

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Raimonda Jablonskienė**  
Edukologijos magistrantūros,  
Karjeros edukologijos specialybės  
Studentė

**STUDENTŲ PROFESINIŲ LŪKESČIŲ IR GALIMYBIŲ DERMĖ KARJEROS  
VYSTYMO KONTEKSTE**

Magistro darbas

**Mokslinis vadovas:  
doc. dr. Aušrinė Gumuliauskienė**

Šiauliai, 2014

Darbas originalus ..... Raimonda Jablonskienė  
( Studento parašas )

## TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
ĮVADAS .....	5
1. KARJEROS IR PROFESINĖS KARJEROS TEORINĖS INTERPRETACIJOS.....	8
1.1. Karjeros samprata ir modeliai.....	10
1.2. Profesinės karjeros samprata .....	11
1.3. Profesijos pasirinkimas ir jį lemiantys veiksniai .....	12
1.4. Karjeros vystymasis .....	16
2. AKADEMINIO JAUNIMO PROFESINIAI LŪKESČIAI IR GALIMYBĖS LIETUVOJE...21	
2.1. Akademinio jaunimo profesiniai lūkesčiai .....	21
2.2. Akademinio jaunimo profesinės galimybės Lietuvoje.....	22
3. STUDENTŲ PROFESINIŲ LŪKESČIŲ IR GALIMYBIŲ DERMĖS KARJEROS VYSTYMO KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS.....	27
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	27
3.2. Studentų anketinės apklausos duomenų analizė .....	28
IŠVADOS .....	56
REKOMENDACIJOS .....	58
LITERATŪRA .....	59
PRIEDAI .....	64

**SANTRAUKA**  
**STUDENTŲ PROFESINIŲ LŪKESČIŲ IR GALIMYBIŲ DERMĖ KARJEROS**  
**VYSTYMO KONTEKSTE**

**Tyrimo aktualumas:** Šiuolaikinėje, nuolat besikeičiančioje, darbo rinkoje profesijos pasirinkimas yra sunkus uždavinys. Profesijų pasaulyje vyksta nuolatinė kaita, vienos profesijos išnyksta, kitos modifikuojasi arba atsiranda naujos. Dėl mokymosi ir karjeros pasirinkimo alternatyvų įvairovės sparčiai didėja socialinės rizikos laipsnis, nes daug jaunimo nepajėgia rasti pusiausvyros tarp savo lūkesčių (siekių) ir visuomenėje egzistuojančių galimybių dinamikos. Apie tai byloja neracionalus neperspektyvių profesijų ir studijų programų rinkimasis, bedarbystė, emigracija, nekvalifikuotas darbas turint aukštąjį išsilavinimą ir kt. (Kučinskienė, 2003, p.7).

**Tyrimo objektas:** Studentų profesiniai lūkesčiai ir galimybės.

**Tyrimo hipotezė:** Tikėtina, kad akademinio jaunimo lūkesčiai atitinka jų pasirinktą profesiją. Dauguma studentų ketina dirbti pagal įgytą specialybę.

**Tyrimo tikslas:** Identifikuoti studentų profesinius lūkesčius ir nustatyti jų dermę su profesinės karjeros galimybėmis.

**Tyrimo metodai:**

- **Teoriniai.** Mokslinės literatūros ir dokumentų susijusių su profesiniais lūkesčiais bei karjeros vystymu, analizė. Analizuojant buvo apdorojama teorinė medžiaga, kuri leido suformuluoti tyrimo instrumentą.
- **Empiriniai.** Tyrimo metu buvo naudojama uždaro bei atviro tipo anketa (apklausa raštu).
- **Statistiniai.** Tyrimo metu gauti anketinės apklausos duomenys apdoroti statistiškai, naudojant statistinės duomenų apdorojimo programas: SPSS 17.0 bei Microsoft Excel 2010.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Tyrime dalyvavo 212 Šiaulių universiteto nuolatinių ir iššestinių skirtingų studijų krypties studentai. Tyrimui naudota anketinė apklausa, kuri buvo sudaryta remiantis teorinėmis įvairių autorių įžvalgomos.

**Išvados:** Tyrimo metu hipotezė pasitvirtino. Skirtingų fakultetų studentai ketina dirbti pagal įgytą specialybę. Tiriamųjų profesiniai lūkesčiai nuo įstojimo mokytis iki baigiant studijas - pakito.

## SUMMARY

### MATCH OF PROFESSIONAL EXPECTATIONS AND POSSIBILITIES OF STUDENTS WITHIN THE CONTEXT OF THE CAREER DEVELOPMENT

**Relevance of the survey:** the profession selection is a complicated task in the modern, constantly changing labour market. Constant changes have been observed within the world of professions with some professions appearing and the other – disappearing, some professions – modifying and the new ones appearing. Due to the variety of alternatives for learning and career choices the level of social risk is constantly growing, because much youth is unable to find the balance between own expectations (objectives) and dynamics of possibilities existing in the society. This is evidenced by irrational choice of prospectless professions and study programmes, unemployment, emigration, unqualified work for people with higher education and etc. (Kučinskienė, 2003, p.7).

**Object of the survey:** professional expectations and possibilities of students.

**Hypothesis of the survey:** it is likely that expectations of the academic youth correspond to the selected profession. The majority of students are planning to work according to the selected speciality.

**Aim of the survey:** to identify professional expectations of students and to determine their match with possibilities of the professional career.

**Methods of the survey:**

- **Theoretical.** Analysis of scientific literature and documents, linked with professional expectations and career development. Upon analysis theoretical material was processed that enabled the formation of the survey instrument.
- **Empirical.** Closed and open questionnaires were used during the survey.
- **Statistical.** Data received from the questionnaire was processed statistically by applying statistical data processing programmes: SPSS 17.0 and Microsoft Excel 2010.

**Scope of the survey and organisation.** 212 full-time and part-time students from various courses of studies participated in the survey. Questionnaire was used for the survey that was composed on the base of theoretical provisions of various authors.

**Conclusions:** hypothesis was confirmed during the survey. Students from different faculties are planning to work according to the gained speciality. Professional expectations of the analysed persons from the entrance to the university changed until the end of studies.

## IVADAS

**Aktualumas.** Šiuolaikinėje, nuolat besikeičiančioje, darbo rinkoje profesijos pasirinkimas yra sunkus uždavinys. Profesijų pasaulyje vyksta nuolatinė kaita, vienos profesijos išnyksta, kitos modifikuojasi arba atsiranda naujos. Dėl mokymosi ir karjeros pasirinkimo alternatyvų įvairovės sparčiai didėja socialinės rizikos laipsnis, nes daug jaunimo nepajėgia rasti pusiausvyros tarp savo lūkesčių (siekių) ir visuomenėje egzistuojančių galimybių dinamikos. Apie tai byloja neracionalus neperspektyvių profesijų ir studijų programų rinkimasis, bedarbystė, emigracija, nekvalifikuotas darbas turint aukštąjį išsilavinimą ir kt. (Kučinskienė, 2003, p.7).

V. Gudžinskienė, A. Railienė (2012, p.61) teigia, kad šiandienės visuomenės sąlygomis kiekvienas žmogus turi išmokti prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią, individualius ir visuomenės poreikius atitinkančią profesiją. Vienas iš pagrindinių Lietuvos švietimo siekių – padėti asmeniui ir visuomenei atsakyti į esminius dabarties iššūkius, taip pat kuo plačiau pasinaudoti atsiveriančiomis galimybėmis. Valstybinės švietimo strategijos 2013 – 2022 metų nuostatose pažymima, kad kiekvienas asmuo turi tapti savarankiškai kuriančiu savo sėkmę sąmoningu piliečiu, įsiliejančiu į tokių pat asmenų nacionalinę ir pasaulinę bendruomenę, pažangią ekonomiką ir savitą nacionalinę kultūrą. (Lietuvos švietimo strategija 2013-2022m. nuostatos).

Karjeros sėkmė priklauso ne tik nuo žmogaus gebėjimo laiku ir tinkamai sureaguoti į pokyčius, bet ir nuo gebėjimo juos numatyti bei jiems pasiręgti. Vieną kartą įgytos žinios, įgūdžiai ir netgi aukštąjį išsilavinimą liudijantys dokumentai dinamiškame šių dienų darbo pasaulyje negali garantuoti karjeros sėkmės visam gyvenimui – būtina nuolat juos atnaujinti, t.y. nuolatos mokytis, tobulėti. (Stanišauskienė, 2005).

Nagrinėjant ir analizuojant akademinio jaunimo profesinius lūkesčius, galima teigti, kad nėra daug tyrimų tiesiogiai nagrinėjančių šią problematiką. Lietuvos mokslininkai tyrinėjantys studentų profesinius lūkesčius: I. Urbanavičiūtė (2009), V. Lepeškienė, L. Bulotaitė (2010), J. V. Uzdila, N. Zujienė (2007). Užsienio mokslininkai: Pearson ir Catterjee (2004), D. English, E. J. Manton ir kt. (2012), V. N. Gordon (2008), R. Egetenmeyer (2010). Daug dėmesio skiriama karjeros sampratai, jos modeliams, vystymuisi bei veiksniams renkantis profesiją, užsienio mokslininkų darbuose: D. Super (1980; 1985;1984), Beach (1985), Kirkpatrick Johnson ir Mortimer (2002), I. Gati ir I. Asher (2001). Lietuvos mokslininkai: R. Kučinskienė (2003), D. Augienė (2009), V. Rosinaitės (2008), A. Stancikienė (2009), A. Dromantaitė (2012), N. Petkevičiūtė (2006), V. Stanišauskienė (2004; 2005; 2006), R. Laužackas (2005). Aukštųjų mokyklų absolventų padėtį darbo rinkoje įvairiais aspektais nagrinėjo L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2008; 2010), A. Pocius (2010), J. Moskvina (2008; 2010) ir kiti šalies mokslininkai.

