtingų jam priskiria-

mų tikslų. Profesinio konsultavimo srityje susipina skirtingų disciplinų – kultūrinių, ekonominių, socialinių, psichologinių, pedagoginių – poreikiai, nes iš įvairių požiūrių yra analizuojamas profesinis pasirinkimas. Kaip pažymi J. O. Crites (1981), tai ir yra profesinio konsultavimo stiprybių ir silpnybių šaltinis. Istorškai profesinis konsultavimas glaudžiai susijęs su psichologijos, kaip mokslinės disciplinos, bei psichologinio konsultavimo raida. Profesiniam konsultavimui turėjo didelę įtaką ir eksperimentinės psichologijos (Fechner, Helmholtz, Wundt), ir testavimo (Catell, Binet ir kt.) pasiekimai. Tačiau didžiausias postūmis profesinio konsultavimo raidai buvo Franko Parsonso idėjos, aprašytos 1909 metais išleistoje knygoje „Profesinis pasirinkimas“. Šios idėjos daugelį metų buvo profesinio konsultavimo pagrindas. 1942 metais pasirodžiusi C. R. Rogerso knyga „Konsultavimas ir psichoterapija“, J. O. Crites (1981) nuomone, privertė peržiūrėti daugelį profesinio konsultavimo prielaidų: atkreipti dėmesį į motyvacinius ir afektinius elgesio komponentus, priimant profesinio pasirinkimo sprendimus; išplėsti profesinio konsultavimo tikslus, kurie sietini ne tik su profesija, bet ir su asmenybės augimu, savęs supratimo ir kitais svarbiais asmenybei procesais.

Profesinis konsultavimas skirstomas į profesinio pasirinkimo, įsidarbinimo ir pasitenkinimo bei sėkmės darbe konsultavimą.

*Profesinio pasirinkimo konsultavimas.* Tai plačiausiai paplitusi konsultavimo rūšis, kai stengiamasi padėti žmonėms priimti sprendimą, kokio tipo darbą jie nori dirbti. Rinkdamiesi būsimą darbą problemų gali turėti paaugliai ir jaunuoliai, kurie renkasi pirmąjį darbą. Rinkimo-

si problemų gali turėti ir vyresnio amžiaus žmonės, kurie dėl vieno ar kitų priežasčių yra priversti keisti savo darbą ar specialybę arba grįžti į profesinę veiklą po ilgesnės pertraukos (po vaikų auginimo atostogų). Dauguma tokio konsultavimo modelių remiasi Franko Parsonso idėjomis. Konsultuojant profesinio pasirinkimo klausimais, žmonėms padedama identifikuoti jų asmenybės savybes ir surinkti reikšmingą toms savybėms profesinę informaciją. Svarbiausia, kad klientas ateityje būtų sėkmingas profesinėje veikloje. Kaip rodo priimtų profesinio pasirinkimų efektyvumo tyrimai, tokio konsultavimo efektyvumas yra nemažas.

*Konsultavimas įsidarbinant.* Profesinis konsultavimas naudojamas, siekiant padėti klientui rasti darbą. Klientai yra žmonės, kurie ieško darbo pirmą kartą arba jį keičia, tiek ir tie klientai, kurie prarado darbą. Konsultuojant aptariami duomenys, kurie padeda sėkmingai darbo paieškai, mokoma įvairių įgūdžių, reikalingų darbo paieškoje (pvz., CV ir motyvuojančio laiško rašymo įgūdžiai ir t. t.).

*Konsultavimas dėl sėkmingo prisitaikymo darbe.* Tokio konsultavimo klientai yra dirbantys žmonės, kurie nepatenkinti esama darbo padėtimi, kuriems rūpi tolesnės darbo perspektyvos.

Konsultavimas taip pat skirstomas į *vienas–vienas* profesinį konsultavimą ir į *grupės* konsultavimą.

