

Karjeros planavimo vadovas

Šeima laisvalaikis ir karjera

Kodėl svarbu derinti darbo, šeimos ir laisvalaikio veiklas? Kodėl žmogus negali vien dirbti arba visas atsiduoti šeimai, jei jam tai labai patinka?

Savaime suprantama, kokį gyvenimo stilių rinktis ir kam teikti pirmenybę- asmeninis kiekvieno besirenkančiojo reikalas. Tačiau renkantis reikia nepamiršti, kad žmogus turi įvairių poreikių. Jei kurie poreikiai ignoruojami, nuo to kenčia visa asmenybė. O be to, gebėjimas atsiriboti nuo veiklos, kuriai skiriama daugiausia laiko, energijos ir dėmesio, padeda gerinti darbingumą, nuotaiką ir gyvenimo kokybę.

Kam daugiau skirti laiko- darbui, šeimai ar laisvalaikiui,- galite atsakyti tik jūs patys, atsižvelgdami į savo vertybes ir gyvenimo siekius.

Kiekvienas turėtų atsakyti sau į klausimą: kas man iš tiesų yra svarbu? Atsakymas turėtų pasufleruoti jums sprendimą, grįstą jūsų gyvenimo prioritetais- ko aš siekiu gyvenime ir kiek man reikia laiko bei energijos darbui, mokymuisi, šeimai ir laisvalaikiui, kad pasiekčiau savo tikslus.

Kiekvieno žmogaus pasirinkimas yra kitoks, bet nei vienas jų nėra nei blogas, nei geras, o tiesiog tinkamas arba netinkamas konkrečiam asmeniui, remiantis jo gyvenimo prioritetais ir lūkesčiais.

Svarbiausia yra atrasti tai, kas jūsų gyvenimui suteikia prasmę. Nelyginkite savęs su niekuo, nuspręskite, kas yra geriausia ir tinkamiausia jums patiems.

Darbo ir šeimos poreikių derinimas tampa vis aktualesnis ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje. Tai turi tiesioginės įtakos užimtumui ir gimstamumui, darbo našumui ir gyvenimo kokybei.

Laisvalaikis yra labai svarbus žmogaus darbingumui, psichologinei pusiausvyrai ir gyvenimo kokybei. Tai mažiausiai reglamentuota žmogaus gyvenimo dalis, kuri teikia galimybę žmogui save tobulinti ir išreikšti, turėti individualų pasirinkimą bei atskleisti savo kūrybingumą ir socialumą.

Vienas iš sėkmingo darbo, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimo veiksnių yra gebėjimas derėtis. Nes efektyvi darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra neįmanoma ir be palankaus darbdavių nusiteikimo. Asmeninius darbuotojų poreikius atitinkantis darbo organizavimas yra naudingas ne tik darbuotojui, bet ir pačiam darbdaviui. „Protingo“ asmeninio komforto darbuotojams suteikimas didina jų darbo produktyvumą ir pačios įmonės patrauklumą.

Kaip mes mokomės priimti karjeros sprendimus?

Kartais daryti tinkamus sprendimus išmokstame bandymų ir klaidų būdu, remdamiesi savo pačių patirtimi. Pajutę neigiamas savo sprendimų pasekmes, stengiamės keisti ir tobulinti savo sprendimus, o supratę, kad mūsų sprendimas geras, pasiteisinantis, stengiamės ir toliau panašiai elgtis.

Mokomės ir stebėdami, kaip kiti daro sprendimus, analizuojame ir vertiname, kokias pasekmes tie sprendimai turi jų karjerai ir gyvenimui.

Spręsti karjeros klausimus dažniausiai niekas sistemingai nemoko. Mes tik nuolat gauname iš įvairių žmonių patarimų apie tai, ką gyvenime reikėtų veikti ir kokia karjera mums būtų tinkamiausia. Tačiau yra labai didelis skirtumas, ar vadovaujames kieno nors duotu patarimu, ar sprendžiame patys. Pirmuoju atveju už įgyvendintą patarimą dalis atsakomybės tenka tam, kuris jį davė, o antruoju- už savo sprendimą esame atsakingi patys ir niekas daugiau.