Magistro darbe siekiama atskleisti karjeros sampratų įvairovę, karjeros vystymosi etapus ir teorijas, akademinio jaunimo profesinius lūkesčius, galimybes ir jų dermę.

**Problema.** Pasirinkus studijų programą universitete, kiekvienas studentas pradėdamas mokytis turi lūkesčių susijusių su profesija bei karjera. Tačiau ne visi lūkesčiai gali būti įgyvendinami. Jaunuoliai susiduria su problemomis dar mokydami ar jau baigę universitetus. Dažniausiai akademinio jaunimo netenkina studijų kokybė, įsidarbinimo galimybės arba pati profesija neatitinka turėtų lūkesčių. Šių problemų priežastis gali būti tai, kad jaunuoliai, rinkdamiesi profesiją, neatsižvelgia į darbo rinkos tendencijas, profesijų perspektyvumą, poreikį šalyje ar konkrečiame regione bei pasirinktos specialybės reikalavimus. Siekiant, kad karjera vystytųsi sėkmingai, labai svarbus veiksnys yra perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką. Jaunimo nesėkmingas karjeros vystymas (nedarbas) būdingas ekonominių ar socialinių krizių laikotarpiu, nes dėl menkesnės darbo patirties, darbo ir studijų derinimo jaunimas darbdaviams tampa mažiau patrauklus.

**Probleminiai klausimai:** ar akademinio jaunimo profesiniai lūkesčiai pakito per studijų universitete laikotarpį? Kas nulemia sėkmingą jaunuolių karjeros vystymąsi? Kaip dera studentų profesiniai lūkesčiai ir galimybės?

**Tyrimo objektas:** Studentų profesiniai lūkesčiai ir galimybės.

**Tyrimo hipotezė:** Tikėtina, kad akademinio jaunimo lūkesčiai atitinka jų pasirinktą profesiją. Dauguma studentų ketina dirbti pagal įgytą specialybę.

**Tyrimo tikslas:** Identifikuoti studentų profesinius lūkesčius ir nustatyti jų dermę su profesinės karjeros galimybėmis.

**Tyrimo uždaviniai:**

- Išanalizuoti karjeros sampratos kaitą bei modelius;
- Išnagrinėti veiksnius, įtakojančius profesijos pasirinkimą;
- Empirinio tyrimo metu identifikuoti skirtingų studijų kryptių studentų profesinius lūkesčius bei jų profesinės karjeros galimybes.

**Tyrimo metodologija:**

Magistro darbe remiamasi *socialine teorija*. Joje akcentuojama karjera, kuri yra traktuojama kaip sąvoka, priklausanti individą ir socialinę aplinką siejančiai grupei. Šiame kontekste karjera – individų ir socialinių sistemų sąveikos rezultatas, žmonių socialinės integracijos rezultatyvumas, jos kokybės charakteristikos. Pabrėžiama šeimos istorija, bendruomenė, kurioje individas augo, ypatumų sąryšis su jo socioekonominiu statusu. (Kučinskienė, 2003, p.53-54).

*Karjeros vystymo teorija*, kuri traktuoja kompromisų laikymąsi tarp asmenybės savybių ir profesijos reikalavimų, karjeros rinkimasis suprantamas kaip nuolatinis santykio tarp kintančių asmenybės ir aplinkos charakteristikų optimizavimo procesas. (Kučinskienė, 2003, p95).

#### **Tyrimo metodai:**

- **Teoriniai.** Mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su profesiniais lūkesčiais bei karjeros vystymu, analizė. Analizuojant buvo apdorojama teorinė medžiaga, kuri leido suformuluoti tyrimo instrumentą.

- **Empiriniai.** Tyrimo metu buvo naudojama uždaro bei atviro tipo anketa (apklausa raštu).

- **Statistiniai.** Anketinės apklausos duomenys apdoroti statistinės duomenų analizės programa naudojant SPSS programinį paketą. Rezultatai pateikiami lentelėse ir diagramose, kuriems sukurti buvo naudojama Microsoft Excel programa.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Tyrime dalyvavo 212 Šiaulių universiteto nuolatinių ir iššestinių skirtingų studijų kryptių studentai. Tyrimui naudota anketinė apklausa, kuri buvo sudaryta remiantis teorinėmis įvairių autorių įžvalgomos.

#### **Tyrimo etapai:**

1 etapas - išanalizuoti Lietuvos bei užsienio moksliniai darbai nagrinėjama problema ir parengtas teorinės dalies pagrindas.

2 etapas - sukurtas tyrimo instrumentas – anketa.

3 etapas - pradėtas empirinis tyrimas – anketinė apklausa. 260 anketų išdalinta tiriamiesiems.

4 etapas - tyrimo duomenų apdorojimas, išvadų bei rekomendacijų suformulavimas ir pateikimas.

**Tyrimo naujumas/reikšmingumas.** Atliktas tyrimas leidžia charakterizuoti Šiaulių universiteto skirtingų studijų kryptių studentų profesinius lūkesčius bei jų kaitą. Išsiaiškinta profesinės karjeros galimybės Lietuvoje. Remiantis empirinio tyrimo duomenų analize buvo parengtos rekomendacijos.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, du skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Magistro darbe pateikta 16 lentelių ir 15 paveikslų.

# I. Karjeros ir profesinės karjeros sampratos teorinės interpretacijos

## 1.1 Karjeros samprata ir modeliai

Ekonominės, socialinės, kultūrinės ir technologinės aplinkos pokyčiai nulėmė, kad karjeros sąvoka tapo plati ir suprantama gana skirtingai. Karjera tampa daugiareikšmiu žodžiu, kuris literatūroje apibrėžiamas labai įvairiai. Bendriausia karjeros samprata „Carraria“ – kildinama iš seno lotyniško žodžio, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią ar bėgimą. Prancūziškasis „carrriere“ karjeros reikšmę apibūdina kaip veikimo dirvą arba sritį, perspektyvios profesijos pasirinkimą. (Kučinskienė, 2003).

Amerikiečių mokslininkas D. Super (1980) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros sąvoką, ją apibrėždamas kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Karjera, jo nuomone, apima penkis pagrindinius socialinius vaidmenis: besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas. Priimtus vaidmenis atliekama mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomenėje ir laisvalaikio metu. (Kučinskienė, 2003).

Beach (1985) teigia, kad karjera yra visą žmogaus gyvenimą trunkanti darbų seka, susijusi su asmenybės vertybėmis, pažūromis, motyvais, atliekant įvairius darbus. (Augienė, 2009, p. 36).

Anot R. Kučinskienės (2003) ir R. Laužacko (2005) karjera – tai pastovi kaita žmogaus gyvenime, susidedanti iš kokybiškai atliekamų ir socialiai reikšmingų profesinių bei kitų vaidmenų kylančių iš pašaukimo. Tai darbo vietų, jose užimamų pareigų ir pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu, suteikianti pragyvenimui reikalingų pajamų, atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.

Pasak V. Rosinaitės (2008) karjera yra procesas, kuris trunka visą gyvenimą, jis gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Šiuolaikinė karjera, tai daug platesnės veiklos spektras nei darbas. Karjera tampa neatsiejama nuo likusio socialinio gyvenimo, kuriame akcentuojama darbo, mokymosi, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimas. Šiandieninė darbo rinka suteikia galimybę vystyti savo karjerą, tačiau nebūtinai dirbant apmokamą darbą formalioje darbo rinkoje. „Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadove studentui“ (2007) teigiama, kad karjera yra unikali ir kuriama pagal tai, kokius sprendimus padaro, kokias alternatyvas pasirenka kiekvienas žmogus.

A. Stancikienė (2009) mano, jog karjera susideda iš mokėjimo individualiai priimti sprendimus ir siekti užsibrėžtų tikslų taip pat patenkinti ambicijas ir atlikti norimus, priimtinius socialinius vaidmenis. Kiekvienas žmogus yra atsakingas už savo karjerą.

Anot A. Dromantaitės (2012, p. 290), *„karjera yra vienas pagrindinių šiuolaikinio žmogaus siekių, siejamų su kokybišku gyvenimu, kokybę suvokiant kaip materialines ir socialines*



*garantijas, finansinę laisvę ir atsiveriančias naujas tobulėjimo bei vystymosi galimybes, psichologinį pasitenkinimą. Tokia raida priklauso nuo nuolatinių individo pastangų, nes ji nėra pareiga – dažniausiai pats asmuo yra suinteresuotas siekti karjeros.“*

Mokslinėje literatūroje egzistuoja biurokratinės bei šiuolaikinės karjeros sąvokos. Biurokratinė karjera pasižymi hierarchine struktūra (“kilimu karjeros laiptais”) bei įtvirtinamas organizacijoje, užmokesčio kilimu. Numatomas aiškus ateities planavimas, susijęs su organizacija. Karjeros sėkmė – individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.). Šiuolaikinė karjera, neturi stabilios struktūros ir neįtvirtinama organizacijoje, tokio karjeros modelio saugumas dėl ateities yra sąlyginis. Šiuolaikinės karjeros sėkmė yra matuojama asmens savirealizacijos, laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę aspektais. (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002). N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad karjera gali būti dviejų modelių: asmeninė ir organizacinė. Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas pateiktas 1 lentelėje.