Vienas–vienas konsultavimas gali turėti įvairias formas, pavyzdžiui: vienas susitikimas su klientu; serija vienas–vienas susitikimų, bet nenaudojant įvertinimo; serija vienas–vienas susitikimų, naudojant testus ir klausimynus, grįžtamąjį ryšį ir konsultavimą ir t. t.

Grupės konsultavimas dažniausiai naudojamas profesinės karjeros plėtros užda-

viniams spręsti. Tai įvairūs užsiėmimai profesinės karjeros planavimo igūdžiams plėtoti bei profesinio informavimo sklaida grupių užsiėmimuose, saviparamos grupės profesinio pasirinkimo srityje ir pan.

Labai detaliaę profesinio konsultavimo klasifikaciją pateikia L. Jovaiša. Jis skiria konsultacijų rūšis pagal mokslo sritis ir konsultavimo tipus pagal jo tikslus. Pagal mokslo sritis skiriamos šios konsultacijos: didaktinė, hodegetinė, psichopedagoginė, psichologinė, psichoterapinė, fiziologinė, sociologinė (L. Jovaiša, 1981, p. 197–198).

Konsultavimo tipai pagal konsultavimo tikslus: informacinis, pasirinkimo, naujų savybių formavimo, reorientacinis; desensitivizacinis; tinkamumo; drausmės; palaikymo; savęs supratimo; planavimo (L. Jovaiša, 1981, p. 199–200).

Pavyzdžiui, psichologinė konsultacija teikia konsultuojamajam „... informaciją apie jį patį arba apie aplinkos reiškinius, konkrečiai kalbant, apie profesijos psichologinius reikalavimus žmogui. Psichologinės konsultacijos pagrindas yra gilus asmenybės bei individualybės pažinimas (L. Jovaiša, 1981, p. 198). „Profesiologinė konsultacija supažindina interesantus su profesijomis ir profesinių įstaigų reikalavimais, priėmimo į darbą sąlygomis (1981, p. 199). Vėlesniuose darbuose profesorius šios konsultacijos uždavinius išplečia, teigdamas, kad supažindinama „su profesijomis, jų tikslais, turiniu ir veiklos metodais, su jų geografija, istorijai perspektyvomis, su įstaigomis, kuriose dirba tam tikros srities profesionalai, su jų poreikiu įmonėse, įstaigose“ (1999, p. 126).

Kitoks konsultavimo turinys yra nusakomas pagal skirtingus konsultacijų tipus. Pavyzdžiui, informacinėje konsultacijoje

„... teikiamos konsultacijos pedagoginiais, psichologiniais, profesinio orientavimo ir kitais klausimais. Jų pagrindas – mokslo, technikos, technologijos, kultūros, profesijų žinios“ (L. Jovaiša, 1981, p. 199). Vėliau tikslindamas profesorius teigia, kad šioje konsultacijoje „profesinio švietimo ar orientavimo tikslu teikiama kompleksinė informacija – profesiografinė, ekonominė, edukologinė, socialinė, psichologinė, medicininė“ (L. Jovaiša, 1999, p. 127). Pasirinkimo konsultacija reikalinga jau bendrojo lavinimo mokykloje, nes, kaip nurodo L. Jovaiša, įvairūs patarimai, kaip pasirinkti fakultatyvus ar mokymo profilius, „yra lemtingi, orientuojantys į vaiko ateities galimybes ir jų sėkmingą raišką savarankiškame darbe“ (Jovaiša, 1999, p. 127). Planavimo konsultacija, L. Jovaišos nuomone, teikiama, kai „asmuo nepajėgia prognozuoti savo elgesio, veiklos, numatyti tolesnio savo asmenybės tobulinimo, kaip to reikalauja pasikeitusios gyvenimo, santykių ar darbo sąlygos. Konsultantas padeda:

- kelti tolesnio elgesio ar veiklos, profesinio darbo idėjas,
- numatyti idėjų įgyvendinimo strategiją,
- sudaryti strategiją atitinkančius projektus,
- kurti projektų realizavimo planus,
- pasirinkti dorinius planų vykdymo motyvus“ (L. Jovaiša, 1999, p. 130) ir t. t.