Karjeros sprendimai dažnai yra patys svarbiausi mūsų gyvenime, nuo jų vėliau priklauso visi kiti konkretni sprendimai, susiję su vienomis ar kitomis mūsų gyvenimo sritimis. Todėl, norėdami gerų karjeros sprendimų, turime mokytis juos priimti.

Norint efektyviai valdyti savo sprendimų priėmimo procesą būtina galvoti apie save kaip apie asmenį, kuris gali tai daryti. Kalbame apie tam tikrą nusiteikimą savo atžvilgiu. Pavyzdžiui, galima sau pasakyti: „aš moku tinkamai spręsti“, „jei reikės, galėsiu priimti tinkamą karjeros sprendimą“. Toks teigiamas mąstymas apie save sukuria teigiamus lūkesčius sprendimų, kuriuos teks priimti, atžvilgiu, o šie yra pirmas tvirtas žingsnis gerų sprendimų link. Tai reiškia, kad pasitikite savimi ir leidžiate sau veikti, o tai yra svarbiausia.

Neigiamas mąstymas apie save mums net nepastebint sukelia neigiamų pasekmių ir trukdo priimti tinkamus sprendimus, pavyzdžiui sau kalbant „aš niekada negalėsiu tinkamai pasirinkti“ ir t.t.

Žmogus, gebantis tinkamai spręsti karjeros klausimus, visada žino, kas su juo vyksta, kai jam tenka priimti vieną ar kitą sprendimą. Pavyzdžiui, jei žmogus sako: „jaučiuosi labai sunerimęs tada, kai tenka daryti labai svarbius ir daug įtakos ateityje turėsiančius sprendimus“, vadinasi, jis susitelkia į sprendimų priėmimo procesą, vertina galimas sprendimų pasekmes, stebi tai, kas su juo pačiu vyksta sprendimo priėmimo metu ir geba tai įvardinti.

Šis savęs stebėjimas priimant sprendimus panašus į tai, kas su mumis vyksta tada, kai, pavyzdžiui, mokomės važiuoti dviračiu. Iš pradžių stebime tai, kaip mums sekasi išlaikyti pusiausvyrą, į kurią pusę reikėtų sukti vairą ir kaip teisingai atlikti posūkį, kad nenukristi nuo dviračio. Vėliau, kai jau gerai važiuojame, galime sau leisti daugiau dėmesio skirti tam, kas vyksta aplinkui: grožėtis gamta, stebėti žmones, galvoti apie tai, kur norėtumėte nuvykti, ir apie tai, kad važinėti dviračiu labai sveika. Tačiau bet kuriuo metu galime sugrįžti prie elementarių dviračio valdymo technikų įsisąmoninimo. Tai ypač svarbu nekasdienėse situacijose, pavyzdžiui, tuomet, kai tenka važiuoti sudėtingomis sąlygomis, staigiai stabdyti ar atlikti neįprastą manevrą.

Kasdien priimdami sprendimus taip pat retai galvojame apie tai, kas su mumis vyksta, paprastai labiau domimės šių sprendimų turiniu ir galimomis pasekmėmis. Tačiau norėdami nepadarę klaidų, kai tenka spręsti ypač svarbius klausimus, turime mokėti įsisąmoninti, kas su mumis vyksta, kad galėtumėm bet kada įsikišti ir sau palankia linkme pakreipti sprendimo priėmimo procesą.

Sprendimų priėmimo proceso kontrolė

Sprendimų priėmimo proceso kontrolė teikia galimybę aktyviai reguliuoti sprendimo priėmimo procesą. Vienais atvejais, kai, mūsų pačių vertinimu, sprendimo priėmimas vyksta sklandžiai, leidžiame sau žengti pirmyn, kitais atvejais, kai kyla grėsmė padaryti netinkamą sprendimą, priverčiame save sustoti, iš naujo įvertinti situaciją ir tik tada tęsti sprendimo priėmimą arba viską pradėti iš naujo.

