

Kompleksinių paslaugų teikimo modelis

ĮDARBINIMAS

TARPININKAUJANT



"Socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką" projektas: Aš galiu! Nr. 08.3.1-ESFA-K-413-01-0061



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa



Apie

1

KOMPLEKSINIŲ PASLAUGŲ
MODELIS - KAS TAI?

2

TARPTAUTINIS
BENDRADARBIAVIMAS

3

Socialinės integracijos, profesinio orien-
tavimo, informavimo ir konsultavimo
paslaugų teikimo metodika

3.1

Motyvavimas

3.2

Asmens poreikių vertinimas

3.3

Socialinių įgūdžių ugdymas, palaiky-
mas ir atkūrimas

3.4

Darbinių įgūdžių ugdymas, palaiky-
mas ir atkūrimas

3.5

Psichologinė grupinė terapija

leidinį

3.6 Individualus psichologinis konsultavimas

3.7 Profesinis orientavimas, informavimas, konsultavimas

3.8 Bendrųjų gebėjimų ugdymas

3.9 Profesinis mokymas ir praktinių darbo įgūdžių ugdymas darbo vietoje

3.10 Tarpininkavimas įsidarbinant ir įsidarbinus

4

LITERATŪROS SĄRAŠAS



Įvadas

Jūsų rankose - projekto "Aš galiu!", finansuojamo ES struktūrinių fondų, kompleksinių paslaugų teikimo modelio leidinys, kuriame sudėtos rekomendacijos ir instrukcijos, VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuro (projekto vykdytojas - ŽISP) naudojamos darbe su pažeidžiamomis visuomenės grupėmis. ŽISP yra nevyriausybinė ne pelno siekianti organizacija, kurios tikslas yra sukurti, priimti ir įgyvendinti įvairias novatoriškas socialines iniciatyvas socialinio darbo ir neformaliojo švietimo srityse, teikiant paslaugas socialiai remtiniams ir socialinę atskirtį patiriantiems asmenims ar jų grupėms.

Kaip tik viena tokių iniciatyvų detalai aprašoma šiame leidinyje. Nuo 2010-ųjų, dirbdami pažeidžiamų visuomenės grupių integracijos į darbo rinką srityje, pastebime, kad socialines paslaugas teikiantys specialistai gana dažnai dirba nepakankamai struktūruotai, stokoja žinių ir įgūdžių organizuoti darbinių bei socialinių įgūdžių ugdymo veiklas. Todėl šis metodinis leidinys - kartu su regioniniais partneriais ir užsienio partneriais Suomijoje sukurta darbo struktūra, padėsianti integracijos į darbo rinką paslaugas teikiantiems specialistams efektyviau organizuoti veiklas, praturtins darbo metodais ir įrankiais. Pati struktūra yra tik rekomendacinio pobūdžio, todėl kiekvienas šio leidinio skaitytojas turėtų kritiškai vertinti šias rekomendacijas ir taikyti šiuos metodus kuo labiau individualizuotai, atspindint paslaugų gavėjo poreikius.

Tikimės, kad šis leidinys padės Jums geriau suprasti integracijos į darbo rinką specifiką, paslaugų turinį bei įvairovę bei prisidės siekiant pačio svarbiausio - įtraukties į darbo rinką - rezultato.

Nuoširdžiai Jūsų,
"Aš galiu!" komanda



Ne jėga, o atkaklumas nulemia didelių darbų įvykdymą. - S. Džonsonas

Jei iš viso yra
pašaukimas,
tai kilniausias
pašaukimas yra
darbas.

– J. Marcinkevičius

01

Kompleksinių paslaugų modelis

Leidinyje aprašomas kompleksinių paslaugų modelis - tai bendradarbiaujant su partneriais Suomijoje ir remiantis ilgamete organizacijos patirtimi sukauptos žinios apie kompleksinę (psichologinę, socialinę, švietimo) pagalbą socialinę atskirtį patiriančioms visuomenės grupėms. Remiantis moksliniais tyrimais, sociologinėmis studijomis bei atliktu tyrimu išskirti veiksniai, kurie lemia šių kompleksinių paslaugų poreikį:

Nusikalstamumas ir su tuo susiję sunkumai

Remiantis 2016 metų Informatikos ir ryšių departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos duomenimis, Šiaulių mieste nusikalstamumo lygis išlieka vidutinis lyginant visos Lietuvos mastu. Šiaulių apskrityje 2016 metais iš viso užregistruotos 4979 nusikalstamos veikos, skaičiai rodo, kad 100 tūkst. Šiaulių apskrities gyventojų teko 973 nusikalstamos veikos. **Asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų, socialinė integracija** yra itin sudėtinga, reikalaujanti didelio profesionalumo. Patirtis rodo, kad nemaža dalis iš įkalinimo įstaigų išėjusių asmenų vėl nusikalsta, nes nesugeba socialiai naudingai gyventi visuomenėje. Buvusio kalinio situaciją apsunkina socialiniai ir psichologiniai sunkumai. Daugelis ilgiau ar daugiau nei kartą kalėjusių asmenų būna praradę socialinius ryšius, šeimas, artimuosius, o specifinis jų kontaktų tinklas apsiriboja asocialiais asmenimis, praėjusiais tą pačią „gyvenimo mokyklą“. Neigiamos kaimynų, buvusių pažįstamų, o taip pat valdžios pareigūnų reakcijos didina jų stigmatizaciją, atotrūkį nuo likusios visuomenės. Problemą gilina ir „prionizacijos“ pasekmės – specifinės nuostatos ir vertybės, elgesio stilius, kuriam būdingas agresyvumas, nepasitikėjimas, žalingi įpročiai. Vienas iš svarbiausių reintegracijos rodiklių į visuomenę yra integracija į darbo rinką. Deja, grįžęs iš įkalinimo įstaigos asmuo, dažniausiai būna praradęs kvalifikaciją, darbinis įgūdžius. Išėjusio kalinio psichologinė, socialinė, kultūrinė ir ekonominė padėtis dažniausiai gerokai skiriasi nuo tos, kurią jis turėjo prieš patekdamas į laisvės atėmimo įstaigą. Išėjęs į laisvę kalinys patenka į ganėtina nepalankiai jo atžvilgiu nusiteikusių aplinką. Kalinys, dėl anksčiau minėtų priežasčių, sunkiai integruojasi visuomenėje, todėl darbas gali būti svarbi socialinės integracijos sudedamoji dalis, nes tai padeda užtikrinti pajamų šaltinį ir pakartotinai nenusikalsti. Įsiliejimas į dar-

bo rinką leidžia bausmę atlikusiam asmeniui tikėtis sėkmingos integracijos bei gerina šeimyninius ir visuomeninius santykius. 2016 m. spalio 1 d. bendras Šiaulių apygardos **probacijos tarnybos priežiūroje** esančių asmenų skaičius – 1508 (Šiaulių apygardos probacijos tarnybos 2016 metų III ketvirčio duomenys). Probacijos priežiūroje esantys asmenys susiduria su panašiomis problemomis kaip ir laisvės atėmimo bausmę atlikę asmenys. Dėl individualių priežasčių, susiduria su įvairiais sunkumais: jiems sunku susirasti darbą, visuomenė ir darbdaviai dažniausiai būna nepalankiai nusiteikę, išreiškia nepasitikėjimą, probuojamieji jaučia socialinę atskirtį bei stereotipų „klįjavimą“ kiekvienam, esančiam probacijos priežiūroje.

Socialinių įgūdžių trūkumas

Globos namų auklėtiniai ir specialiųjų internatinių mokyklų auklėtiniai – tai specifinė jaunuolių grupė, dažnai reikalaujanti kryptingos ir nuoseklios pagalbos, siekiant padėti jiems prisitaikyti visuomenėje ir parengti joje gyventi. Deja, vaikų globos institucijose tokios pagalbos galimybės dar labai ribotos. Nesugebėjimas savarankiškai spręsti gyvenimo problemų, lanksčiai reaguoti į pokyčius visuomenėje ir savarankiškai prie jų prisitaikyti ypač dažnai globą patyrusių jaunu žmonių problema. Jiems taip pat būdinga socialinė izoliacija, ryšių sumažėjimas ir socialinės aplinkos susiaurėjimas. Jaunuolio institucinė globa – vietinės valdžios „priežiūra“, o tai tikrai neatitinka šeimoje augančio vaiko gyvenimo sąlygų. Jaunų žmonių, užaugusių globos institucijose, suformuoti įgūdžiai, įgytas išsilavinimas, socialiniai santykiai dažnai yra gerokai žemesni nei jaunuolių, užaugusių šeimose. Dėl visų šių priežasčių išeinantieji iš globos namų yra priskiriami marginalinio jaunimo grupei. Sprendžiant jų problemas susijusias su priklausymu nuo šalpos mechanizmu, ekonominiu pasyvumu, žema kvalifikacija, dažnu iškritimu iš mokymosi proceso, dažnos darboviečių kaitos ir kitais sunkumais integruojantis į darbo rinką bei socialine atskirtimi, būtina jaunuolius integruoti į darbo rinką ir ugdyti su tuo susijusius socialinius įgūdžius.

Didelė socialinė atskirtis

Remiantis 2017 metų SPIS duomenimis Šiaulių apskrityje buvo 1733 **socialinės pašalpos gavėjai**.

Pagal 2016 metų duomenis, Šiaulių rajone 1000 gyventojų teko 44,06 socialinės pašalpos gavėjų. Dabartiniu metu socialinė parama šeimai ne visada yra efektyvi. Pagrindinės to priežastys: nelegalus darbas, didelės išmokos bedarbiams, lyginant su minimaliu darbu užmokesčiu, apsunkintas susisiekimas su nutolusiomis gyvenvietėmis (neišvystyta viešojo transporto sistema). Socialinė parama kol kas nepakankamai skatina pačių jos gavėjų motyvaciją keisti gyvenimo būdą. Dabar galiojanti pajamų ir kompensavimo sistema, kurią taikant mokama socialinė pašalpa, turėtų būti pertvarkyta taip, kad asmuo būtų suinteresuotas dirbti net ir mažai apmokamą darbą, o ne likti pasyviu pašalpos gavėju. Efektyvi socialinės paramos sistema turėtų skatinti užimtumą, o ne kurti priklausomybę nuo įvairių paramos formų.

Sveikatos apribojimai

Nors pati savaimė **negalia** nėra kliūtis įsidarbinti, vis daugiau kuriama subsidijuojamų darbo vietų žmonėms su sunkesnėmis negaliomis, bet neįgalieji vis dar susiduria su daug stereotipų bei sunkumų darbo rinkoje. Tiesa, į skirtingas negalias darbo rinkoje taip pat žiūrima skirtingai. Žmonės su klausos, regos ar fizinė negalia gana lengvai įtraukiami į darbo rinką, specialiai pritaikant jiems darbo vietas, tačiau intelektualinę ir/ar psichikos negalią turintys žmonės, nors ir turėdami lengvesnį nedarbingumo lygį, vis dar kenčia nuo išankstinių nuostatų bei stereotipų, apibūsinusių psichikos sveikatą.

Šiame modelyje aprašytos veiklos pritaikytos aukščiau minėtų tikslinių grupių žmonėms, bei specifiniams jų poreikiams, tačiau neabejotinai turi būti individualizuotos ne tik pagal tikslinę grupę, bet ir pagal paties žmogaus asmeninius poreikius.

Asmenų įtraukčiai į toliau aprašytas veiklas naudojamos šios priemonės:

1) Parengta ir išleista A5 formato atmintinė apie projekto tikslinę grupę ir projekto metu teikiamas paslaugas. Atmintinė dalijama potencialiems projekto dalyviams, naudojantis socialinių partnerių, kitų nevyriausybinų organizacijų, valstybinių įstaigų kontaktais.

2) Reguliariai informacija apie veiklas skelbiama socialiniuose tinkluose, vykdytojo svetainėje www.zispb.lt.

3) Kartą per metus informacija apie projekto eigą ir pasiekimus rodoma per Šiaulių regiono televiziją.

4) Į projekto tikslinės grupės atranką/nukreipimą projekto vykdytojai įtraukia Šiaulių m., Šiaulių r., Joniškio r., Pakruojo r. ir Kelmės r. institucijas ir organizacijas, kurios savo veikloje/paslaugų teikime susiduria su tikslinių grupių asmenimis, tačiau dėl savo institucijos ar organizacijos veiklos specifikos/apribojimų, neturi galimybių šioms tikslinėms grupėms suteikti integracijos į darbo rinką paslaugų.

5) Taip pat įtraukiant tikslinės grupės asmenis į projekto veiklas naudojamosi projekte dalyvaujančių organizacijų asmeniniai ir buvusių klientų kontaktai.

6) Projekto partneriai įsipareigoja informuoti ir motyvuoti tikslinę grupę dalyvauti vykdomose veiklose.

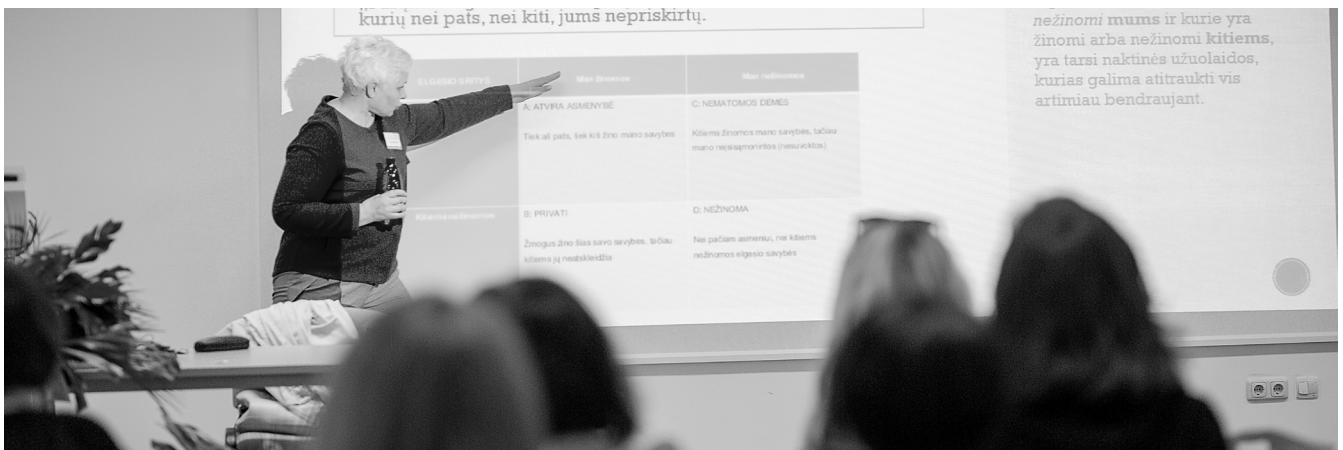
7) Pagal Bendradarbiavimo sutartis tikslinės grupės įtraukimo į projekto veiklas dalyvaus Šiaulių teritorinė darbo birža, Šiaulių m. Socialinių paslaugų centras, Šiaulių r. Socialinių paslaugų centras, Pakruojo rajono savivaldybė.

Tikslinių grupių asmenų įtraukimo į projekto veiklas kiekybinė išraiška:

Šiaulių mieste mažiausiai 100 asm., Šiaulių rajone mažiausiai 40 asm.; Pakruojo rajone mažiausiai 40 asm.; Joniškio rajone mažiausiai 40 asm. Kelmės rajone mažiausiai 40 asm..

Šiaulių regione į projekto veiklas numatyta įtraukti 260 projekto dalyvių.





Motyvacimas

Motyvacimo dalyvauti ir išlikti projekte konsultacijų tikslas – tikslinės grupės asmenims suprasti, kokia nauda dalyvauti projekte, kodėl vera ieškoti darbo, ką darbas suteikia asmeniui.

Asmens poreikių vertinimas

Asmens poreikių vertinimo metu nustatomi kiekvieno tikslinės grupės asmens bendrieji poreikiai, paslaugų ir mokymo(si) poreikiai. Vertinimas suteikia informacijos apie kiekvieno tikslinės grupės asmens padėtį bei kokia socialinė pagalba jam yra būtinausia.

Socialinių įgūdžių ugdymas, palaikymas ir atkūrimas

Tai - mokymai, skirti paslaugų gavėjams stiprinti savęs pažinimo, tarpasmeninio bendravimo, konfliktų sprendimo įgūdžius. Taip pat sveikos gyvensenos įgūdžių ugdymas apima žalingų įpročių prevenciją, sveiką mitybą, aktyvų gyvenimo būdą.

Psichologinės grupinės terapijos

Jų tikslas – padėti asmenims išanalizuoti problemas ir sunkumus, kurie trukdo integracijos į visuomenę ir darbo rinką procesui bei išsiaiškinti šių problemų sprendimo būdus grupėje bendraujant su panašią patirtį turinčiais žmonėmis padedant psichologui.

Darbinių įgūdžių ugdymas, palaikymas ir atkūrimas

Užsiėmimai skirti pagerinti darbo ir užduočių atlikimo gebėjimus. Ugdomi, palaikomi ir atkuriami šie darbiniai įgūdžiai: dėmesio sukaupimas, instrukcijų laikymasis, darbo greitis, organizuotumas, tvarkingumas, kruopštumas, atkaklumas, problemų sprendimas, sprendimų priėmimas, lankomumas, punctualumas, atsakomybės prisiėmimas, patikimumas ir kt.

Psichologinis konsultavimas

Konsultacijų tikslas - padėti žmonėms įveikti psichologinius barjerus, trukdančius efektyviam įsidarbinimo procesui, tokius kaip nepasitikėjimas savimi, nerimas, baimės, elgesio ir emocijų valdymo sunkumai.

Profesinis orientavimas, informavimas ir konsultavimas

Tai - mokymai apie profesijos pasirinkimą, atitinkamą asmens gebėjimus ir lūkesčius, informavimas apie darbo santykių teisinį reglamentavimą, taip pat mokymai skirti įsitvirtinimui darbo rinkoje reikalingiems įgūdžiams ugdyti.

Bendrujų įgūdžių ugdymas

Šie mokymai apima skaitmeninio raštingumo gebėjimų stiprinimą, kai gerinami dalyvių naudojimosi informacinių technologijų įrankiais gebėjimai bei pilietinių gebėjimų stiprinimą, kai skatinamas aktyvesnis piliečių dalyvavimas sprendimų priėmimo, analizuojami demokratijos principai.

Profesinis mokymas ir mokymas darbo vietoje

Tai - šiandienai aktualios profesijos pasirinkimas ir tikslingas mokymasis, taip pat praktika ir savanorystė, kai su specialisto pagalba, žmogus mokomas darbo vietoje iki įsidarbinant ar jau įsidarbinus.



Tarpininkavimas įsidarbinant ir įsidarbinus

Tai įvairiapusė pagalba darbo paieškos procese, pasirenkiant darbo pokalbį, rengiant gyvenimo aprašymus, analizuojant įvairias įsidarbinimo galimybes. Įdarbinimo tarpininko teikiama pagalba įsidarbinimo procese tarpininkaujant tarp asmens ir darbdavio, taip pat kylančių problemų sprendimas jau įsidarbinus.

02

Tarptautinis bendradarbiavimas

2019 rugsėjis. Tampere, Suomija

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras įgyvendindamas projektą Nr. 08.3.1-ESFA-K-413-01-0061 „Aš galiu!“ 2019 m. rugsėjo 9-13 d. organizavo gerosios patirties kelionę į Tampere, Suomijoje.

Kelionės metu lankytasi Suomijos organizacijose, dirbančiose su tikslinėmis grupėmis, tam, kad būtų užtikrintas didesnis tarptautinės veiklos poveikis, gerinama teikiamų paslaugų kokybė ir efektyvumas, ieškant galimybių naujiems darbo metodams kurti, dalinsis savo patirtimi ir gerąja praktika.

Partneriai Suomijoje - valstybinės ir nevyriausybinės organizacijos, kurios dirba su panašios tikslinės grupės klientais.

Kodėl Suomija? Nors ir aukštesnis pragyvenimo lygis, geresnė ekonominė situacija, socialinės problemos, kurias patiria asmenys, išėję iš įkalinimo įstaigų, probacijos prižiūrimi asmenys, socialinių pašalpų gavėjai, globą patyręs jaunimas ir kt. nedaug skiriasi nuo problemų Lietuvoje, įskaitant žemą motyvaciją dirbti ir mokytis, skurdą, žalingą psichiką veikiančių medžiagų vartojimą ir kt.

Bendradarbiavimo vizitas Suomijoje

Kelionės dienoraštis

2019 - 09 - 09

Probacijos tarnyba (Rikosseuraamuslaitos – kriminalinių sankcijų biuras). Dirba su asmenimis paleistais iš įkalinimo įstaigų ir atliekančiais bausmę laisvėje. Taip pat šioje įstaigoje lankosi asmenys, nuteisti kalėti atviraime kalėjime. Tarnyba, kurioje lankytasi dirba su 380 klientų. Darbuotojai turi pakankamai laiko individualiam darbui su klientu. Daug kalbama ir diskutuojama tarpusavyje, kad būtų sudaromas kuo geresnis individualus planas, kaip tam konkrečiam asmeniui padėti. Pagrindinis tikslas ne kontrolė, o pasitikėjimas, motyvavimas, tikėjimas žmogumi, kad jis gali gyventi toliau normalų gyvenimą be nusikaltimų. Pastoviai klausiami ko žmogus nori, kaip jis pats įsivaizduoja savo ateitį ir panašiai, kad asmuo kuo pilnavertiškiau įsiliėtų į gyvenimą, bendruomenę. Dirba 30 pareigūnų, kurie labiausiai orientuojasi į kiekvieno individualų atvejo vadybos procesą, o ne visiems taiko, kažkokį patvirtintą paslaugų paketą. Bendradarbiauja su įvairiais partneriais, kurie gali pasiūlyti paslaugų jų klientams. Tik stiprus pasitikėjimas yra pagrindas to, kad asmenys pasitiki darbuotojais, ir užmezga stiprius ryšius, jiems atsiveria – taip kokybiškiau sprendžiamos problemos, galima padėti asmeniui. Išskirtinis dėmesys yra skiriamas jauniems nusikaltėliams, daromi įvertinimai, kuriuos pateikia teismui. Atsižvelgus į jų vertinimą, teismas priima sprendimus, klientai tai žino, ir supranta, kaip atsakingai reikia žiūrėti į specialistų siūlomą pagalbą.



2019 - 09 - 10

SILTA VALMENNUS. Tai nevyriausybinė organizacija turinti daug padalinių. Tai asociacija užsiimanti edukacija, švietimu, mokymų ir reabilitacijos veikla. Organizacija dirba su narkotikus vartojusiais arba nuo alkoholio priklausomais žmonėmis. Ši organizacija „stato“ tiltus ir padeda žmonėms gyventi toliau po nuosmukių. Pagrindiniai trys žodžiai apibūdinantys organizacijos veiklą – švietimas, mokymai ir reabilitacija. Dirbama su jaunimu, turinčiu kriminalinę praeitį. Pagrindinės vertybės, kurių siekia kiekvienas Siltos darbuotojas tai pagarba žmogui, atsakomybė prieš jį ir užsispyrimas bet kokia kaina jam padėti. Dirba apie 80 žmonių, kurie suskirstyti į 9 komandas. Šiuo metu dirbama su 30–60 asmenų, kurie lanko užimtumo centriukus kurių yra 8. Organizacija vidutiniškai dirba su 400 klientų, vykdo 18 projektų, turi 39 butus, kuriuose gali apsigyventi iš įkalinimo įstaigų išėję asmenys. Organizacija gauna ir valstybės paramą. Taip pat lėšų veikloms vykdyti uždirba iš klientų padarytų dirbinių.



2019 - 09 -11



Aplankyta organizacija – vienas iš SILTOS užimtumo centrų, kurio pagrindinė užduotis - tai darbas su jaunimu gatvėje (**SILTA VALMENNUS, YOUTH SERVICES**). Centras turi 6 jaunimo darbuotojus. Veikla finansuojama Švietimo ministerijos. Per metus užmezgamas kontaktas su 450 jaunuoliais, iš jų 300-350 tampa klientais, lankančiais centrus. Dirba su jaunimu, kurie yra pašalinti iš ugdymo įstaigų. Yra tokių, kurie priimami pastoviam darbui, kai patys baigia programas, kad galėtų perteikti savo realią patirtį kitiems. Centrą lanko rizikingiausio amžiaus jaunuoliai – apie 20 metų. Centro darbuotojai, kaip vieną iš didžiausių jaunimo problemų Suomijoje įvardija, jaunuolių iškritimą iš švietimo sistemos dėl mokymosi krūvio. Taip atsiranda didelė rizika nusikalsti. Centre ugdoma darbinė veikla, bendraujama su daug įmonių, kurios priima laikinam darbui, padeda įsitvirtinti visuomenėje. Beveik 90 proc. centro lankytojų yra patyrę patyčias mokykloje. Dėl to jiems būdingas labai didžiulis nepasitikėjimas savo jėgomis, žema savivertė.



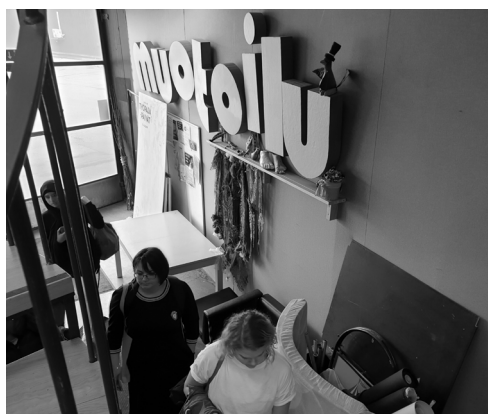
2019 - 09 - 12

Lankėmės LAUREA kolegijoje, Helsinkyje. Vyko trumpas taikomųjų mokslų universiteto veiklos pristatymas. Universitetas turi daug padalinių, fakultetų, kurie yra išsidėstę prie geležinkelio linijų, kad kuo patogiau būtų studentams. Šiuo metu universitete mokosi apie 8000 studentų, bakalauro studijos trunka 3,5 metų. Universiteto bendruomenė labai džiaugiasi, kad net 97,9 proc. absolventų sėkmingai integruojasi į darbo rinką. Darbdaviai tiesiog patys kreipiasi, prašydami darbuotojų. Siūlomų specialybių spektras labai platus. Po bakalauro galimos ir magistro studijos. Studentai turi viso 210 kreditų, 150 privalomi, o 60 studentai gali pasirinkti iš tokios srities, kuri juos domina, tai vieneri studijų metai yra pasirenkami.

<https://www.laurea.fi/en/>

Viena iš kolegijos įgyvendinamų veiklų - patirties ekspertų modelis, skirtas asmenims, išėjusiems iš įkalinimo įstaigų, bei asmenims, kurie turėjo priklausomybių nuo alkoholio arba narkotikų. Apie 3 mėnesius žmonės lanko paskaitas, dirbama su specialistu, kuris padeda įgyti didaktikos, lyderystės, viešojo kalbėjimo, laiko planavimo ir kitų įgūdžių, kad po mokymosi programos žmogus galėtų pats mokyti panašios patirties turinčius žmones kaip įveikti priklausomybes, kaip keisti elgesį. Viena iš kolegijos studijų kryptis - įkalinimo įstaigų priežiūrą vykdančių pareigūnų, socialinių darbuotojų rengimas, programą baigę ir įkalinimo bei kitokios kriminalinės patirties turintys žmonės dirba mentoriais studentams, kad šie geriau suprastų savo būsimų klientų patirtį ir poreikius.

Taip pat kolegija vykdo mokymosi darbo vietoje programas dar bausmės nebaigusiesiems kaliniams (resocializacija), kai jau minėtų tikslinių grupių žmonės trumpai apmokomi būtinų "minkštųjų įgūdžių", o paskui įdarbinami į tam tikrą darbo vietą, kurioje ugdomi darbiniai įgūdžiai. Vienas iš pagrindinių tikslų, tai bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis, miesto savivaldybe, kriminalinių sankcijų biurais. Projektas yra aktyviai viešinamas. Tikslinės grupės asmenys, kurie pradėjo veiklas projekte prieš 2 savaites kiekvienas atskirai prisistatė, jautriais pasakojimais apie savo gyvenimiškas patirtis. Kitos grupės asmenys, jau yra organizacijose, mokomi darbo vietose. Norintiems dalyvauti projekte taikoma labai griežta atranka, kadangi turi nekilti grėsmė nei lankantiems projektą asmenims, nei darbuotojams.