1 lentelė

### Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas

(Petkevičiūtė, 2006, p. 19-20)

Asmeninė karjera	Organizacinė karjera
Kiekvienas žmogus, turintis norą ir gebantis mokytis nuolat, gali modeliuoti ir valdyti savo karjerą;	Apima tik dalį darbuotojų, yra gana didelėse, bei hierarchinėse struktūrose;
Dominuoja asmenybės vertybės, tikslai ir sprendimai, kurie gali būti realizuojami keliose organizacijose tuo pačiu metu;	Dominuoja organizacijos vertybės, sprendimai, siekiai ir tikslai, kurie nebūtinai turi sutapti su darbuotojų interesais;
Vienodai galimos ir horizontalioji, ir vertikalioji karjeros vystymo kryptys;	Dominuoja tik vertikali ir nedaugeliui prieinama karjeros vystymosi kryptis;
Asmuo pats privalo priimti atsakomybę už savo karjeros valdymą;	Už ilgalaikius darbuotojų karjeros vystymosi siekius atsakomybę prisiima darbdaviai;
Nuo asmens siekių, galimybių priklauso karjeros judėjimo greitis ir kryptys, atitinka asmens vystymosi tempą;	Organizacija apsprendžia darbuotojų karjeros judėjimo greitį ir kryptį;
Beribis procesas dominuoja laike ir tęsiasi visą individo gyvenimo laikotarpį;	Organizacinėje karjeroje dominuoja hierarchiškumas (organizacijos struktūra), trukmės laikas ribotas;
Nuolatinis užimtumas nėra žmogaus	Dažnai garantuoja nuoseklų nuolatinį

karjeros vertybė, svarbiau pragmatinis ir emocinis pasitenkinimas karjera, užtikrinantis asmenybės augimą, pasitenkinimą gyvenimu taip pat nuolatinį karjeros vystymą.	užimtumą, kuris ne visada skatina vystymąsi.
--	--

1 lentelės tęsinys

Asmeninės karjeros modelis rodo, kad pats darbuotojas geriausiai žino savo tikslus bei galimybes, todėl objektyviausiai gali planuoti savo karjerą. Svarbu, kad asmens ir organizacijos tikslai būtų suderinti tarpusavyje, nes kitu atveju gali nukentėti darbo kokybė, ne laiku ir neefektyviai neįgyvendinti užsibrėžti tikslai, o svarbiausia – būtų patiriamas vidinis diskomfortas. (Stancikienė, 2009). Organizacinės karjeros modelyje yra išoriniai, vidiniai, stabilumo bei tęstinumo užtikrinimo sąlygos. Darbuotojas jaučiasi saugesnis, nes yra didelė karjeros tęstinumo ir nuoseklumo tikimybė. Tačiau asmuo negali tobulėti, semtis naujų žinių, jeigu jie neatitinka organizacijos nuostatas. (Kučinskienė, 2003)

*Atlikus įvairių tyrinėtojų mokslinės literatūros analizę, galima konstatuoti, kad šiuolaikinėje visuomenėje karjera suprantama kaip procesas, kuris vyksta visą žmogaus gyvenimą. Atsižvelgiama ne tik į darbą ar profesiją, bet ir į asmenybės norą tobulėti. Žmogus pats privalo prisiimti atsakomybę, kad jo karjera taptų sėkminga. Kaip teigia V. Stanišauskienė (2006, p. 2), šiuolaikinė karjera nebėra tapatintina su profesija. Paprasčiausiai profesija yra kontekstas, kuriame rutuliojasi žmogaus karjera. Juolab, kad nuolat kintančiame šiandienos darbo pasaulyje žmogus savo karjeros kelyje retai teapsiriboja viena profesija.*

### 1.1 Profesinės karjeros samprata

Profesinė karjera – tai tinkamos profesijos pasirinkimas, savo gebėjimų realizavimas ir noras tobulėti savo darbinėje veikloje. Tačiau tai nėra savaiminis reiškinys, tai veikla, reikalaujanti ilgalaikio susikaupimo, autorefleksijos, kūrybiškumo, gebėjimo numatyti ir įvertinti įvairias situacijas. (Ustinavičiūtė, Katkonienė, Žemaitaitytė, 2011, p. 170-171).

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad profesinė karjera daugiausia priklauso ne nuo organizacijos, bet nuo asmens, kuris turi norėti aktyviai formuoti savo karjerą ir būti atsakingas už ją. Geresnis savęs ir aplinkos pažinimas padeda sėkmingiau save motyvuoti profesinės karjeros vystymuisi.

Veiksniai lemiantys asmens profesinės karjeros raišką (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p. 8).:

- Asmens ir visuomenės požiūris į darbą.
- Asmeninė motyvacija.
- Asmens vertybinės orientacijos.

- Asmeninė/socialinė/mokymosi kompetencijos ir jų tobulinimas.
- Profesijos samprata.
- Asmens rengimas(is) profesinei karjerai.
- Apsisprendimo laisvė.
- Profesijos rinkimosi sprendimas.
- Profesinių kompetencijų įgijimas.
- Nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas.
- Profesinė branda.

Anot Kirkpatrick Johnson ir Mortimer (2002), kai asmuo save realizuoja, profesija atitinka asmens interesus bei pomėgius, tuomet galima sėkminga profesinė karjera (cit. Ustinavičiūtė, Katkonienė, Žemaitaitytė, 2011).

D. T. Hall pasiūlė profesinę karjerą apibūdinti dar vienu terminu – kintamoji karjera. Pasak šio mokslininko, kintamoji karjera yra ne vien pareigų kilimas, tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o asmuo. Ji apima individo patyrimą įvairiose srityse: išsilavinimo, išsiauklėjimo, darbinės veiklos ir kt. Profesinė karjera yra daugiau nei paaukštinimas tarnyboje, didesnis atlyginimas ar atsakingesnės pareigos. (Stancikienė, 2009, p. 111).

Profesinės karjeros samprata plačiąja prasme - aiškinama kaip darbo proceso bei darbo turinio tikslingas atitikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas. Siaurąja prasme suprantama, kaip asmens profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimo strategijos: individo gebėjimai, vertybės, interesai (Valackienė, 2005).

*Apibendrinant, galima teigti, kad profesinė karjera yra tarsi profesinis gyvenimas, kuriame individas gali realizuoti save, savo gebėjimus, vertybes ir kt. Tačiau negalima pamiršti, kad pagrindinė profesinės karjeros dalis yra darbas.*

### **1.3 Profesijos pasirinkimas ir jį lemiantys veiksniai**

Profesijos sąvokos objektas siejamas su veiklos rūšių kombinacijomis – vienu veiklų integravimu į kitas, tuo pačiu ir su skirtingų veiklos sričių kompetencijų kombinacijomis. Žmonės, kurie sugeba derinti skirtingas veiklos rūšis ir kompetencijas profesinėje veikloje, dažniausiai sukuria prielaidas tiek materialinio apsirūpinimo, tiek dvasinės saviraiškos poreikiams patenkinti. (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p. 26).

Profesijos pasirinkimas – daugiasluoksnis, laisvas individo suartėjimo su konkrečia profesija iki galutinio apsisprendimo procesas. (Laužackas, 2005, p. 35).

Profesinio sprendimo priėmimas, kaip ir kitų problemų sprendimas, yra procesas, turintis tam tikrus etapus. I. Gati ir I. Asher (2001) išskiria tris pagrindinius profesinio sprendimo

priėmimo modelio etapus: pirmojo etapo tikslas yra sudaryti trumpą perspektyvių profesinės veiklos alternatyvų sąrašą. Sudarytas tinkamų profesijų sąrašą padeda atsižvelgimas į probleminius klausimus, kaip antai besirenkančiojo fiziologinės charakteristikos, vertybės, tikslai, norimas santykis su žmonėmis darbe, gebėjimai, interesai ir kt. Antrajame etape labai atidžiai analizuojamos perspektyvios alternatyvos. Šiame etape nagrinėjamas profesijų tinkamumas asmeniui ir asmens tinkamumas profesijoms. Galiausiai išsirenkamos ne mažiau kaip dvi profesinės veiklos alternatyvos. Trečiame etape pasirenkama tinkamiausia alternatyva. Šiame etape analizuojamos alternatyvos lyginamos tarpusavyje ir sudaroma jų eilė, atsižvelgiant į kiekvienos jų pranašumus ir trūkumus. (Pociūtė, Isiūnaitė, 2011, p. 79-80).

V. Stanišauskienė (2006) teigia, kad vienas iš svarbiausių veiksnių renkantis profesiją - žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. Kiekvienas žmogus unikalus su savo polinkiais, gebėjimais, vertybėmis, interesais. F. Parsonas išskyrė tris pagrindinius veiksnius, kurie lemia pasirenkant profesiją:

1) geras savęs pažinimas (savo gabumų, gebėjimų, interesų, galimybių ir ribotumo bei kitų savybių pažinimas);

2) geras pasirenkamos profesijos ypatumų išmanymas (būtina gerai išmanyti profesinės veiklos keliamus reikalavimus, jos pranašumas ir trūkumus, ateities perspektyvas ir galimybes);

3) gebėjimas tinkamai suderinti šias dvi veiksnių grupes ir suprasti jų tarpusavio atitikimą ir sąveiką. (Augienė, 2009, p. 53-54).

Pasak R. Kučiskienės (2003, p. 25) asmens profesijos pasirinkimą lemia daugybė veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvieji (išoriniai) veiksniai bei subjektyvieji (vidiniai) veiksniai. Objektyvieji (išoriniai) veiksniai, tai šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio ugdymo institucijos, darbo rinkos, užimtumo sistemų bei posistemų parametrai. Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai, tai žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, karjeros ir jos vystymo atžvilgiu nuostatos ir kt.

R. Laužačkas (2005, p. 87), remdamasis L. Jovaiša (1993), nurodė septynis veiksnius, kurie turi įtakos renkantis profesiją: branda, intelektas bei specialieji gebėjimai, poreikiai, interesai, polinkiai ir vertybinės orientacijos, charakteris, ugdymo įtaka, socialiniai – ekonominiai bei medicininiai. Informacijos apie profesijas, profesinio mokymosi bei profesinės veiklos galimybes gausa taip pat yra labai svarbus veiksnys, ypač žinant, kad reikiama informacija šiek tiek atsilieka nuo nuolatinės kaitos darbo rinkoje. Įtakingas veiksnys renkantis profesiją – šeima. Jaunuoliams renkantis profesiją didelę įtaką daro jų vertybių orientacijų prioritetai. Kas yra svarbiausia socialinėje aplinkoje: didesnis darbo užmokestis, mėgstama bei

pasitenkinimą teikianti veikla, populiari profesija, didesnė galimybė daryti karjerą, stabilesnė vieta darbo rinkos atžvilgiu ir kt.