Pavyzdžiui, jeigu suvokiame, kad mums trūksta informacijos arba kad turime per daug nesusistemintos informacijos, ir dėl to jaučiamės sutrikę, galime atidėti sprendimo priėmimą ir nutarti susirasti reikiamos informacijos arba pirmiausia susisteminti turimą informaciją ir tik tada grįžti prie atidėto sprendimo.

Pedantiškumas ir impulsyvumas yra pavyzdžiai to, kai nepavyksta efektyviai stebėti ir kontroliuoti savo priimamų sprendimų. Pirmuoju atveju asmuo labai ilgai svarsto, vertina ir analizuoja situaciją neatlikdamas jokių konkrečių sprendimo priėmimo veiksmų. Pavyzdžiui, renkantis būsimą profesiją nepagailima visų metų ir būtinai norima susipažinti su išsamiais visų 12 000 ir daugiau profesijų aprašais. Tačiau tai nebūtinai padeda priimti tinkamą sprendimą, o ir laiko tokia išsami informacijos analizė pareikalauja labai daug. Antruoju atveju bandoma nuspręsti pernelyg greitai. Pavyzdžiui, profesija ar studijų specializacija išsirenkama tiesiog žvilgtelėjus į geriausiai mokamų darbų sąrašą ar paklausius draugų rekomendacijų, per daug nesigilinant į šioms darbams atlikti reikalingas žinias ir įgūdžius, pačių profesijų perspektyvas, savo gyvenimo prioritetų atitiktį šioms darbams. Abiem atvejais trūksta sprendimų kontrolės, todėl labai tikėtina, kad tokių karjeros sprendimų rezultatas bus ne pats geriausias.

Karjeros sprendimų priėmimo kriterijai

Aptariant veiksnius, į kuriuos reikia atsižvelgti priimant karjeros sprendimus, reikia turėti omenyje, kad jie paprastai turi daugiau ar mažiau įtakos daugumos žmonių karjeros sprendimams neatsižvelgiant į tai, ką tie žmonės apie juos mano, taigi, galima sakyti, kad jie yra objektyvūs karjeros pasirinkimo veiksniai.

Taigi, įtakos mūsų karjeros sprendimų priėmimui turi šie veiksniai:

- **Lytis** (šiai grupei priklauso tik vienas, tačiau labai stipriai pasirinkimo situacijoje veikiantis veiksnys)
- **Bendra ekonomikos būklė, šeima (etninė priklausomybė) ir atsitiktinumas** (tai veiksnių grupė, kuriai didesnės įtakos turėti negalime)

Šioms dviem veiksnių grupėms mūsų įtaka minimali arba iš viso negalima. Kitos trys grupės- tai veiksniai, kuriuos mes daugiau ar mažiau galime kontroliuoti.

- **Draugai ir vedybinis statusas** (draugus renkamės patys, taip pat patys sprendžiame ir dėl šeimos kūrimo ar nekūrimo. Todėl šiems veiksniams pirmiausia turime įtakos mes patys, o vėliau jie tampa svarbūs mūsų karjeros sprendimams)
- **Interesai, vertybės ir įgyti specialieji įgūdžiai** (jiems mes galime turėti įtakos. Galime rinktis, kuo domėtis ir ką vertinti. Tačiau lavinant specialiuosius įgūdžius didelės įtakos turi mūsų gabumai)
- **Fizinės ypatybės, pažintiniai ir specialūs įgimti gebėjimai, temperamentas ir asmenybė, mokymosi galimybės**