Kelionės dienoraštis

2019 - 09 -13

SILTA VALMENNUS savarankiško gyvenimo namai, tai tam tikras Lietuvoje įsikūrusių "Pakelės namų" atitikmuo Suomijoje, kur yra įkalinimo bausmę atliekančių asmenų rehabilitacijos vieta prieš išeinant į laisvę. Pora asmenų, kurie lanko šį centrą, dalijosi savo patirtimi. Jie džiaugėsi galimybe ne iš karto pradėti savarankiškai gyventi, tačiau palaipsniui, su specialistų pagalba integruotis į visuomenę, nes pripažino, kad išėjus iš įkalinimo įstaigos be tam tikros pagalbos būtų ypač sudėtinga.

Šią veiklą vykdo taip pat organizacija SILTA. Paslaugos teikiamos jau 15 metų. Vienas iš didžiausių iššūkių, kad beveik visi klientai su kuriais dabar dirbama vis dar turi priklausomybių nuo alkoholio arba narkotikų. Asmenys dalyvauja šioje veikloje nuo trijų iki šešių mėnesių. Daugiausia prisidedama kuriant paslaugų gavėjo gyvenimo planą, dėl apgyvendinimo, darbo ir pan. Veiklą finansuoja kriminalinių sankcijų biuras (Probacijos tarnybos atitikmuo Suomijoje), o jeigu reikalinga didesnė pagalba, prisideda savivaldybė.

Tai vienintelė tokia vieta Suomijoje. Paslaugos teikiamos nuo 50 iki 70 įkalinusiųjų per metus. Dalis asmenų yra ruošiami nepriklausomam gyvenimui savarankiško gyvenimo namuose įrengtose patalpose, o kita dalis - užsitikinę pasitikėjimą, todėl išleidžiami į darbo vietas "laisvėje". Atsakingai atliekami įvertinimai kiekvienam, norint išsiaiškinti, kur nukreipti, kaip individualizuoti paslaugas. Tačiau pirmas žingsnis - buvimas kartu bendruomenėje. Organizacija teikia grupines psichologines konsultacijas ir kitas grupines veiklas, kad bendruomenėje asmenys jaustųsi saugūs ir svarbūs.

Pagrindinė pagalba link savarankiškumo - tai būsto suteikimas. Ši savarankiško gyvenimo namų suteikiama paslauga padeda jaustis saugiau ir judėti pirmyn - užsiimti darbo paieškomis. SILTA suteiktam būstui klientai turi mokėti nuomą, tačiau ji yra mažesnė, nei savivaldybės suteiktuose būstuose. Asmenys šiuose būstuose gyvena nuo 6 mėn. iki metų ir, jeigu viskas gerai, organizacijos darbuotojai suteikia rekomendaciją ir suranda būstą "atviroje rinkoje". Anot darbuotojų, benamystės problema yra viena svarbiausių socialinių problemų, darančių įtaką žmonių pakartotiniam nusikalstamumui bei jo psichosocialinei gerovei.





**Socialinės integracijos,
profesinio orientavimo,
informavimo ir
konsultavimo
paslaugų teikimo**

METODIKA

03

3.1

Motyvacimas

Pats žodis „motyvacija“ atsirado tik apie XX a. dvidešimtuosius metus. Motyvavimo sąvoka kilusi iš lotynų kalbos žodžio (movere - judėti, versti). (Tarpautinis žodžių žodynelis). Taip pat teigiama, kad motyvacija nėra pastovi būseną, todėl nuolat reikia ją papildyti.

Motyvacimas, tai darbuotojų motyvacijos poveikis, o poveikio priemonės ir metodai – motyvavimo priemonės ir metodai. Kiekvienas poreikis savaime iškelia jo patenkinimo motyvus, kurie kreipia elgseną į tikslo siekimą. (Kasiulis J., Barvydienė V., 2005, p. 26).

Motyvacija apibūdinama kaip psichologinė savybė, lemianti asmens įsipareigojimo laipsnį – tai veiksniai, sukeliantys, nukreipiantys ir palaikantys žmogaus elgesį tam tikra įsipareigojimo kryptimi (Stankevičienė, Lobanova, 2006). Pasak D. Šavareikienės (2003), motyvacija – tai skatinimo procesas, kai naudojant vidinius ir išorinius veiksnius, darbuotojas nukreipiamas konkrečiai veiklai.

Motyvacija, kaip procesas gali būti skirstomas į kelis etapus:

Poreikių atsiradimas. Tai pojūčio, kad kažko trūksta atsiradimas. Konkrečiu laikotarpiu atsiradęs poreikis, verčia ieškoti galimybių ir imtis veiksmų, kad būtų įgyvendintas. Poreikiai gali būti suskirstyti į: fiziologinius, psichologinius ir socialinius. Kuri poreikių grupė užims kurią vietą priklausys nuo žmogaus asmenybės.

Poreikių patenkinimo būdų paieška. Šiame etape žmogus ieškos būdų, kaip juos galėtų patenkinti, gali juos bandyti slopinti arba ignoruoti.

Veiksmų krypties nustatymas. Šiame etape aiškinamasi, ko ir kaip reikia siekti poreikiui patenkinti: ką turi nuveikti, gauti, kad būtų patenkintas poreikis, kiek gali pasiekti ir koku lygiu bus patenkinti jo poreikiai.

Veiksmų įgyvendinimas. Dedamos pastangos tam, kad įgyvendintų siekius, kurie suteiks galimybę gauti tai, kas pa tenkins poreikius.

Atlygio gavimas. Atlikus darbą žmogus gauna tai, kas patenkins jo poreikius arba išmainys tai į pageidaujama objektą.

Poreikio patenkinimas. Priklausomai nuo to, ar nuslūgo įtampa ar ne, patenkintas poreikis sustiprins arba susilpnins veiklos motyvaciją.

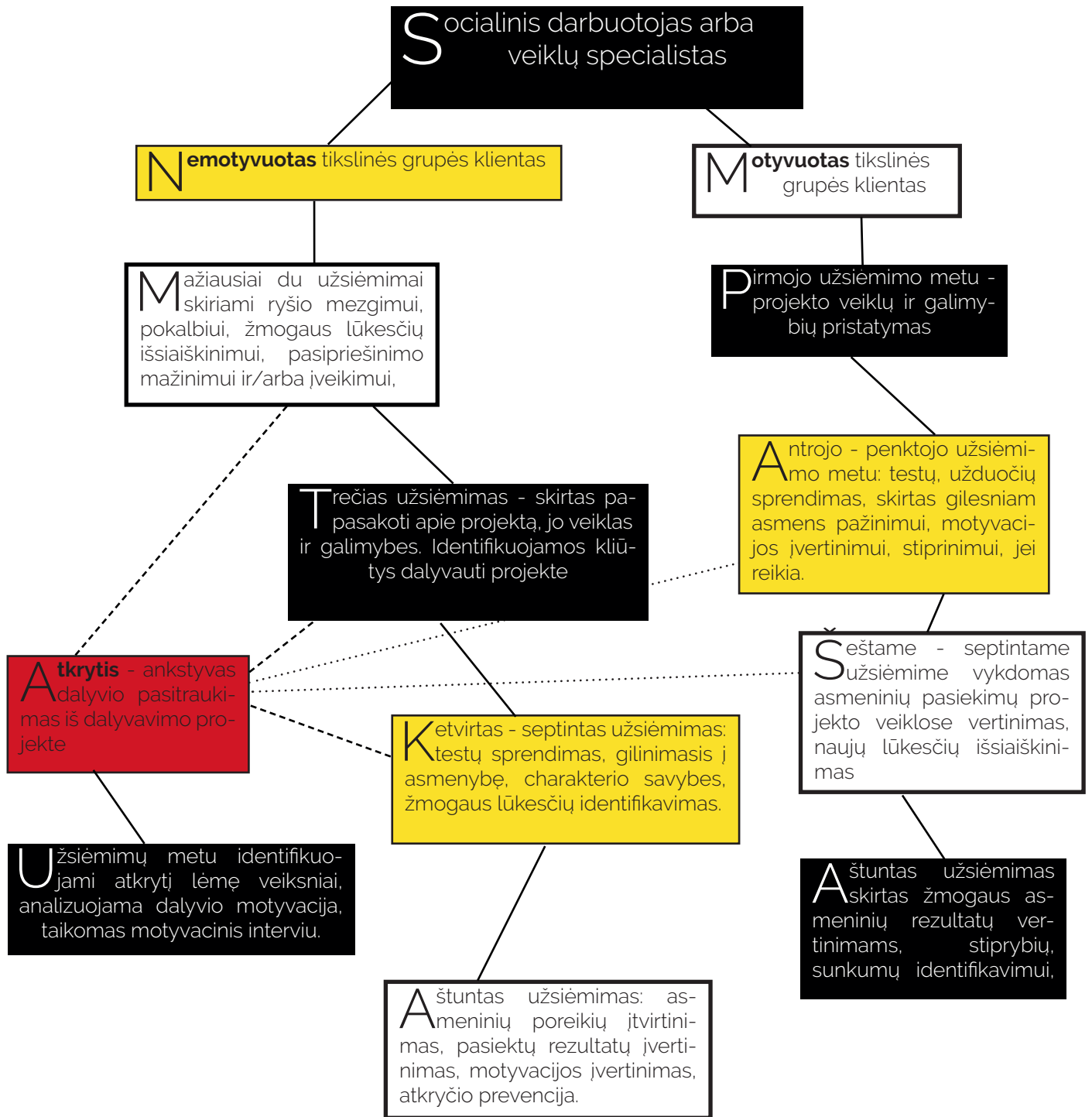
Motyvacimo dalyvauti ir išlikti projekte konsultacijų tikslas – **tikslinės grupės asmenims suprasti, kokią naudą dalyvauti projekte.** Šios veiklos metu supažindinama, kokį poveikį projektas gali padaryti tikslinės grupės asmenų integracijai į visuomenę ir darbo rinką, kokios integracijos galimybės be projekto ir su projekto pagalba.

Konsultacijų trukmė vienam dalyviui – 8 valandos,

Vieno užsiėmimo trukmė – 1 valanda.

Individualūs užsiėmimai vyksta visose projekte dalyvaujančiose savivaldybėse atitinkamai pagal dalyvių skaičių: Šiaulių m. – 100 asm., Šiaulių r. – 40 asm., Pakruojo r. – 40 asm., Joniškio r. – 40 asm., Kelmės r. – 40 asm.

Užsiėmimai vyksta partnerių patalpose, juos veda socialiniai darbuotojai arba veiklų specialistai.



1943 m. A. Maslow straipsnyje "Motyvacija ir asmenybė" pirmą kartą pristatė tai, ką vėliau pradėta vadinti poreikių piramide. Anot autoriaus, visi mūsų poreikiai yra vienaip ar kitaip susiję - sudaro hierarchiją - todėl nepatenkinus "žemesniųjų", negalime kalbėti apie "aukštesniųjų" patenkinimą. Kitame puslapyje pateikiama poreikių piramidė, kaip juos aprašė mokslininkas.

Anot jo, pamatiniai poreikiai yra **fiziologiniai**, tačiau tai - daugiau nei tik kūniškieji, jie apima ne tik poreikį valgyti ar miegoti, tačiau ir fizinio pristilietimo poreikius,

Jei fiziologiniai poreikiai patenkinami, ima reikštis nauja poreikių grupė, kurią apytikriai galėtume priskirti **saugumo poreikių** kategorijai (saugumas, sta-

bilumas, apsaugotumas, laisvė nuo baimės, nerimo ir chaoso; struktūros, tvarkos, įstatymo, ribų, stipraus užtarėjo poreikis ir t.t.). Jei fiziologiniai ir saugumo poreikiai palyginti gerai patenkinti, pasireiškia **meilės, palankumo bei priklausomybės poreikiai**. Tai poreikiai palaikyti artimą ryšį su kitais žmonėmis - mylimaisiais, vaikais, draugais.

Visi žmonės jaučia pastovaus, tvirtai pagrįsto, aukšto jų **įvertinimo poreikį** ar troškimą, taip pat savivarbos, savęs vertinimo bei kitų rodomos pagarbos poreikį. Tai - galios, pasisekimo, adekvatumo, meistriškumo bei kompetencijos, pasitikėjimo susidūrus su pasauliu, nepriklausomybės ir laisvės troškimas., taip pat reputacijos arba prestižo, statuso, garbės ir šlovės, dominavimo, pripažinimo, dėmesio, svarbumo, oru-



mo arba pritarimo troškimai.

Net jei būtų patenkinti visi šie poreikiai, vis dėlto dažnai (jei ne visuomet) turėtume tikėtis, kad netrukus žmogus pradės išgyventi nepasitenkinimą ir nerimą, išskyrus tuos atvejus, kai žmogus daro tai, ką mėgsta ir ką gerai sugeba. Muzikos kūrėjas privalo kurti muziką, dailininkas turi tapyti, poetas privalo rašyti, jeigu jie nori gerai jaustis. Žmogus privalo būti tuo, kuo jis gali būti geriausiai. Autorius tai įvardina kaip atitikimą savo prigimčiai. Šį poreikį vadiname

savęs aktualizavimo poreikiu. Dėl įvairių priežasčių gana didelė dalis žmonių gyvena taip ir neaktualizuodami savęs, jaučiasi negerai darbe, kurį dirba, pastebi, kad ne visiškai išnaudoja savo stiprybes ir gebėjimus.






Kodėl poreikių hierarchija svarbi mūsų darbe? Ji atspindi, kad efektyvus darbas su pažeidžiamomis grupėmis nebus tol, kol nepadėsime žmogui patenkinti šių minėtų poreikių būtent tokia tvarka kaip jie nurodyti poreikių piramidėje.




Pagal A. Maslow teoriją







Motyvacinio dalyvavimo ir išlikti projekte konsultacijų tikslas – tikslinės grupės asmenims suprasti, kokia nauda dalyvauti projekte. Asmenys supažindinami, kokį poveikį projektas darys tikslinės grupės asmenų integracijai į visuomenę ir darbo rinką, kokios integracijos galimybės be projekto ir su projekto pagalba. Žemiau pateikiamas *rekomenduojamas* užsiėmimų planas su užduotimis, kurios gali būti naudingos organizuojant motyvavimo veiklas su klientais.

1 Užsiėmimas







 TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užmegzti santykį su klientu. 2. Supažindinti klientą su projekto veiklomis. 3. Išsiaiškinti kliento vidinės ir išorinės motyvacijos lygį. 4. Kartu su klientu užpildyti gyvenimo kokybės formą (pildoma kartą į mėnesį) (Priedas Nr 1).
 GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
 PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 2 – motyvacijos liniuotė 2. Rašiklis
 UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suteikti klientui bendrą informaciją apie projektą. 2. Supažindinti klientą su veiklomis, paaiškinti, kad įsidarbinimas nėra staigus procesas. 3. Motyvuojant yra būtina išsiaiškinti, kokie poreikiai yra kliento prioritetas tam tikru metu, ir koks yra motyvacijos lygmuo (Priedas Nr. 2)
 VEIKSMŲ EIGA	<p>Klientui reikia pateikti tikslingą informaciją, kuri padėtų įsisąmoninti problemą ir galimybę keistis. Duoti tiesioginius patarimus iškart gali būti visiškai neproduktyvu. Tai galima padaryti sukeltant abejones dėl dabartinės situacijos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagrįskite pasirengimo keistis stovą, jautriai pateikite grįžtamąjį ryšį apie jų elgesį (ambivalentiškumą). Galima padėti užduodant klausimus: <ul style="list-style-type: none"> • Papasakokite daugiau... • Ar norite pasakyti, kad... • Pabrėžkite, kad klientas pats sprendžia apie pokyčius savo gyvenime, siūlykite kuo daugiau pasirinkimo galimybių, kurios klientui būtų prasmingos. • Nuolat skatinkite klientą įsivertinti ir tyrinėti dabartinę situaciją, nepalikite vietos pasipriešinimui. • Sužinokite, kas privedė prie šios situacijos. • Sužinokite kliento nuomonę kas jo situacijoje probematiška. • Skatinkite klientą svarstyti apie teigiamas ir neigiamas jo situacijos puses. • Paaiškinkite ir suasmeninkite dabartinės situacijos riziką. • Atsargiai teikite informaciją apie pasekmes. • Padėkite klientui suvokti skirtumą tarp jo paties ir kitų suvokimo bei tarp jo šiandieninės situacijos ir kaip jis norėtų gyventi. • Įkvėpkite vilties ir kartu analizuokite kliūtis – tai gali padėti klientui pradėti svarstyti pokyčių galimybes. • Įsijauskite ir aktyviai klausykitės. • Svarbu įgauti pasitikėjimą. <p>Motyvacijos liniuotė (Priedas Nr. 2)</p> <p>Motyvacijos liniuotė yra puiki priemonė nustatyti kliento motyvaciją pokyčiams. Paprašykite savo kliento, kad skalėje nuo 1 iki 10 nurodytų, kokia yra jo motyvacija pokyčiams. 1 reiškia „visai nemotyvuotas“, o 10 reiškia „labai motyvuotas“.</p> <p>Motyvuojant klientą galite naudoti šią užduotį norėdami sukurti suderinamumą ir sutelkti dėmesį į tai, kas motyvuoja klientą. Jei jie atsakytų „4“, paklauskite „Kas paskatino jus pasirinkti 4, o ne 2 ar 3?“. Taip pat galite paklausti: „Kas turėtų nutikti, jei skalėje pereitumėte nuo 4 iki 5?“</p> <p>Kodėl jūsų motyvacija ten, kur ji yra? KODĖL ne žemesnė? Net jei įvertinimas žemas, turi būti priežastis, kodėl nepateikėte 1. Išvardykite keletą savo motyvatorių</p>

	<p>0-3 = "IKI SVARSTYMO STADIJA" - kai nejučiamas nerimas (pagal Prochaska ir DiClementes modelį);</p> <p>4-6 = "SVARSTYMAS" - ambivalencijos stadija.</p> <p>7-10 = „PASIRUOŠIMAS“, „APSIŠPRENDIMAS“ arba galbūt „JGYVENDINIMAS“.</p> <p>Remiantis šiuo modeliu galima teigti, jog norint, kad pasikeitimo įgyvendinimo tikimybė padidėtų, reikia siekti pusiausvyros tarp „noriu“ ir „galiu“.</p>
 REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas jaučiasi suprastas, nenuvertintas, išklaudytas. Taip jis tampa atviras naujai informacijai bei pokyčiams. 2. Klientas supažindintas su projekto veiklomis, supranta dalyvavimo projekte naudą. 3. Klientas suvokia esamas problemas.




2 Užsiėmimas




 TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padėti klientui analizuoti problemų sprendimus. 2. Supažindinti klientą su alternatyvomis sprendžiant esamas problemas. 3. Pasverti dalyvavimo projekte privalumus ir trūkumus – „subalansuoti svarstyklės“
 GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
 PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 3 – Kaip pasikeistų jūsų gyvenimas jei pasirinktumėte pokyčius 2. Rašiklis
 UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Pasverti situacijos keitimo plusus ir minusus (Priedas Nr. 3)
 VEIKSMŲ EIGA	<p>Pasverti pokyčių privalumus ir trūkumus – "subalansuoti svarstyklės"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akcentuokite, kad ambivalencija yra natūrali, skatinkite alternatyvų ieškojimą. • Nustatyti pokyčių priežastis/nesikeitimo riziką. • Suteikti informaciją, kuri yra asmeniškai svarbi ir susumuokite kliento išsakytas mintis ir skatinti klientą pokyčiams. • Akcentuoti teigiamus dalykus kliento gyvenime. • Išsiaiškinti tikslus ir kliūtis, trukdančias pokyčiams. • Suteikti klientui pasirinkimo laisvę, pabrėžti jo paties atsakomybę, nagrinėti alternatyvias elgesio keitimo strategijas ir sugebėjimus • Pabrėžkite kliento stipriąsias savybes. <p>Kaip pasikeis jūsų gyvenimas jei pasirinksite pokyčius/ nieko nekeisite? (Priedas Nr. 3)</p> <p>Jei klientas racionaliai vardija neigiamus dalykus, susijusius su nedarbu, ar kitomis problemomis jo gyvenime, tačiau tai jam nesukelia nemalonių jausmų, toks išvardijimas neskatina keistis.</p> <p>Paprašyti klientą emociškai pasverti pateiktus teiginius. Tik klientui pajutus nemalonius jausmus, galvojant apie elgesį, galima tikėtis pokyčių.</p>
 REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas įsisavina informaciją, supranta, kad dalyvavimas projekto veiklose yra reikalingas, mato dalyvavimo naudą. 2. Klientas pasveria dabartinės situacijos „plusus“ ir „minusus“. 3. Klientas ieško sprendimų.

3 Užsiėmimas





 TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didinti kliento pasitikėjimą savo galimybėmis pakeisti dabartinę situaciją. 2. Padėti klientui suvokti dabartinį požiūrį į savo gyvenimą. 3. Padėti klientui pradėti planuoti pasikeitimą gyvenime.
 GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
 PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 4 – gyvenimo kreivė 2. Rašiklis
 UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Gyvenimo kreivė (Priedas Nr. 4).
 VEIKSMŲ EIGA	<ul style="list-style-type: none"> • Nuolat skatinkite klientą įsivertinti ir tyrinėti dabartinį elgesį, nepalikite vietos pasipriešinimui. • Įkvėpkite vilties ir kartu analizuokite kliūtis – tai gali padėti klientui pradėti svarstyti pokyčių galimybes. • Įsijauskite ir aktyviai klausykitės. • Svarbu įgauti pasitikėjimą. • Pabrėžkite, kad klientas pats sprendžia apie pokyčius savo gyvenime, siūlykite kuo daugiau pasirinkimo galimybių, kurios klientams būtų prasmingos. • Paprašykite kliento papasakoti, apie tą laiką, kai anksčiau buvo viskas gerai. <p>Gyvenimo kreivė (Priedas Nr. 4). Paprašyti kliento nubrėžti savo gyvenimo kreivę, įvertinti ir pažymėti kada jo gyvenime buvo laimingiausi periodai, o kada nelaimingiausi. Padiskutuokite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kas tuo metu vyko jūsų gyvenime? Kuriame taške esate dabar? <p>Pratimo tikslas – "užmesti kabliuką", sudominti, paskatinti smalsumą ir interesą dalyvauti užsiėmimuose. Šis pratimas padės konsultantui geriau susipažinti su dalyvio požiūriu į savo paties gyvenimą, bei dabartinės situacijos vertinimą. *Atkreipti dėmesį kaip kruopščiai asmenys stengiasi atlikti pratimą.</p>
 REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas suvokia dabartinį požiūrį į savo gyvenimą. 2. Klientas mąsto apie galimus pokyčius. 3. Klientas supranta dalyvavimo projekte naudą.


4 Užsiėmimas

 TILTAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didinti kliento pasitikėjimą savo galimybėmis pakeisti dabartinę situaciją. 2. Padėti klientui valdyti savo išgyvenimus, mintis, jausmus, keisti jo savęs suvokimą.
 GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
PRIEMONĖS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr.5 – sėkmė ir stiprybė 2. Rašiklis

 UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Skatinkite kalbėti apie pasikeitimo poreikį, keistis klientui naudinga informacija. 4. Remtis gerąja patirtimi: papasakoti klientui apie tuos dalyvius, kurie priėmė sprendimą pakeisti kažką savo gyvenimuose (pvz. pradėjo mokytis, savarankiškai pradėjo ieškoti darbo, susirado darbą). 5. Didinti kliento pasitikėjimą savo galimybėmis keistis (Priedas Nr. 5)
 VEIKSMŲ EIGA	<ul style="list-style-type: none"> • Akcentuokite teigiamus dalykus kliento gyvenime. • Padiskutuokite apie tikslus ir kliūtis, trukdančias pokyčiams. • Pabrėžkite, kad klientas pats sprendžia apie pokyčius savo gyvenime, siūlykite kuo daugiau pasirinkimo galimybių, kurios klientams būtų prasmingos. • Jei klientas leidžia, papasakokite apie tuos, kuriems pasisekė, pateikti įvairias alternatyvas, duoti gerus patarimus. • Pagirkite sugebėjimus ir sprendimus. <p>Sėkmė ir stiprybė (Priedas Nr. 5)</p> <p>Dirbant su klientu, darbuotojas turėtų nepamiršti, kad klientai dažniausiai save apibūdina neigiamai, todėl svarbu padėti save apibūdinančius neigiamus teiginius paversti į pozityvius, pvz: abejingas – atsargus, mažantis, apgalvojančias. Svarbu pabrėžti kliento individualumą ir sugebėti prisitaikyti prie jo asmenybės, reiškiant empatiją, atvirą klausymąsi, jaustų pagarbą bendravimą, nuoširdumą.</p>
 REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas supranta dalyvavimo projekte naudą. 2. Klientas pradeda valdyti savo išgyvenimus, mintis, jausmus, keičiasi jo savęs suvokimas. 3. Klientas atviras pokyčiams.

5 Užsiėmimas

 TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padėti klientui identifikuoti galimas kliūtis siekiant pokyčių. 2. Padėti klientui suprasti savo mąstymo klaidas.
 GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
 UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Skatinkite kalbėti apie pasikeitimo poreikį, keistis klientui naudinga informacija. 4. Remtis gerąja patirtimi: papasakoti klientui apie tuos dalyvius, kurie priėmė sprendimą pakeisti kažką savo gyvenimuose (pvz. pradėjo mokytis, savarankiškai pradėjo ieškoti darbo, susirado darbą). 5. Mąstymo klaidos (Priedas Nr. 6)
 VEIKSMŲ EIGA	<p>Kalbėkite apie galimas kliūtis, o susidūrus su jomis – kaip jas įveikti. (akcentuokite klientui, kad kliūtys yra natūralus dalykas, siekiant pokyčių).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagirkite • Klausykite • Atspindėkite • Apibendrinkite • Užduokite atvirus klausimus • Keiskitės informacija <p>Pateikite klientui mąstymo klaidų pavyzdžių (Priedas Nr. 6)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Žmonės naudoja emocinį mąstymą, kai jausmai kontroliuoja jų mintis ir elgesį. Toks mąstymas žmones verčia elgtis impulsyviai, negalvojant apie pasekmes.

	<p>2. Žmonės naudoja racionalų mąstymą kai žiūri į iškilusią problemą logiškai.</p> <p>3. Jei apibendrinimas veikia greitai, toks žmogus visados labai greitai pagaus reikalo esmę ir sugebės matyti visą vaizdą.</p>
<p>REZULTATAI </p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas pradeda mąstyti apie pokyčių poreikį. 2. Klientas sugeba identifikuoti savo mąstymo klaidas. 3. Klientas atviras pokyčiams.

6 Užsiėmimas

TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padėti klientui suvokti savo stipriąsias savybes. 2. Padėti klientui analizuoti savo vertybes ir kaip jos susijusios su norimais pokyčiais.
GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 4 – gyvenimo kreivė 2. Rašiklis
UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Gyvenimo kreivė (Priedas Nr. 4).
VEIKSMŲ EIGA	<ul style="list-style-type: none"> • Nuolat skatinkite klientą įsivertinti ir tyrinėti dabartinį elgesį, nepalikite vietos pasipriešinimui. • Įkvėpkite vilties ir kartu analizuokite kliūtis – tai gali padėti klientui pradėti svarstyti pokyčių galimybes. • Įsijauskite ir aktyviai klausykitės. • Svarbu įgauti pasitikėjimą. • Pabrėžkite, kad klientas pats sprendžia apie pokyčius savo gyvenime, siūlykite kuo daugiau pasirinkimo galimybių, kurios klientams būtų prasmingos. • Paprašykite kliento papasakoti, apie tą laiką, kai anksčiau buvo viskas gerai. <p>Gyvenimo kreivė (Priedas Nr. 4).</p> <p>Paprašyti kliento nubrėžti savo gyvenimo kreivę, įvertinti ir pažymėti kada jo gyvenime buvo laimingiausi periodai, o kada nelaimingiausi.</p> <p>Padiskutuokite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kas tuo metu vyko jūsų gyvenime? Kuriame taške esate dabar? <p>Pratimo tikslas – "užmesti kabliuką", sudominti, paskatinti smalsumą ir interesą dalyvauti užsiėmimuose. Šis pratimas padės konsultantui geriau susipažinti su dalyvio požiūriu į savo paties gyvenimą, bei dabartinės situacijos vertinimą.</p> <p>*Atkreipti dėmesį kaip kruopščiai asmenys stengiasi atlikti pratimą.</p>
REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas suvokia dabartinį požiūrį į savo gyvenimą. 2. Klientas mąsto apie galimus pokyčius. 3. Klientas supranta dalyvavimo projekte naudą.