D. Augienė (2009, p. 131- 136) išskyrė veiksnius, kurie daro didžiausią įtaką renkantis profesiją:

- **Asmenybė ir jos bruožai.** Šis veiksnys santykinai yra pastovus, įvairiose situacijose pasikartojantis individo elgesio ypatumai.

- **Intelektas.** Renkantis profesiją vaidina svarbu vaidmenį tai gebėjimas mokytis, susivokti naujose situacijose, prisitaikyti prie kintančių aplinkybių: mokymosi procese, socialiniuose santykiuose, kūryboje ir kt. Vieni žmogaus proto tyrinėtojai tvirtina, kad intelektas daugiau ar mažiau - paveldimas, kiti tvirtina, kad proto vystymosi apribojimas priklauso nuo mūsų tikėjimo jo ribomis (Albrechtas, 2005).

- **Gebėjimai.** Tai yra lyg ir tam tikra galimybė žinioms, mokėjimams ir įgūdžiams įgyti. Gebėjimai yra įgimti, tačiau jie gali vystytis, lavėti.

- **Sveikatos būklė.** Tai įvairios ligos, psichiniai sutrikimai, negalios ir kitos sveikatos priežastys, galinčios turėti labai didelę reikšmę.

- **Fizinės savybės.** (įgimti išorės bruožai, klausos, regos, judėjimo, jėgos duomenys) turi įtakos asmenybės formavimuisi ir daro didelį poveikį profesijos pasirinkimui.

- **Individo lytis.** Vaidmenys, siejami su ankstyvojoje vaikystėje iš tėvų ir aplinkinių perimtais lūkesčiais, yra giliai išsakiniję ir tampa stereotipais arba apibendrintomis nuostatomis apie vyrų ir moterų savybes bei gebėjimus, o tai turi įtakos profesijos pasirinkimui;

- **Vertybių sistema.** Tai įsitikinimai, kuriais remdamasis žmogus atiduoda pirmenybę vienam ar kitam veiksmui. Renkantis profesiją, vertybinės orientacijos gali būti susijusios su profesijos turiniu ir darbo pobūdžiu, tačiau kartais ir šalutiniai profesinės veiklos aspektai tampa dominuojančiomis vertybėmis.

- **Nuostatos.** Asmenybės vertybės pasireiškia per nuostatas, kurios dažniausiai yra patyrimo pasekmė.

- **Interesai.** Tai susidomėjimas kuo nors, noras tai pažinti. Žmogui interesai suteikia: veiklos tikslams kryptį, padeda orientuotis, pažinti naujus faktus, skatina susipažinti su objektu giliau, išsamiau, patenkinti žinojimo, tyrimo poreikį.

- **Polinkiai.** Tai asmens kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas, vidinis asmenybės poreikis tam tikrai konkrečiai veiklai.

- **Motyvai.** Profesinės veiklos paskatos, susijusios su profesinių poreikių tenkinimu, jie lemia profesijos pasirinkimą ir veiklą. D. Šavareikienė (2012) teigia, kad motyvas yra bet kuris veiksnys, vaidinantis paties individo požiūriu ypatingą reikšmę, kaip veiklos stimulus, turintis įtakos tiek pasirenkant profesiją, tiek toliau ją vystant. Įvairūs motyvai sukelia elgesio skatinimo

sistemą – motyvaciją. Profesinio pasirinkimo motyvacija - sociokultūrinės aplinkos ir individualių veiksnių sąveikos rezultatas, kuris pasireiškia individo veiksmais, priimtinais toje visuomenėje, siekiant realizuoti save per būsimą profesinę veiklą (Urbonienė, Leliūgienė, 2004).

- **Savęs pažinimas.** Tai mūsų turimos žinios apie save, kaip mes patys save suvokiame ir apibūdiname. Renkantis profesiją labai svarbus savęs pažinimas, Aš vaizdas. *Aš vaizdas* yra mūsų žinių apie save ir nuostatų savo pačių atžvilgiu visuma. Kuo geriau žmogus pažįsta save, tuo geriau sugeba surinkti informaciją apie save ir profesijas. D. Antinienė (2010) mano, jog gebėjimas pažinti save, tai savo charakterio, galimybių ir silpnybių supratimas bei gebėjimas puoselėti teigiamą savojo Aš suvokimą ir pan.

- **Šeima.** Būdama pagrindiniu socializacijos veiksniu, šeima tiesiogiai ar netiesiogiai prisideda prie profesijos ir karjeros pasirinkimo. Šeimos parama renkantis profesiją padeda geriau susiformuoti ir išvystyti savo profesinį tapatumą (Ustinavičiūtė, Katkonienė, Žemaitaitė 2011).

- **Globalizacija.** Procesas vykstantis visame pasaulyje, galintis atverti dideles karjeros galimybes arba jas apriboti.

- **Darbo rinka.** Poreikiai ir pokyčiai darantys įtaką profesijos pasirinkimui bei karjeros vystymui. Anot R. Laužacko (2005) darbo vietų paklausos ir pasiūlos santykių visuma, vadinama darbo rinka.

Analizuodami profesijos pasirinkimo veiksnius ir naudodamiesi visomis žiniomis apie save bei savo galimybes turime atsirinkti, į ką mums bus svarbu atsižvelgti priimant sprendimą kokią profesiją pasirinkti, tai yra turime suformuluoti savo asmeninius profesijos pasirinkimo kriterijus, kuriuos suprantame kaip veiksnius, kurie, mūsų manymu, turi ar turės įtakos mūsų profesijos sprendimams. Profesijos priėmimo sprendimai gali būti labai įvairūs, tačiau svarbu suprasti, kad kiekvienas asmuo šiuo požiūriu yra unikalus: kas vienam yra svarbu renkantis, kitam neturi įtakos jo apsisprendimui. (Karjeros planavimo vadovas studentui, 2008, p. 122).

Dauguma mokslininkų nurodo, kad renkantis profesiją būtina įvertinti ir suderinti tris kriterijus:

- **Galiu.** Įvertinti savo asmeninius ypatumus, sveikatą, mokymosi rezultatus bei gabumus, reikalingus profesiniams reikalavimams vykdyti.

- **Noriu.** Įvertinti, ar norima profesija suteiks pasitenkinimą, džiaugsmą, ar atitinka interesus, polinkius, troškimus.

- **Reikia.** Įvertinti, ar profesija turi paklausą darbo rinkoje, kokie yra ekonominiai poreikiai, kokios perspektyvos. (Augienė, 2009, p. 116).

A. Dromantaitė (2012, p. 292) teigia, kad mokslininkų atlikti tyrimų duomenys rodo, kad individas turi gerai išsiklausyti į savo noriu ir galiu ir juos įvertinęs suderinti. Šis įvertinimas turi

apimti asmens polinkius bei interesus, gebėjimus, individualias psichologines ypatybes, žinias, mokėjimus ir įgūdžius. Būtina siekti, kad pasirinktoji profesija atitiktų asmenybės individualias ypatybes. Labai svarbi savianalizė, leidžianti suvokti savo tinkamumą tam tikrai profesijai remiantis savęs pažinimu ir reikalavimais, keliamais konkrečiai pasirinktai profesinei sričiai. Asmens nuostatų koregavimas ir savitobulėjimas yra nuolatinis tęstinis individo darbas visą karjeros laiką.

Svarbų vaidmenį renkantis profesiją turi po mokyklos baigimo pasirinktos studijos vienoje ar kitoje aukštojoje mokykloje. Kaip teigiama 2011m. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (13 straipsnyje), aukštojo mokslo studijų paskirtis – padėti asmeniui įgyti šiuolaikinį pažinimo ir technologijų lygį ir ūkio poreikius atitinkančią aukštojo mokslo kvalifikaciją, pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai (Lietuvos respublikos švietimo įstatymas, 2011).

Pasak I. Urbanavičiūtės (2009, p. 46), profesijos pasirinkimas, tai vienkartinis įvykis – apsisprendimas įgyti tam tikrą profesiją, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į pasirinktos profesijos tęstinumą. Profesijos pasirinkimas žymi tik profesijos įgijimo proceso pradžią. Tuo tarpu tolesnės profesijos rinkimasis apima vėlesnius profesinės karjeros sprendimus, susijusius su jau pasirinkta profesija (pavyzdžiui, tolesnių profesinių tikslų kėlimą, ketinimą toliau tęsti pasirinktos srities studijas, dirbti pagal specialybę ir pan.).

*Apibendrinant galima teigti, kad priimant profesijos pasirinkimo sprendimą labai svarbi individo psichologinė branda ir gebėjimai numatyti, apsvarstyti ir įvertinti savo galimybes, taip pat pamatyti realų savęs vaizdą. Dažniausiai profesinį apsisprendimą nulemia kurie nors dominuojantys veiksniai. Šie veiksniai gali būti labai įvairūs – tai profesijos prestižas, karjeros perspektyva, geras uždarbis ir kt. Nepalankūs veiksniai (skurdas, išsilavinimo trūkumas ar nepakankamas jo prieinamumas, ekonominis šalies nuosmukis, neišvystyta darbo rinka, globalizacija ) gali susiaurinti jaunimo pasirinkimo galimybes.*

### **1.3 Karjeros vystymasis**

Karjeros vystymasis, tai visuma psichinių, socialinių, psichofizinių, ekonominių ir edukacinių veiksnių, darančių įtakos žmogaus karjerai. Žmogaus patirčių renkantis profesinės veiklos sritį, ištraukiant į ją ir tobulėjant mokymosi, profesinėje ir kitose veiklose, seka. Tai procesas, kurio metu asmuo išsąmonina ir tobulina asmeninį tapatumą ir derina jį su konstruojamu pageidaujamos karjeros projektu. Karjeros vystymasis gali būti charakterizuojamas kaip sklandus ar netolygus, daugiau ar mažiau nuoseklus, sėkmingas, teikiantis patitenkinimą ir pan. (Kvieskienė, Railienė 2006, p.7).