Naudodamiesi visomis žiniomis apie save, bei savo galimybėmis turime pasirinkti, į ką mums bus svarbu atsižvelgti priimant karjeros sprendimus, tai yra, turime suformuluoti savo asmeninius karjeros sprendimų kriterijus, suprantamus, kaip veiksnius, kurie, mūsų manymu, turi ar turės įtakos mūsų karjeros sprendimams. Tokių karjeros sprendimų kriterijų gali būti labai įvairių, tačiau svarbu suprasti, kad kiekvienas asmuo šiuo požiūriu yra unikalus: kas vienam yra svarbus asmeninis karjeros sprendimo kriterijus, kitam gali būti tik nereikšmingas veiksnys, neturintis didesnės įtakos jo pasirinkimui. Pavyzdžiui, vienam žmogui galimybė tenkinti savo interesus gali būti svarbus karjeros pasirinkimo kriterijus, o kitam tai neturės jokios svarbos.

Akivaizdu, kad kiekvienas, susidūręs su poreikiu, būtinybe ar galimybe priimti karjeros sprendimą, elgiasi skirtingai.

Gebantys apsispręsti žmonės, savarankiškai įvertinę žinias apie save ir galimas alternatyvas, pajėgia taip suplanuoti savo karjerą, kad ji teiktų pasitenkinimą ir būtų naudinga tiek jiems patiems, tiek jų karjera suinteresuotiems aplinkiniams, tiek visuomenei. Svarbiausia yra tai, kad prieš priimdami sprendimą tokie žmonės būna susiradę ir apsvarstę visą reikiamą informaciją apie save ir apie galimus pasirinkimo variantus. Kitaip tariant, jie geba apsispręsti būtent todėl, kad tam tikru būdu kontroliuoja ir valdo vidinius sprendimo priėmimo procesus, o ne todėl, kad tiesiog perima kitų žmonių vertinimus, nuomones ar jau parengtus sprendimus.

Nepajėgiantis apsispręsti arba tariamai apsisprendęs asmuo ką nors pasirenka tik tam, kad sumažintų įtampą, kylančią dėl negalėjimo apsispręsti. Pavyzdžiui, studentas, stodamas į aukštąją mokyklą, specialybių sąrašė pirmuoju numeriu gali įrašyti psichologiją vien tam, kad kiti nepalaikytų jo nepajėgiančiu apsispręsti, nors pats labai abejoja dėl savo pasirinkimo.

Tvirtai apsisprendžiantys mano, kad gali patys kontroliuoti savo gyvenimą, jei pajėgia priimti tinkamus sprendimus ir mano, kad ateityje karjeros sprendimai ir jų pasekmės jiems bus svarbios. Aplinkiniai juos laiko pasitikinčiais, gerai nusimanančiais ir žinančiais, kaip priimti svarbiausius sprendimus. Tačiau visuomet tvirtai apsisprendžiantiems svarbu siekti, kad jų tvirtumas nevirstų nelankstumu ir nepakankamu dėmesiu vidiniams ir išoriniams pokyčiams.

Iš dalies apsisprendžiančiam paprastai kyla šiek tiek abejonių dėl savo karjeros sprendimų, kuriuos galbūt priėmė veikiami draugų, tėvų ar kitų jiems reikšmingų asmenų. Abejonės, kurių turi iš dalies apsisprendžiantys žmonės, gali būti naudingos, nes jos skatina sprendimams ieškoti papildomos informacijos. Tokie žmonės yra labiau nerimastingi nei tvirtai apsisprendžiantieji, tačiau kad ir koks būtų patiriamas nerimas, jis galėtų sumažėti pasikalbėjus su karjeros konsultantu ir gavus patikimos informacijos, patvirtinančios pasirinktą karjeros sprendimą arba padedančios nustatyti naują sprendimo alternatyvą.

Netvirtai apsisprendžiantis dėl savo karjeros tikslų bei vertybių dažnai išgyvena netikrumą, svyravimus, jiems būdingas didesnis nepastovumas. Išskirtinė šio tipo ypatybė yra ta, jog jam būdingas didesnis nei pirmoms dviem grupėms nerimas bei nepasitikėjimas savo gebėjimu priimti sprendimus. Yra nustatyta, kad netvirtai apsisprendžiantiems asmenims būdingas ilgalaikis susirūpinimas ir nerimas, jausmas, kad jie yra kontroliuojami kitų, menkas pasitenkinimas savo karjeros sprendimais.