7 Užsiėmimas

TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padėti klientui suprasti kokia nauda yra turėti paramos tinklą. 2. Padėti klientui planuoti pokyčius savo gyvenime.
GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 9 – paramos tinklai 2. Priedas Nr. 10 – veiksmų planas 3. Rašiklis
UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Atlikti pagalbos tinklą užduotį (Priedas Nr. 9). 4. Kartu su klientu aptarti pokyčių galimybes, padėti klientui sudaryti planą (Priedas Nr. 10).
VEIKSMŲ EIGA	<p>Siekiant pokyčių ir imantis veiksmų, nuolat skatinkite klientą pergalvoti savo paramos tinklą (šeima, draugai, soc. darbuotojai, ir kt.) (Priedas Nr. 9)</p> <p>Socialinės paramos nauda: pagerėjusi fizinė sveikata, didesnis atsparumas stresui, pozityvesnis savęs vertinimas, saugumo jausmas, pagerėjusi psichinė savijauta, didesnis pasitenkinimas gyvenimu.</p> <p>Socialinės paramos tipai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emocinė - padeda valdyti emocijas, tokias kaip stresas, pyktis ar depresija. Ši parama gali apimti problem išklausymą ir empatijos demonstravimą. • Apčiuopiama - pagalba praktiniais klausimais, pvz. finansai, transportas, vaiko priežiūra • Informacinė - patarimų, kurie gali padėti išspręsti problemą ar įveikti iššūkį, teikimas.
REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klientas suvokia dabartinį požiūrį į savo gyvenimą. 2. Klientas mąsto apie galimus pokyčius. 3. Klientas supranta dalyvavimo projekte naudą.

8 Užsiėmimas

TIKSLAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užtvirtinti kliento motyvaciją dalyvauti projekte. 2. Padėti klientui identifikuoti trukdžius, siekiant užsibrėžtų tikslų. 3. Padėti klientui planuoti tikslus.
GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priedas Nr. 11 – Trikdžiai 2. Priedas Nr. 12 kasdieniniai laimėjimai 3. Rašiklis
UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti klientui grįžtamąjį ryšį, ankstesnės konsultacijos refleksija. 2. Tęsti pokalbį apie projekto naudą, atsakyti į visus iškilusius klausimus. 3. Kalbėti apie galimas kliūtis ir kaip jas įveikti (Priedas Nr. 11). 4. Džiaugtis kliento laimėjimais, pasiektais tikslais, paremti ilgalaikius tikslus (Priedas Nr. 12).
VEIKSMŲ EIGA	<p>Padėkite klientui surasti naujus įpročius ir rutinas.</p> <p>Diskutuokite apie galimas kliūtis, ir kaip jas įveikti. Akcentuokite klientui, kad kliūtys yra natūralus dalykas, siekiant pokyčių (Priedas Nr. 11).</p> <p>Paprašykite savo kliento patyrinti trukdžius kiekvienoje kategorijoje. Po to padėkite klientui sugalvoti planą, kaip elgtis su jais susidūrus.</p> <p>Aptarkite kasdienes laimėjimus (Priedas Nr. 12).</p> <p>Ši užduotis skirta klientui susieti pokyčių galimybes su teigiamais dalykais jų gyvenime. Akcentuokite įgūdžius ir veikimo būdus, kuriuos naudoja kasdienėms problemoms spręsti, svarbą.</p>

REZULTATAI

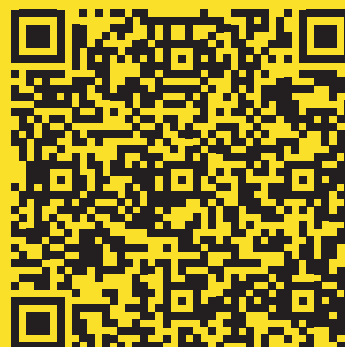
1. Klientas supranta dalyvavimo projekte naudą, yra motyvuotas dalyvauti siūlomose veiklose
2. Klientas pradeda siekti užsibrėžtų tikslų, dirba, kad išlaikytų tai, kas jau pasiekta.
3. Klientas moka priimti teigiamus paskatinimus iš kitų, sugeba motyvuoti pats save.
4. Klientas siekia užsibrėžtų tikslų, nusprendžia aktyviai dalyvauti projekto veiklose.

Motyvacinio užsiėmimų aprašymuose pateikti priedai:

Čia ir toliau leidinyje pateiktus kodus nuskanavę mobiliąja programėle, parsisiųsite visus skyriuje nurodytus susijusius priedus.

Šiuos priedus galite atsispausdinti ir naudoti konsultuojant socialiai pažeidžiamus asmenis,

Autorinės teisės priklauso VšĮ Žmogiškųjų išteklių stiprinimo ir plėtros biurui, jei prie priedo nenurodyta kitaip, todėl jų naudojimas platinimui bei kitiems, su konsultavimu nesusijusiems tikslams, taip pat naudojimas nenurodant autorystės yra griežtai draudžiamas.



Asmens poreikių vertinimo veiklos aprašymuose pateikti priedai:



3.2

Asmens poreikių vertinimas

POREIKIS – kiekvienos gyvos būtybės būseną, nervinę psichinę įtampą, kurią sukelia jai egzistuoti būtinų dalykų trūkumas (Visuotinė lietuvių enciklopedija)..

Teikiant kompleksines paslaugas, poreikių vertinimas ir su asmens poreikių identifikavimu susijusios veiklos yra vienos pagrindinių ir svarbiausių, nes nuo jų tiesiogiai priklauso asmens sėkmė dalyvaujant projekte. Užmezgus santykį yra tęsiamas darbas ties išsamiu kliento poreikių vertinimo procesu, kurio metu aiškinamasi *ką žmogui reikia ugdyti norit susirasti darbą, kokia jo gyvenimo situacija ir galimi barjerai įvairiose gyvenimo srityse*. Reikia išsiaiškinti kliento socialines problemas, galinčias trukdyti įsidarbinimo procesui. Poreikių ir galimybių aiškinimasis pradedamas nuo informacijos rinkimo apie kliento darbinę patirtį ir gebėjimus (**priedas nr. 1**).

Nors dažnas klientas yra ilgalaikis bedarbis arba neturi jokios darbinės patirties, vis dėl to svarbu įvertinti, kokią patirtį asmuo turėjo – ar tai būtų trumpalaikė darbo patirtis, neoficiali veikla, praktika, savanorystė, ar pan.

Kito susitikimo metu svarbu aptarti kliento motyvaciją dirbti ir kokie jo/jos planai karjeros srityje (**priedas nr. 2**). Konsultacijų metu kalbant apie tai, kaip dalyvis praleidžia laiką ir kaip norėtų jį leisti ateityje, ar dabartinė dienos struktūra labai skiriasi nuo norimos ar nuo reikalaujamos įprastinėje darbo rinkoje, padeda įvertinti realias galimybes ieškantis darbo ir kaip reiktų keisti savo dienos ritmą (**priedas nr. 3**).

Gyvenimo situacijos ir žmogaus poreikiai yra sudėtingi, todėl sudarant *pagalbos planą* labai svarbu atsižvelgti ne tik į žmonių elgesio priežastis, bet ir į aplinkos veiksnius, lemiančius tokį elgesį. Asmuo norėdamas atsikratyti kažkokios problemos

ar pakeisti elgesį, turi pereiti tam tikras **stadijas**. Kadangi kiekvieną stadiją atspindi pokyčiai jo gyvenime, tai vadiname *pokyčių stadijų ratu*. Kalbant su klientu apie tai kas jam trukdo siekti tikslų galite naudoti iliustruojantį paveikslėlį ir kiekvienos stadijos aprašymą (**priedas nr. 4**).

Dalyviai, kurie nedirbę ilgą laiką susiduria su įvairiomis kliūtimis, kurios apsunkina darbo paieškos etapą, todėl vertinant poreikį svarbu nuosekliai išsiaiškinti kas trukdo žmogaus integracijai į darbo rinką (**priedas nr. 5**). Individualių konsultacijų metu dalyviai įvardina savo problemines gyvenimo sritis bei pasirenka dirbti ties tomis, kurios labiausiai trukdo įsidarinti. Su klientu reiktų aptarti, kodėl jis nepatenkintas konkrečia gyvenimo sritimi, kas kelia jam problemų, kokių pokyčių jis norėtų ir tuomet, atsižvelgiant į individualius poreikius, sudaromas individualus planas, kuris padeda klientui spręsti konkrečias problemas atitinkamoje gyvenimo srityje, siekiant, kad jis taptų nepriklausomu nuo kitų ir gebėtų tvarkytis savarankiškai (**priedas nr. 6**).

Svarbu, kad kiekvienas pokytis būtų pastebėtas, įvertintas ir pagal tai būtų pakoreguotas planas. Plane nurodomos reikalingos grupinės veiklos, kurios padės ugdyti trūkstamus įgūdžius. Vertinant poreikius, svarbu nurodyti kliento stipriąsias puses, ties kuriomis reikia dirbti (**priedas nr. 7**). Pagal pozityvųjį požiūrį, pagrindinė darbuotojų užduotis – atgaivinti kliento prarastus įgūdžius pabrėžiant jo gebėjimus taip suteikiant tikėjimą savo jėgomis. Asmens poreikių vertinimas nėra vienkartinis dalykas, o procesas, kurio metu reguliariai vertinamas žmogui suteiktos pagalbos poveikis. Pasikeitus situacijai, sveikatos būklei ar įveikus kliūtis, kurios trukdė ieškoti darbo, užtikrinamas pagalbos stiprinant darbinis įgūdžius poreikio pervertinimas.

Poreikių vertinimo konsultacijų tikslas – įvertinti asmens turimus gebėjimus ir atpažinti jo poreikius. Asmenys su-
pažindinami, kokį poveikį projektas darys asmens integracijai į visuomenę ir darbo rinką, kokios integracijos galimybės be
projekto ir su projekto pagalba. Šios dalies struktūra nėra taip aiškiai detalizuota, kaip kitos veiklos, nes kliento poreikiai
projekto eigoje gali sparčiai keistis ir poreikių vertinimo veikla įprastai organizuojama atsižvelgiant į vertinimą "čia ir dabar".
Rekomenduojama poreikių vertinimą ir pervaldinimą atlikti reguliariai, nusistačius tam tikrą grafiką, pavydžiui, kartą per
mėnesį, kartą per tris mėnesius. Tačiau gali būti ir nenumatytų aplinkybių, dėl kurių poreikių pervaldinimą reiktų atlikti
nedelsiant. Ši veikla padeda suteikti individualizuotas paslaugas, todėl šių užsiėmimų metu būtina skirti laiko kliento
nuomonės apklausai, gautų paslaugų rezultatų subjektyviam vertinimui.

Žemiau pateikiamas bendras užsiėmimų aprašymas, kuriuo remiantis reiktų organizuoti **5,5 val. trukmės** po-
reikių vertinimo susitikimus, taip pat **2,5 val. netiesioginio darbo** rekomenduojama skirti įvairiapusiško paslaugų plano
parengimui. Poreikių vertinimą vykdo **socialinis darbuotojas**.

Užsiėmimų planas

TIKSLAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padėti klientui geriau suprasti ir įvardinti savo poreikius 2. Kartu su klientu išsiaiškinti ir susitarti dėl paslaugų plano ir jo pakeitimų 3. Reguliariai peržiūrėti kliento poreikius ir pritaikyti planą pagal naujus poreikius, jei tokių yra.
GRUPĖS DYDIS	Individuali konsultacija
PRIEMONĖS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skyriaus pradžioje minėti priedai 2. Įstaigos sukurta (rekomenduojama - interaktyvi) poreikių vertinimo anketa ar kliento byla, kurioje būtų galima registruoti poreikius ir jų pokyčius.
UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikuoti kliento poreikius pagrindinėse gyvenimo srityse; 2. Sudaryti kliento poreikius atitinkantį paslaugų planą; 3. Peržiūrėti poreikius ir keisti planą pagal asmens poreikius ir gyvenimo situaciją.
VEIKSMŲ EIGA	<p>Aptarti kliento poreikius pagrindinėse srityse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Profesinė sritis Įgytas išsilavinimas, darbo patirtis, ankstesnės sėkmės ir nesėkmės darbo rinkoje; kylantys sunkumai darbo paieškoje; gebėjimai darbo rinkoje ir darbo paieškoje ir kt. 2) Socialinė sritis Artimieji, šeima, socialinis ratas; socialinis palaikymas; bendravimo įgūdžiai; sociokultūrinis kontekstas, kuriame žmogus gyvena ir kt. 3) Sveikata Fizinė sveikata; psichologinė sveikata; darbingumo lygis; žalingi įpročiai ir kt. 4) Finansinė situacija Būstas; pragyvenimo šaltinis; transportas; įsiskolinimai ir kt.
REZULTATAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teikiamos individualizuotos ir poreikius atitinkančios paslaugos; 2. Projekto dalyvis geba identifikuoti savo poreikius, prisideda prie paslaugų planavimo.

3.3

Socialinių įgūdžių ugdymas, palaikymas ir atkūrimas



Veiklą sudaro mokymai grupėse, skirti savęs pažinimui, tarpasmeniniam bendravimui, konfliktų sprendimui bei sveikos gyvensenos įgūdžiams ugdyti.

Mokymų **"Savęs pažinimas"** metu įgytos žinios bei įgūdžiai leis lengviau integruotis į visuomenę ir darbo rinką. Dalyviai įgis žinių šiose srityse: realus savo galimybių vertinimas; asmeniniai įgūdžiai ir savybės; neverbalus elgesys; pozityvius santykius su aplinkiniais.

Mokymų trukmė vienam dalyviui - **16 val.**,

Mokymai vyks grupėse po 10 žmonių,
Mokymus veda socialinis darbuotojas

Mokymai **"Tarpasmeninis bendravimas"** prisidės prie bendrų socialinių įgūdžių lavinimo. Dalyviai galės įgyti: darbo grupėje, bendravimo socialinėje sferoje, raštiškos kalbos, telefoninio pokalbio įgūdžių ir kt.

Mokymų trukmė vienam dalyviui - **16 val.**,
Mokymai vyks **grupėse po 10 žmonių**,
Mokymus veda socialinis darbuotojas

Sveikos gyvensenos įgūdžių mokymų metu įgyti įgūdžiai ir žinios padės atsispirti žalingiems įpročiams, gyventi sveikai, jaustis darbingeris ir energingeris.

Bendra mokymų trukmė vienam dalyviui - **20 val.**,
Mokymai vyks grupėse po 10 žmonių, Mokymus veda socialinis darbuotojas.

Mokymai "**Konfliktų valdymas**" ypatingai svarbūs tikslinės grupės asmenims, turintiems nusikalstamą praeitį. Mokymų tikslas – analizuojant konfliktinių situacijų pavyzdžius, įsisavinti sprendimų strategijas, socialiai priimtinius bendravimo būdus.

Bendra mokymų trukmė vienam dalyviui - **40 val.**,
Mokymai vyks grupėse po 10 žmonių,
Mokymus veda psichologas.

Savęs pažinimo veiklos aprašymuose pateikti priedai:



Savęs pažinimas

1 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Padėti asmenims atpažinti ir panaudoti savo stipriąsias puses ir gebėjimus, išmokyti dalyvius save vertinti ne tik realiai, bet ir teigiamai.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none">• Rašymo priemonės,• Balti lapai• Dalijamoji medžiaga
UŽDUOTYS	1. „Mano sugebėjimai“ 2. „Stiprybių kvadratas“ Užduotys skirtos gebėjimų ir stipriųjų pusių atpažinimui. 3. „Trys būsenos, trys vietos“ Užduotis skirta įsisąmoninti save ir realaus savęs vertinimui.
VEIKSMŲ EIGA	1. Užduotis atliekama individualiai. Kiekvienam dalyviui išdalinamas baltas lapas ir rašiklis. Dalyviai lape turi surašyti geriausių savo savybių, sugebėjimų sąrašą. Tai galėtų būti: - 3 pasiekimai - 3 įgūdžiai - 3 dalykai, kuriems turi gabumų - 3 dalykai, kuriais didžiuojatės savo gyvenime Toliau, kiekvienas dalyvis turi prisistatyti ir papasakoti apie save, pristatant savo pasiekimus ir gabumus. Išklausus visus dalyvius reikalingas užduoties aptarimas. 2. Užduotis atliekama individualiai. Mokymų dalyviams išdalinami tušinukai ir dalijamoji medžiaga su pavaizduotu stiprybių kvadratu. (Priedas nr 1) Pirmoje kvadrato skiltyje dalyviai turi surašyti savo stiprybes, antrame trūkumus, trečiame – galimybes, o ketvirtame – pavojus. Kiekvienas mokymų dalyvis grupei pristato savo rezultatus. Po pristatymo grupės dalyviai pristatančiajam savo savianalizę gali užduoti klausimų, papildyti jį ar pateikti naujų.

3. Pratimas atliekamas individualiai.
 Visi dalyviai stovi rate. Vedantysis pateikia instrukciją: „Užsimerkite ir pagalvokite apie žmogų, kuriuo labai nenorėtumėte būti. Pagalvokite, koks tas žmogus yra, kodėl jūs nenorėtumėte būti toks, kaip jis ar ji. O galbūt tai jūs pats, toks, koks buvote praeityje? O gal kas nors, ką pažįstate: politikas, mokytojas, tėvas? Likite užsimerkę ir kūnu sukurkite to žmogaus vaizdinį, skulptūrą. Atsimerkite. Bet ne tam, kad žiūrėtumėte į kitus, o kad įvertintumėte, kur nukreiptas jūsų sukurtas vaizdinio žvilgsnis. Tai, ką sukūrėte kūnu, dvigubai sustiprinkite. Prisiminkite jį, jo dar prireiks, o tada atsipalaiduokite.“

Instrukcija: „Vėl užsimerkite. Pagalvokite apie žmogų, kuriuo norėtumėte būti. Tai – jūsų svajonių žmogus, pasižymintis jums svarbiomis vertybėmis ir savybėmis. Galbūt tai tikras žmogus: prezidentas, motina, tėvas, geriausias draugas, jūs prieš dešimt metų, jūs vakar? Tada lėtai kūnu sukurkite šio žmogaus vaizdinį, jį dar labiau sustiprinkite. Atsimerkite ir įvertinkite, kur nukreiptas vaizdinio žvilgsnis. Prisiminkite jį, jo jums dar prireiks, o tada paleiskite.“

“Dabar kursime trečiąjį vaizdinį. Užsimerkite. Galbūt tai bus pats lengviausias vaizdinys? O gal pats sunkiausias? Sukurkite vaizdinį žmogaus, kuriuo esate šiuo metu. Galbūt jis sutaps su vienu iš ankstesnių vaizdinių, o gal bus visiškai kitoks. Svarbiausia, būkite nuoširdūs, tai skirta tik jums, šių vaizdinių niekam nereikės aiškinti. Kai būsite pasiruošę, parodykite vaizdinį savo kūnu, jį sustiprinkite. Atsimerkite, įvertinkite žvilgsnį, sustiprinkite dar labiau. Įsidėmėkite ir paleiskite.“

Instrukcija: „Įsivaizduokite, kad ši patalpa – tai visas pasaulis. Susiraskite jame vietą, kur jūs labiausiai norėtumėte būti. Tai gali būti centre, kampe, ant kėdės ar po stalu – ten, kur išties jausitės geriausiai. Radę tą vietą įsitikinkite, kad joje jaučiatės gerai. Pabandykite pajauti, kuo ji jums patinka. Prisiminkite, kaip dažnai gyvenime būnate tokioje vietoje, kokioje ir norite būti“. Atliekant pratimą dalyviai vaikšto po patalpą, sustodami toje vietoje, kurią išsirinko kaip geriausią. Duodama laiko, kad kiekvienas galėtų užduotį atlikti individualiu tempu.

Instrukcija: “Dabar išeikite iš šios vietos ir susiraskite kitą, kuri būtų pati blogiausia. Prisiminkite, kad ši patalpa – tai visas pasaulis. Eikite ten labai lėtai. Ši vieta gali būti šalia geriausios vietos arba toli nuo jos. Radę tą vietą įsitikinkite, kad joje jaučiatės blogai. Pabandykite pajauti, kuo negera būti šioje vietoje. O dar svarbiau – kaip dažnai gyvenime būnate vietoje, kurioje išties nenorite būti?”

“Apsivalgykite ir susiraskite vietą, kurioje esate dabar. Gal ji prie lango, kad būtų matomas? Gal kampe? O gal pačiame centre? Lėtai eikite į tą vietą, pajauskite, ar ji tikrai jums tinkama. Kaip joje jaučiatės? Kaip dažnai gyvenime taip jaučiatės?”

Dabar prasidės dviejų iki šiol pristatytų pratimo dalių – vaizdinių ir vietų – sujungimas. Instrukcija: “Iš lėto judėkite link tos vietos, kurioje labiausiai norite būti ir eidami pamažu kūnu kurkite vaizdinį žmogaus, kuriuo labiausiai norite būti. Kaip dažnai taip jaučiatės? Kuo šis jausmas išskirtinis? Kada taip jaučiatės: darbe? Namie? Su šeima? Draugais? Pasimėgaukite šiuo jausmu. O tada labai lėtai grįžkite visą kelią atgal, atitinkamai keisdami kūnu sukurtus vaizdinius. Patirkite, kaip keičiasi jausmas. Ar jaučiatės kažką prarandantis? Ką? Vaizdiniai kilo iš jūsų, vadinasi, giliai viduje jūs šias būsenas pažįstate. Savo tempu kelis kartus „pakeliuokite“ pirmyn – atgal nuo geriausių vietų ir vaizdinių iki blogiausių ir atgal. Koks tai jausmas, kai nueinate visą kelią nuo to, kas blogiausia, iki to, kas geriausia? Kokius sunkumus tenka įveikti?”

Dalyviams paliekama pakankamai laiko kelis kartus pakartoti pratimą patiems, savo tempu. Po užduoties atlikimo dalyviams bus lengviau, jeigu jie jį baigs būdami geriausioje pozicijoje. Aptarimas. Po pratimo svarbu grįžti į ratą ir leisti dalyviams pasidalinti savo patirtimi, jausmais.

REZULTATAI

- Dalyviai sužinos kaip ir kodėl būtina mokytis save vertinti ne tik realiai, bet ir teigiamai norint grįžti į darbo rinką.
- Dalyviai gebės įvertinti save adekvačiai, galės įvardinti savo stipriąsias puses, galimybes ir iššūkius.
- Patirties įvardinimas žodžiais leidžia susieti žaidimą su gyvenimu, o tai didina dalyvių sąmoningumą realiame gyvenime.
- Ugdomos komunikavimo, bendradarbiavimo kompetencijos.

TIKSLAS	Padėti dalyviams išsiaiškinti, ką dalyvis vertina, kokie asmenybės bruožai, interesai ir pasiekimai, kurios asmeninės savybės ir požiūriai padeda ir kurios trukdo, siekiant grįžti į darbo rinką.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Rašymo priemonės • Klėjai • Seni žurnalai • Žirkelės • Pieštukai, flomasteriai • Lipni juosta darbams eksponuoti • Piešimo popierius • Tuščios popierinės kortelės (po 5 kiekvienam dalyviui). • Dalinamoji medžiaga
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koliažas „Aš esu.“ Skirtas savęs pristatymui, savo interesų, savybių ir bruožų atpažinimui ir išreiškimui. 2. Asmenybės tipo testas / Temperamento testas Naudojamas pažinti ir įsivinti asmenybės charakteristikas. 3. Vertybių klausimynas. Naudojamas vertybių pažinimui ir įvardijimui.
VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Užduotis atliekama individualiai, pabaigoje - grupinis aptarimas. Žurnalai, žirkelės, klėjai, rašymo ir piešimo ir kitos priemonės išdėstomos bendram naudojimui. Kiekvienas dalyvis gauna po didelį baltą lapą. Kiekvienas dalyvis sukuria savo koliažą iš žurnale esančių paveikslukų ir žodžių, apibūdinančių jo asmenybę. Taip pat gali rašyti ir piešti. Visiems baigus kūriniai kabinami ant sienos. Po to, visi kartu bando įvardyti kūrinio autorių. Atpažintas autoportreto autorius pakomentuoja savo kūrinio detales. Būtinai aptarimas kaip sekėsi perteikti save kūrybiškai.</p> <p>2. Individuali užduotis. Kiekvienas dalyvis gauna testą, kurį atlikęs turi išsiaiškinti savo charakterio bruožus. Jeigu dalyviai turi išmaniuosius įrenginius testą galima spręsti ir virtualioje erdvėje. https://charakteris.info/asmenybes-testas. Aptarimas, ką dalyviai naujo ir netikėto apie save išsiaiškino.</p> <p>3. Grupinis darbas Kiekvienam išdalinamos 5 tuščios kortelės. Dalyvis Kiekvienoje kortelėje turi užrašyti po vieną jam svarbią vertybę. (Iš viso kiekvienas turi įvardyti 5). Pasirašyti nereikia. Užpildytas kortelės gražinti vedančiajam. Antrasis užduoties etapas: Padalinti po 5 jau užrašytas korteles. Dalyviams reikia susipažinti su jose įvardytomis vertybėmis ir pagalvoti ar jos aktualios pačiam žmogui, renkantis darbo vietą ar priimant kitus karjeros sprendimus. Jei svarbiausių vertybių gautame rinkinyje dalyvis neranda, jis turi galimybę mainais jas įsigyti iš savo kolegų. Visi dalyviai pristato savo vertybių rinkinius, pabrėždami, kurias vertybes gavo mainų būdu, ir argumentuodami, kodėl jos jiems yra tokios svarbios.</p> <p>Organizuojamas užduoties aptarimas keliant klausimus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kaip jautėtės, gavę svetimų žmonių vertybių rinkinį? 2. Kokios vertybės yra populiariausios mūsų grupėje? 3. Kas nutinka, kai žmogus priima sprendimus, ignoruodamas savo vertybes?
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai geriau pažins ir gebės įvardinti svarbiausius savo asmenybės bruožus, vertybes, interesus svarbias darbo sėkmei. • Pagalvos apie save ir įžvelgs neatrastų savo savybių. • Ugdomos komunikavimo, bendradarbiavimo kompetencijos.

TIKSLAS	Išsiaiškinti ir suprasti kas yra neverbalus elgesys, išmokti tinkamai vertinti pirmą įspūdį apie žmogų, mokytis kurti tinkamą savo įvaizdį.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Dalinamoji medžiaga • Rašymo priemonės • Piešimo priemonės • Lipni juosta
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Kūno kalba“. Pratimas skirtas susipažinti su neverbaliu elgesiu 2. „Mimikų grandinė“. Atpažinti ir tinkamai įvertinti kūno kalbą. 3. Įvaizdis ir tinkamas vertinimas Skirtas padėti žmonėms tinkamai vertinti pirmą įspūdį apie žmogų, mokytis kurti tinkamą savo įvaizdį.
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užduotis atliekama porose Pirmiausia, grupės nariai turi susiskirstyti po du. Išdalinama dalinamoji medžiaga, kurioje pavaizduotos įvairios stovėsenos pozos. (Priedas nr.2) Komandos, tariantis ir diskutuojant turi atspėti ką reiškia pavaizduotos pozos. Galiausiai pristatyti kitoms komandoms ir pagrįsti savo nuomonę iš ko atpažino, kas buvo lengva ar sunku. 2. Užduotis atliekama grupėje. Išrenkami du savanoriai, o kiti dalyviai palieka salę. Pasilikusi pora turi sužinoti, kad šio žaidimo tikslas yra pavaizduoti jiems tokią mimiką, kurią turės stebėti ir nukopijuoti kita pora. Paprašyti juos pasirinkti temą (mimiką). Jei jie nieko nesugalvoja, pateikti mimikų sąrašą. Dalyviai turi keletą kartų pasipraktikuoti, tuomet galima pakviesti kitą porą į kambarį, kuri turės stebėti pirmosios poros vaizduojamą mimiką. Dalyviai kalbėtis tarpusavyje negali. Po kelių minučių, pirmą porą atsisėda kur nors atokiau, kol antra pora vaizduoja tapačią mimiką trečiajai, ir t.t., kol prieinama iki paskutinės poros. Ši pora turi atspėti, ką mimika reiškia. Aptarkite, kaip mimika pasikeitė ir kodėl. 3. Užduotis atliekama grupelėse po 2-3 asm. Dalyviams pateikiamos nuotraukos ar paveikslėliai, iškirpti iš įvairių žurnalų, laikraščių, atspindintys įvairius žmones, įvairius įvaizdžius: darbininkas, sportininkas, žmogus su kostiumu, žmogus su sudrėkusiais drabužiais, žmogus su uniforma, žmogus su tautiniais drabužiais, žmonės su išsiskiriančiomis šukuosenomis, romas, juodaodis, neįgalusis vežimėlyje ir kt. Visas nuotraukas sunumeruoti ir iškabinti ant sienos. Tuomet grupelės apžiūri iškabintus paveikslėlius ir apibūdina kiekvieną žmogų keliais žodžiais, atkreipdami dėmesį į: <ul style="list-style-type: none"> - Drabužius, batus - Aksesuarus - Šukuoseną - Koks tai žmogus? Kokios jo būdo savybės? - Ar lengva būtų bendrauti su tokiu žmogumi? - Kokios mintys kyla? Galimi klausimai aptarimui: <ul style="list-style-type: none"> - Kokiais būdais žmonės išreiškia save? - Ką sako mūsų įvaizdis apie mus? - Ar tikrai atskleidžia tai, koks iš tikro žmogus yra? - Kaip galime geriau pažinti žmogų? - Kiek jūs skiriate dėmesio savo įvaizdžiui? - Kaip galvojate, ką kiti mano apie jūsų įvaizdį? - Koks turėtų būti ieškančiojo darbo (einančio į pokalbius dėl darbo) įvaizdis? - Koks turėtų būti darbuotojo įvaizdis, kokio įvaizdžio tikisi darbdaviai, bendradarbiai, ko jūs tikėtumėtės iš savo kolegų?
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai išsiaiškina kas yra nežodinė komunikacija. • Sužinos kūno kalbos svarbą bendraujant su kitais. • Sužinos koks yra tinkamas įvaizdis ieškančiam darbo žmogui. • Ugdomos komunikavimo, bendradarbiavimo kompetencijos.