Pasak R. Kučinskienė (2003, p.43) karjeros vystymas – tai dinamiškas asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos per žmogaus gyvenimą procesas, raida, tęstinumas.

Optimistinis požiūris į žmogaus kokybinę raidą jo poreikių, vidinių ir išorinių galimybių bei gebėjimų valdyti savo karjerą aspektais.

Mokslininkėje literatūroje egzistuoja nemažai karjeros vystymosi teorijų. Daug mokslininkų bandė teoriškai pagrįsti, kaip vyksta judėjimas karjeroje ir kokie veiksniai daro jam įtaką. XX amžiuje prasideda bandymai klasifikuoti šiuos požiūrius ir jie pasižymi didele metodologinių išeities pozicijų įvairove:

- **Hilton** (1962) įvardijo karjeros vystymosi teorijas kaip individo ir profesijų savybių lyginimo, poreikių mažinimo, ekonominio ir socialinio žmogaus, kompleksinio informacijos apdorojimo modelius;

- **Osipow** (1968) išskiria bruožų ir veiksmų sociologijos ir karjeros pasirinkimo, savivaizdžio teorijas, profesijos pasirinkimo ir asmenybės teorijas;

- **Crites** (1969) mano, kad pažymėtinos psichologinės (bruožų ir veiksmų, psichodinaminė, vystymosi, sprendimų) ir nepsichologinės (atsitiktinumų, ekonominė, kultūrinė, sociologinė) teorijos;

- **Holloand ir Gotfredson** (1976) išvelgė dvi karjeros vystymo tradicijas – diferencinis požiūris ir vystymosi požiūris;

- **Pitz ir Harren** (1980) išskyrė normatyvinės (nurodančias, kaip pasiekti optimalių karjeros sprendimų) ir aprašomąsias karjeros sprendimų priėmimo proceso koncepcijas;

- **Super** (1981) išvelgia tris pagrindines teorijų grupes: 1) lyginančios žmones ir profesijas; 2) aprašančios vystymosi procesą iki žmonių ir profesijų lyginimo; 3) sprendimų priėmimo teorijos;

- **Herr ir Cramer** (1997) karjeros vystymo samprata remiasi pagrindiniais mokslais – sociologija, ekonomika ir psichologija (vystymosi, diferencine, profesine ir asmenybės) – ir išskiria penkias teorijų grupes: 1) bruožų ir veiksmų (atitikimo), 2) sprendimų, 3) situacines arba sociologines, 4) psichologines, 5) vystymosi;

- **Zunker** (1998) remdamasis chronologiniu kriterijumi, atskirai aptaria senąsias (iki 1990m.) ir naujai besiformuojančias (po 1990m.) karjeros vystymosi teorijas. (Kučinskienė, 2003, p. 45 - 46).

Anot R. Kučinskienės (2003, p. 43), karjeros vystymosi kvalifikacijų yra daug, visose karjeros vystymosi klasifikacijose išryškėja tam tikrų veiksmų grupių ar mokslinių disciplinų prioritetiškumo skirtumai. Tačiau aprašytos kategorijos viena kitai neprieštarauja, viena kitos neneigia ar tarpusavyje viena nuo kitos nepriklauso.

Kiekvieno žmogaus karjeros vystymosi procesą galima apibūdinti kaip penkių etapų modelį, kurio trukmė kiekvienu atveju skiriasi. Pateiktos penkios karjeros vystymosi



stadijos, kurios grindžiamos literatūra apie karjeros valdymą ir Levinson'o suaugusiojo vystymosi periodais.

2 lentelė

### Karjeros vystymosi stadijos

(Mikštienė, 2007, p. 12)

<p><b>1. Profesinis pasirinkimas: pasirengimas darbui</b></p>	<p><b><u>Iprastas amžiaus intervalas: iš pradžių 0–25 m., vėliau – įvairiai.</u></b></p> <p>Pagrindiniai uždaviniai: vystyti bei tobulinti profesinį įvaizdį (reputaciją), įvertinti alternatyvią veiklą, vystyti preliminarų veiklos pasirinkimą, siekti reikiamo išsilavinimo</p>
<p><b>2. Patekimas į organizaciją</b></p>	<p><b><u>Iprastas amžiaus intervalas: 18–25 m., vėliau – įvairiai.</u></b></p> <p>Pagrindiniai uždaviniai: įgyti (pasiekti) darbo pasiūlymų iš norimos organizacijos, pasirinkti tinkamą darbą, pagrįstą kruopščios (tikslios) informacijos surinkimu.</p>
<p><b>3. Ankstyvoji karjera: įsikūrimas ir laimėjimai</b></p>	<p><b><u>Iprastas amžiaus intervalas: 25–40 m.</u></b></p> <p>Pagrindiniai uždaviniai: išmokti dirbti, išmokti organizacijos taisykles ir normas, prisiderinti prie organizacijos ir pasirinkto darbo, didinti kompetenciją, siekti svajonės įgyvendinimo.</p>
<p><b>4. Vidutinio amžiaus karjera</b></p>	<p><b><u>Iprastas amžiaus intervalas: 40–55 m.</u></b></p> <p>Pagrindiniai uždaviniai: perkainoti (iš naujo įvertinti) ankstyvąją karjerą bei ankstyvąją jaunystę (brandą). Iš naujo patvirtinti ar pakeisti svajonę, daryti pasirinkimus, tinkamus vidutinio amžiaus brandos metams, išlikti produktyviam darbe.</p>
<p><b>5. Vėlyvoji karjera</b></p>	<p><b><u>Iprastas amžiaus intervalas: 55 m. – išėjimas į pensiją.</u></b></p> <p>Pagrindiniai uždaviniai: išlikti veikliam darbe, išlaikyti savigarbą, rengtis efektyviai pasitraukti iš darbo</p>

Pirmoje stadijoje žmogus kuria profesinę karjeros viziją, vėliau – žinių apie pasirinktą profesinę karjerą rinkimu, alternatyvų ieškojimu. Galiausiai priima sprendimą ir atlieką galutinį pasirinkimą. Antroje stadijoje tikriausiai svarbiausia užduotis – pasirinkti tinkamą asmens karjeros vystymo aplinką (darbas ir organizacija, kurioje žmogus galėtų realizuoti save bei vystyti savo asmeninę karjerą). Trečioje stadijoje asmuo turi rasti savo nišą suaugusiųjų kolegų pasaulyje ir konkuruoti siekdamas realizuoti savo pasirinktą karjerą. Ketvirtoje karjeros vystymosi stadijoje svarbu atlikti vertybių, gebėjimų, savybių auditą, likti produktyvia ir kūrybinga asmenybe. Paskutinėje, penktoje stadijoje asmuo turi pasilikti kolegų gerbiama ir

produktyvia asmenybe, gebančia patarti jauniems kolegoms, bei ruošti atsitraukimui, atsistatydinimui. Galima teigti, kad karjeros vystymasis – nuolatinis asmens gyvenimo ir karjeros raidos procesas. (Petkevičiūtė, 2006).

1984m. Super aprašė karjeros raidos (vystymosi) ir gyvenimo pakopų modelį, kuris iki šiol laikomas pačiu svarbiausiu. Šis modelis apima keturias pakopas: žvalgymosi arba išitvirtinimo, darbo pradžios, jo išlaikymo ir karjeros lėtėjimo tarpsnius. 1985m. Super papildė šį modelį teiginiu, kad pakopų eiliškumas nėra nekintamas, nes individai šias stadijas gali praeiti ne vieną kartą, kaskart grįždami į pakopos pradžią. Viena ar pastovi profesija nelemia dirbančio žmogaus patirties, nes tam įtakos turi ir darbo rinkos ypatumai, ir individualios priežastys. Todėl neatsitiktinai dauguma individų profesiją keičia 2–4 kartus. Profesijos keitimas nėra neigiamas reiškinys, jeigu jis susijęs su sėkmės ieškojimu, visapusiškai savęs realizavimu darbe bei asmeniniame gyvenime. (Mikštienė, 2007, p. 24). Superio karjeros vystymosi etapai sudaryti Arnold (1997), pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė

### Super (1985) karjeros vystymosi etapai

(Stanišauskienė, 2004, p. 81)

<b><u>Tyrinėjimas</u></b>	
<b>Kristalizacija</b>	Generavimas idėjų apie norimos veiklos sritį
<b>Specifikacija</b>	Renkantis profesiją taikomi prioritetai
<b>Priemonių įgijimas</b>	Pasirinktos profesinės veiklos planavimas ir priemonių tiems planams įgyvendinti įgijimas
<b><u>Įsikūrimas</u></b>	
<b>Prisitaikymas</b>	Prisitaikymas pasirinktoje veikloje, apimantis savęs tobulinimą bei savojo gyvenimo stiliaus suderinimą su pasirinkta veikla
<b>Sutvirtėjimas</b>	Įsitvirtinimas profesinėje veikloje bei savosios vertės joje demonstravimas
<b>Žengimas pirmyn</b>	Atsakomybės lygio ir uždarbio didinimas
<b><u>Išlaikymas</u></b>	
<b>Valdymas</b>	Savosios pozicijos išlaikymas kintančių technologijų, jaunesnių darbuotojų ir kitokio

	spaudimo akivaizdoje
<b>Sumoderinimas</b>	Proaktyvesnė valdymo versija – neatsilikimas nuo kaitos tiek darbo reikalavimų, tiek asmeninių tikslų prasme
<b>Atnaujinimas</b>	Nauji atlikimo būdai įprastoms užduotims
<b><u>Išsilaisvinimas</u></b>	
<b>Tempo sulėtinimas</b>	Darbo krūvio ir apimties sumažinimas, galbūt deleguojant užduotis kitiems, jeigu darbo aplinkybės tam palankios
<b>Išėjimo į pensiją planavimas</b>	Išėjimo į pensiją planavimas finansiniu ir gyvenimo būdo požiūriu.
<b>Pensinis gyvenimo būdas</b>	Mokymasis gyventi be darbo

3 lentelės tęsinys

Karjeros vystymasis vyksta etapais, kurie iš dalies yra sąlygoti amžiaus tarpsnių, tačiau tuo pat metu labai veikiami daugelio sociokultūrinių gyvenimo veiksnių. Kadangi karjeros vystymasis vyksta visą žmogaus gyvenimą, tai ir karjeros gebėjimų ugdymas turi vykti visą gyvenimą. (Kučinskienė, 2003).