Nepajėgiantys apsispręsti asmenys nesugeba pasirinkti karjeros, įsipareigoti kuriai nors karjeros kryptiai ar profesijai. Dalis neapsisprendžiančių žmonių gali svarstyti įvairias galimybes, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jiems yra patogiu neapsistoti ties kuria nors alternatyva ar bent keliomis pagrindinėmis alternatyvomis. Kitai daliai svarbu jaustis visai tikriems dėl savo karjeros pasirinkimo: jie mano, kad jiems vis dar trūksta informacijos apie tam tikras darbo bei mokymosi galimybes. Dar kiti nepajėgia apsispręsti, nes turi daug interesų, įgūdžių bei gebėjimų, dėl kurių gausos bei įvairumo tiesiog nepajėgia įsipareigoti kuriam nors vienam pasirinkimui.

Kol kas neapsisprendžiantis asmuo dar nėra pasirengęs įsipareigoti karjeros sprendimui ir vis dar jaučia poreikį toliau gilintis į įvairias profesines galimybes, kad geriau išsiaiškintų, koks turėtų būti sprendimas. Kol kas gerai neapsisprendę asmenys apibūdinami kaip gana gerai prisitaikę, sprendimus priimantys intuityviai ir manantys, kad, kai jie bus pasirengę apsispręsti, sprendimas bus kaip tik toks, kokios reikia. Kartais kol kas neapsisprendę asmenys gali bjoti įsipareigoti kuriai nors konkrečiai karjeros kryptiai ar profesijai, todėl vengia priimti karjeros sprendimą.

Raidos požiūriu neapsisprendžiantis – tai reiškia, kad galbūt turi geras nuostatas karjeros atžvilgiu, tačiau palankiausias laikas priimti sprendimą dar nėra atėjęs. Daugeliui žmonių tai yra normalus pereinamasis laikotarpis, kai jie toliau lavina reikiamus įgūdžius, kurie vėliau padės pasirengti įsipareigoti tam tikram karjeros pasirinkimui. Šiuo atveju sprendimo atidėjimas yra naudingas ir netgi reikalingas.

Labai neapsisprendžiantis asmuo – susidūręs su būtinybe priimti karjeros sprendimą dėl visiško negalėjimo apsispręsti patiria tokį stiprų nerimą, jog jaučiasi išsekęs, išsisėmęs, neturi jėgų. Nepajėgiančius apsispręsti asmenis dažnai kankina menkas savęs vertinimas, jiems atrodo, kad jų gyvenimą kontroliuoja kiti žmonės arba atsitiktinumai, be to, jie dažnai pasižymi labai menkomis žiniomis apie karjeros ir mokymosi galimybes. Kai kurie iš jų linkę ieškoti autoriteto, kuris jiems pasakytų „teisingą sprendimą“. Kai kurie iš jų pradeda ieškoti tobulumo, nori priimti labai gerą karjeros sprendimą, tačiau negali netgi elementariai pasirinkti. Kitus gniuždo tai, kad nors jie ir nori apsispręsti, galiausiai jiems visgi kas nors vis sutrukdo priimti sprendimą. Šio tipo žmonėms gali reikėti daug intensyvesnio konsultavimo, nes prieš pradėdant gilintis į su karjera susijusius dalykus būtina spręsti asmeninius sunkumus.