TIKSLAS	Padėti suprasti kas lemia pozityvų bendravimą su aplinkiniais bei atpažinti mus supančias emocijas ir išmokti jas tinkamai reikšti.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Dideli popieriaus lapai • Rašymo priemonės
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klausymo – nesiklausymo pratimas. Pratimas skirtas parodyti, koks svarbus klausytojo vaidmuo bendravime. 2. Istorijos grandinė. Skirtas klausymosi įgūdžių lavinimui 3. Emocijų žemėlapis. Padės geriau pažinti, reikšti, suvokti savo emocijas ir jausmus.
VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Grupės dalyviai suskirstomi poromis. Vienas yra pasakotojas, kitas – klausytojas. Pasakotojams duodama instrukcija kalbėti kokia nors tema pora minučių. Pokalbiai vyksta 2 kartus. Klausytojams duodamos 2 skirtingos instrukcijos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atidžiai klausytis pasakotojo. 2. Nesiklausyti pasakotojo. <p>Aptarimas žodžiu. Keliami tokie klausimai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaip galima parodyti kitam žmogui, kad jo klausaisi? • Kas rodo, kad kitas žmogus tavęs nesiklauso? • Kaip sekėsi pasakoti skirtingose situacijose – kai tavęs klausosi, nesiklauso, trukdo ir t.t.? • Koks klausytojo elgesys padeda pasakoti, o koks – trukdo? <p>2. Komandinis darbas. Visų dalyvių išskyrus vieną, paprašote palikti kambarį. Pasilikusiai žaidėjui reikia papasakoti istoriją, kurią jis paskui į kambarį įėjusiai kitam dalyviui turės perpasakoti. Pastarasis turi perpasakoti išgirstą istoriją, sekančiam dalyviui, kuris eis į kambarį. Taip pratimas tęsiamas, kol istoriją išgirsta paskutinis grupės narys. Istorija turi būti ne ilga, tačiau joje turi būti tam tikrų detalių (vardų, skaičių, datų). Pratimo pabaigoje dalyviai užrašo, kaip istorija skiriasi nuo tos versijos, kurią jie girdėjo: Ko nebuvo pasakyta, kas buvo pridėta, o kas buvo pakeista? Vedantysis papasakoja istoriją dar kartą visai grupei ir praveda diskusiją apie pokyčius, kurie atsirado.</p> <p>3. Grupinis darbas. Dalyviai yra suskirstomi į 2 grupes. Kiekviena grupė gauna po didelį popieriaus lapą ir rašiklį. Užduotis pirmajai grupei: paprašoma surašyti visas pagrindines emocijas ir parašyti, kaip jas galima atpažinti. Antroji grupė turi surašyti savo artimo žmogaus emocijas, kurias jie dažniausiai pastebi. Taip pat yra paprašoma nurodyti, pagal kokius požymius (veido išraiška, balso intonacija, kūno kalba ir pan.) jie nustato artimojo patiriamą emociją. Kai abi grupės atlieka užduotį, vedantysis paprašo kiekvienos grupės atstovų pristatyti savo įžvalgas. Kol grupės pristatinėja savo darbo rezultatus, vedantysis ant didelio lapo užrašo visas teisingai išvardintas pirmines emocijas ir pažymi, kurias iš jų dažniausiai pastebi dalyviai. Pristatoma teorija su pagrindiniais jausmais. Analizuojamos priežastys, kodėl žmonės neaprašo visų emocijų, taip pat kviečiami prisiminti vaikystę ir papasakoti, kokių jausmų nepasitebėdavo jų tėvai, ieškoma sąsajų tarp savos vaikystės ir dabartinių santykių su artimais.</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Išmoks aktyvaus klausymosi metodų • Supras kaip svarbu tinkamai klausyti • Geriau pažins pagrindines emocijas • Supras kokią reikšmę turi emocijų atpažinimas ir valdymas bendraujant su kitais



Tarpasmeninis bendradarbiavimas

1 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Išsiaiškinti ir stebėti kaip dalyviai dirba grupėje, kaip moka išklausti vieni kitus bei išsakyti savo nuomonę.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Rašymo priemonės • Popieriaus lapai
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Užkandinė“. Stebėti, kaip dalyviai dirba grupėje, kaip moka išklausti vieni kitus, išsakyti savo nuomonę 2. „Lengvas grįžtamasis ryšys“. Skirtas grupės narių skirtumams ir panašumams išryškinti bei išmokyti aiškiai ir konstruktyviai kalbėti apie kitą ir save. 3. „Sprogimas“. Bendradarbiavimui ugdyti.
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darbas grupėse. Dalyvius suskirstyti į grupėles (po 3-4 asmenis). Kiekviena grupė gauna po lapą su sąrašu galimų kandidatų į darbo vietas ir visomis išvardintomis pozicijomis užkandinėje. (Priedas nr. 1) Dalyviai turi aptarti užkandinės veiklą ir surasti tinkamiausius darbuotojus kiekvienai pozicijai (rinktis turi iš pateikto sąrašo). Kiekviena grupė pristato savo darbo rezultatus. Visi kiti gali užduoti klausimus, o grupė turi apginti savo pasirinkimą (pvz, kaip bendraus aklasis su kurčiuoju?) Toliau apibendrinimas ir diskusija. Galimi klausimai diskusijai - Ar lengva buvo priimti vieną sprendimą keliems? Ar daug nesutarimų buvo? Kaip buvo priimtas sprendimas - Kaip jums atrodo, ar lengva būti įmonės savininkais? - Ką naujo sužinojote apie įmonės veiklą? Kaip įsivaizduojate veikia įmonės? - Ar galėtų patys tokioje komandoje dirbti? Kokį darbą? 2. Darbas porose. Suskirstyti dalyvius poromis. Dalyvių poros atsisėda vienas priešais kitą ir kurį laiką tyliai žiūri vienas kitam į akis. Paskui vienas kitam pasakoja kuo jie, jų nuomone, yra panašūs. Pirmasis šnekėti pradeda tokiais žodžiais: "Aš panašus į Tave, nes man atrodo,..."

	<p>Kai vienas dalyvis kalba, kitas tylėdamas jo klauso ir nieko nekommentuoja. Po trijų minučių partneriai keičiasi vaidmenimis. Paskui partneriai kalbasi apie savo skirtumus. Šiuo atveju sakinį reikia pradėti žodžiais: "Aš ne toks kaip Tu, nes... Čia taip pat kalba tik vienas dalyvis, o kitas tyli ir jėdėmiai klauso. Po trijų minučių apsieičiama vaidmenimis. Toliau aptarimas porose ir grupėje</p> <p>Partneriai gali kartu nustatyti:</p> <p>Ką naujo kiekvienas sužinojo apie savo partnerį?</p> <p>Ką buvo malonu išgirsti apie save, o ką buvo sunku priimti?</p> <p>Ką buvo lengva pasakyti apie kitą, o ką sunku?</p> <p>Kokiais pasakymais galima įžeisti kitą?</p> <p>Kaip reikia kalbėti, kad kitas neliktų nepatenkintas ar įžeistas?</p> <p>3. Komandinis darbas.</p> <p>Dalyviai visi kartu nuvedami į patalpą iš kurios jie turės grįžti atgal. Čia jiems paaiškinama, kad įvyko sprogimas ir jie visi yra sužeisti. Jų užduotis: vaidinant savo sužeidimą ar negalią, kuri bus nurodyta kiekvienam atskirai duotame lapelyje, nukeliauti į "ligoninę", atgal į auditoriją. Kiekvienam dalyviui duodamas lapelis, kuriame parašytas jo sužeidimas. Kai žmogus perskaito, tuoj pat turi įsijausti į esamą rolę, pvz. netekęs sąmonės dalyvis negali niekam pranešti, kad jis be sąmonės ir t.t.</p> <p>Gali būti tokie sužeidimai kaip: neteko sąmonės, tapo nebyliu, apako ir tapo nebyliu, tapo suparalyžiuotu ir apako, tapo nebyliu ir negali valdyti kairės kojos, suparalyžiavo kairę pusę ir nekalba, nevaldo kojų ar rankų. Jeigu grupė didesnė, tuos pačius sužeidimus galima priskirti keliems žmonėms. Labai svarbus aptarimas, nes dažnai būna taip, kad visi nueina net nesusimąstę apie pagalbą kitam. Taip pat svarbu aptarti, ką darė žmogus, galėjęs ir kalbėti, ir matyti. Tokioje situacijoje jis turėtų tapti lyderiu ir suorganizuoti bendrą išsigelbėjimą.</p> <p>Aptarimas:</p> <p>Kaip nuvykote į ligoninę?</p> <p>Kurie žmonės padėjo kitiems?</p> <p>Ką išmokote iš šio pratimo?</p> <p>Kaip jautėtės jums priskirtame vaidmenyje?</p> <p>Ar veikėte kaip grupė, ar kiekvienas už save?</p> <p>Kuris vaidmuo jums būtų buvęs sunkiausias. Kodėl?</p> <p>Ką sužinojote apie save iš šio pratimo?</p> <p>Ką sužinojote apie savo grupę?</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Lavins klausymo ir įsiklausymo įgūdžius • Ugdys komandinio darbo įgūdžius • Gebės pristatyti save ir savo nuomonę • Atpažins ir įvardins savo panašumus ir skirtumus nuo kitų. • Gebės tartis ar paprašyti kolegų pagalbos, kai jos reikia.

2 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Supažindinti dalyvius kaip tinkamai reaguoti konfliktinėse situacijose, atpažinti geros komunikacijos svarbą susiduriant su konfliktais bei lavinti bendravimo socialinėje sferoje gebėjimus.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Rašymo priemonės • Piešimo priemonės • Balti lapai
UŽDUOTIS	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Nupiešk namą“. Tikslas yra pademonstruoti skirtingus žmonių reagavimo į konfliktus būdus. Padėti dalyviams pamatyti jų pačių reakciją į konfliktą. 2. „Susipažinimas“. Lavinti dalyvių bendravimo ir kūrybiškumo gebėjimus 3. Pykčio kontroliavimas.. Lavinti dalyvių gebėjimą valdyti konfliktus 4. Pokalbis su darbdaviu.. Sukurti sąlygas ir išbandyti dalyvius kuo tikresnėse pokalbio su darbdaviu aplinkybėse.

VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Užduotis atliekama porose. Dalyviai dalinasi į poras, jiems uždrausta šnekėtis tarpusavy, duodamas baltas lapas ir vienas pieštukas. Tuomet prašoma nupiešti vieną namą. Kai visos poros jau turi į namą panašų piešinį, paprašyti dalyvių padėti rašymo priemones. Paprašykite dalyvių laikyti savo piešinius prieš save ir padiskutuoti, ką jie nupiešė. Užuominos diskusijai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ar išėjo tai, ko tikėjotės? 2. Kas kontroliavo piešimą? 3. Ar lengva buvo dirbti? 4. Kaip pradėjote piešti? 5. Ką darėte, kai vienas iš jūsų norėjo piešti vienu būdu, o kitas kitu? 6. Kaip bendravote nekalbėdami? 7. Ar kuris nors iš jūsų leido kitam priimti sprendimą? Kodėl taip darėte? <p>2. Užduotis atliekama porose. Dalyviai traukia burtus kas su kuo yra poroje. Porose vieni kitiems dalyviai imituoja prisistatymą, tarsi būtų naujoje darbo vietoje ir sutiktų naujus kolegas. Aptarimas ir diskusija grupėje.</p> <p>3. Užduotis atliekama porose. Kiekvieno dalyvio paprašoma sugalvoti/ prisiminti konfliktinę situaciją, tačiau kol kas jos niekam nesakyti. Tai gali būti konfliktas darbo aplinkoje, buityje, tarp draugų, kaimynų ar kt. Toliau dalyviai yra suskirstomi į poras, kuriose vienas turės sukelti konfliktą, išreikšti savo nepasitenkinimą, o kitas turės atitinkamai sureaguoti. Aptarimas žodžiu kaip sekėsi įsijausti į vaidmenį, bei ant lapelio pažymėti, kaip elgėsi į konfliktinę situaciją pakliuvęs partneris:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nesutiko su kaltinimu - Kaltino kito asmenybę, menkino - Menkino problemą - Ignoravo - Pilnai išklausė - Konkretizavo - Sutiko su kaltinimu - Išdėstė savo poziciją - Ieškojo bendro sprendimo <p>Gautus atsakymus galima aptarti.</p> <p>4. Tai simuliacinė situacijos ir vaidmenų užduotis. Darbdavio ir jo atstovo pareigoms atlikti reikėtų paskirti 2 asmenis. Jais galėtų būti grupės vadovas ir vienas iš grupės narių. Eilinis grupės narys turėtų atlikti kandidato į paskelbtą darbo vietą vaidmenį. Ant „darbdavio“ stalo turėtų būti sudėti kiekvieno grupės nario gyvenimo aprašymai su prie kiekvieno pridėtu skirtingu ir tikru darbo skelbimu. Kai aplinka paruošta užduočiai atlikti, išrenkamas pirmasis dalyvis, kuris prieš pradėdamas „veiksma“ turi išeiti iš patalpos, kurioje bus atliekama užduotis ir daryti viską taip, tarsi esančių žmonių nepažintų ir būtų atėjęs į pokalbį dėl darbo, kurį labai nori gauti. Pokalbiui skiriama apie 10 min. Kai pokalbis baigiamas, „kandidatas“ atsisveikina ir išeina iš patalpos, kurioje vyko pokalbis ir tuoj pat sugrįžta. Taip užbaigiamas visas atrankos į pokalbio dėl darbo veiksmas. Po to dalyvauja kitas savanoris ir taip tol, kol visi grupės nariai „sudalyvauja“ pokalbyje dėl darbo. Kai visi grupės nariai baigia pokalbius dėl darbo, sudaromas grupės ratas grupės refleksijai.</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Žinos konfliktų reikšmę ir galimus sprendimo būdus. • Gebės pristatyti save, pradėti ir plėtoti pokalbį, diskutuoti ir apginti savo nuomonę. • Išsiaiškins kaip adekvačiai reaguoti konfliktinėse situacijose. • Gebės tartis, įtikinti darbdavį dėl trokšamos darbo vietos ar pareigų. • Gebės savarankiškai dalyvauti pokalbyje su darbdaviu ar jo atstovu dėl darbo. • Ugdys komandinio darbo įgūdžius.



3 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Supažindinti dalyvius su laiškų rengimo ypatybėmis, išmokti susirasti reikalingą informaciją ir savarankiškai parašyti dalykišką elektroninį laišką.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Kompiuteriai ir interneto prieiga • Rašymo priemonės • Balti lapai • Dalinamoji medžiaga
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Laiškų siuntimas“. Užduotis skirta patikrinti ar gebate kritiškai vertinti pateiktą informaciją. 2. Dalykiški elektroniniai laiškai. Išmokyti dalyvius parengti elektroninį laišką 3. „Atostogos“. Užduotis skirta lavinti rašymo gebėjimus bei skatinti dalyvius pateikti savo nuomonės ar planų priežastis ir paaiškinimus raštu.
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užduotis atliekama porose Dalyviai susiskirsto poromis, tuomet pora gauna po rašyklę ir po lapą su teiginiais bei atsakymais taip arba ne. Dalyviai turi išdiskutuoti ir priimti sau tinkamą atsakymą, tačiau kiekvieno teiginio atsakymas turi būti pagrįstas. 2. Užduotis atliekama individualiai darbu su kompiuteriu. Kiekvienas dalyvis turi išsiųsti oficialų laišką savo grupės nariui su pridėtu savo gyvenimo aprašymu ir motyvacinio laišku, atsakant į konkretų, internete paskelbtą laisvos darbo vietos pasiūlymą (nuorodą nukopijuoti ir pridėti laiško pabaigoje). Kai grupės narys gauna savo kolegą elektroninį laišką jis turi jį išsamiai išnagrinėti trumpai pristatyti grupės rate. Atliekant užduotį galima tartis tarpusavyje, tačiau rezultatų aptarimą – grupės ratą, rekomenduojama atlikti pabaigoje. 3. Užduotis atliekama komandose. Dalyviai susiskirsto į grupes po 3 asmenis. Dalyviai išsirenka patinkantį vaidmenį: pardavimo konsultantas ir du klientai, kurie nori keliauti, bet nežino kur. Tuomet tie, kurie pasirinko būti klientais išsitraukia lapelį su norimos kelionės sąlygomis. (Priedas nr. 2) Klientai žodine ir neverbaline kalba bando išaiškinti savo pageidavimus kelionei, o pardavimo konsultantas turi gebėti išgirsti ko jie nori ir spėti užsirašyti. Galiausiai, konsultantas turi pateikti pasiūlymą ir žodžiu ir raštu. Pasibaigus užduočiai reikalinga refleksija raštu kaip sekėsi atlikti užduotį.
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Gebės analizuoti ir koreguoti raštu pateiktus klausimus. • Gebės raštu apibūdinti savo darbinę patirtį. • Išmoks rašyti dalykinius laiškus. • Lavins gebėjimą naudotis informacijos šaltiniais ir ryšio priemonėmis. • Ugdys komandinio darbo įgūdžius.

4 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Padėti dalyviui pasirengti pokalbiui su darbdaviu telefonu, lavinti gebėjimą kalbėti telefonu.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Internetas • Rašymo priemonės • Balti lapai
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Dialogas“. Skirtas atkreipti dalyvių dėmesį į žodinės komunikacijos svarbą, naudojant prisistatymo darbdaviui telefonu būdą. 2. „Pokalbio telefonu imitavimas“. Užduotis skirta lavinti gebėjimą kalbėti telefonu.

VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Užduotis pradžioje atliekama individualiai po to - porose. Dalyviai gauna užduoties lapus. (Priedas nr. 3). Kiekvienas užduotyje pateikiamą dialogą koreguoja savo nuožiūra. Nurodo, kokios klaidos padarytos, prisistatant darbdaviui telefonu. Toliau antrajame etape dalyviai suskirstomi poromis. Kiekviena pora drauge aptaria, kurias dialogo dalis reikėtų keisti: parašomi alternatyvūs dialogo variantai. Aptariama, kokia intonacija turėtų būti išsakomos pagrindinės mintys. Dalyvių pora radę bendrą nuomonę suvaidina savo sukurtą dialogą. Galiausiai aptariami šie klausimai: Kaip sekėsi analizuoti užduoties lape pateiktą dialogą? Kurias dialogo vietas teko labiausiai koreguoti? Kodėl? Kodėl darbdaviui prisistatant telefonu būtina iš anksto numatyti, ką sakysi, ko klausysi? Kaip jautėtės vaidindami savo sukurtus dialogus? Kaip Jūs šios užduoties rezultatus galėtumėte pritaikyti realiose situacijose?</p> <p>2. Darbas atliekamas porose. Kiekvienas dalyvis susiranda dominantį darbo pasiūlymą (galima kiekvienam parinkti jį iš anksto ir pateikti). Kiekvienas dalyvis individualiai rengiasi pokalbiui – surašo lape tikslus, klausimus, kurių turėtų paklausti. Su kiekvienu dalyviu aptariamas jo pasirengimas. Toliau dalyviai suskirstomi poromis, o kai jie jaučiasi pasirengę pokalbiui, organizuojamas telefono pokalbio imitavimas: dalyvis skambina telefonu „darbdaviui“, kuriuo galėtų būti kitas specialistas (įdarbinimo tarpininkas) tartis dėl darbo. Organizuojamas bendras aptarimas. Kartu su visais aptariama, kaip sekėsi, kas nesisekė, ką darytų kitaip, kokių patarimų turi kitiems grupės nariams. Išklausoma, kaip pokalbis vertina „darbdavys“, ką siūlo daryti kitaip. Pokalbio telefonu imitavimą galima kartoti ne vieną kartą, kol atsiranda įgūdis kalbėti telefonu.</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Išmoks tinkamai pristatyti save telefonu • Ugdys komandinio darbo įgūdžius • Lavins žodinės komunikacijos gebėjimus • Įsijausti ieškančiojo darbo rolę.

Sveikos gyvensenos įgūdžių mokymai

1 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Formuoti dalyvių suvokimą ir žinias apie žalingus įpročius ir jų žalą sveikatai.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Rašymo priemonės • Dideli balti lapai • Girtumo akiniai • Kaladėlės • Kamuoliukas • Dalinamoji medžiaga
UŽDUOTYS	<p>1. Svaigalų nauda/žala. Išsiaiškinti dalyvių požiūrį į žalingus įpročius</p> <p>2. Girtumo akiniai. Alkoholio prevencija</p>

VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Darbas grupėse. Dalyviai suskirstomi į dvi grupes. Abiejoms grupėms padalinamos rašymo priemonės ir duodama po didelę baltą lapą. Pirmoji komanda turi parašyti kuo daugiau dalykų apie tai kodėl negerai ir kodėl kenkia rūkymas (gali būti ir kiti svaigalai) Antroji komanda turi parašyti kokia nauda rūkyti. Baigus rašyti abi grupės apsikeičia darbais ir papildo kitos komandos mintis. Pabaigus pildyti, vienas iš komandos narių pristato atliktus darbus. Reikalinga diskusija.</p> <p>2. Užduotys atliekamos savarankiškai ir komandoje naudojant girtumo akinius. Dalyviai sustoja į eilutę ir po vieną turi nueiti nurodytą atstumą apeinant ant žemės sudėtas kaladėles, užsidėję girtumo akinius.</p> <p>Dalyviai sustoja ratu, vedantysis sako dalyvio vardą ir meta kamuoliuką, kurį jis turi pagauti. Minėtas dalyvis meta kitam ir t.t. kol visi pabando pagauti.</p> <p>Dalyviai sustoja į liniją vienas iš dalyvių užsidėjęs girtumo akinius eina prie kiekvieno ir turi kitam pliaukštelėti per delną (duoti „penkis“)</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai geriau suvoks kaip girtumas apsunkina net elementariausių veiksmų atlikimą. • Išgirs apie žalingų įpročių žalą organizmui. • Ugdys komandinio darbo gebėjimus.

2 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Išsiaiškinti dalyvių savijautą bei ugdyti sveikos gyvensenos įgūdžius ir nuostatas.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Įvairios vaistažolės, žolelės ir arbatos • Arbatinukas • Puodeliai • Kraujospūdžio matuoklis • Plakatas su raidėmis regėjimo patikrinimui
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Žolelių ir vaistažolių degustacija 2. Kraujospūdžio matavimas 3. Regėjimo patikrinimas
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grupinis darbas Kiekvienas dalyvis atsineša savo mėgstamiausių žolelių arbatos ir pristato kitiems. Arbatos yra ragaujamos, aptariama jų nauda, savybės ir galimas šalutinis poveikis. Vasarą užsiėmimą galima organizuoti gamtoje, kur dalyviai patys ieško ir skina žoleles. 2. Individualus darbas Dalyviai turi galimybę pasitikrinti savo kraujo spaudimą ir pamatyti matavimo rezultatus. Juos užsirašyti ir stebėti kaip kinta. Išsiaiškinti ar dalyviai stebi savo kraujo spaudimo rezultatus. Diskusija ką reikia keisti norint geresnio rezultato. Taip pat dalyviai yra skatinami domėtis ir sekti savo sveikatos rodiklius nuolatos 3. Individualus darbas. Dalyviai sustoja į eilę, tam, kad pasitikrintų regėjimą. Dalyvis kuris tikrinasi matomumą, pirmiausia užsidengia kairiąją akį ir garsiai sako raidę kurią parodo vedantysis plakate. Toliau taip pat daroma ir su dešiniąja akimi. Sudalyvavus visiems, vyksta aptarimas kaip jautėsi, kokie sunkumai kilo ir ką gali daryti, kad pagerinti regėjimą.
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai praplės žinias apie įvairias vaistažoles ir jų naudą. • Pasitikrins kraujo spaudimo rezultatus ir išsiaiškins kaip galima gerinti blogą savijautą. • Pasitikrins regėjimą ir sužinos kokių priemonių imtis, norint pagerinti regą. • Ugdys draugiškus santykius tarp kitų kolektyvo narių.

3 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Gerinti fizinės ir emocinės sveikatos būklę bei padėti dalyviams suprasti aktyvumo naudą.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Vanduo • Tinkama apranga • Kilimėlis
UŽDUOTYS	1. Žygis Gerinti fizinę ir emocinę sveikatą
VEIKSMŲ EIGA	1. Komandinis darbas. Organizuojamas pažintinis žygis, kuris gali vykti aplink žinomas vietas (Salduvės kalbas, Talkšos pakrantė ir t.t.). Kiekvienas turi būti iš anksto pasiruošęs ir turėti su savimi vandens buteliuką, tinkamą aprangą ir avalinę. Nuėjus tam tikrą atstumą surengiamas piknikas ir vyksta diskusijos ką pamatė, kaip savijauta ir t.t. Užkandžiais ir maistu gali pasirūpinti vedantysis. Taip pat žygį galima organizuoti pavasarį prisidedant prie akcijos „Darom“, kurio metu būtų ne prisidedama prie aktyvaus laisvalaikio, bet ir ugdomi pilietiškumo ir socialiniai įgūdžiai.
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Turės daugiau esminių žinių apie fizinio aktyvumo įpročius lemiančius gerą sveikatą. • Dalyviai sužinos fizinio aktyvumo būdus ir naudą. • Dalyviai dalyvaus žygyje, kuris naudingas tiek jų fizinei, emocinei sveikatai, bet ir komandos santykių gerinimui.

4 Užsiėmimas (4 val.)

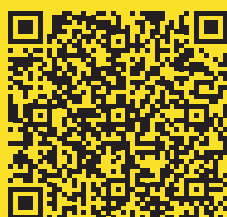
TIKSLAS	Padėti dalyviams išsiaiškinti subalansuotos mitybos principus ir suprasti kokią įtaką sveikatai turi mitybos įpročiai.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Rašymo priemonės • Balti lapai • Dalinamoji medžiaga
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mityba Pamatyti skirtumus tarp subalansuotos ir nesubalansuotos mitybos. Aptarti galimus receptus iš produktų, kuriuos gauna iš maisto banko. 2. Mitybos piramidė Suprasti kokie produktai priskiriami prie sveikų, kurie ne. 3. Maistinės vertės tyrimas Išsiaiškinti maisto produktų maistingumą
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grupinis darbas Suskirstyti dalyvius į dvi grupes. Viena grupė turi parašyti subalansuotos mitybos pranašumus, kita nebalansuotos mitybos padarinius. Kita dalis užsiėmimo apie patiekalus. Aptarimas, diskusija ką galima pasigaminti iš maisto banko gaunamų produktų, kuriuos reikia greitai suvartoti. Receptų paieška internete. 2. Savarankiškas darbas Padalinti kiekvienam atskirai dalinamąją medžiagą. (Priedas nr.1) Dalyviai turi užpildyti ir atsakyti į klausimus. Tuomet padiskutuoti ir aptarti kiekvieno pasirinkimą apie maisto piramidę. 3. Savarankiškas darbas Kiekvienas dalyvis turi sudaryti maisto produktų sąrašą, kurį vartojate kasdien. Toliau naudojantis internetine skaičiuokle.

	<p>https://www.kilo.lt/produktai/ pažiūrėti kiek energijos yra dalyvių valgomuose produktuose ir kiek laiko energijos pakaks atlikti numatytiems darbams. Reikalingas aptarimas.</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai geriau suvoks kaip girtumas apsunkina net elementariausių veiksmų atlikimą. • Išgirs apie žalingų įpročių žalą organizmui. • Ugdys komandinio darbo gebėjimus.