N. Petkevičiūtė (2006, p. 145) išskiria aštuonis karjeros vystymo principus: 1) egzistuoja asmeninės karjeros pasirinkimo ribos; 2) karjeros vystyme svarbus „šanso“ vaidmuo; 3) karjerų įvairovė kiekvienas turi galimybes sėkmei; 4) karjeros vystymas trunka visą asmens gyvenimą; 5) karjeros vystyme svarbu: asmens keitimasis ir aplinkos pokyčiai; 6) idealios karjeros nėra. Karjera tėra gyvenimo dalis; 7) karjera – kiekvieno asmens unikalumo išraiška; 8) karjerą lemia daugybė veiksnių (lytis, šeima, geografinė padėtis, mokykla ir kt.).

*Apibendrinant galima teigti, kad karjeros vystymas prasideda nuo gimimo ir tęsiasi per visą žmogaus gyvenimą. Vaiko socializacija ir karjeros vystymas prasideda šeimoje, kurios vertybės, gyvenimo būdas turi įtakos vaiko karjeros vystymui. Jei karjeros vystymosi procese dėl vienokių ar kitokių priežasčių žmogui nepavyksta įgyvendinti karjeros vystymo uždavinių, tai gali turėti įtakos priimant svarbius karjeros sprendimus.*

## II. Akademinio jaunimo profesiniai lūkesčiai ir galimybės Lietuvoje

### 2.1. Akademinio jaunimo profesiniai lūkesčiai

Šiuolaikinis darbo pasaulis nuolat kinta, iš žmogaus reikalauja įvairių naujų žinių ir gebėjimų. Akademiniam jaunimui siekiant, kad profesiniai lūkesčiai būtų pateisinti įgijus išsilavinimą, renkantis profesiją būtina atsižvelgti į globalizacijos procesus, institucines struktūras, darbo rinkos situaciją ir kt. Pasirinkus nepaklausią profesiją mažai tikėtina, kad bus patenkinti asmens lūkesčiai.

Anot L. Jovaišos (1993), lūkestis – tai psichinė būseną, susijusi su būsimų įvykių nuojauta ir sąlygojanti tam tikrą žmogaus orientaciją bei atitinkamą elgesį.

Lūkesčių teorijoje teigiama, kad žmogus yra laikomas racionali asmeniu, gebančiu pagrįstai prognozuoti savo ateities įvykius. Individas turi galimybę rinktis iš egzistuojančių alternatyvų bei renkasi tas, kurios pasižymi stipriausiu pozityviuoju ir silpniausiu negatyviuoju potencialu ir kurių įgyvendinamo tikimybė laikoma didžiausia. Motyvacija kažką atlikti ar pasiekti yra žmogaus įsitikinimų ir lūkesčių funkcija, žmogui tikint, kad pageidaujami rezultatai yra pasiekiami (tikėtini). (Kučinskienė, 2003, p. 118). Žmogaus profesinės veiklos rezultatai priklauso nuo jo požiūrio į pasirinktą profesiją bei jos pasirinkimo motyvaciją. Jeigu asmuo bus nemotyvuotas, nepajėgs atlikti tam tikrų veiklų, tai ir rezultatai bus neatitinkantys lūkesčių.

Profesinis lūkestis – *„tai asmenybės socialinių lūkesčių kaip visybės dalis, viltingas savirealizacijos laukimas, orientuotas į tolimą perspektyvą. Turintis lūkestį žmogus tiki sėkmingai atlikti veiksmus, reikalingus pageidaujama rezultatui (trokštamai profesijai ir geresniam, įdomesniam gyvenimui) pasiekti“*. (Uzdila, Zujienė, 2007, p. 44).

Pasak I. Urbanavičiūtės (2009, p. 47), profesiniai lūkesčiai būna dviejų tipų:

- lūkesčiai, kurie nusako ar būsimas darbas atitiks individo įsivaizduojamą jam idealų darbą;
- lūkesčiai, kurie nurodo ar būsimas darbas atitiks darbą, visuomenėje laikomą prestižiniu;

Tai išsiaiškinus galima įvertinti, kiek individo įsivaizduojamas studijuojamos specialybės „rezultatas“ jam yra vertingas tiek materialine/socialine (atspindinčia išorinius motyvuojančius veiksnius), tiek asmenine (atspindinčia vidinius veiksnius) prasme.

Pearson ir Catterjee (2004) atlikti tyrimai rodo, kad studentų su profesija siejami lūkesčiai ir jų įprasminimas laikui bėgant keičiasi. Tradicines su universitetiniu išsilavinimu (profesijos įgijimu) siejamas vertybes (žinių įgavimas ir jų perdavimas kitiems) mūsų amžiaus pradžioje keičia siekimas išmokti verslumo, įgyti reikšmingą profesiją, užsitikrinti komercinę sėkmę. (Lepeškievė, Bulotaitė, 2010, p. 68). Šiai nuomonei pritaria ir English ir kt. (2012), nes atlikę

tyrimą atskleidė aukštųjų mokyklų absolventų lūkesčiai dėl būsimos profesijos, jie apima reikalavimus dirbti prestižinėje organizacijoje, gauti didelį darbo užmokestį ir papildomus atlygius, puikius kolegas, ir darbo aplinką, kurioje jie iš karto pritaptų.

Lietuvos Vyriausybė kartu su Europos Sąjunga siekia, kad akademinio jaunimo profesiniai lūkesčiai taptų realybe, todėl didelį dėmesį skiria jaunimo profesinio užimtumo bei galimybių didinimui. Tai rodo Nacionalinė jaunimo politikos 2011–2019m. plėtros programa (2010), kurios tikslas – skatinti jaunimo ekonominį ir socialinį verslumą, sudaryti palankias sąlygas dalyvauti darbo rinkoje. Jaunimo supažindinimas su darbo rinkos tendencijomis galėtų padėti jiems pasirinkti paklausias profesijas. Siekis parengti profesinių praktikų vertinimo sistemas, išvengti priverstinės darbo jėgos ir įgūdžių emigracijos rodo Lietuvos valstybės susirūpinimą jaunimo problemomis ir jų sprendimų paiešką (Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos įgyvendinimo 2011–2013 metų priemonių planas, 2010).

Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (Mosta) atliko tyrimą (2012), kuris parodė, kad Nacionalinė jaunimo politikos 2011–2019m. plėtros programa dar nėra pakankamai pradėta įgyvendinti. Mosta atliktame tyrime paaikškėjo, jog studentai, stodami į aukštąsias mokyklas, studijų programą dažniausiai renkasi pagal tai, ar būsimoji profesija yra susijusi su mėgstamais mokamaisiais dalykais mokykloje bei laisvalaikio pomėgiais, hobiu. Materialiniai lūkesčiai, kaip paaikškėjo apklausų metu, studentams taip pat yra gana aktualūs, tačiau ar didelis pasirinktos specialybės poreikis darbo rinkoje, stojantiems nėra labai aktualus. Pirmųjų pasirinkimų dominavimas turėtų būti laikomas logišku, nes studijų programą dažniausiai renkama pagal asmeninius pažintinius interesus. Tačiau nėra atsizvelgiama į darbo rinkos tendencijas, paklausias profesijas ir tai parodo, kad minėta jaunimo programa dar neduoda rezultatų.

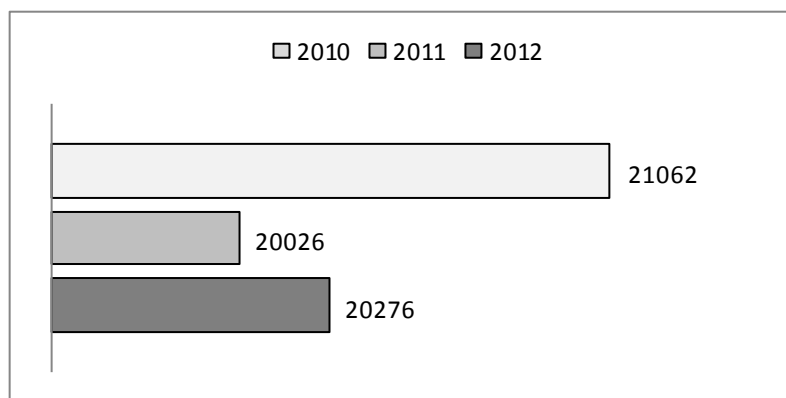
*Apibendrinant mokslinę literatūrą bei Mosta atliktą tyrimą galima teigti, kad jaunuoliui, renkantis profesiją, universitetą, neužtenka atsizvelgti į savo gebėjimus, norus ir hobių. Būtina domėtis darbo rinka, jos tendencijomis, šalies ekonomine padėtimi. Norint, kad profesiniai lūkesčiai būtų įgyvendinti, reikia bandyti derinti savo asmeninius interesus ir darbo rinkos reikalavimus, nes profesinis lūkestis, tai jaunuolio dvasinė būseną, kuri rodo geresnio gyvenimo ieškojimą, norą pakeisti esamą situaciją.*

## **2.2 Akademinio jaunimo profesinės galimybės Lietuvoje**

Lietuvoje aukštasis išsilavinimas suteikia ženklų pranašumą darbo rinkoje: asmenų turinčių aukštąjį išsilavinimą nedarbo lygis yra du kartus mažesnis, o dirbantys uždirba du kartus daugiau nei turintys vidurinį ar profesinį išsilavinimą. Tačiau, anot L. Neverauskienės ir A. Pociaus (2010, p. 21), aukštesnis išsilavinimas automatiškai dar neužtikrina ieškančių darbo žmonių įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybių. Tai pabrėžiama ir Lisabonos strategijoje, kurioje

ypač akcentuojamas būtinumas racionaliau naudoti žmogiškuosius išteklius, didinant gyventojų galimybes veiksmingai prisitaikyti prie naujų darbo rinkos sąlygų.