Apžvelgtos profesinio konsultavimo rūšys ir tipai įvairiai naudotini konkrečioje konsultavimo situacijoje. Konsultavimo modelio pasirinkimas priklauso nuo konsultuojamojo problemos, tačiau konsultantas turėtų būti pasirengęs bet kuriai konsultavimo strategijai. Konsultavimo

procesas prasideda nuo kliento problemos identifikavimo. Kaip teigia E. G. Williamsonas (pagal D. Brown, 1990), yra keletas profesinio pasirinkimo problemų grupių:

- Nėra pasirinkimo ( klientas yra nepajėgus pasirinkti ir paprastai atsako: „Aš nežinau, ką aš noriu daryti“).
- Abejotinas pasirinkimas. Klientas yra pasirinkęs profesiją, bet abejoja dėl savo pasirinkimo. Tas tikrumo / netikrumo lygis yra įvairus: nuo labai aukšto tikrumo („Aš nemanau keisti savo pasirinkimo, bet norėčiau būti visiškai tikras dėl savo pasirinkimo“) iki labai žemo tikrumo („Aš labai abejoju dėl savo pasirinkimo“).
- Neprotingas pasirinkimas. Šis pasirinkimas apibrėžiamas kaip kliento gabumų bei interesų ir profesijos reikalavimų neatitiktis. Problemų gali būti įvairių, bet dažniausiai neprotingas pasirinkimas pasireiškia gabumų stokos neįvertinimu.
- Interesų ir gabumų neatitiktis (neprotingo pasirinkimo diagnozuojama gabumų ir pasirinkimo neatitiktis).

L. Jovaiša (1981) taip pat kalba apie įvairias asmens problemų grupes, kurios turėtų būti sprendžiamos konsultuojant. Tai ir profesinio rinkimosi problemos, ir socialinių santykių problemos, ir visapusiško mokinių vystymosi sunkumai mokykloje, ir adaptacijos problemos. Nurodydamas, kodėl bendrojo lavinimo mokyklos mokiniai nepajėgia spręsti pasirinkimo problemų, profesorius teigia, kad jie „1) nežino, ar pajėgs įgyti norimą specialybę, 2) nesugeba vertinti savo intelektinių sugebėjimų, 3) abejoja dėl fizinio ar psichinio tinkamumo dirbti pasirinktą darbą, 4) abe-

joja, ar numatomi rinktis profesijai tinkamų charakterio ir temperamento savybės, 5) blaškosi tarp įvairių interesų, vertybių idealų, nepajėgdami nustatyti jų hierarchijos, 6) abejoja, ar polinkis, pašaukimas yra tikras, ir t. t.“ (L. Jovaiša, 1981, p. 189). Išvardydamas įvairias konsultuojamųjų problemas, L. Jovaiša (1981) atskleidžia šių problemų priežastis: dėl konflikto su aplinka, individui sunku priimti sprendimus kai „... vienodai patrauklios yra kelios profesijos, mokyklos ar darbovietės“ arba „... kai mokinys neranda patrauklių pasirinkimo variantų, o jaučia vyresniųjų spaudimą arba pakartotinai susiduria su objektyviomis ar įsivaizduojamomis kliūtimis, trukdančiomis realizuoti poreikius, interesus, siekimus“ (L. Jovaiša, 1981, p. 191) ir t. t. Apibūdindamas profesijos rinkimosi sunkumus, L. Jovaiša rodo išskirtinai puikų jų žinojimą ir supratimą, tuo labiau kad daugelis išvalgų tebeaktualios, konsultuojant asmenis profesijos rinkimosi klausimais.