5 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Ugdyti asmens higienos įgūdžius, priminti taisykles ir svarbą.
GRUPĖS DYDIS	6-10 žmonių
PRIEMONĖS	<ul style="list-style-type: none"> • Balti lapai • Rašymo priemonės • Puodeliai • Vanduo • Vandens peroksidas • Citrinos • Eteriniai aliejai • Vandens/šampūno tušti buteliukai ar kiti indeliai
UŽDUOTYS	<p>1. Protmūšis Priminti asmens higienos kryptis ir tinkamą elgseną</p> <p>2. Dezinfekcinio skysčio gamyba pasigaminti dezinfekcinį skystį, skirtą švarai ir antivirusinei aplinkai palaikyti.</p>
VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Individualus arba grupinis darbas Kiekvienam dalyviui padalinti po rašymo priemonę ir batą lapą, kuriame turės užrašyti teisingus atsakymus. Klausimai sudaryti apie veido ir rankų plovimą, naudojimąsi tualetu, kūno kvapą, rūbų ir avalynės priežiūrą, asmeninių daiktų priežiūrą ir kt. Pasibaigus klausimams vedantysis pasako teisingus atsakymus. Galima diskusija, žinių ir nuotaikų aptarimas.</p> <p>2. Komandinis darbas Dalyviai susėda aplink stalą. Priemonės padedamos per vidurį, kad būtų patogų pasiekti ir prieiti. Vedantysis papasakoja paskirtį ir naudą dezinfekcinių priemonių. Tuomet visi kartu klausant nurodymų gamina dezinfekcinį skystį. Instrukcija: sumaišykite 3 puodelius vandens su ¼ puodeliu vandenilio peroksido, 2 valg. š. citrinų sulčių, įlašinkite 10 lašų arbatmedžių eterinio aliejaus. Viską gerai suplakite ir naudokite paviršiams valyti. Dalyviai įsipila pasigamintą skystį į savo indą ir parsineša namo.</p>
REZULTATAI	<ul style="list-style-type: none"> • Dalyviai sustiprins žinias apie asmens higieną, prisimins kaip taisyklingai jomis naudotis ir sužinos kaip ji padeda apsisaugoti nuo daugelio infekcinių ligų. • Išmoks pasigaminti dezinfekcinį skystį skirtą palaikyti kūno ir paviršių švarai.

Sveikos gyvensenos įgūdžių stiprinimo veiklos aprašymuose pateikti priedai:



Konfliktų valdymas

1 Užsiėmimas (8 val.)

TIKSLAS	Susipažinti su konflikto sąvoka
GRUPĖS DYDIS	Iki 10 žmonių
PRIEMONĖS	Kompiuteris, projektorius, priemonės tiltui statyti: balti ir spalvoti popieriaus lapai, spalvoti pieštukai, žirkklės, klėjai, siūlai, sagos.
UŽDUOTYS	1) Peržiūrėti video ir atsakyti į pateiktus klausimus (diskusija). 2) Nupiešti konfliktinę situaciją ir pristatyti ją kitiems grupės nariams pagal pateiktus klausimus. 3) Grupinė užduotis: pastatyti tiltą iš turimų priemonių nesikalbant tarpusavyje. 4) Taisyklių, kurių reikia laikytis sprendžiant konfliktus, aptarimas, surašymas. 5) Užduotis. Parašyti ant lapelio: kas man yra konfliktas? Lapeliai surenkami, atsakymai surašomi ant lentos, sprendžiama, koks požiūris (teigiamas, neigiamas ar neutralus) dominuoja grupėje. 6) Destruktyvaus ir konstruktyvaus konflikto bruožai. Aptarimas ir lentelės pildymas.
VEIKSMŲ EIGA	1. Susipažinimas. Dalyviai pasako savo vardą ir parodo judesį, kuris juos apibūdintų. Prieinama užsiėmimo tema. 2. 1 Užduotis. Parašyti ant lapelio: kas man yra konfliktas? Lapeliai surenkami, vadovas garsiai skaito tai, kas parašyta lapeliuose ir trumpai surašo ant lentos. Peržiūrimi atsakymai, šalia kiekvieno pažymima, kurie žodžiai ar frazės išreiškia teigiamą, o kurie – neigiamą ar neutralų požiūrį. Nusprendžiama, koks požiūris dominuoja grupėje. 3. 2 užduotis. Veikla tęsiama video peržiūra. Pirmiausia peržiūrimas video, po to, diskutuojama pasitelkiant nurodytus klausimus (konflikto pažinimas). 4. 3 užduotis. Destruktyvaus ir konstruktyvaus konflikto bruožų aptarimas grupėse ir surašymas į lentelę individualiai. 5. 4 užduotis. Vėliau aptariamos taisyklės, kurių reikia laikytis sprendžiant konfliktus. Aptarimas, surašymas. 6. 5 užduotis. Konfliktinės situacijos piešimas ir pristatymas grupėje. 7. 6 užduotis. Tiltas statomas: iš turimų priemonių grupėje statomas tiltas nesikalbant. Vėliau vyksta užduoties aptarimas pasitelkiant klausimus. 8. Apibendrinimas ir dalyvių įžvalgos apie užsiėmimą: kas (ne)patiko, ką gavo.
REZULTATAI	Dalyviai geba paaiškinti, kas yra konfliktas ir kokie gali būti konflikto tipai. Nurodo, kokių taisyklių reikia laikytis, sprendžiant konfliktą. Geba analizuoti konfliktines situacijas grupėje ir individualiai.

2 Užsiėmimas (8 val.)

TIKSLAS	Išsiaiškinti ir paanalizuoti, kokios emocijos patiriamos konflikto metu. Suprasti, kaip valdyti tokias emocijas.
GRUPĖS DYDIS	Iki 10 žmonių
PRIEMONĖS	Popieriaus lapai (spausdinta medžiaga), rašikliai, kompiuteris, projektorius.
UŽDUOTYS	1. 1 Užduotis. Pateiktos konfliktinės situacijos analizė pagal klausimus. Diskusija: kokias emocijas konflikto metu patiriu aš?

	<p>2) 2 užduotis. Sudarykite sąrašą A, surašydami į stulpelį santykius, kurie yra arba gali būti svarbūs Jūsų gyvenime. Sudarykite sąrašą B, surašydami žodžius, pirmiausia ateinančius į galvą, prisiminus save konfliktinėse situacijose (tai gali būti jausmai, mintys, veiksmai ar kokios nors asociacijos). Peržiūrėkite atsakymus pirmajame sąraše, įvertindami, kurie iš Jums svarbių santykių gali visą gyvenimą išlikti be konfliktų. Ar tai įmanoma? Kaip Jūsų atsakymai, pateikti B sąraše, gali paveikti svarbiausius Jūsų santykius? Aptarimas grupėse.</p> <p>3) Paskaita: ar gerai pykti ir kaip susivaldyti?</p> <p>4) 3 Užduotis. Mitų ir faktų apie pyktį analizė, aptarimas.</p> <p>5) 4 Užduotis. Nemalonios situacijos analizė atsakant į pateiktus klausimus.</p> <p>6) 5 užduotis. Būdų, galinčių padėti suvaldyti stiprią emociją, aptarimas.</p> <p>7) Kokį būdą, padėsiantį suvaldyti emociją, renkuosi jau dabar? Diskusija, aptarimas.</p>
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pirmiausia pristatoma tema „Emocijų, patiriamų konflikto metu, analizė ir valdymas“. 2. Vėliau pereinama prie konfliktinės situacijos analizės ir diskusijos. 3. Pateikiama informacija apie pyktį ir jo valdymą. 4. Konfliktinės situacijos metu patirtų emocijų analizė atsakant į klausimus. 5. Aptariami būdai, padėsiantys suvaldyti stiprias emocijas. 6. Diskusija ir asmeninės įžvalgos apie emocijų valdymo būdus. Kas man padeda nusiraminti? 7. Relaksacija. 8. Apibendrinimas ir dalyvių įžvalgos apie užsiėmimą: kas (ne)patiko, ką gavo.
REZULTATAI	Dalyviai susipažins su pykčio emocija, gebės ją pastebėti ir suvaldyti. Dalyviai pasirinks jiems priimtinausią emocijų valdymo būdą ir galės jį pritaikyti praktikoje. Išanalizavę savo kūno reakcijas gebės jas pakeisti tinkamesnėmis, priimtinesnėmis.

3 Užsiėmimas (8 val.)

TIKSLAS	Susipažinti su mąstymo klaidomis taikant žinias praktiškai.
GRUPĖS DYDIS	Iki 10 žmonių
PRIEMONĖS	Kompiuteris, projektorius, balti popieriaus lapai, spausdinta medžiaga.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1) Paskaita: „Mąstymo klaidos. Ką svarbu žinoti?“ 2) 1 užduotis. Pateiktų situacijų analizė, mąstymo klaidų paieška. 3) 2 užduotis. „Karštų“ ir ramių minčių analizė, lentelės pildymas ir pristatymas. 4) 3 užduotis. Egocentriškas mąstymas. Koks jis? Klausimyno atlikimas. 5) 4 užduotis. Kasdienio iškraipytų minčių aprašo paaiškinimas ir pildymas. 6) 5 užduotis. Taisyklių perrašymas (nusivylimą kelianti taisyklė pakeičiama pataisyta versija).
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užsiėmimas pradedamas paskaita, kurioje supažindinama su mąstymo klaidomis. 2. Vėliau analizuojamos situacijos, kuriose ieškoma mąstymo klaidų. 3. Po to, kiekvienas dalyvis analizuoja savo kasdienę situaciją ir pildo „karštų“ ir ramių minčių analizės lentelę. 4. Po to, atliekamas testas, kuriuo nustatoma, kiek esu egocentriškas. Diskutuojama egocentriško mąstymo tema. 5. Vėliau pristatomas kasdienis iškraipytų minčių aprašas. Dalyviai jį pildo. 6. Užsiėmimas užbaigiamas taisyklių perrašymo užduotimi. Dalyviai perrašo taisykles į naujas versijas ir jas pristato. 7. Apibendrinimas ir dalyvių įžvalgos apie užsiėmimą: kas (ne)patiko, ką gavo.
REZULTATAI	Dalyviai kasdienėse situacijose gebės atpažinti mąstymo klaidas ir jas ištaisyti naudodamiesi kasdieniu iškraipytų minčių aprašu. Taip pat dalyviai gebės atpažinti „karštas“ mintis ir pakeisti jas į ramesnes. Senų taisyklių perrašymas į naujas padės pakeisti emocinę būseną ir reakciją sudėtingų situacijų metu.

4 Užsiėmimas (8 val.)

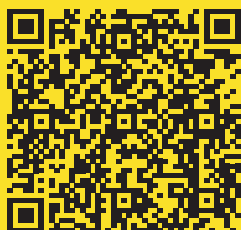
TIKSLAS	Elgesio, pasireiškiančio konflikto metu, analizė. Elgesio keitimo praktika.
GRUPĖS DYDIS	Iki 10 žmonių
PRIEMONĖS	Kompiuteris, projektorius, balti popieriaus lapai, spalvinimo priemonės (spalvoti pieštukai, flomasteriai, akvarelė, guašas...)
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1) Elgesys konflikto metu. Kaip paprastai elgiamasi konflikto metu? Kaip elgiuosi aš? Diskusija. 2) Žmonių reakcijos į konfliktą: kokia reakcija būdinga man? Pasirinkimai aptariami su kitais grupės dalyviais. Pasidalinama, kuo naudingas būdingas reagavimas į konfliktą ir kada tai gali kelti keblumą. 3) Destruktyvus ir konstruktyvus elgesys. Kurį pasirinkti? Aptarimas, diskusija. 4) Netinkamo elgesio tikslų suaugusiųjų konfliktuose pristatymas (dėmesio siekimas, jėgos siekimas, keršto siekimas, bejėgiškumo jausmas). Sprendimo būdai. 5) 1 užduotis. Savęs pažinimo užduotis: tikslų, poreikių ir lūkesčių išsiaiškinimas. 6) Pristatymas. Santykis su savimi: ką svarbu žinoti? Vidinis konfliktas. Bazinių poreikių tenkinimas. Dialogas su savo vidiniu vaiku. 7) 2 Užduotis mažoje grupelėje. Konflikto aptarimas, skirtingų požiūrių nurodymas, pagrindimas. 8) 3 Užduotis: surašyti įsipareigojimus sau. Nuspręsti, kada pradėsiu jų laikytis, kokios problemos gali kilti laikantis įsipareigojimų sau, kaip jas spręsiu ir kaip fiksiuosiu pažangą.
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pirmiausia padiskutuojama apie elgesį konflikto metu: kaip elgiasi kiti ir kaip elgiuosi aš? Aptariama, kaip norėčiau elgtis konfliktinės situacijos metu. 2. Žmonių reakcijos į konfliktą: kokia reakcija būdinga man? Pildoma lentelė (individualiai). Pasirinkimai aptariami su kitais grupės dalyviais. 3. Destruktyvaus ir konstruktyvaus elgesio pristatymas ir aptarimas. 4. Pristatomi netinkamo elgesio tikslai suaugusiųjų konfliktuose ir jų sprendimo būdai. 5. Pateikiama savęs pažinimo užduotis. Surašomi ir analizuojami savo ir oponento tikslai, poreikiai ir lūkesčiai. 6. Paskaita – diskusija apie santykį su savimi. Ką svarbu žinoti? 7. Grupinės užduoties metu nagrinėjamas vieno iš dalyvių konfliktas, atstovaujant abiejų pusių poreikius. 8. Įsipareigojimų sau surašymas ir jų vykdymo plano sukūrimas. 9. Apibendrinimas ir dalyvių įžvalgos apie užsiėmimą (kas (ne)patiko, ką gavo).
REZULTATAI	Po užsiėmimo dalyviai gebės suprasti savo tikslus ir poreikius, kurie pasireiškia konfliktinių situacijų metu. Analizuodami savo vidinį vaiką, santykį su savimi dalyviai geriau pažins save, gebės pastebėti ir spręsti vidinius konfliktus. Surašydami įsipareigojimus sau dalyviai stiprins ryšį su savimi: mokysis pasirūpinti savimi, priimti savo jausmus. Grupinės užduoties metu bus gilinamas skirtingų konfliktuojančių pusių poreikių suvokimas ir įvardijimas.

5 Užsiėmimas (8 val.)

TIKSLAS	Išsiaiškinti, kaip greitai ir efektyviai išspręsti konfliktą. Pritaikyti įgytas žinias sprendžiant įvairius konfliktus.
GRUPĖS DYDIS	Iki 10 žmonių
PRIEMONĖS	Kompiuteris, projektorius, balti popieriaus lapai.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1) Konflikto sprendimo žingsnių pristatymas. 2) 1 užduotis. Konfliktinės situacijos sprendimas pasitelkiant konflikto sprendimo algoritmą.

	<p>3) 2 Užduotis. Konflikto metu pasakytų žodžių, frazių pakeitimo užduotis.</p> <p>4) Paskaita: konflikto sprendimo strategijos.</p> <p>5) 3 užduotis. Lentelės pildymas: kokią konflikto sprendimo strategiją dažniausiai taikau aš?</p> <p>6) 4 užduotis. Nesutarimų dėl atsakomybės lentelės aptarimas. Dalinimasis asmenine situacija ir nagrinėjimas pagal pateiktus klausimus.</p> <p>7) Būdai, padedantys keisti provokuojančios kalbos „jrėminimą“. Pristatymas. 5 Užduotis. Konflikto verbalinės kalbos keitimas.</p> <p>8) Kritika ir kaip kritikuoti teisingai? Kritikavimo formos. Pristatymas, aptarimas, diskusija. 6 Užduotis. Kritisnės situacijos analizė atsakant į klausimus.</p> <p>9) 7 Užduotis. Konfliktiškų situacijų analizė ir galimi elgesio būdai.</p>
VEIKSMŲ EIGA	<p>Pirmiausia yra pristatomi konflikto sprendimo žingsniai.</p> <p>2. Vėliau konflikto sprendimo žingsniai yra taikomi sprendžiant konfliktinę situaciją.</p> <p>3. Žinios apie konflikto sprendimo strategijas gilina paskaitos metu.</p> <p>4. Pildoma lentelė taikant paskaitos metu įgautas žinias ir analizuojant kasdienes situacijas.</p> <p>5. Kalbama apie atsakomybės prisiėmimą konflikto metu. Nagrinėjamos asmeninės situacijos.</p> <p>6. Būdų, padedančių keisti provokuojančios kalbos „jrėminimą“, pristatymas. Užduoties atlikimas.</p> <p>7. Kritika ir kaip kritikuoti teisingai? Kritikavimo formos. Pristatymas, aptarimas, diskusija. Užduoties atlikimas.</p> <p>8. Pateiktų situacijų analizė, sprendimų paieška. Darbas mažose grupelėse. Situacijos pristatymas ir aptarimas.</p> <p>9. Apibendrinimas ir dalyvių įžvalgos apie užsiėmimą: kas (ne)patiko, ką gavo.</p>
REZULTATAI	<p>Dalyviai gebės efektyviai spręsti konfliktus naudodami konflikto sprendimo žingsnius bei strategijas. Mokės tinkamai įvertinti atsakomybės dalį konflikte, tinkamai kritikuoti bei keisti provokuojančią kalbą į tinkamesnę.</p>

Konfliktų valdymo veiklos
aprašymuose pateikti priedai:



3.4

Darbinių įgūdžių ugdymas, palaikymas ir atkūrimas

Socialinę atskirtį patiriantys projekto dalyviai dažniausiai stokoja įgūdžių, reikalingų sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir išsilaikyti joje. Šis trūkumas susidaro dėl įvairių priežasčių – kuomet asmenys iškrenta iš darbo rinkos, atlikdami laisvės atėmimo bausmę, nebesugeba susirasti darbo pasikeitus gyvenimiškoms aplinkybėms, sveikatos būklei, ar apskritai nėra įgiję reikalingų įgūdžių dėl to, kad augo skurdžioje aplinkoje, neturėjo motyvacijos mokytis ir siekti karjeros, neįgijo išsilavinimo ir darbinės patirties.

Bendras darbo įgūdžių ugdymo, palaikymo ir atkūrimo tikslas – pagerinti darbo ir užduočių atlikimo gebėjimus. Į dirbtuves, kur vyksta šie užsiėmimai, klientai ateina siekdami geriau pasiruošti darbui ar mokymuisi. Užsiėmimų metu galima aptarti daug dalykų, laisvai reikšti jausmus, bendrauti, planuoti savo ateitį ir įgyti reikiamos patirties. Sukurtus produktus taip pat galima panaudoti savo reikmėms.

Užimtumo specialistai, vedantys veiklas, padeda projekto dalyviams dirbdami kartu, rodydami pavyzdį, aptardami ir sprenddami iškylančias problemas. Įvairūs šiuolaikiniai tyrimai rodo, kad didžiąją dalį sėkmės darbe lemia darbuotojų turimi „minkštieji įgūdžiai“, kuriuos galime ugdyti darbinių įgūdžių ugdymo užsiėmimų metu. Šie įgūdžiai – asmeninės žmogaus savybės, dėl kurių tampama gerais lyderiais, derybininkais, įkvėpėjais. Minkštieji įgūdžiai svarbūs dirbant su žmonėmis, klientų aptarnavime, tai užtikrina teikiamų paslaugų kokybę.

Vykdam projektą „Aš galiu!“ taikomos kelios darbo įgūdžių ugdymo, palaikymo ir atkūrimo veiklų rūšys: **skiautinių siuvimas, dekoratyvinio popieriaus ir veltinio užsiėmimai, antrinių žaliavų perdirbimas, medienos apdirbimas** ir kt.

Veiklas veda **užimtumo specialistai**.

Skiautinių siuvimas. Skiautiniai užima ypatingą

vieta tarp žinomų rankdarbių, tokių kaip mezgimas, siuvinėjimas ir makramė. Skiautiniai viena ar kita forma egzistavo beveik kiekvienoje kultūroje. Randami fragmentai siekia senovės Egiptą ir Kiniją. Net mums žinomos Egipto faraonų skulptūrėlės, išdrožtos iš dramblio kaulo, buvo vaizduotos su skiautinių apsiaustais. Manoma, kad į Europą skiautiniai XI a. atkeliavo iš Palestinos, o juos parsigabeno krikščionių kariai, grįžę iš kryžiaus žygių. Tai buvo vėliavos, religinių apeigų drabužiai, palapinės, apklotai. Viduramžiais skiautiniai buvo populiarūs Europoje, ir tai nebuvo vien prasčiuokų užsiėmimas. Škotijos karalienė Marija Stiuart kalėjime ne tik mezgė ar siuvinėjo, bet ir siuvo skiautines lovatieses.

Šiandien skiautiniai labai populiarūs visame pasaulyje. Iš skiaučių siuvami įvairūs buitiniai ir dekoratyviniai dirbiniai, drabužiai, dailiosios tekstilės kūriniai. Skiautininkės buriasi į klubus, rengia parodas, kuria kolektyvinius skiautinius, mokosi viena iš kitos, keliauja į užsienį ir taip toliau.

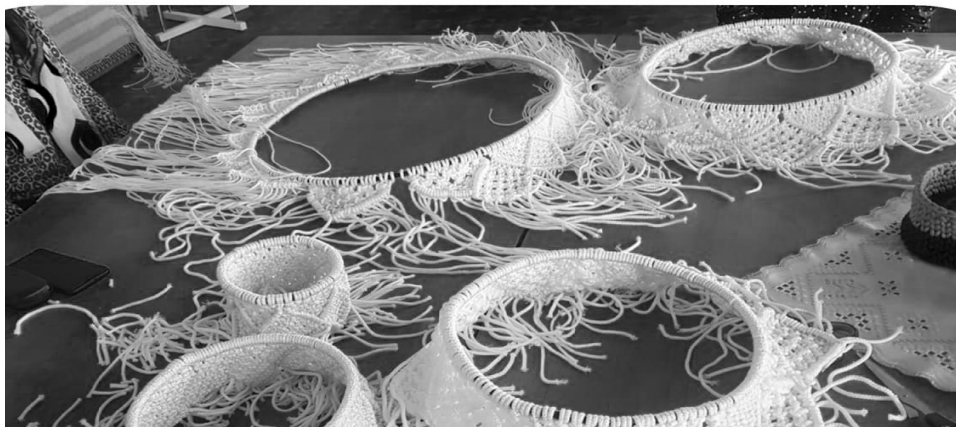
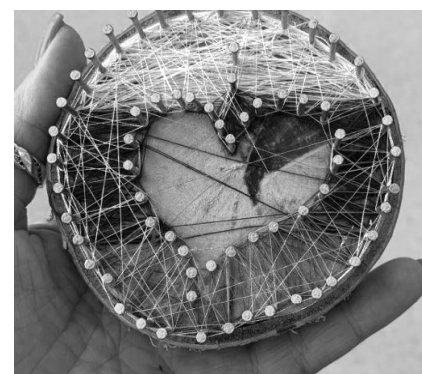
Dekoratyvinio popieriaus užsiėmimai. Popierius ir kartonas yra labai universali medžiaga, kurios panaudojimas nereikalauja specialių įgūdžių, didelių investicijų. Tačiau dirbti su popieriumi tikrai smagu, o sukurti produktai gali būti labai įvairūs. Egzistuoja įvairios dabo su popieriumi technikos, įskaitant lankstinius (origami), karpinius, klijuotus ir dygsniuotus gaminius. Popieriaus menai dažnai naudojami ir terapinių užsiėmimų metu, nes suteikia galimybę saugioje aplinkoje kurybiškai išreikšti jausmus.

Veltinio užsiėmimai. Vilnos vėlimas atrastas jau seniai, tačiau iki šių laikų ši vėlimo technika nėra užmiršta. Tai viena seniausių neaustinių medžiagos formų, kuriai pasigaminti nereikia naudoti jokių rišamųjų elementų, tik mechaninio darbo, karščio ir vandens. Ir rezultatas garantuotas – tvirtas vilnos pluoštas. Vėlimo procesas nėra labai sudėtingas, tačiau reikalaujantis laiko, kantrybės ir, be abejo, šiek tiek kūrybinio polėkio. O juk sukurti kažką gražaus savo rankomis – tai galimybė papasakoti istoriją, pasidalinti įspūdžiais, nuotaika.

Antrinių žaliavų perdirbimas. Per metus Lietuvoje surenkama apie 2.4 tūkst. tonų komunalinių atliekų, todėl antrinių žaliavų ir maisto atliekų panaudojimas yra viena svarbiausių veiklų, kuria kiekvienas galime prisidėti prie aplinkos saugojimo ir taršos Lietuvoje mažinimo. Pasaulinis judėjimas „ZERO WASTE“ (lt. „Be atliekų ir švaistymo“) – tai gana nauja, tik pastarąjį dešimtmetį išpopuliarėjusi gamybos-vartojimo sistema, kurią aplinkosauga besidomintys žmonės siūlo kaip alternatyvą įprastai vartojimo kultūrai ir ekonomikai. Antrinių žaliavų perdirbimo dirbtuvėse socialinę atskirtį patiriantys projekto dalyviai mokosi kokios antrinės žaliavos gali būti perdirbamos, kaip tuos pačius daiktus galima panaudoti po keletą kartų, mažinant CO2 pėsaką planetoje. Šių dirbtuvių metu mokomasi perdirbti

plastiką jį perlydant, pakartotinai panaudoti – persiūti senus tekstilės dirbinius ir kitas tekstilės atliekas, nebenaudojamas padangas pritaikyti baldams ir kt.

Medienos perdirbimo dirbtuvės. Bendradarbiaudami su partneriais Community Wood Recycling (UK) ir Šiaulių regiono atliekų tvarkymo centru, dirbtuvių metu mokome projekto dalyvius apie perdirbimo naudą ir surenkame seną, nenaudojamą medieną, baldus, perdirbame, gaminame ir mokome įgūdžių, reikalingų darbo rinkai. Ši veikla taip pat susijusi ir su socialinio verslumo žinių stiprinimu, projekto dalyviai geriau susipažįsta su socialinio verslo sąvoka, žaliosios ir žiedinės ekonomikos teikiama nauda.



“



Paveikslėlyje pateiktos 6 pagrindinės minkštųjų įgūdžių sritys, tai laiko valdymas, dalijimasis patirtimi (ar jos perėmimas iš mentoriaus), asmenybės ugdymas, motyvacija, komunikacija ir kūrybiškumas. Šios sritys apima daugelį įgūdžių, kurių ugdymas yra svarbus mūsų klientams, tačiau mes turime rasti būdą, kaip jų ugdymą integruoti į veiklą, kuri būtų apčiuopiama, įdomi, į kurią projekto dalyviai norėtų įsitraukti. Todėl minkštuosius įgūdžius mes tobulinsime darbinių įgūdžių ugdymo veiklų metu. Taip klientus lavinsime įvairiapusiškai, tobulinsime jų dėmesio sukaupimą, instrukcijų laikymąsi, darbo greitį, organizuotumą, tvarkingumą, kruopštumą, atkaklumą, problemų sprendimo, sprendimų priėmimo įgūdžius, lankomumą,

punktualumą, atsakomybės prisiėmimą, patikimumą, reagavimą į vadovavimą, vertinimą ir kita. Kartu lavinsime ir projekto dalyvių smulkiają motoriką. Darbinių įgūdžių ugdymo veikla padės projekto dalyviams atkurti prarastus gebėjimus ar suformuoti juos, jei niekada nebuvo įgiję. Vėliau, pradėję darbinę veiklą, ar praktiką, projekto dalyviai galės jaustis laisviau, žinos, ko tikėtis, kokie iššūkiai laukia darbo aplinkoje ir kaip juos įveikti.

Tam, kad gautume grįžtamąjį ryšį ir gebėtume įvertinti projekto dalyviams daromą įtaką, esame parėnę savęs vertinimo anketą (1 priedas), kurioje dalyviai turi atsakyti į klausimus, susijusius su pagrindiniais minkštaisiais įgūdžiais.

3.5

Psichologinė grupinė terapija



Socialinę atskirtį patiriantys projekto dalyviai dažniausiai stokoja įgudžių, reikalingų sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir išsilaikyti joje. Šis trūkumas susidaro dėl įvairių priežasčių - kuomet asmenys iškrenta iš darbo rinkos, atlikdami laisvės atėmimo bausmę, nebesugeba susirasti darbo pasikeitus gyvenimiškoms aplinkybėms, sveikatos būklei, ar apskritai nėra įgiję reikalingų įgudžių dėl to, kad augo skurdžioje aplinkoje, neturėjo motyvacijos mokytis ir siekti karjeros, neįgijo išsilavinimo ir darbinės patirties.