Dar didesnis nerimas, kurį net sunku kontroliuoti, dideli svyravimai ir neapsisprendimas, manymas, kad jie yra kontroliuojami kitų, būdingas nuolatos **abejojantiems**. Abejojantys žmonės dažniausiai nepajėgia priimti karjeros sprendimo ir dėl to gyvenime patiria daug įtampos. Dažnai jiems būna sunku iš karto planuoti daugelį savo gyvenimo sričių. Priimdami sprendimus jie

paprastai susitelkia tik ties išoriniais įvykiais ar kitais žmonėmis. Kartais abejojantiems žmonėms būna sunku įvertinti savo galimybes dėl per didelio nerimastingumo: jie vis atideda sprendimo priėmimą neribotam laikui, perkelia atsakomybę už sprendimus kam nors kitam arba pervertina įvairių alternatyvų pranašumus ir trūkumus, apie kuriuos jiems papasakoja kas nors iš aplinkinių. Ilgos ir nevaisingos abejonės akivaizdžiai yra susijusios su nesugebėjimu savarankiškai priimti sprendimus. Taip nutinka tada, kai vaikystėje kas nors iš mums reikšmingų žmonių už mus priiminėja per daug sprendimų, kuriuos mes pagal amžių galėtume priimti patys.

...Dariaus mama sprendavo už jį visus klausimus, kuriuos pagal savo amžių turėjo spręsti pats Darius. Ji nusprendavo, kuo Darius privalo domėtis, kaip turi leisti laiką po pamokų, parinko, kur jam stoti mokytis. Darius iš pradžių bandė priešintis, tačiau ilgai su tuo susitaikė ir pradėjo manyti, kad toks mamos elgesys- tai jos meilės ir rūpinimosi sūnumi išraiška. Tačiau studijuodamas aukštojoje mokykloje, atėjus laikui nuspręsti dėl studijų specializacijos, Darius suvokė, kad to padaryti negali, jam tiesiog sunku pačiam priimti sprendimą, jis norėtų kuo ilgiau jį atidėti, norėtų, kad kas nors jam pasakytų, ką rinktis....

Darius yra tipiškas abejojančio žmogaus, kuriam kyla sunkumų dėl nesugebėjimo laiku priimti tinkamus karjeros sprendimus, pavyzdys.

Vis dėlto gyvenime retai būna, kad žmogus idealiai atitiktų kurio nors vieno iš minėtų tipų apibūdinimą. Dažniausiai kiekvienas turime visų tipų bruožų, kurių raiška priklauso nuo situacijos.

Pavyzdžiui, būdami visiškai apsisprendę dėl savo profesijos, galime labai abejoti tuomet, kai reikia rinktis studijų specializaciją. Arba ilgai neapsisprendami dėl savo studijų, galime visiškai neabejoti dėl darbo, kuri norėtusi dirbti, pasirinkimo.

Reikia suprasti ir tai, kad žmonės keičiasi, o jų sprendimai dažnai priklauso nuo situacijos. Tačiau vienas dalykas yra labai svarbus- karjeros sprendimams reikalingas ryžtas, todėl pastebėjus, kad pernelyg ilgai neapsisprendžiama, abejojama, norima atidėti reikšmingiausius sprendimus, būtina nuodugniau panagrinėti to priežastis. Dažnai sunkiai priimantiems sprendimus būtina mokytis susirasti sprendimams reikiamą informaciją, o abejojantiems- mokytis savarankiškumo. Ir vienu, ir kitu atveju reikia mokytis pasinaudoti parama priimant sprendimus.

Vis dėl to tai, kokie esame karjeros sprendimų priėmėjai, lemia daug, bet ne viską. Daug priklauso ir nuo kaupimo bei apdorojimo sprendimams reikalingos informacijos.

Asmeninio karjeros plano sudarymas

Karjeros planas- tai tam tikra veiksmų seka, kuri įgyvendinama siekiant karjeros tikslų- kad asmuo gautų trokštamą išsilavinimą ir jį tenkinantį darbą.

Planuodami išsikeliame sau tikslus, numatome tų tikslų įgyvendinimo priemones (ne visada jos būna aiškios tik iškelus tikslą), numatome, per kiek laiko turime pasiketi užsibrėžtus tikslus bei koks bus mus tenkinantis rezultatas.

Kodėl planuoti karjerą taip svarbu ir būtina?