Lietuvoje yra 23 universitetai. Studentai, baigę universitetą, įgyja profesiją bei žinių, jiems sudaromos galimybės tenkinti savo socialinius, ekonominius ir kultūrinius poreikius, užimti tam tikrą socialinę padėtį visuomenėje, realizuoti save individualioje ir kolektyvinėje veikloje. Diagramoje (1pav.) pateikiama, kiek per metus universitetai parengia specialistų.



1pav. **Baigusių universitetą studentų skaičius 2010-2013 metais.**

(Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2013)

Lietuvos statistikos departamentas kiekvienais metais pateikia duomenis, kuriuose nurodoma, kiek yra išleidžiama naujų kvalifikuotų specialistų į darbo rinką. Diagramoje matoma baigusiųjų I pakopos studijas (bakaluro studijos) universitetuose. Abiturientų baigusiųjų universitetą skaičius yra nepastovus, tačiau ryškėja studijuojančiųjų skaičiaus mažėjimo tendencija. Esminė tokios tendencijos priežastis yra demografinė Lietuvos situacija. Tačiau tai galėjo nulėmti ir kiti veiksniai: mokestis už mokslą, jaunimo emigracija, mažėjančios specialistų įsidarbinimo galimybės ir jų nedarbas.

Lietuvos darbo biržos duomenimis, kiekvienais metais liepos mėnesį padidėja jaunimo nedarbas, tam įtakos turi absolventai iš aukštųjų mokyklų. 2010 metais įregistruota 3725 absolventų (17%), 2011 metais – 2664 (13%), 2012 metais – 2808 (14%), 2013 lapkričio 1 dieną – 2599 jaunuoliai su aukštuoju išsilavinimu. Absolventų skaičiaus padidėjimas darbo biržoje vasaros mėnesiais po studijų aukštojoje mokykloje yra nulėmtas absolventų socialinių garantijų užsitikrinimo poreikiu per laikotarpį nuo studijų baigimo iki įsidarbinimo. Vėliau ši statistika keičiasi, ir aukštųjų mokyklų absolventai nebėra pagrindiniai darbo biržos klientai.

Besikeičiantys darbo rinkos poreikiai, keliami nauji reikalavimai mokymo ir mokymosi kokybei, aukštasis mokyklas skatina atnaujinti studijų programas, pasiūlyti naujas studijų kryptis, specializacijas ir modulius. Deja, ši veikla neužtikrina, kad visi aukštasis mokyklas baigę absolventai tikslingai ir motyvuotai pasirinktų darbinę veiklą. Kalbama, kad darbo rinka

jau perpildyta įvairių specializacijų vadybininkais ir ateityje jų įgyta profesinė kvalifikacija neturės poreikio. (Kokybinė ir kiekybinė kvalifikacijų pasiūlos ir paklausos analizė, 2007, p. 8)

Pasak Egetenmeyer R. (2010) absolventų įsidarbinimo galimybės priklauso nuo žmogaus, valstybės politikos ir ekonominės situacijos šalyje. Studentams ieškantiems darbo, būtina atsižvelgti į darbdavius bei jų lūkesčius, norint sėkmingai įsidarbinti.

Lietuvos darbo birža pateikia duomenis, kuriuose nurodo, profesijas kurių paklausa darbo rinkoje yra ribota ir negarantuoja įsidarbinimo galimybių.

**Daugiausiai registruota absolventų su aukštuoju išsilavinimu, įgijusių šias profesijas:**

- Viešąjį administravimą;
- Ekonomiką;
- Socialinį darbą;
- Teisę;
- Socialinę pedagogiką;
- Verslo vadybą;
- Verslo administravimą;
- Istoriją;
- Anglų filologiją ir kt.

(Prieiga: [http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/absolventu\\_sarasai.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/absolventu_sarasai.aspx)  
[žiūrėta: 2013-10-01])

Baigę universitetus ir įgiję nurodytas profesijas, dažnai absolventai papildo bedarbių gretas, priversti įsidarbinti ne pagal įgytą specialybę arba dirba tose ekonominėse veiklose, kuriose nereikalaujamas aukštasis išsilavinimas. Tačiau abiturientai vis dar renkasi profesijas, kurios nėra perspektyvios darbo rinkoje. Populiariausios studijų programos, pirmu pageidavimu, pateiktos 4 lentelėje.

4 lentelė

**2011-2013m. populiariausios universitetų studijų programos tarp stojančiųjų**

	2011	2012	2013
<b>Studijų programa</b>	<b>Pageidavimų skaičius</b>		
Ekonomika	766	543	391
Teisė	655	525	366
Medicina	653	795	1291
Politikos mokslai	467	417	332
Kūrybinės industrijos	416	417	299
Psichologija	370	319	-

Odontologija	336	377	419
--------------	-----	-----	-----

4 lentelės tęsinys

Duomenų šaltinis: <http://www.lamabpo.lt/bendrojo-priemimo-rezultatai/2011#513> [žiūrėta 2013-10-30].

Pagal stojamųjų duomenis, galime išvelgti, kokių specialistų ateityje turėsime didelę pasiūlą, kurių pritrūksime. Yra mokslo sričių, kurias tiek prieš dešimtmetį, tiek ir šandien gausiai renkasi abiturientai. Stojamųjų į aukštąsias mokyklas duomenys rodo, kad 2011 metais tarp universitetų studijų programų, dar išliko populiarios profesijos (ekonomika, teisė), kurių paklausa darbo rinkoje ribota. 2012 - 2013 metais stojantieji pirmuoju pageidavimu renkasi medicinos ir odontologijos studijų programas, šių specialybių darbuotojų trūksta darbo rinkoje

*Neperspektyviausios profesijos Lietuvoje po penkerių metų (apie 2017m.):*

Prognozuojama, jog per artimiausius penkerius metus šių specialistų turinčių aukštąjį išsilavinimą darbo rinkoje bus juntamas perteklius, todėl jiems bus sunku įsidarbinti pagal specialybę ir (arba) įsidarbinus bus mokami santykinai nedideli atlyginimai, tai: teisininkai, vadybininkai, ekonomistai, ikimokyklinio ir pradinio ugdymo specialistai, socialiniai pedagogai, statybininkai, viešojo administravimo specialistai, socialiniai darbuotojai, bibliotekininkai, miškininkai. (Prieiga per internetą :<http://www.veidas.lt/lietuva-po-penkeriu-metu-perspektyviausios-ir-neperspektyviausios-profesijos-2>).

Norint pasirinkti perspektyvią profesiją ir prisitaikyti prie rinkos pokyčių, būtina atsižvelgti į sparčiai besivystančią ekonomiką bei didėjanti konkurencingumą darbo rinkoje. Darbo birža pateikia profesijų sąrašą, kurių specialistų trūksta šiuo laikotarpiu:

- Bendrosios praktikos slaugytojas;
- Projekto vadovas;
- Apskaitininkas;
- Programuotojas;
- Buhalteris;
- Verslo paslaugų vadybininkas.

*Perspektyviausios profesijos Lietuvoje po penkerių metų (apie 2017m.):*

Prognozuojama, jog per artimiausius penkerius metus šių sričių specialistų stigs, jiems bus siūlomi geri atlyginimai, bus lengva įsidarbinti jei ne Lietuvoje, tai užsienyje: įvairių sričių informacinių technologijų specialistai, biotechnologijos specialistai, biochemikai, nanotechnologijų specialistai, įvairių sričių inžinieriai, branduolinės energetikos, atsinaujinančių elektros šaltinių specialistai, gydytojai, slaugytojai, odontologai. (Prieiga per internetą: <http://www.veidas.lt/lietuva-po-penkeriu-metu-perspektyviausios-ir-neperspektyviausios-profesijos-2>).



Norint išsiaiškinti pasirinktos profesijos galimybes bei jos poreikį darbo rinkoje, būtina suvokti, kad visos išankstinės prognozės apie profesijos perspektyvas yra trumpalaikės ir gali neatitikti sparčiai kintančių ekonominių sąlygų. Svarbiausias veiksnys darantis įtaką tam tikrų profesijų poreikiui, tai kitimai darbo rinkoje, tam tikru laikotarpiu, yra ekonomikos ciklas ir jo fazės, kurių kaita yra sunkiai nuspėjama ir prognozuojama.