Psichologinės grupinės terapijos yra būtinos tikslinės grupės asmenims. Jų tikslas – padėti asmenims išanalizuoti problemas ir sunkumus, kurie trukdo integracijos į visuomenę ir darbo rinką procesui bei išsiaiškinti šių problemų sprendimo būdus. Šių terapijų metu bus sprendžiamos ypač svarbios bendravimo problemos: nepasitikėjimas, įtarumas, negerbimas kitų teisių, konfliktų sprendimas. Grupinių terapijų metu bus aptariamoms šios temos:

- demonstratyvus ir agresyvus elgesys;
- baimės;
- klaidingas suvokimas, nuostatos;
- savikontrolės trūkumas ir kt.

Dažnai galvojama, kad individualios konsultacijos su psichologu yra labiau pageidaujamos ir veiksmingesnės, nei grupinės. Iš tiesų, grupėje kalbėti gali būti sunkiau tik pirmus susitikimus, vėliau kitų panašią patirtį turinčių žmonių buvimas šalia padeda, ramina, suteikia drąsos. Grupėje kiekvienas žmogus gali rinktis, kiek nori būti aktyvus, gali tylėti ir klausytis kitų, kai to nori. Keistis, sveikti padeda atmosfera, kurią patys dalyviai kuria grupėje. Žmonės dažnai nesupranta, kaip gali padėti pokalbis, gilinimasis į kitų problemas. Esmė yra ne žodžiuose, o atmosferoje, jausmuose, kurie kyla, kai susitinka skirtingi žmonės, turintys bendrą pozityvų tikslą – tapti laimingesniais, išmintingesniais.

Pokalbiai, aplinka grupėje yra panaši į realų gyvenimą, į kurį grįžtame po terapijos. Grupėje bendraujama su jaunesniais, vyresniais, moterimis, vyrais, įvairaus charakterio ir išsilavinimo žmonėmis ir dėka šios patirties, pradeda lengviau priimti gyvenimo įvairovę. Kai išmokstama užmegzti sveikesnius ryšius su grupės nariais, galime šią patirtį perkelti į bendravimą su draugais, šeimos nariais, bendradarbiais.

1 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Susipažinti su grupės nariais, pasidalinti kylančiais sunkumais integruojantis į visuomenę ir darbo rinką bei įsivardinti lūkesčius grupiniams užsiėmimams.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Susipažįstama pasakant savo vardą ir mėgstamą laisvalaikio užsiėmimą. 2. Susiskirsčius į poras aptarti su porininku vieną savo neigiamą savybę ir dvi teigiamas savybes. 3. Kai poros tarpusavyje baigia aptarti neigiamą ir teigiamas savybes, tuomet vienas iš poros stoja kitam už nugaros ir pirmuoju asmeniu („Aš“) kalba apie porininką. Tuomet dalyviai apsi-keičia vietomis ir jau kitas kalba pirmuoju asmeniu apie savo porininką. 4. Sustojus į ratą pasakyti po vieną žodį ar žodžių frazę, apibūdinančius dabartinę dalyvio proble- mą, kuri trukdo tinkamai integruotis į visuomenę ir darbo rinką. Pasakytus žodžius surašyti ant lentos. Kiekvienam žodžiui/žodžių frazei sugalvoti po klausimą, kuris paskatintų žmogų pasipasakoti (klausimus galvoja tiek vadovas, tiek grupės nariai). Vadovas užduoda atitinka- mam žmogui klausimą, o šis atsako į jį. Kiti dalyviai, jei nori ir turi minčių, irgi atsako į pateiktą klausimą (kalba tik apie save). 5. Susėdama į ratą ir aptariami panašumai ir skirtumai pastebėti grupėje kalbant apie proble- mas. Kiekvienas dalyvis pasako savo lūkestį grupiniams užsiėmimams. Vadovas įvardina gru- pinių užsiėmimų tikslą ir trumpai apibūdina kokiomis temomis bus kalbama užsiėmimų metu. 6. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pirmiausia vyksta susipažinimo užduotis. 2. Vėliau poros tarpusavyje aptaria vieną savo neigiamą ir dvi teigiamas savybes. 3. Kiekvienas iš poros stoja kitam už nugaros ir pirmuoju asmeniu (Aš) kalba apie porininką. Tuomet dalyviai apsi-keičia vietomis ir jau kitas kalba pirmuoju asmeniu apie savo porininką. 4. Po to, vyksta darbas grupės rate: sustojus į ratą pasakyti po vieną žodį, kuris apibūdintų da- bartinę dalyvio problemą, kuri trukdo tinkamai funkcionuoti visuomenėje. Pasakytus žodžius surašyti ant lentos. Kiekvienam žodžiui sugalvoti po klausimą, kuris paskatintų žmogų pasipa- sakoti. Vadovas užduoda atitinkamam žmogui klausimą, o šis atsako į jį. 5. Vėliau tęsiamas darbas rate, aptariami bendrumai ir skirtumai pastebėti grupėje kalbant apie problemas, sunkumus. 6. Kiekvienas dalyvis pasako savo lūkestį grupiniams užsiėmimams. Įvardinamas grupinių už- siėmimų tikslas, pristatoma grupinių užsiėmimų programa. 7. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija.
REZULTATAI	Dalyviai susipažįsta, pasidalina savo patirtimis, sunkumais, problemomis integruojantis į vi- suomenę ir darbo rinką. Gauna paramą ir palaikymą iš kitų dalyvių, išsako savo lūkesčius gru- pei ir sužino grupės tikslą. Sukuriama bendrystė grupėje įžvelgiant panašumus ir skirtumus.

2 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Geriau pažinti save ir savo baimes.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Spausdinti lapai su klausimais. Plastilinas.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užduotis sustojus į ratą: susikibti visiems už rankų, vadovas arba kuris iš grupės narių pra- deda skaičiuoti nuo vieneto, kiti tęsia ir tas, kuris pasako trys, suspaudžia asmens esancio iš dešinės ranką, ir vėl pradedama skaičiuoti nuo vieno. Suklydęs žmogus pašalinamas iš žaidi- mo. Žaidžiama tol, kol iškreinta dauguma dalyvių. Galima pridėti daugiau skaičių, paspartinti tempą.

	<p>2. Susėdama į ratą ir išdalinami lapai su savęs pažinimo klausimais. Skiriama 10-20 min atsakyti į klausimus.</p> <p>3. Dalinamasi atsakymais į klausimus su kitais grupės nariais (tiek, kiek norima ir galima). Turėtų pasisakyti visi dalyviai.</p> <p>4. Meno terapijos užduotis: „Mano didžiausia (ios) baimė(s)“. Iš plastilino nulipdyti savo didžiausią baimę (10 -15 min).</p> <p>5. Po to, lipdinys yra siunčiamas ratu ir kiekvienas iš dalyvių ką nors prideda savo nuožiūra prie kūrinio (prisidėjimui prie kūrinio skiriama 1-2 min).</p> <p>6. Kai kiekvienas iš dalyvių gauna savo jau kitokį lipdinį, prasideda aptarimas.</p> <p>7. Aptarimas vyksta pasisakant kiekvienam iš dalyvių: „Ar džiaugiuosi savo lipdiniu tokiu, kokį gavau?“; „Ar norėčiau ką nors keisti?“ „Ką čia vaizdavau, ką norėjau parodyti?“; „Kaip jaučiuosi?“.</p> <p>8. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?</p>
VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Užsiėmimas pradedamas apšilimo užduotimi, skatinančia bendrystę tarp grupės narių.</p> <p>2. Pildomi lapai su savęs pažinimo klausimais.</p> <p>3. Dalinamasi atsakymais į klausimus su kitais grupės nariais (tiek, kiek norima ir galima).</p> <p>4. Meno terapijos užduotis: „Mano didžiausia (ios) baimė(s)“. Iš plastilino nulipdyti savo didžiausią baimę (10 -15 min).</p> <p>5. Po to, lipdinys yra siunčiamas ratu ir kiekvienas iš dalyvių ką nors prideda savo nuožiūra prie kūrinio (prisidėjimui prie kūrinio skiriama 1-2 min).</p> <p>6. Kai kiekvienas iš dalyvių gauna savo jau kitokį lipdinį, prasideda aptarimas.</p> <p>7. Aptarimas vyksta pasisakant kiekvienam iš dalyvių: „Ar džiaugiuosi savo lipdiniu tokiu, kokį gavau?“; „Ar norėčiau ką nors keisti?“ „Ką čia vaizdavau, ką norėjau parodyti?“; „Kaip jaučiuosi?“.</p> <p>8. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?</p>
REZULTATAI	Dalyviai sustiprins tarpusavio ryšį, dar geriau pažins vienas kitą, pasidalins savo asmenine informacija bei baimėmis su kitais grupės dalyviais. Gaus pastiprinimą ir palaikymą iš grupės dalyvių bei vadovo.

3 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Stiprinti pasitikėjimą savimi.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Spausdinti lapai su klausimais, lentelė su teigiamomis ir neigiamomis savybėmis. Medžiaga apie vidinį kritiką, jo šalinimą bei darbą su žema saviverte.
UŽDUOTYS	<p>1. Apšilimo užduotis: pasakyti, kaip šiandien jaučiuosi pasirenkant gyvūną, koks nusiteikimas grupiniam darbui.</p> <p>2. Grupinė užduotis: pateikta lentelė su teiginiais (matoma projektoriuje). Vadovas garsiai skaito teiginius, o dalyviai priskiria juos nepasitikinčio arba pasitikinčio žmogaus savybei. Svarbūs dalyvių argumentai, kodėl taip mano?</p> <p>3. Vidinis kritikas – kas jis? Suteikiama informacija apie vidinį kritiką, jo formavimąsi, žalą (kada kenkia) ir naudą (kokius poreikius patenkina).</p> <p>4. Užduotis: aptariami pratimai vidiniam kritikui šalinti. Dalyviai dalinasi nuomone, kuriuos iš pratimų gali pritaikyti jau šiandien.</p> <p>5. Aptariami kiti pagalbos būdai žemai savivertei: 1. Suprasti, kodėl vidinis balsas kalba kritiškai; 2. Nuspręsti, ką prarandu klausydamas vidinio kritiko; 3. Savivertės auginimas per savižtaigą.</p> <p>6. Savarankiška užduotis. Kiekvienas gavote po lapą, kuriame surašyti asmens ypatybių pavadinimai. Jums reikia prie kiekvienos ypatybės parašyti po penkias teigiamas ir penkias neigiamas savybes, apibūdinančias jus (galima rašyti ir po mažiau savybių). Skiriama 10 minučių.</p> <p>7. Lapai surenkami, išmaišomi ir išdalinami. Kiekvienas dalyvis turi patikrinti, ar gavo ne savo lapą. Gavę lapus dalyviai turi parašyti rekomendacinį laišką žmogui, pagal savybes, kurias</p>

	<p>gavo. Privaloma naudoti ir teigiamas, ir neigiamas savybes. Rekomenduojama neigiamas savybes paversti teigiamomis. (15 - 20 min)</p> <p>8. Kiekvienas perskaito parašytą rekomendacinį laišką. Pasako, kaip jaustųsi, jeigu tai būtų laiškas apie jį. Tuomet kalba žmogus, kuriam buvo parašytas laiškas: kaip jaučiasi? Ar jo savivertė padidėjo? Ką dabar mano apie save? (30 – 35 min)</p> <p>9. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?</p>
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pradedama nuo apšilimo užduoties. 2. Grupinė užduotis: nepasitikinčio ir pasitikinčio asmens savybių aptarimas. 3. Paskaita apie vidinį kritiką – kas jis? 4. Užduotis: aptariami pratimai vidiniam kritikui šalinti. 5. Aptariami kiti pagalbos būdai žemai savivertei. 6. Savarankiška užduotis. Teigiamų ir neigiamų savybių surašymas į lentelę. 7. Rekomendacinio laiško rašymas žmogui. 8. Rekomendacinio laiško skaitymas, refleksija. 9. Užsiėmimas baigiamas pasidalinant asmenine refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
REZULTATAI	<p>Dalyviai gaus teorinių žinių apie vidinį kritiką ir savivertę. Turės galimybę apsvarstyti ir nuspręsti, kokia yra jų savivertė. Žinos būdus, kaip efektyviai šalinti vidinį kritiką bei sustiprinti savivertę. Jūs rašyti rekomendacinį laišką ir pateikti save/kitą žmogų.</p>

4 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Skatinti motyvaciją įsidarbinti.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Popieriaus lapai, atspausdintos lentelės.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis – pasakyti komplimentą sau ir kitam grupės nariui. 2. Diskusija „Kas yra vidinė ir išorinė motyvacija?“ 3. Motyvaciją skatinantys veiksniai ir jų aptarimas: dominančių sričių atradimas, paskatinimai sau, atsilyginimas sau už pastangas, kitoks požiūris į save (esu aktyvus, turiu tikslą(ų), esu perspektyvus tam tikroje srityje), būdas pakelti savivertę; būdas įgauti patirties ir patobulėti kaip asmenybei; būdas susirasti naujų draugų, pagerinti socialinį gyvenimą; iššūkių priėmimas; prasmės atradimas. 4. Užduotis. Motyvaciją įsidarbinti paskatinančių veiksnių surašymas. Kiekvienas dalyvis surašo veiksnius, kurie jam sukeltų motyvaciją įsidarbinti. 5. Motyvaciją keliančių veiksnių aptarimas. Dalyviai dalinasi savo įžvalgomis apie motyvaciją keliančius veiksnius. 6. Poreikių, interesų bei vertybių analizė. Trumpai supažindinama su poreikių, interesų ir vertybių sąvokomis pateikiant pavyzdžius. Dalyviai pildo lentelę, kurioje surašo savo dabartinius poreikius, dominančias sritis bei vertybes. Atsako į klausimą: „kurioje profesinėje srityje save įsivaizduoju ir kodėl?“ 7. Užduoties aptarimas, dalinimasis įžvalgomis, atradimais. 8. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis – pasakyti komplimentą sau ir kitam grupės nariui. 2. Poreikių, interesų bei vertybių analizė. 3. Užduoties aptarimas, dalinimasis įžvalgomis, atradimais. 4. Diskusija „Kas yra vidinė ir išorinė motyvacija?“ 5. Motyvaciją skatinantys veiksniai ir jų aptarimas. 6. Užduotis. Motyvaciją įsidarbinti paskatinančių veiksnių surašymas.

	7. Motyvaciją keliančių veiksnių aptarimas. 8. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
REZULTATAI	Poreikių, interesų, vertybių analizė dalyviams padės geriau pažinti save ir suprasti, kokioje profesinėje srityje jie galėtų būti geriausi. Motyvaciją keliančių veiksnių analizė leis suprasti, kokie veiksniai labiausiai motyvuotų stengiantis įsadarbinti.

5 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Ugdyti bendravimo įgūdžius sprendžiant konfliktines situacijas.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Popieriaus lapai, konfliktinės situacijos.
UŽDUOTYS	1. Apšilimo užduotis: kaip šiandien jaučiuosi parodyti per judesį. 2. Verbalinė ir neverbalinė kalba: jų skirtumai, panašumai. Praktinė užduotis: atpažink emociją per neverbalinę kalbą. 3. Supažindinimas su aš kalba. 4. Asmeninių ribų aptarimas. Situacijos analizė. 5. Konfliktų sprendimo strategijų aptarimas ir taikymas sprendžiant konfliktines situacijas: rungtyniavimas, vengimas, prisitaikymas, kompromisas, bendradarbiavimas. 6. Darbo pokalbio metu reikalingi bendravimo įgūdžiai. 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
VEIKSMŲ EIGA	1. Apšilimo užduotis. 2. Verbalinė ir neverbalinė kalba: jų skirtumai, panašumai. Praktinė užduotis: atpažink emociją per neverbalinę kalbą. 3. Supažindinimas su aš kalba. 4. Asmeninių ribų aptarimas. Situacijos analizė. 5. Konfliktų sprendimo strategijų aptarimas ir taikymas sprendžiant konfliktines situacijas: rungtyniavimas, vengimas, prisitaikymas, kompromisas, bendradarbiavimas. 6. Darbo pokalbio metu reikalingi bendravimo įgūdžiai. 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
REZULTATAI	Dalyviai gebės atskirti verbalinę kalbą nuo neverbalinės, išmoks naudoti „Aš“ kalbą, nusistatyti asmenines ribas ir įgaus žinių, kaip tinkamai spręsti konfliktus. Be to, sužinos, kokius bendravimo įgūdžius pasitelkti einant į darbo pokalbį.

6 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	Įvertinti dalyvių atsakomybę ir pasitenkinimą įvairiose gyvenimo srityse.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Dalomoji medžiaga dalyviams (praktinė užduotis „Pusiausvyra gyvenime“).
UŽDUOTYS	1. Užduoties pristatymas. Dalyviams pateikiama dalomoji medžiaga, kurioje yra pavaizduotas „gyvenimo ratas, padalintas į skirtingas dalis“. Šios gyvenimo rato dalys atspindi pusiausvyrą gyvenime.

	<p>Rato centras yra 0 (mažiausias pasitenkinimas sritimi), rato kraštai 10 (didžiausias pasitenkinimas, kartais net per daug didelis). Dalyvių paprašoma pagalvoti apie skirtingas gyvenimo sritis ir pasitenkinimą esama padėti bei pateiktame lape pažymėti liniją, kuri parodytų dabartinį pasitenkinimo lygį. Dalyvių paprašoma sužymėti kurios gyvenimo sritys jiems yra svarbiausios (galbūt keliančios daugiausia problemų, klausimų) ir kurioms šiai dienai norėtų skirti daugiausia dėmesio (nuo 1 iki 12, kur 1 - svarbiausia, 12 – mažiausiai svarbi).</p> <p>2. Individualus darbas. Dalyviai ant dalomosios medžiagos lapų pažymi savo pasitenkinimą skirtingomis gyvenimo sritimis bei pažymi, kurios sritys yra prioritetinės.</p> <p>3. Pristatymas. Dalyviai trumpai pristato savo darbo rezultatus kitiems grupės nariams, įvardindami, kuriose gyvenimo srityse jie yra labiausiai patenkinti savo gyvenimu, kuriose mažiausiai.</p> <p>4. Aptarimas. Dalyvių paprašoma pasirinkti vieną gyvenimo sritį (galbūt tą, kuri jiems kelia daugiausia problemų) ir paprašoma apgalvoti, jei jie norėtų kažką pakeisti toje gyvenimo srityje, nuo ko tai daugiausia priklausytų: nuo manęs, nuo kitų ar nuo susiklosčiusių aplinkybių. Dalomosios medžiagos apatiniame apskritime dalyvių paprašome pažymėti procentais, kiek kuriai daliai procentų dalyvis skirtų.</p> <p>5. Komentarai. Dalyviams paaiškinama, kad mes kiekvienas esame savo gyvenimo šeimininkai ir kad kiekvieną gyvenimo sritį galime ir turime valdyti patys, tačiau visada reikia atsižvelgti į susiklosčiusias aplinkybes ir mus supančius žmones. Tad apskritimą dažniausiai turėtume padalinti į tris lygias dalis.</p> <p>6. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.</p>
VEIKSMŲ EIGA	<p>1. Užduoties „Gyvenimo ratas, padalintas į skirtingas dalis“ pristatymas.</p> <p>2. Individualus darbas. Gyvenimo rato pildymas.</p> <p>3. Pristatymas. Dalyviai trumpai pristato savo darbo rezultatus kitiems grupės nariams.</p> <p>4. Aptarimas. Dalomosios medžiagos apatiniame apskritime dalyvių paprašome pažymėti procentais, kiek kuriai daliai atsakomybės dalyvis skirtų.</p> <p>5. Komentarai. Dalyviams paaiškinama, kad mes kiekvienas esame savo gyvenimo šeimininkai ir kad kiekvieną gyvenimo sritį galime ir turime valdyti patys, tačiau visada reikia atsižvelgti į susiklosčiusias aplinkybes ir mus supančius žmones. Tad apskritimą dažniausiai turėtume padalinti į tris lygias dalis.</p> <p>6. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.</p>
REZULTATAI	<p>Dalyviai supras, kokios sritys gyvenime jiems yra prioritetinės bei savo pasitenkinimo lygį įvairiose gyvenimo srityse. Taip pat sužinos, kiek atsakomybės patys prisiima norėdami keisti tam tikrą gyvenimo sritį. Tai padeda įsivertinti savo atsakomybės lygį ir tas gyvenimo sritis, kurios yra svarbiausios ir kurias norima keisti.</p>

7 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	<p>Išsiaiškinti, ką dalyvis vertina, kokia veikla gyvenime jam sekasi, ką jis norėtų veikti, koks darbas jam galėtų tikti.</p>
GRUPĖS DYDIS	<p>5-10 žmonių</p>
PRIEMONĖS	<p>Lapai su atspausdintomis savarankiškoms užduotimis.</p>
UŽDUOTYS	<p>1. Kaip šiandien jaučiuosi? Pasirinkti spalvą, kuri apibūdintų dabartinę kliento emociją.</p> <p>2. Užduotis „Mano asmeninės savybės“. Lentelės su savybėmis pildymas. Įvertinama, kaip klientui sekasi atlikti užduotis, kaip jis pats vertina, kas jam patinka, ko jis norėtų ir ką galėtų daryti.</p> <p>3. Užduotis „Užduotys darbe“. Išsiaiškinamos kliento vertybės, kokiam darbui, veiklai jis skiria pirmenybę.</p> <p>4. Užduotis „Santykiai“. Išsiaiškinti, kas dalyviui svarbu namuose, kokie jo santykiai su aplinka. Užduotys atliekamos savarankiškai.</p> <p>5. Išdalinami kiekvienam dalyviui lapai su „norų žemėlapiu“ ir paaiškinamas kiekvienas užduoties punktas, kurį dalyvis turi apgalvoti: svajonė, mintys, pomėgiai, norai, vertybės, galimybės, savybės.</p> <p>6. Individuali užduotis. Aptarus kiekvieną punktą dalyvis apgalvoja ir surašo, nupiešia savo</p>

	<p>norus, pageidavimus, susijusius su profesija/darbu.</p> <p>7. Pristatymas grupei. Kiekvienas dalyvis pristato savo norų žemėlapi grupei.</p> <p>8. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje</p>
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis „Kaip šiandien jaučiuosi?“ 2. Užduotis „Mano asmeninės savybės“. 3. Užduotis „Užduotys darbe“. 4. Užduotis „Santykiai“. <p>Užduotys atliekamos savarankiškai.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Užduoties „Norų žemėlapis“ paaiškinimas ir pristatymas. 6. Individuali užduotis. 7. Pristatymas grupei. 8. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
REZULTATAI	<p>Dalyviai turės galimybę paanalizuoti savo asmenines savybes, prioritetus darbui, norus, pageidavimus specialybei. Tai padės lengviau apsispręsti dėl profesijos, darbo pasirinkimo.</p>

8 Užsiėmimas (4 val.)

TIKSLAS	<p>Išsiaiškinti, kokie dalyvio sugebėjimai, kokią patirtį jis turi, ar galėtų dirbti pageidaujama darba.</p>
GRUPĖS DYDIS	<p>5-10 žmonių</p>
PRIEMONĖS	<p>Lapai su atspausdintomis savarankiškoms užduotimis.</p>
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis. Kiek jaučiuosi jau dabar galintis sudalyvauti darbo pokalbyje? (Įvertinti balais 1-10). 2. Užduotis „Mano gebėjimai“. Išsiaiškinama, kaip dalyvis vertina savo bendruosius gebėjimus: skaityti, rašyti, skaičiuoti, bendrauti su kitais, planuoti savo laiką, tvarkytis su pinigais. 3. Užduotis „Mokymosi patirtis“. Išsiaiškinama, kur mokėsi dalyvis, kas jam sekėsi, ar sėkmingai pavyko baigti mokslus, kas patiko, kas nepatiko. 4. Užduotis „Darbinė patirtis“. Išsiaiškinama, ar dalyvis turi darbinės patirties, ko išmoko darbe, kas jam sekėsi, kas nesisekė, kas jam patinka, ką gali daryti puikiai, ką ne taip. 5. Užduotis „Mano pomėgiai“. Išsiaiškinama, kaip dalyvis leidžia savo laisvą laiką, galbūt laisvalaikio metu ugdo kai kuriuos gebėjimus, gal yra kurios nors srities žinovas, įvertinama, ar laisvalaikio metu naudojamus gebėjimus būtų galima panaudoti darbinėje veikloje. 6. Kiek jaučiuosi jau dabar galintis sudalyvauti darbo pokalbyje? (Įvertinti balais 1-10). 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis. 2. Užduotis „Mano gebėjimai“. 3. Užduotis „Mokymosi patirtis“. 4. Užduotis „Darbinė patirtis“. 5. Užduotis „Mano pomėgiai“. 6. Pakartotinis įsivertinimas. 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje.
REZULTATAI	<p>Dalyviai turės galimybę įsivertinti savo bendruosius gebėjimus, darbinę ir mokymosi patirtį bei savo interesus. Tai padės pasirinkti tinkamą profesinę sritį.</p>

TIKSLAS	Išsiaiškinti, kaip dalyviai praleidžia laiką ir kaip norėtų jį leisti ateityje. Išanalizuoti kliūtis įsidarbinant, galimas nedarbo priežastis.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Dalomoji medžiaga dalyviams (praktinė užduotis „Mano diena“). Galimos kliūtys.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis – vaizdingais žodžiais apibūdinti save, savo savijautą šiandien. 2. Užduoties pirmos dalies pristatymas – „Kaip dabar praleidžiu laiką“. Dalyviams pateikiama dalomoji medžiaga ir paprašoma pagalvoti ir aprašyti įprastą savo gyvenimo dieną, t.y. kaip kasdien leidžia laiką, kokia įprasta jų dienvokė (pvz., kada keliasi, kada ir kokius namų ruošos darbus daro, kada pietauja, kada susitinka su draugais, TV žiūrėjimas, pomėgiai ir t.t.) 3. Užduoties antros dalies pristatymas – „Kaip planuoju leisti savo laiką“. Dalyviams pateikiamas antras toks pat lapas, tačiau dabar paprašoma sužymėti ir surašyti, kaip jie ketina paskirstyti savo laiką ateityje (pabaigus programą, po keleto mėnesių). Galima vieną veiklą pakeisti kita, įtraukti naują ir t.t. 4. Užduoties aptarimas. Dalyvių paprašoma pristatyti abi užduotis visai grupei, palyginant vieną su kita. Kiti dalyviai tuo metu gali užduoti patikslinančius klausimus. Galimi klausimai aptarimui: - Ar dalyvių pirmasis apskritimas skiriasi nuo antrojo? - Ar jie tikėjosi, kad būtent taip praleidžia laiką? - Kokia veikla šiuo metu atima daugiausiai laiko? Ar tai juos nustebino? - Kas pasikeitė antrajame apskritime: kas atsirado nauja, ką reikėjo apriboti ar paaukoti? - Kiek laiko jie skyrė darbui ateityje? Kokių paros laiku darbas pageidaujamas? Kada pradžia, kada pabaiga? - Ar laikas, skirtas darbui, atitinka jų norus ir galimybes, ar įmanoma suderinti su kitomis veiklomis? Kaip tai bus daroma? 5. Organizuojama diskusija: paprašoma dalyvių įvardinti priežastis, kodėl žmonės nedirba. Tikėtini įvairiausi atsakymai: nėra darbo, nenori, nemoka susirasti, sveikata neleidžia, negalia, netinkami įgūdžiai, neturi profesijos, nepriima darbdaviai ir pan). Nereiktų kritikuoti nė vieno atsakymo, svarbu, kad visi aktyviai dalyvautų. 6. Dalyviams padalinamos dalomosios medžiagos formos ir paprašoma surašyti pagrindines priežastis, kodėl jie patys nedirba, su kokiais sunkumais susiduria. Viršuje turėtų būti įvardinta pagrindinė priežastis, toliau ne tokia svarbi ir t.t. 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apšilimo užduotis. 2. Užduoties pirmos dalies pristatymas ir atlikimas – „Kaip dabar praleidžiu laiką?“. 3. Užduoties antros dalies pristatymas ir atlikimas – „Kaip planuoju leisti savo laiką?“. 4. Užduoties aptarimas. 5. Organizuojama diskusija: prašoma dalyvių įvardinti priežastis, kodėl žmonės nedirba. 6. Dalyviams padalinamos dalomosios medžiagos formos ir paprašoma surašyti pagrindines priežastis, kodėl jie patys nedirba, su kokiais sunkumais susiduria. Viršuje turėtų būti įvardinta pagrindinė priežastis, toliau ne tokia svarbi ir t.t. 7. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
REZULTATAI	Dalyviai išanalizuos savo dabartinę dienvokę ir numatys, kaip leis laiką ateityje. Tai padės suvokti, jog tik jie yra atsakingi už savo dabartinę ir ateities dienvokę. Peržvelgus dienvokės galima suprasti, ar laiką leidžiu taip, kaip norėčiau, ar visgi laiką noriu paskirstyti kitaip, ar planuoju ateityje skirti laiką darbui, ar dabartinė dienos struktūra labai skiriasi nuo norimos ar nuo reikalaujamos įprastinėje darbo rinkoje.