Visose savo knygoje, skirtose profesinio orientavimo ir konsultavimo problemoms, profesorius labai išsamiai pristato konsultavimo procesą, pradedant asmens registracija ir baigiant konsultanto naudojamais metodais. Be jokios abejonės, asmens problemos sudėtingumas nulemia konsultavimo eigą. Vienokia konsultavimo eiga ir trukmė, kai asmuo kreipiasi konkrečios profesinės informacijos, ir kiek kita konsultavimo eiga, kai asmuo kreipiasi dėl pasirinkimų konflikto ar neprotingo pasirinkimo.

L. Jovaiša problemą gvildenančią konsultaciją aprašo „tokios struktūros:

- 1) registravimas,
- 2) susipažinimas,
- 3) įžanginis pokalbis,
- 4) informacijos rinkimas,

- 5) konsultuojamasis pokalbis,
- 6) baigiamasis konsultavimas“ (Jovaiša, 1981, p. 210–215).

Konsultavimo eiga gali tilpti aprašytose schemose, bet gali būti ir kitos struktūros, tačiau svarbūs yra veiksmai iki pradedant konsultavimą. L. Jovaiša (1981, 1990 kalba apie registraciją, o R. Nathan ir L. Hill (2006) apie patikrinimą, rūšiavimą. Tokių veiksmų reikšmė labai paprasta: konsultantui reikia pradinės informacijos apie būsimą klientą, o klientui reikia informacijos apie teikiamas paslaugas. Be abejo, šiandien įvairi rašytinė medžiaga apie teikiamas profesinio konsultavimo paslaugas, internetiniai puslapiai padės klientui susiorientuoti, kokios pagalbos gali tikėtis, kokios kvalifikacijos konsultantai teikia tokias paslaugas, kokią galės rasti informaciją apie profesijas. Kaip teigia R. Nathan ir L. Hill (2006), tai padės sumažinti „nerealistinius kliento lūkesčius“ (p. 35). Profesorius L. Jovaiša (1981) savo ruožtu ir pagal to laiko galimybes teigia, kad asmenų registravimas nėra paprastas surašymas. Registruojant reikia surašyti pradinis asmens pageidavimus, kad konsultantas galėtų orientotis, „kokiais klausimais ir kaip reikės kalbėti“ (L. Jovaiša, 1981, p. 210). Kitaip sakant, nesvarbu, kad skiriasi šiuolaikinio ir to meto konsultantų galimybės, bet pradinio konsultavimo etapo prasmė lieka ta pati.

Atliekant profesinio pasirinkimo konsultavimą reikia laikytis visų konsultavimo taisyklių: mokėti formuluoti klausimus, nepertraukti kliento, reflektuoti kliento jausmus, mokėti paskirstyti laiką, neperkrauti konsultavimo sesijos idėjomis, mokėti išlaikyti konsultavimo ribas, padėti sudaryti veiksmų planą ir kt. Visos šios taisyklės plačiai atskleidžiamos profesoriaus darbuose ir turėjo didžiulės reikšmės rengiant konsultantus.

Kvalifikuota pagalba, sprendžiant profesijos pasirinkimo problemas, priklauso nuo konsultanto kompetencijos, t. y. jo / jos žinių, mokėjimų, įgūdžių įvertinti klientą, išmokyti jį problemos sprendimo įgūdžių, naudotis profesine informacija ir t. t. L. Jovaišai tai buvo labai aktuali problema. Įvertindamas realią situaciją, jis teigia, kad „neprieštaraudami profesiniam konsultavimui, visokeriopai jį palaikydami, turime, viena vertus, atsižvelgti į realias mūsų mokyklos darbo sąlygas, o kita vertus, atsiminti, kad ir turint specialius profesinius konsultantus, kiekvienas mokytojas turės būti savos srities profesinis konsultantas“ (L. Jovaiša, 1978, p. 199). Tačiau vėlesniuose darbuose jis teigia, kad ne tik mokytojai turi atlikti profesinio konsultavimo funkcijas, bet „būtinai reikia specialiai rengti tinkamus pedagoginio, psichologinio ir profesinologinio konsultavimo darbuotojus“ (L. Jovaiša, 1981, p. 228).