Galite neplanuoti ir prisidėti prie tų, kurie nežino, kur eina, nežino, ką daro, nežino kodėl ir kaip. Tikriausiai girdėtas posakis, kad gera vieta laisva nebūna, taip ir su žmonėmis: jei nežinote, kaip panaudoti savo laiką ir pastangas, kas nors tai panaudos savo tikslams. Nueikite į prekybos centrą be prekių sąrašo turėdami nemenką pinigų sumą ir net nepastebėsite, kaip grįšite su trimis krepšiais daiktų, kurių jums absoliučiai nereikia ir kurių dalies nei karto nepanaudosite. Ar žinote apie Pareto principą „20/80“? 20 procentų mūsų pastangų (laiko) teikia 80 procentų rezultato; jei taip, tai klausimas, kur iššvaistome 80 procentų savo pastangų (laiko) ?

Tikrai galite neplanuoti, nekelti tikslų, toliau neskaityti ir nesudarinti savo karjeros plano. Jūs galite gyventi, dirbti ir be visa to, mums skirtas laikas, kuris, kaip žinome, labai ribotas, vienaip ar kitaip gyvenant prabėgs be galo greitai. Jei nežinote, kas jums svarbu ir ką norite pasiekti, nieko

tokio, visada šalia atsiras žmonių, kuriems jūsų sugebėjimai bus tiesiog išganymas, jūs tikrai susirasite darbą ir darbdavys jums pasakys, kuo esate naudingi ir svarbūs siekiant įgyvendinti jo įmonės tikslus ir uždirbti jam pelną. Tikimės, kad pakliūsite į geras rankas, ir palinkėsime jums sėkmės padedant kitiems siekti jų tikslų.

Tačiau jei nesutinkate būti blaškomi aplinkybių, priklausyti nuo kitų poreikių, švaistyti savo laiką reikšmės neturintiems dalykams, jau dabar siūlome pagalvoti, ***kas jums svarbu, kas esate, ką sugebate, ką norite pasiekti***. Dabar, ne rytoj ir ne po dviejų metų, siūlome pradėti labai sąmoningai ir racionaliai planuoti savo karjerą ir gyvenimą. Ar galime imtis kokių veiksmų, jei neturime idėjos? Ne. Pirmą kyla mintis, mintyse ar ant popieriaus lapo susidėlioja tikslai, kai turime tikslus, galime ieškoti būdų jiems pasiekti, pagal savo viziją galime stebėti rezultatus, tada jais džiaugtis ar keisti savo planus, kad tikrai pasiektume, ko norime. Kai tiksliai žinote, ko norite, jūsų dėmesys susiaurėja taip, lyg žiūrėtumėte pro žiūroną, visi nesvarbūs ir tikslo siekti nepadedantys dalykai neblaško jūsų dėmesio. Taigi, planavimas suteikia tikslingumo, sutelktumo, kryptingumo. Iš daugybės galimybių, srauto informacijos galite lengviau pasirinkti, kas jums asmeniškai svarbu ir kas padeda siekti užsibrėžtų tikslų.

Prisiminkime Luiso Kerolio „Alisą stebuklų šalyje“. Alisa klausia Češyro Katės: „gal galite man pasakyti, kuriuo keliu turėčiau eiti, kad išeičiau iš čia?“ „Priklauso nuo to, kur nori patekti“, - atsako Katė. „Man nesvarbu kur“, - sako Alisa. „Tada nėra jokio skirtumo, kurį kelią pasirinksi“, - taria Katė.

Jei ši knyga vis dar jūsų rankose, tikime, kad jums svarbu, kur norite nueiti. Net jei dar tiksliai nežinote kur, karjeros plano sudarymas suteiks jums galimybę pasverti savo gyvenimo vertybes, pasigilinti į savo poreikius ir remiantis tuo kelti savo karjeros tikslus bei ieškoti būdų jiems pasiekti, vėliau vertinti rezultatus ir keisti strategiją arba laikytis tos pačios.

Paruošta pagal metodinę priemonę „Karjeros planavimo vadovas studentui“