TIKSLAS	Išsiaiškinti, kas yra organizacijos kultūra ir kodėl svarbu apie ją žinoti. Įsivertinti tikimybę gauti norimą darbą.
GRUPĖS DYDIS	5-10 žmonių
PRIEMONĖS	Dalomoji medžiaga dalyviams (praktinė užduotis „Norima darbo vieta“). Galimos kliūtys.
UŽDUOTYS	<ol style="list-style-type: none"> Įvadas apie skirtingas kultūras organizacijoje. Diskusijos organizavimas. Paprašoma dalyvių pasidalinti patirtimi, ką jie žino apie organizacijos kultūrą. Dalyviams padalinamos formos (dalomoji medžiaga) ir aptariama, ką reikia žinoti, ką reikia išsiaiškinti pradedant dirbti naujoje organizacijoje: drabužiai, asmeninių daiktų naudojimas, kasdieninis darbuotojo protokolas, nenumatytos situacijos, bendravimo stilius. Užduotis „Norima darbo vieta“. Dalyviams pateikiama dalomoji medžiaga ir paprašoma užrašyti keletą darbų, kuriuos dalyvis norėtų dirbti bei įvertinti savo galimybes kiekvienam iš tų darbų šiai dienai. Dalyviai turėtų atsakydami į klausimą „ar priimtų mane į darbą ir mokėtų darbo užmokestį?“, įvertinti savo galimybes nuo 1 iki 10, kur 1- mažai tikėtina, kad priims, 10- tikrai priims. Iš šešių darbų dalyvis turėtų išrinkti 3 geriausiai įvertintus ir aprašyti/apibūdinti kodėl jis tikėtų konkrečiai darbo vietai, kodėl darbdavys jį turėtų priimti, ką jis moka, ką sugeba, ar turi patirties konkrečioje srityje, ar turi reikalaujamus gebėjimus ir pan. Kiekvienas dalyvis trumpai apibūdina savo užduočių rezultatus ir pats įvertina, koks šiai dienai darbas jam atrodo pats tinkamiausias, kur jį galėtų priimti ir kodėl. Asmeninė refleksija: kuo šis užsiėmimas man buvo naudingas, kas įsiminė, kuo man tai naudinga jau dabar, kas bus naudinga/kuo pasinaudosiu ateityje?
VEIKSMŲ EIGA	<ol style="list-style-type: none"> Įvadas apie skirtingas kultūras organizacijoje. Diskusijos organizavimas. Dalyviams padalinamos formos (dalomoji medžiaga) ir aptariama, ką reikia žinoti, ką reikia išsiaiškinti pradedant dirbti naujoje organizacijoje. Užduotis „Norima darbo vieta“. Iš šešių darbų dalyvis turėtų išrinkti 3 geriausiai įvertintus ir aprašyti/ apibūdinti. Kiekvienas dalyvis trumpai apibūdina savo užduočių rezultatus ir pats įvertina, koks šiai dienai darbas jam atrodo pats tinkamiausias, kur jį galėtų priimti ir kodėl. Asmeninė refleksija.
REZULTATAI	Dalyviai susipažins su organizacijos kultūros sąvoka ir jos reikšme. Įvertins savo galimybes gauti norimą(us) darbą(us).



3.6

Individualus psichologinis konsultavimas

Šios programos rėmuose, individualia psichologine terapija užsiima psichologas, kuris vadovaujasi Lietuvos psichologų sąjungos profesinės etikos principais. Susitikimų su klientu metu pagrindinis psichologo uždavinys – pradžioje sukūrus saugų ir bendradarbiaujantį santykį, toliau išlikti aktyviam ir direktyviam, skatinant klientą tyrinėti savo problemas bei siekti norimų tikslų.

Individuali psichologinė terapija teikiama tikslinės grupės asmenims, stokojantiems bendravimo įgūdžių, turintiems menką savirefleksiją bei žemą savivertę, susiduriantiems su emociniais ir/arba elgesio sunkumais, turintiems priklausomybių (žr. **priedą Nr. 2**) ar pasižymintiems motyvacijos stoka (žr. **priedą Nr. 3**). Proceso metu psichologas, remdamasis aktyvaus klausymo technikomis (žr. **priedą Nr. 4**) skatina klientą tyrinėti praeityje kildavusias problemas ir ieškoti, galimai, tinkamesnių sprendimo būdų esamai problemai. Ieškodamas efektyviausių įvardintos problemos sprendimo būdų klientas mokosi įsisąmoninti, kokie įrankiai (žinios, įgūdžiai, veiklos, santykiai, veiksmai, mintys ir t.t.) padėtų jam susidoroti su kliūtimis, kurios gali būti iškiltų įgyvendinant aptartą veiksmų planą.

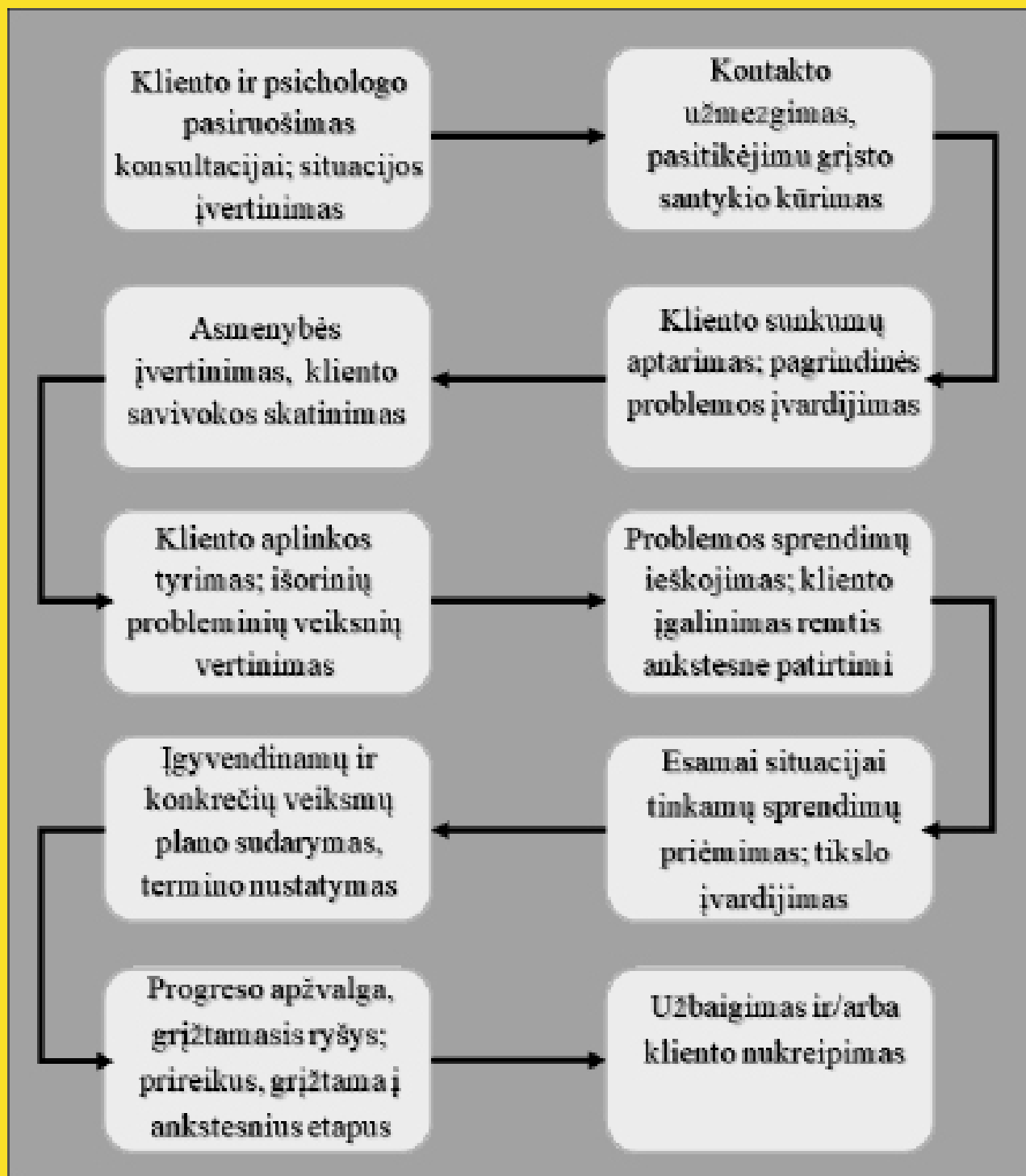
Susitikimų metu ugdomi kliento bendravimo įgūdžiai, kurie padės klientui lengviau integruotis jo socialinėje aplinkoje. Aptariant kliento progresą, jis mokomas įsivertinti savo sėkmę ar aptarti nesėkmę. Darbas su klientu baigiamas pasibaigus numatytam susitikimų laikui arba klientui gebant savarankiškai laikytis užsibrėžto plano. Jei susitikimai baigiasi prieš klientui pajaučiant pagerėjimą arba anksčiau pastebint, jog susitikimai nėra efektyvūs, psichologas klientą nukreipia atitinkamai pagalbai iš išorės.

Toliau pateikiame modelį, apibūrinantį bendrą psichologinio darbo su klientu procesą. Pažymėti 10 punktų nenurodo skirtingų susitikimų, bet išskiria darbo su klientu etapus. Šiuo atveju, modelis – tai gairės, kurios gali būti naudingos konsultantui struktūruojant savo darbą su skirtingais klientais. Svarbu atsižvelgti į tai, kad kiekvienas konsultavimo atvejis yra individualus, tad psichologo tikslas ieškoti tinkamų būdų skatinti klientą priimti atsakomybę dėl esamos problemos sprendimo. Psichologas atlieka palydovo ar pagalbininko vaidmenį.

Vienas svarbiausių individualaus konsultavimo akcentų – paslaugų gavėjo asmenybės ypatumai, kurie turi ypač daug įtakos, kaip žmogus reaguoja į nesėkmes, kaip bendrauja su kitais, kaip sprendžia kilusius sunkumus ir kita.

Asmenybės bruožai formuojasi mūsų vaikystėje ir paauglystėje ir išlieka daugiau ar mažiau pastovūs suaugus. Jie nulemia asmens mąstymą, sprendimų priėmimą, yra susiję su elgesio modeliais ir emocijomis. Tad kliento asmens bruožų įvertinimas padeda psichologui geriau suvokti kliento požiūrį bei poelgius, leidžia ieškoti efektyvesnių, kliento asmenybei tinkamų pagalbos būdų bei padėti klientui geriau pažinti save. Skirtingos psichologijos kryptys pateikia įvairius asmens bruožų aprašymus ir vertinimo metodus. Vis tik psichologas turi turėti atitinkamas kompetencijas ir įgūdžius, kad galėtų taikyti sudėtingesnius asmens bruožų vertinimo instrumentus. O štai populiarus ir plačiai naudojamas Didžiojo penketo asmens bruožų vertinimas gan tiksliai apibrėžia bendrus asmens bruožus. Viena iš užduočių asmens bruožams įvertinti pateikta **priede Nr.1**.





Individualaus psichologinio konsultavimo modelis



3.7

Profesinis orientavimas, informavimas, konsultavimas

Mokymų "Profesijos pasirinkimas" tikslas – padėti tikslinės grupės asmenims išsiaiškinti kokia profesija ir darbas jiems tinkamiausi.

Remiantis Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo užsakymu atliktu moksliniu tyrimu, kurio metu buvo apklausti 557 Lietuvos darbo biržos (LDB) ir nevyriausybinų organizacijų (NVO) klientai, galima teigti, kad skirtingų grupių problemos yra nevienodos. Ilgalaikiai bedarbiai daugiausia susiduria su motyvacijos ir darbo įgūdžių stygiumi, vyresnio amžiaus asmenys patiria stigimą ir diskriminaciją, benamiai stokoja socialinių įgūdžių, kenčia nuo priklausomybių, yra teisti. Rizikingiausioje padėtyje atsiduria ekonomiškai neveiklūs, jauni, ilgą laiką nedirbantys žmonės, socialiai remtini, pagrindinį ar žemesnį išsilavinimą turintys, kvalifikacijos ir svarbiausių gebėjimų neįgiję asmenys bei žmonės su negalia.

Remiantis Tarptautine organizacija, ilgą laiką nedirbantys asmenys yra apibrėžiami kaip „asmenys, kurių pasikartojantys nedarbo periodai trunka metus ar ilgiau“ Ilgalaikė bedarbystė yra vienas iš bedarbystės struktūrinių komponentų, sukeliančių ilgalaikį nedarbą kiekvienoje socialinėje grupėje.

Vyresnio amžiaus žmonės yra viena iš labiausiai pažeidžiamų grupių, ir kasdien rizikų skaičius jiems didėja. Vienas iš pavojų yra nedarbas. Dėl to natūraliai blogėja finansinė padėtis, o kartu savarankiškumas ir gyvenimo kokybė. Vyresnio amžiaus žmonėms ypač sunku susirasti naują darbą, nes manoma, jog jie yra mažiau lankstūs, mažiau ambicingi ir mažiau motyvuoti. Jie rečiau siekia naujų žinių, turi netinkamą išsilavinimą, jiems dažnai trūksta įgūdžių, reikalingų konkrečiam darbui.

Žemą išsilavinimą turintys asmenys – tai bedarbių grupė, neturinti jokio išsilavinimo arba turinti žemiausio lygio išsilavinimą. Nedarbas tarp žemą išsilavinimą turinčių asmenų išryškina krizės įtaką ir suaugusiųjų švietimo ir bedarbystės politikos laukiančius iššūkius. Persikvalifikavimas ir karjeros pokyčiai šioje grupėje yra ypač svarbūs. Jiems reikalinga specifinė pagalba, individualios konsultacijos ir lengvai prieinami mokymai.

Mokymų "Profesijos pasirinkimas" metu pagrindinis dėmesys bus skiriamas individualiam profesinės kar-

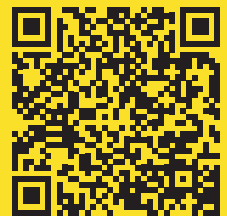
jeros planavimui. Bus sudaryta galimybė, sąlygos atskleisti savo interesus, poreikius, polinkius, asmenines savybes ir specialiuosius gebėjimus, vertybes, išsiaiškinti, kas svarbiausia planuojant profesinę karjerą.

Planuojant profesinę karjerą yra skiriami trys veiksniai, būtini sėkmei: 1. Savižina. Tai aiškus savęs, savo gabumų, sugebėjimų, interesų galimybių ir ribotumų bei kitų svarbių individualių savybių pažinimas ir adekvatus vertinimas. 2. Profesinė informacija. Tai geras aplinkos siūlomų profesijų įvairovės, jų pobūdžio bei keliamų reikalavimų, privalumų bei trūkumų ir įgijimo būdų žinojimas. 3. Uždavinų sprendimo įgūdžiai. Tai įgyti kognityviniai ir veiklos atlikimo sugebėjimai, panaudojami profesinio apsisprendimo procese aplinkos įvykių analizei, interpretacijai ir prognozavimui (Adamonienė R., Daukilas S., Kriščiūnas B. ir kt 2001).

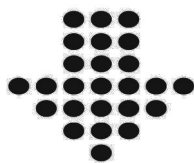
Projekte „Aš galiu“ profesijos pasirinkimo mokymų trukmė vienam dalyviui - **20 val.**

Profesinį orientavimą, informavimą bei konsultavimą vykdo **įdarbinimo tarpininkas.**

Profesinio orientavimo, informavimo, konsultavimo veiklos aprašymuose pateikti priedai:



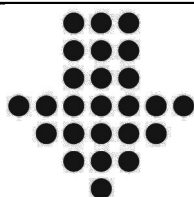
Kliento ir socialinio darbuotojo pasiruošimas bendram darbui,
situacijos įvertinimas (Inteviu) 2 val. (Priedas Nr. 7)



Savęs pažinimas, įsivertinimas: interesų, vertybių, asmeninių privalumų
ir turimų gabumų. 6 val.

* Problemos įsisaugoninimas - tai būtinas pirmasis žingsnis
ryžtantis kokiam nors pokyčiui

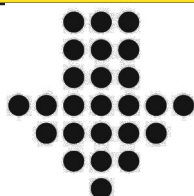
* Informacijos surinkimas apie save. Gilesnė pažintis su savimi – tai informacijos apie savo
norus, gebėjimus, stiprias asmenybės puses, potencialias galimybes analizė ir įvertinimas.
(Priedai Nr.1;2;6;8)



Darbo ir profesijų pasaulio pažinimas, darbo rinkos
kaitos tendencijų suvokimas. 4val

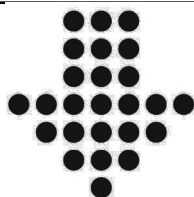
* Informacijos paieška; Informacinis interviu; Darbo šėšėliavimas;
Darbo patirtis, stažas; Darbo rinkos tendencijos

*Darbo rinkos ištyrimas. Susipažinimas su socialine, ekonomine, politine situacija darbo
rinkoje. Tai aplinkos studijavimas, siekiant įvertinti jos įtaką veiklos srities pasirinkimui.
(Priedai Nr.3;4)



Mokymosi, veiklos ar darbo galimybių tyrinėjimas. 2val.

*Pasirinkimų įvairovė ir kiekvieno pasirinkimo pasekmės. Tai žinių apie save, profesiją ir
aplinką apibendrinimas, alternatyvų, galimų sprendimų bei jų pasirinkimo pasekmių numa-
tymas. (Priedas Nr. 5)



Įsidarbinimo galimybių numatymas, įsidarbinimo kontaktai.

Gyvenimo aprašymas CV, darbo biografija, motyvacinis laiškas; Darbo, veiklos ,mokymosi
galimybių paieška, pokalbiai dėl darbo; Karjeros galimybių numatymas, atsižvelgiant į svei-
katą bei kitus veiksnius. 6 val. (Priedai Nr.9;10)

3.8

Bendrujų gebėjimų ugdymas



Bendrujų gebėjimų ugdymą sudaro:

Skaitmeninis raštingumas: bus ugdomi įgūdžiai, kurie apima gebėjimą ieškoti, rinkti ir apdoroti informaciją bei ją naudoti lemiamu ir sisteminiu būdu įvertinant svarbą, atskiriant realius dalykus nuo virtualių ir atpažįstant sąsajas tarp pastarųjų. Asmenys turi gebėti naudotis skaitmeninėmis priemonėmis rengdami, pristatydami ir suprasdami sudėtingą informaciją ir turėti interneto prieigos, paieškos ir naudojimosi galimybes. Skaitmeninio raštingumo mokymų metu įgyti įgūdžiai leis tikslinės grupės asmenims lengviau susirasti darbą, pravers mokantis bei dirbant.

Bendra mokymų trukmė vienam dalyviui - **20 val.**
Vienos grupės dydis - **15 asmenų.**

Pilietinių gebėjimų ugdymo tikslas – ugdyti tikslinės grupės savimonę, apimančią savęs paties pažinimą, praktinę patirtį šeimoje ir bendruomenėje, vertybines nuostatas bei gebėjimus. Mokymai palengvins tikslinės grupės asmenų integraciją į visuomenę. Mokymų metu dalyviai įgis žinių šiose srityse: pilietinė visuomenė ir jos funkcionavimas; žmogaus ir piliečio laisvių, teisių ir pareigų

reikšmė gyvenant demokratinėje visuomenėje; demokratinė valstybė; teisės ir teisingumo santykis visuomenėje; dalyvavimo tautos gyvenime galimybės ir būdai; orumo, įsitikinimų ir teisių gynimas, kai jos pažeidžiamos; dalyvavimas bendruomenės sprendimų priėmimo ir kt.

Mokymų trukmė vienam dalyviui - **16 val.**
Vienos grupės dydis - **15 asmenų.**

Įnityvos ir verslumo įgūdžių ugdymo mokymai yra būtini siekiant palengvinti tikslinės grupės integracijos į darbo rinką procesą. Sių mokymų metu bus nagrinėjamos įmonės steigimo ir įmonės organizavimo, rinkodaros, apskaitos, personalo vadybos temos. Pristatomos asmeninės savybės ir įgūdžiai, garantuojantys sėkmingą verslą. Aptariama verslo strategija ir jos įgyvendinimas, komercinės ir gamybinės įmonės veikla, kainų politika, kokybės valdymas ir kitos verslo administravimo temos, bendrieji ekonomikos dėsniai.

Mokymų trukmė vienam dalyviui - **16 val.**
Vienos grupės dydis - **15 asmenų.**

Skaitmeninio raštingumo mokymai

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugos, gerinančios kompiuterinio raštingumo ir informacinių technologijų naudojimo įgūdžius yra reikalingos didinant įsidarbinimo galimybes šiuolaikinėje darbo rinkoje. Programos tikslas yra **ne tik gerinti įsidarbinimo galimybes, pasitelkiant kompiuterinį raštingumą, bet ir didinti suaugusiųjų našumą darbovietėje**. Programos metu mokoma skaitmeninių dokumentų kūrimo ir tekstų tvarkymo, naudojimosi spausdinimo ir skanavimo aparatais, duomenų tvarkymo pasitelkiant kompiuterines programas, CV rašymo, formalų asmeninių rekvizitų kūrimo, elektroninių laiškų rašymo etiketo, vizitinių kortelių ar kitos reikiamos spaudos maketavimo ir spausdinimo, gerinami marketingo įgūdžiai, pasitelkiant socialinius tinklus, lavinamos anglų kalbos žinios apie dažnai aptinkamus terminus, kompiuterinėse sistemose, programose ir internete. Taip pat, įgytos žinios ir įgūdžiai paruoš paslaugų gavėjus darbui nuotoliniu būdu, pasitelkiant socialinių medijų ir komunikacijų priemones.

Mokymuose dalyvaujantys paslaugų gavėjai gebės naudotis elektroninėmis paslaugomis (el. bankininkystė, VMI, el. valdžios vartai). Dalyviai mokomi ne tik techninių

įgūdžių, bet ir skatinamas jų kritinis mąstymas bei sąmoningumas, atsirenkant patikimus informacijos šaltinius internete. Taip pat dalyviai šviečiami apie nesaugų internetą bei mokomi duomenų apsaugos principų, kibernetinio sukčiavimo, korupcijos, patyčių bei kompiuterinių virusų atpažinimo ir prevencijos. Inovatyvius suaugusiųjų mokymus sudaro tiek teorinės žinios, tiek praktiniai įgūdžiai, tačiau daugiau dėmesio skiriama mokymuisi iš patirties ir praktinių užduočių taikymo.

Programos dalyvių įgytos žinios vertinamos pasibaigus kiekvienai dėstomai temai. Pasitelkiamas testas, siunčiamas galutinis praktinių užduočių produktas, vertinamas lektorius, pildomas savirefleksijos raštu ir/arba žodžiu. Pasitelkus inovatyvius, informacinių technologijų (IT) ir kompiuterinio raštingumo mokymus, suaugusiems dalyviams, iki tol turintiems silpnus IT gebėjimus, didės pasitikėjimas savimi, atsiras daugiau savarankiškumo, nes nebereikės kreiptis pagalbos, susidūrus su IT aktualiais klausimais kasdienybėje, plėsis įsidarbinimo galimybės, didės našumas, mažės atskirtis tarp kartų bei mažės priežasčių kartų konfliktams.

Pilietinių gebėjimų ugdymas

Pilietinių gebėjimų ugdymo tikslas – ugdyti tikslinės grupės savimonę, apimančią savęs paties pažinimą, praktinę patirtį šeimoje ir bendruomenėje, vertybines nuostatas bei gebėjimus. Mokymai palengvins tikslinės grupės asmenų integraciją į visuomenę. Mokymų metu dalyviai įgis žinių šiose srityse: pilietinė visuomenė ir jos funkcionavimas; žmogaus ir piliečio laisvių, teisių ir pareigų reikšmė gyvenant demokratinėje visuomenėje; demokratinė valstybė; teisės ir teisingumo santykis visuomenėje; dalyvavimo tautos gyvenime galimybės ir būdai; orumo, įsitikinimų ir teisių gynimas, kai jos pažeidžiamos; dalyvavimas bendruomenės sprendimų priėmimo ir kt.

Pilietinis ugdymas turėtų padėti dalyviams įgyti pilietinių žinių ir ugdyti gebėjimus šias žinias panaudoti praktiškai (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo Ministro 2004 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. ISAK-1086).

1. Pažintiniai gebėjimai:

- gebėti suvokti, kas yra pilietinė visuomenė ir kaip ji funkcionuoja;
- gebėti suvokti žmogaus ir piliečio laisvių, teisių ir pareigų reikšmę gyvenant demokratinėje visuomenėje;
- suvokti, kas yra demokratinė valstybė;
- gerbti demokratinės vertybės ir principus, stengtis įgyvendinti juos savo gyvenime;
- gebėti suprasti teisinės valstybės principus;
- gebėti suvokti teisės ir teisingumo santykį visuomenėje;
- gebėti suprasti demokratinės, humanistinės ir pilietinės visuomenės formavimosi kultūrinės, istorinės bei teisines

prielaidas;

- gebėti suvokti pilietinės visuomenės ir valstybės santykį;
- suprasti, kaip formuojamos valdžios institucijos ir kokios yra pagrindinės jų funkcijos;
- gebėti suprasti ir įvertinti savo bei kitų tautų kultūros savybę, atpažinti kultūrų bendrybes ir skirtumus;
- suvokti globalizacijos padarinius žmonėms, tautoms, valstybėms;
- žinoti ir suprasti asmens dalyvavimo tautos gyvenime galimybes ir būdus, atsakomybę už tautos likimą;
- suvokti visuomenės politinio, kultūrinio ir ūkinio gyvenimo problemas ir mokėti ieškoti galimų sprendimo būdų šiuolaikinėje Lietuvos valstybėje.

2. Praktiniai gebėjimai:

- ginti savo orumą, įsitikinimus ir teises, kai jos pažeidžiamos;
- gebėti susirasti pilietiniam gyvenimui reikalingą informaciją;
- žinoti, kur, kada ir kaip kreiptis į reikalingą valdžios instituciją;
- pasitikėti socialinėmis ir politinėmis institucijomis;
- dalyvauti priimančiam sprendimus bendruomenėje;
- gebėti pareikšti argumentuotą nuomonę raštu arba žodžiu socialinio-politinio gyvenimo klausimais;
- organizuoti susirinkimą arba kitokį renginį ir pan.;
- dalyvauti bendruomenės organizuotoje veikloje;
- gebėti skaityti, analizuoti ir vertinti informaciją bei interpretacijas, pateiktas žiniasklaidoje;

- gebėti atskirti faktą ir nuomonę;
- gebėti dalyvauti savanoriškoje veikloje;
- pasitikėti savimi ir savo veiksmų teisingumu;
- siekti savo veikloje integralumo;
- gebėti pasinaudoti (prireikus) demokratinio poveikio priemonėmis, ieškant susitarimo: dialogu, diskusija, derybomis, debatais, balsavimu;
- gebėti išreikšti ir argumentuoti savo nuomonę;
- ieškoti ir rasti konstruktyvų sprendimą susidariusi konfliktinei situacijai.

Pilietiškumo gebėjimų ugdymas vykdomas kaip neskaičiama žinojimo, vertinimo ir veikimo galimybė. Žinios suteikia galimybę įvertinti procesus, ugdytis intelektualinius bei praktinius gebėjimus ir vertybines nuostatas. Pilietinio ugdymo procese labai svarbi yra galimybė klausti ir

abejoti, o ne būtinybė surasti ir pateikti vienareikšmius atsakymus, todėl pagrindinis ugdymo metodas - diskusija, kylanti iš pačių dalyvių ir jiems aktualių klausimų. Lektorius vaidmuo šiuose mokymuose - oponentas, kuris skatina abejoti nuostatomis pilietinės visuomenės klausimais, kelia klausimus, tokius kaip "Kas jums yra valstybė?", "Ką reiškia aktyvus pilietis?", "Kaip suprantate ar informacija, kuri jus pasiekia yra patikima?" ir kt. Diskusijai paskatinti rekomenduojame įtraukti ir jau anksčiau minėtus forumo teatro, mokymosi per patirtį metodus, orientacinius žaidimus, protmūšius valstybingumo temomis. Viena iš svarbiausių temų - melagienos ir neteisinga informacija, kuriai tam tikros, atskirtį patiriančios, visuomenės grupės yra ypač paveikios. Siūloma ieškoti melagingos informacijos socialiniuose tinkluose, žiniasklaidoje ir mokyti dalyvius ją tikrinti, ieškoti kitų šaltinių, papildančių ankstesniąją, .