Šiame straipsnyje aptarti tik kai kurie profesoriaus Leono Jovaišos profesinio orientavimo koncepcijos aspektai, kurie parodo, kad ši sistema atitiko to laikotarpio dvasią. Galima tik numanyti, kokia ši sistema galėjo būti jeigu ne sovietinės sistemos ribojimai. Apibendrinant galima *padaryti išvadą*, pasinaudojant profesoriaus Leono Jovaišos (1999) įvertinimu: „... profesinės konsultacijos ilgainiui tapo biurokratų įrankiu agituoti mokinius į profesines technikos mokyklas, mažai kas į jas kreipėsi, joms stigo psichologinio profesionalumo. Profesinio orientavimo ir konsultavimo sistema devyniasdešimtųjų metų pabaigoje nustojo veikusi“ (L. Jovaiša, 1999, p. 94). Šiandien profesinio orientavimo sistema pradedama kurti iš naujo. Ar bus atsižvelgta į profesoriaus išvalgas? Ateitis parodys.

## LITERATŪRA

D. Brown. Trait and factor theory. In D. Brown, L. Brooks and ass. Career choice and development: applying contemporary theories to practice. Jossey-Bass Inc. Publishers, 1990, p. 13–37.

Crites J. O. Career counseling: models, methods, and materials. McGraw-Hill, Inc., 1981.

Gysbers N. C., Henderson P. Comprehensive guidance and counseling programs: a rich history and bright future // Professional school counseling. 2001, Vol. 4, p. 246–257.

Jovaiša L. Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa, 1981.

Jovaiša L. Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora, 1999.

Jovaiša L. Profesinio orientavimo pedagogika. Kaunas: Šviesa, 1978.

Jovaiša L. Pedagogikos ir psichologijos darbų bibliografija. Vilnius, 2004.

Nauta M. M. The development, evolution, and status of Holland 'theory of vocational personalities: reflections and future directions for counseling psy-

chology // Journal of counseling psychology. 2010, Vol. 57, No 1, p. 11–22.

Nathan R. and Hill L. Career counseling. Sage, 2006.

Niles S. G., Harris-Bowlsbey J. Career development interventions in the 21st century. Pearson, 2009.

Pope M. A brief history of career counseling in the United States // The career development quarterly. 2000, Vol. 48, p. 194–211.

Savickas M. L. Helping people choose jobs: a history of the guidance profession // In International handbook of career guidance. Ed. Athanason J. A., Van Esbroeck R. Springer, 2008.

D. E. Super. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks and ass. Career choice and development: applying contemporary theories to practice, 1990, p. 197–261.

Wrzesniewski A. and Tosti J. Career as calling. In Encyclopedia of career development. Ed. Greenhaus J. H., Callanan G. A. Sage, 2006.

## PROFESSOR LEONAS JOVAIŠA CONTRIBUTIONS TO THE PRACTICE AND RESEARCH OF VOCATIONAL GUIDANCE

### Birutė Pociūtė

S u m m a r y

This article celebrates the 90<sup>th</sup> anniversary of Professor Leonas Jovaiša and the 50<sup>th</sup> anniversary of the first publications in the field of vocational guidance. Career development and career choice theory have a rich history, but theoretical findings of career development in the Lithuania are very fragmentary. Professor Leonas Jovaiša is one of scientists who presents a complete model of vocational guidance system in the Lithuania. The aim of the article is to present and describe the main facts about vocational guidance system of sixties of twentieth century in Leonas Jovaiša research findings. The article describes L. Jovaiša's

contribution to creating the vocational guidance system in Lithuania: macro, mezo and micro levels of guidance system. Much attention is focused on developmental nature of career guidance and career counseling. Several aspects of career counseling is discussed: the integrated nature of career counseling, the multifaceted set of activities to help people make vocational choice, education based career guidance, the stages of career counseling. The article presents some comments on concept career as calling.

**Key words:** career guidance, career counseling, career choice, career guidance system.

*Įteikta: 2010 05 10*

*Priimta: 2010 07 10*