Iniciatyvos ir verslumo įgūdžių ugdymas

Laikas nuo sėkmingos idėjos pateikimo iki jos tapimo tarptautinio masto milijardine kompanija yra maksimaliai trumpas. Šis principas galioja ir kasdienių žmonių gyvenime – viskas prasideda nuo idėjos. Gebėjimas atrasti naujas galimybes, mokėjimas realizuoti save įvairiose srityse, noras dirbti ir užsidirbti – tai procesai, kurių metu yra ugdomas verslumas. Nepamirškime, jog verslumas yra ir daugybės asmeninių savybių rinkinys: tai ir kritinis mąstymas, kūrybinis mąstymas, drąsa veikti, prisiimti atsakomybę, atsakingai dirbti ir, aišku, nebijoti rizikuoti.

Kodėl verslumas moderniam amžiuje yra privalumas?

- Galimybė būti nepriklausomam kuriant verslą. Dažnas asmuo nori pats vadovauti sau, savo verslui, planuoti savo ateitį ir savarankiškai priimti strateginius sprendimus.
- Verslūs žmonės mato galimybes, kurios, jas įgyvendinus, gali pakeisti jų gyvenimą.
- Galimybė atskleisti savo potencialą ir realizuoti savo idėjas.
- Verslūs žmonės geba kūrybiškai spręsti problemas, įtikinėti, derėtis, strategiškai mąstyti, užmegzti reikiamus ryšius, sprendimus priimti vadovaujantis intuicija.

Verslumas – tai gebėjimas sukurti ką nors, kas bus naudinga ir vertinga kitiems žmonėms. Ši inovatoriška savybė yra svarbi kiekvienam visuomenės nariui, kadangi kiekvienas asmuo siekia užsitikrinti tiek psichologinį, tiek finansinį gerbuvį. Šių mokymų metu rekomenduojame daug dėmesio skirti ne tik verslumo pagrindams, bet ir įtraukti iniciatyvumo, problemų sprendimo, kritinio mąstymo gebėjimus, padedančius sėkmingiems verslams išsilaikyti ir plėstis. Dar viena svarbi ir dėme-

sio reikalaujanti tema - socialinis verslumas ir socialinė verslo atsakomybė. Rekomenduojama tam skirti keletą valandų ir panagrinėti sėkmingus socialinio verslo pavyzdžius Lietuvoje. Socialinis verslas - galimybė atskirtį patiriantiems žmonėms patiems sustiprėti tiek, kad būtų įtraukti ir kiti pažeidžiami žmonės.



3.9

Profesinis mokymas ir praktinių darbo įgūdžių ugdymas darbo vietoje



Daugelis darbdavių nenori samdyti nepatyrusių ir žemos kvalifikacijos darbuotojų, nes mano, kad dėl to praras pelno, tačiau ši nuomonė dažnai grindžiama tik nuostatomis ir stereotipais, o ne realiais nuostoliais. Kitą vertus, mokymasis darbo vietoje yra vertingas dėl daugelio priežasčių. Pirmiausia **darbuotojas įgyja reikiamų įgūdžių, tinkamų būtent tai darbo vietai**. Be to, pradžioje galima rasti pigesnę darbo jėgą, nes žemos kvalifikacijos darbuotojams už panašų darbą, palyginus su labiau patyrusiais darbuotojais, mokama mažiau. Tarp švietimo ir verslo sektorių yra atotrūkis, o mokymasis darbo vietoje, pakeitęs profesinį mokymą arba kaip profesinio mokymo forma galėtų pagerinti švietimo kokybę. Taip pat įdarbinant nepatyrusius darbuotojus, NEET jaunuolius, neįgaliuosius, ilgalaikius bedarbius ir t.t., teikiama vyriausybės socialinė ir finansinė parama mokesčių mažinimo, subsidijų ir kita forma.

„Įdarbink ir išmokyk“ modelis

„Įdarbink ir išmokyk“ (angl. Place-and-train) yra modelis, suteikiantis galimybę tuo pačiu metu mokytis ir užsidirbti

pinigų bei neleidžiantis „iškristi“ negalintiems įgyti išsilavinimo. Žemos kvalifikacijos darbuose ir amatų srityje tai – vienas geriausių būdų **paruošti darbuotoją konkrečiai darbo vietai ir lavinti specifiniams įgūdžiams**. Mokymai gali padėti išlaikyti darbo vietą. Jie svarbūs tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Mokymai darbdaviui gali padėti užmegzti santykius, darbuotojui susipažinti su įmonės kultūra ir taisyklėmis, jie taip pat gali tapti ir pajamų šaltiniu.

Kadangi mūsų tikslas yra **ilgalaikis įsidarbinimas**, dalyvaujantis šalis - tiek mokinį, tiek darbdavį - turime mokyti ir palaikyti tiek, kiek reikia. Mokymai darbo vietoje (mentorystė) daugiausiai susideda iš individualaus instruktavimo arba trišalių pokalbių, kai galimos problemos, trūkumai, skundai yra sprendžiami „tiesiog“ apie juos informuojant ir pasitelkiant minčių lietuvių dėl galimų sprendimų ar laipsniškai vykstančių pokyčių, susijusių su darbuotojo ar darbdavio padėtimi. Priemonės, leidžiančios darbuotojui ir darbdaviui geriau suvokti situaciją, taip pat būdai išlaikyti darbuotoją jam tinkančioje ir jo gebėjimus atitinkančioje vietoje gali būti įvairūs ir parenkami pagal individualius poreikius.

GROW mentorystės modelis

GROW modelis (arba procesas) yra paprastas metodas, skirtas nustatyti tikslams ir spręsti problemoms. GROW tai – paprastas požiūris į mentorystės ir ugdomojo vadovavimo struktūrizavimą. Jį galima pasitelkti keliose situacijose ar naudoti kaip pagrindą jūsų pokalbiams.

Pirmajame proceso etape prioritetas yra tikslas. Kai bus susitarta dėl diskusijos temos, mentorius ir klientas / auklėtinis / mokinys turėtų aptarti konkrečius rezultatus, kurių sieks, ir tikslus. Tai gali būti trumpalaikiai tikslai arba, jeigu pavyksta nustatyti aiškų kelių rezultato link, ir ilgalaikiai tikslai. Tikslai taip pat turėtų būti **SMART**: konkretūs (angl. Specific), išmatuojami (angl. Measurable), tikslūs (angl. Accurate), tikroviški/pasiekiami (angl. Realistic) ir apibrėžti laike (angl. Timely). Tikslai taip pat turėtų būti įkvepiantys ir teigiami, kartu keliantys iššūkį ir reikalaujantys išbandyti save ir savo gebėjimus.

Antrojo proceso etape, mentorius ir mokinys apibūdina ir aptaria esamą situaciją pasitelkdamis įvairius būdus ir metodus. Mentorius, prieš siūlydamas patarimus ar konkrečius atsiliepimus apie dabartinę padėtį ar sunkumus, mokiniui gali pasiūlyti savarankiškai įsivertinti savo situaciją. Didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas mokiniui, o mentorius potencialo turėtų ieškoti situacijoje, o ne problemoje. Kartu jie turėtų išnagrinėti visas mokinio prielaidas, susijusias su dabartine situacija ir ateities perspektyva, bei atmesti viską, kas trukdo siekti tikslų.

Aptarus dabartinę situaciją ir tikslų kliūtis bei atmetus nereikšmingas „pseudo kliūtis“, reikėtų išnagrinėti **galimybes, leidžiančias įveikti** pažangą užkertančias **problemas**. Iš pradžių reikėtų pateikti ir aptarti visas galimybes, ypač, išklausanč mokinio pasiūlymus. Mentorius pasiūlymus turėtų teikti atidžiai ir atsizvelgdamas į bendrą mokinio situaciją. Iki 3 etapo pabaigos, mentorius turėtų įsitikinti, kad kliūčių įveikimas jau nuspręstas, o dėl neatidėliotinių veiksmų liko žymiai mažiau neaiškumų.

Paskutinis proceso etapas pasiekiamas tada, kai mokinys, siekdamas savo tikslo, įsipareigoja imtis ryžtingų veiksmų. **Sudaromas planas**, kuriame mentorius padeda

įgyvendinti su mokiniu aptartas idėjas, įskaitant konkrečias gaires ir laiko limitus, siekiant padaryti pažangą. Nustatomos visos galimos kliūtys, su kuriomis galima susidurti proceso metu, ir apsvarstomi tolesni sprendimai, įskaitant visos reikalingos paramos planą. Viso proceso metu tiek mentorius, tiek mokinys turėtų išlikti lankstūs, nes tikslus / veiksmus gali tekti pakeisti, priklausomai nuo palankių ir nepalankių įvykių.

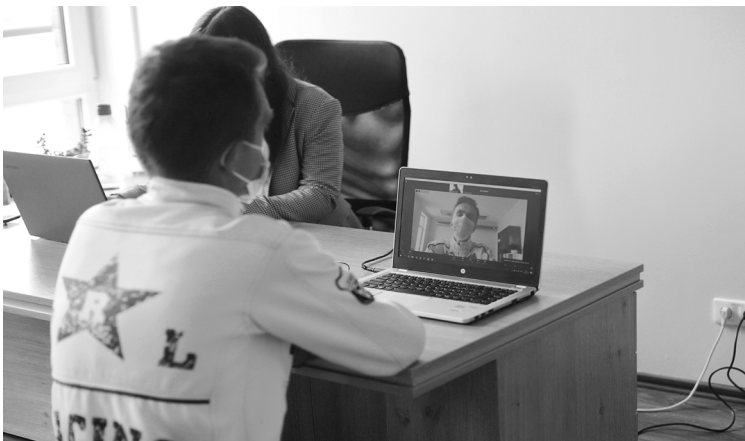
Ilgūdžių ir kompetencijų įvertinimas

EKS (angl. European Qualifications Framework) sistemoje pateiktame apibrėžime teigiama, kad kompetencija yra įrodytas gebėjimas naudoti žinias, įgūdžius ir asmeninius, socialinius ir (arba) metodinius įgūdžius dirbant, studijuojant ir siekiant profesinio ar asmeninio tobulėjimo. Kompetencijos griežtai nesiriboja viena užduotimi ar įgūdžiu, jos yra reikalavimai, taikomi įgūdžiams ar visų užduočių atlikimui. Net jei kompetencijos labiau susijusios su asmenybe, o ne profesiniais įgūdžiais ir žiniomis, sėkmingo ir mažiau sėkmingo darbuotojo kompetencijos dažnai skiriasi.

Darbdaviai ir partnerių organizacijos / mokymo paslaugų teikėjai kompetencijas turi kruopščiai apibrėžti, nes darbdaviai jomis dažnai vadovaujasi, kai planuoja asmens įdarbinimą. Tam tikros bendrosios kompetencijos yra įprastos ir galioja visose darbo vietose. Jas dažnai galima įvertinti pagal „T / N“ sistemą, pvz., kokybiškas ir aiškus bendravimas; pagrindinių darbo ir pan. taisyklių supratimas ir taikymas; atvykimas į darbą laiku; gebėjimas dirbti individualiai ir komandoje; elgesio pritaikymas pasikeitus aplinkybėms; sprendimų priėmimo įgūdžiai; mokėjimas motyvuoti, klaidų sprendimas.

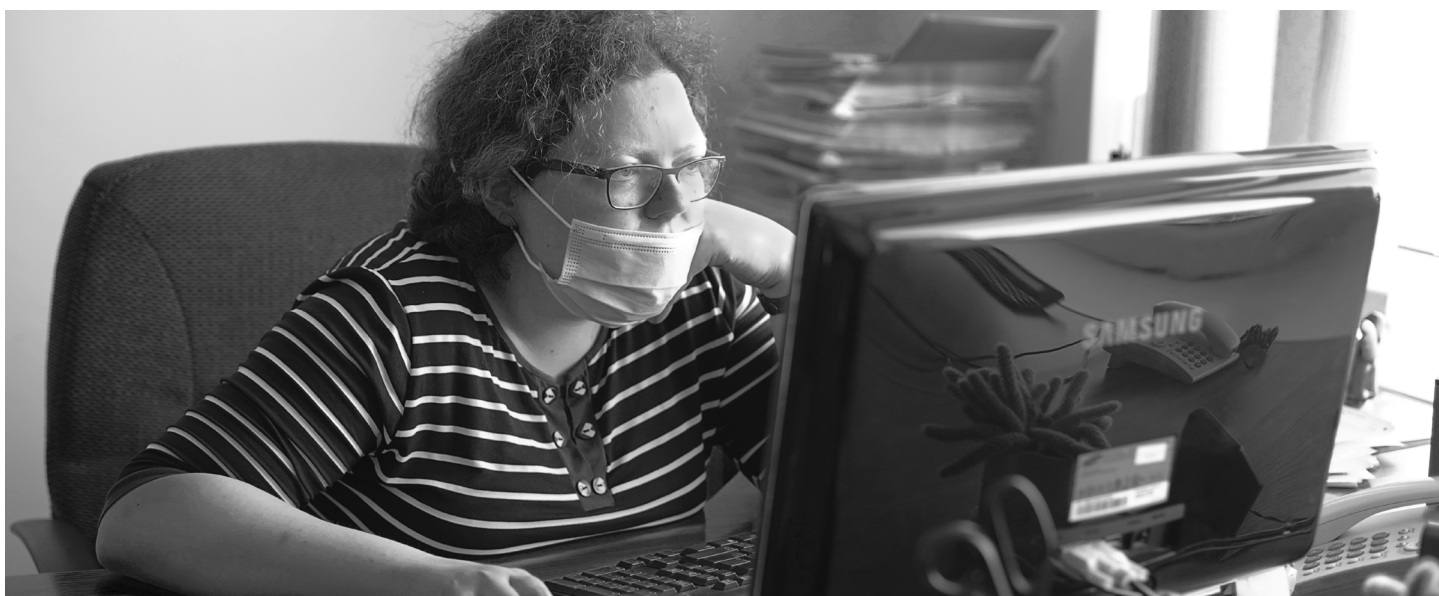
Norėdami apibrėžti įgūdžius, kurie bus įgyti ir patikrinami, mes pradėdame nuo **darbo aprašo**, kuriame aprašysime konkrečias darbo užduotis ir tam darbui reikalingus įgūdžius. Kiekvienam projekto dalyviui, darbo aprašas, kaip ir kompetencijų sąrašas, bus individualus. Mokymosi darbo vietoje formos taip pat gali būti įvairios - savanorystė, praktika, pameistrystė ir kt.





3.10

Tarpininkavimas įsidarbinant ir įsidarbinus



Įdarbinimas tarpininkaujant (supported employment) - tai sėkmingo įdarbinimo modelis, plačiai taikomas ES šalyse darbinant įvairių atskirties grupių atstovus, taip pat ir neįgaliuosius.

Šio modelio esmę sudaro specialiai apmokyto darbuotojo - įdarbinimo tarpininko - pagalba darbo ieškančiajam asmeniui. Įdarbinimo tarpininkas padeda klientui apsispręsti dėl pageidaujamo darbo, padeda surasti tinkamą darbo vietą, padeda pasirengti pokalbiui su darbdaviu, konsultuoja darbdavį dėl neįgalaus asmens įdarbinimo, padeda sutvarkyti visus reikiamus įdarbinimo dokumentus bei atstovauja kliento interesams derybose dėl darbo vietos. Įsidarbinus įdarbinimo tarpininkas stebi klientą darbo vietoje, padeda spręsti kylančias problemas.

Įdarbinimo tarpininkai veiklą vykdo laikydamiesi nustatytų procedūrų bei naudojantis aktyvaus įdarbinimo priemonėmis - duomenų bazėmis.

Įdarbinimo tarpininko veiklą sudaro:

- ieškančių darbo identifikavimas;
- jų poreikių nustatymas;

- darbo vietos paieška;
- derybos su darbdaviu bei darbdavių informavimas dėl kliento įdarbinimo;
- įdarbinimo dokumentų tvarkymas;
- priežiūra darbo vietoje;
- bendradarbiavimas su darbdaviais.

ĮDARBINIMO TARPININKO VEIKLA ĮDARBINIMO PROCESSE

Pirmas žingsnis - informacijos apie klientą rinkimas. Šiame etape yra renkama visa informacija apie klientą. Asmeniškai su kiekvienu bendraujama siekiant sužinoti:

- kokią kvalifikaciją ar profesiją jis yra įgijęs;
- kokio darbo ieško;
- ar jo galimybės atitinka jo lūkesčius;
- išsiaiškinti kliento motyvą darbui. Esant nepakankamai kliento kvalifikacijai įdarbinimo tarpininkas turi teisę nukreipti juos į profesinio mokymo arba profesinio reabilitavimo įstaigą;
- kuriama asmens byla į kurią yra segama visą sukaupia informacija apie klientą.

Antras žingsnis – darbdavių paieška:

Norint rasti tinkamą darbo vietą, būtina rasti tinkamą potencialų darbdavį, kuris nebijotų netik priimti į darbą socialiai pažeidžiamus asmenis, bet ir taip pat, kas yra labai svarbu, galėtų priimti neįgalų asmenį.

Todėl šiame etape įdarbinimo tarpininko pareiga:

- išsiaiškinti ar darbdavys tikrai gali suteikti darbo vietą negaliai turinčiam asmeniui;
- sužinoti ar darbdavys nori įdarbinti neįgalų asmenį;
- susitarti abiem patogiu laiku dėl susitikimo, kuriame būtų aptartos įdarbinimo galimybės ir susitarta dėl tolimo bendradarbiavimo.

Trečias žingsnis – susitikimas su potencialiais darbdaviais. Jei antrojo žingsnelio rezultatai buvo teigiami, įdarbinimo tarpininkas susitaria dėl vizito datos ir laiko.

Ketvirtas žingsnis – kliento parengimas pokalbiui su darbdaviu.

Dabar pagrindinė užduotis yra tinkamai informuoti klientą apie:

- siūlomą darbo vietą;
- darbo pobūdį;
- darbo sąlygas;
- įmonę, kurioje yra siūlomas darbas, jos veiklą;
- jei klientą sudomina siūlomas darbas susitarti dėl vizito pas darbdavį.

Labai svarbu yra stebėti kliento reakciją į darbo pasiūlymą, jei pastebima, jog dėl kažkokios priežasties klientas sunerimo, būtina dar kartą nuosekliai ir smulkiau paaiškinti, įsitikinti kas kelia jam nerimą.

Penktas žingsnis – pirmasis kliento apsilankymas pas darbdavį.

Po pirmojo vizito dažniausiai paaiškėja ar asmuo bus įdarbintas. Jei tikrai žinoma kad įdarbinimas neįvyko dėl kliento ar darbdavio interesų, lūkesčio neatitikimo, tuomet klientui yra ieškoma nauja darbo vieta, o su darbdaviu palaikomi tolimesni bendradarbiavimo ryšiai ir ieškomas kitas klientas, kuris galėtų tikti į siūlomą darbdavio darbo vietą.

Šeštas žingsnis – įdarbinimas.

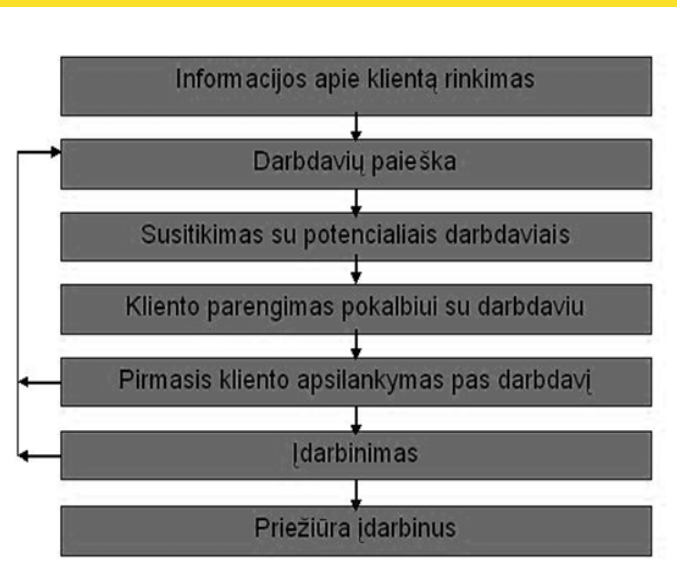
Jei po pokalbio darbdavys yra pasirengęs priimti į darbą asmenį, jam tiko jo išsilavinimas, kvalifikaciniai sugebėjimai ir jei klientas pareiškia norą dirbti toje įstaigoje, tuomet yra ruošiami įdarbinimo dokumentai, medicininės pažymos.

Septintas žingsnis – priežiūra įdarbinus.

Kai asmuo yra įdarbinamas įmonėje nesibaigia jo priežiūros ir globojimo etapas. Pirmomis darbo dienomis dažnai kyla įvairių nesusipratimų darbe dėl:

- kliento neapsipratimo naujoje aplinkoje;
- nesikalbėjimo su kitais bendradarbiais;
- ne visiško supratimo ir susitvarkymo darbo vietoje ir pan.

Todėl, praėjus keletui dienų, reikia nuvykti pasižiūrėti kaip sekasi įdarbintam klientui, darbdaviui ir bendradarbiams komunikuoti, prieš tai apie vizitą ir jo tikslą pranešus darbdaviui. Rekomenduojama reguliariai atvykti pasiteirauti kaip sekasi integruotis naujoje darbo aplinkoje, tinkamai atlikti savo pareigas asmeniui turinčiam negalią, pasidomėti ar darbdavys nepiktnaudžiauja ir tinkamai elgiasi su dar-



buotoju. Taip pat reikia nepamiršti tiek darbdavį, tiek klientą informuoti, jog kilus neaiškumams, nesusikalbėjimo problemoms, visada gali kreiptis į įdarbinimo tarpininką, kuris padės spręsti kilusias problemas.

Priežiūra darbo vietoje vykdoma iki 6 mėnesių nuo kliento įdarbinimo datos.

BENDRADARBIAVIMO SU DARBDAVIU EIGA

Nuoširdžiai bendraujant su klientu ir darbdaviu darbo rezultatai bus teigiami. Tiek darbdavys prireikus naujų darbuotojų, tiek klientas galbūt ieškodamas kitos darbo vietos drąsiai kreipsis pagalbos ar patarimo.

Susitikus su klientu surenkami visi duomenys apie jį. Išsiaiškinus kliento poreikius pradedama darbo vietos paieška. Užmezgus ryšius su darbdaviu arba jo įgaliotą atstovą susitariama dėl susitikimo su juo. Susitikimo metu išnagrinėjamas darbo pobūdis, išsiaiškinama situacija, darbovietės specifika. Susitikimo su darbdaviu metu jam pateikiama visa reikiama informacija dėl neįgalųjų įdarbinimo, supažindinama su įstatymine baze, kuri gali motyvuoti darbdavį priimti neįgalų asmenį į darbą.





04

Literatūros sąrašas

- AUTISM SPEAKS (2013) „Employment Tool Kit”,
- Bulotaitė, L., Gudžinskienė, V. (2004) „Gyvenimo įgūdžių ugdymo programa”,
- Cobb-Clark, D. A., Schurer, S. (2011). The Stability of Big-Five personality traits, IZA Discussion Papers, No. 5943, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Comas (n.d.). Certificate in Recovery Coaching. Course Materials, Edinburgh: Comas.
- Dambrauskienė, G. Macijauskienė, R. Mačernytė - Panomariovienė, I. (2007). Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius.
- Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. (2007). Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas : metodinė mokymo priemonė. Mykolo Romerio universitetas.
- Darulis, G., Pranaitienė, V., Mincienė, L. (2012) „Development and Design of Individual Action Plan”,
- Davidavičius, H. (2006). Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas.
- Davidavičius, H. (2006). Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką, Vilnius: Aušra.
- Gladding, S. T. (1996). Counseling. A Comprehensive Profession (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey Prentice-Hall.
- Gražulis, V. (2005) Motyvacijos pasaulis – jo supratimo keliai ir klstkeliai. Vilnius
- Gyvenimo įgūdžių ugdymo programa, Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija (prieiga per internetą: https://www.smm.lt/uploads/documents/gyvenimo-igudziu_programa/Gyvenimo_igudziu_ugdymo_programa.pdf, prisijungta 2019-11-12, 15:00)
- Harry Weger Jr., Gina Castle Bell, Elizabeth M. Minei & Melissa C. Robinson (2014). The Relative Effectiveness of Active Listening in Initial Interactions, *International Journal of Listening*, 28:1, 13-31, DOI: 10.1080/10904018.2013.813234
<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c>
<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/liepos-1-d-isigalioja-naujasis-darbo-kodeksas-darbo-sutarties-forma-ir-visi-poistatyminiai-teises-aktai-jau-yra-patvirtinti>
- Importance of Soft Skills Training and Personality Development Grooming in Today's Job Market (prieiga per internet: <https://www.stoodnt.com/blog/soft-skills-training/>)
- Kasiulis J., Barvydienė V. (2005) Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija.
- Kočiūnas, R. (1995). Psichologinis konsultavimas, Vilnius: Lumen.
- Kojalienė, V., Masandukaitė, A. (2014). Individualūs darbo teisiniai santykiai: teorija ir praktika : mokomoji knyga. Vilniaus kolegija.
- Krasauskas, R. (2009). Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: monografija. Vilnius.
- Kuprytė J., Salatkienė A. (2011) „Atsigręžk į romus: Inovatyvios romų dalyvavimo darbo rinkoje priemonės". Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas
- Macijauskienė, R. (2001). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės : mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras..
- Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurispundencija*, 2006, nr.10(88), p. 7.
- McElhinney, M. , Tangaere, T., Letica, L., McDavitt, M. (2018) „The Strengths and Needs Assessment”.
- Nekrošius, I., Bužinskas, G., Čiočys, P.A. (2008). Darbo teisė: vadovėlis, Vilnius: Teislnės informacijos centras.
- Norcross, J.C., Krebs, P.M., Prochaska, J.O. (2011). Stages of change. *Journal of Clinical Psychology*. 67(2):143-154. DOI: 10.1002/jclp.20758.
- Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Motyvacijos_stiprinimas_leidinys.pdf, <http://www.psichologijosnamai.lt/koks-jusu-temperamento-tipas-rezultatai/>.
- Privalomos ir rekomenduojamos darbo tvarkos, sutartys bei dokumentai : pavyzdžiai ir pildomi šablonai : parengta pagal naujajį Darbo kodeksą. Įparengė UAB „Pačiolis”. (2017). Vilnius: Pačiolis.
- Pusiaukelis, VŠĮ (2010) „Socialinio darbo metodika darbui su asmenimis, sergančiais priklausomybės nuo psichoaktyvių medžiagų ligomis”, VŠĮ
- Šavareikienė, D., Dubinas, V. (2003). Integruota vadybinio proceso motyvacija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Silta Valmenus organizacijos interneto svetainė (prieiga per internetą: <https://www.siltavalmennus.fi/briefly-in-english/>)

Snarskytė, I. Neįgalų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. Jurisprudencija, 2007, nr. 3(93), p. 78.

Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius: Technika.

Tamošiūnienė I. 5 žmogaus motyvacijos kibirkštys. Kaip uždegti vidinę ugnį? [Žiūrėta 2019-10-29]. Prieiga per internetą: <http://psichika.eu/blog/5-zmogaus-motyvacijos-kibirkstys-kaip-uzdegti-vidine-ugni/>.

Tarptautinių žodžių žodynelis (1999). Vilnius: Gimtinė.

Tiažkijus, V. (2005). Darbo teisė: teorija ir praktika, I Tomas. Vilnius: Justitia.

Why Soft Skills are Important for Students and Employees? ministerija (prieiga per internetą: <https://www.traininginbangalore.com/soft-skill-training-in-bangalore/>)



ŽISJ B

Leidiny s parengtas VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuro bei partnerių kaip "Socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką" projekto: Aš galiu! Nr. 08.3.1-ESFA-K-413-01-0061 metodinė priemonė.

Leidinio parengimą finansuoja ES struktūrinių fondų agentūra. Leidinyje naudojamų nuotraukų autorinės teisės priklauso VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biurui. Tai - mokomoji metodinė priemonė, jos ar jos dalių pardavimas, dauginimas ar kitoks panaudojimas komerciniais tikslais - griežtai draudžiamas.