Lietuvos vyriausybė ėmėsi veiksmų, kad padėtų jaunam žmogui integruotis į darbo rinką. Atsižvelgus į Europos Komisijos rekomendacijas dėl jaunimo užimtumo didinimo ir siūlymus parengti naujas programas jaunimo nedarbui mažinti, Ministras Pirmininkas 2012 m. vasario 10 d. potvarkiu Nr. 41 sudarė Tarpžinybinę darbo grupę. Ši darbo grupė, vadovaujama Ministro Pirmininko tarnybos, parengė siūlomų priemonių jaunimo užimtumui didinti planą, kuriam pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. kovo 19 d. pasitarime (protokolo Nr. 18, 7 klausimas). Siūlomose priemonėse pagrindinis dėmesys yra skiriamas šioms sritims:

- švietimo sistemos pasiūlos ir darbo rinkos poreikio subalansavimui;
- jaunimo darbo įgūdžių formavimui švietimo sistemoje;
- paramai jaunimui, pradedančiam verslą;
- aktyvioms darbo rinkos priemonėms;
- lankstesniam darbo santykių reguliavimui;
- valstybės institucijų ir nevyriausybinių sektoriaus bendradarbiavimui didinant jaunimo užimtumą. (Internetinė prieiga: <http://www.socmin.lt/index.php?1109407225> [žiūrėta:2013-10-16]).

Jaunimo nedarbas - kompleksinė problema, reikalaujanti sutelktinių pastangų, todėl minėtas priemonės įgyvendina įvairios institucijos, bendradarbiaujant su asocijuotomis verslo struktūromis, jaunimo organizacijomis.

Lietuvos darbo birža norėdama padėti absolventams greičiau susirasti darbą, o darbdaviams rasti aukštos kvalifikacijos darbuotojus sukūrė duomenų bazę - „Talentų bankas“. Ši duomenų bazė yra skirta darbo ieškančiam aukštos kvalifikacijos specialistui padėti greičiau susirasti tinkamą darbą, o darbdaviui – greičiau surasti tinkamą darbuotoją. Talentų bankų dalyviais gali tapti motyvuoti darbo ieškantys asmenys Lietuvoje ar užsienyje įgiję aukštojo mokslo išsilavinimą. Darbo birža taip pat dar vykdo projektus, kuriuose norima absolventams padėti įsidarbinti. 2013 metais pradėtas įgyvendinti Europos socialinio fondo ir Užimtumo fondo finansuojamas projektas „Pagalba įsidarbinant“. Projekto įgyvendinimo metu jaunimui iki 29 metų, ilgalaikiams bedarbiams ir bedarbiams, kuriems gresia ilgalaikis nedarbas bus sudarytos galimybės įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje, o įdarbintiems subsidijuojant bus suteikta parama įsitvirtinti darbo rinkoje. (Internetinė prieiga:

[http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Documents/Lankstinukas%20%20Talentu%20bankas%20\(intere tui\).pdf](http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Documents/Lankstinukas%20%20Talentu%20bankas%20(intere tui).pdf) [žiūrėta:2013-10-15]).

2010 metais Lietuvos Darbo birža atliko bedarbių absolventų apklausą, kurioje norėjo išsiaiškinti jų darbo lūkesčius. Reikšmingiausi lūkesčiai, nulemiantys darbo pasirinkimą, yra atitikimas turimai kvalifikacijai ir galimybės siekti karjeros, aukštesnio statuso ar didesnio atlyginimo. Kas antram absolventui svarbios yra tobulėjimo galimybės bei darbo užmokestis, tenkinantis asmeninius ir šeimos poreikius. Apie dešimtadalį apklausos dalyvių darbą rinktūsi atsitiktinai, o ketvirtadaliui būtų svarbios geros sąlygos bendravimui ir harmoningiems tarpusavio santykiams. Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti absolventų, kurie iki registracijos darbo biržoje ieškojo darbo, tačiau jo nerado nuomonę, kokios yra neįsidarbinimo priežastys. Absolventai dažniausiai minėjo darbo patirties stoką bei darbdavių nepasitikėjimą jaunų žmonių sugebėjimais. Ketvirtadalis absolventų nerado darbo pagal studijų metu įgytą kvalifikaciją, dalis ieškojusiųjų nerado jokie darbo. Apklaustieji nurodo, jog jiems nepakanka darbo paieškos įgūdžių, turi nepaklausią profesiją ir tai trukdo susirasti darbą. Dalis apklaustųjų pažymėjo, kad jų netenkina siūlomas darbo užmokestis, kuris dažniausiai svyravo nuo 600 iki 800 Lt. (Internetinė prieiga: [http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g%5F74BA386F45D5\\_41BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D28](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g%5F74BA386F45D5_41BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D28) [žiūrėta:2013-10-25]).

*Apibendrinant galima teigti, kad jaunuolis baigęs mokyklą rinkdamasis profesiją, mažai domisi savo specialybės perspektyvomis. Jeigu abiturientai atidžiau į tai kreiptų dėmesį, atsakingos institucijos skelbtų, kokių specialistų reikės po kelerių metų, gal tuomet profesinio rengimo struktūra akivaizdžiai keistųsi ir atitiktų darbo rinkos poreikius. Akademiniis jaunimas galėtų įsidarbinti dar nebaigę aukštosios mokyklos bei gautu patirties pagal savo profesiją dar mokydami. 2013m. Lietuvos studentų sąjunga atliko apklausą, kurios tyrimo duomenimis parodė, kad net 70 proc. dirbančių bakalauro ir magistro pakopų studentų mano, jog jų darbas yra nesusijęs arba tik iš dalies susijęs su pasirinkta studijų sritimi. Lieka neatsakytas klausimas, ar po studijų studentai susiras darbą pagal savo įgytą specialybę, ar toliau dirbs darbą neatitinkantį jų kvalifikacijos.*

### III. STUDENTŲ PROFESINIŲ LŪKESČIŲ IR GALIMYBIŲ DERMĖS KARJEROS VYSTYMO KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS

#### 3.1 Tyrimo metodika ir organizavimas

**Tyrimo instrumentas:** Siekiant išsiaiškinti Šiaulių universiteto, skirtingų studijų krypčių studentų profesinius lūkesčius bei nustatyti jų dermę su profesinės karjeros galimybėmis buvo atlikta anketinė apklausa raštu. Norint identifikuoti tikrąją situaciją ir gauti kuo tikslesnius tyrimo rezultatus, vykdytas anoniminis anketavimas. Anketą (žr. 1 priedą) sudaro trys struktūrinės dalys: įvadinė dalis, demografinių kintamųjų (klausimų) blokas ir pagrindinis - diagnostinis blokas. Anketą sudarė uždaro ir atviro tipo klausimai.

Anketos pradžioje nurodomas tyrimo tikslas, anketos pildymo reikalavimai. Socialinė – demografinė dalis, einanti tuoj po įvadinės dalies suteikia informacijos apie respondentų socialinę – demografinę struktūrą. Anketoje demografinių klausimų bloką sudaro 5 klausimai (apie studentų lytį, fakultetą, studijų formą ir darbą).

Pagrindinį diagnostinį anketos klausimų bloką sudaro 11 uždaro ir 5 atviro tipo klausimai. Uždaro tipo klausimai skirti įvertinti tiriamųjų nuomonę apie karjeros sampratą, išanalizuoti veiksnius nulėmusius profesijos pasirinkimą bei planus baigus studijas, profesinius lūkesčius, įvertinti veiksnius, kurie lemia sėkmingą karjeros vystymą, išsiaiškinti, koks yra darbas pagal apklaustųjų įgytą specialybę bei nuo ko priklauso profesinė karjera. Uždaro tipo klausimai anketoje buvo sudaryti remiantis R. Kučinskienės (2003), V. Stanišauskienės (2006), N. Petkevičiūtės (2006), V. Rosinaitės (2008), A. Stancikienė (2009) ir D. Augienės (2009) moksliniais darbais. Atviro tipo klausimais siekiama išsiaiškinti, ar pakito apklaustųjų profesiniai lūkesčiai nuo studijų pradžios iki dabar, kaip jie įsivaizduoja savo profesinę karjerą po metų. Taip pat norima sužinoti tiriamųjų nuomonę apie jaunų žmonių, įgijusių išsilavinimą, situaciją darbo rinkoje bei kokias priemones jie galėtų pasiūlyti, kad pasikeistų dabartinė situacija.

**Tyrimo metodika:** Šiame darbe naudotas kiekybinis tyrimas. Kiekybinei analizei būdingas duomenų gautų tam tikroje žmonių grupėje (šiuo atveju Šiaulių universiteto studentai) apibendrinimas. Anot K. Kardelio (2005), atlikto kiekybinio tyrimo vertę nusako kiekybiniai rodikliai, tad tyrimas buvo struktūrizuotas ir suplanuotas, nes tyrimo metodai bei duomenų matavimo priemonės buvo sukonstruotos dar prieš tyrimą. Anketinė apklausa, kuri yra aiški, nedviprasmiška ir patikima, skatina apklaustuosius bendradarbiauti bei kuo teisingiau atsakinėti. Tyrimas trumpalaikis, kurio metu buvo užfiksuota tam tikra situacija, konkrečiu momentu.

**Tyrimo imtis:** Tyrimas atliktas 2013m. spalio – lapkričio mėnesiais. Buvo išdalinta 260 anketų iš jų sugrįžo 212. Taigi tyrimo imtį sudaro 212 Šiaulių universiteto IV kurso studentai,

absolventai iš aštuonių fakultetų (Socialinių mokslų, Edukologijos, SGNS, Matematikos ir informatikos, Gamtos mokslų, Humanitarinių ir Menų).

Tyrimo metu gauti anketinės apklausos duomenys apdoroti statistiškai, naudojant statistinės duomenų apdorojimo programas: SPSS 17.0 bei Microsoft Excel 2010. Apdorota informacija susisteminta ir pateikta lentelėse bei diagramose. Tyrimo duomenys pateikti procentine išraiška. Atlikus skaičiavimus buvo interpretuojami tyrimo duomenys ir daromos išvados.

Apklaustųjų pasiskirstymas pagal lytį - atsitiktinis. Fakultetai ir kursas – pasirinkti tikslingai, darant prielaidą, kad IV kurso studentai baigdami studijas jau planuoja savo darbinę veiklą po studijų ir žino studijuotos profesijos paklausą darbo rinkoje bei įsidarbinimo galimybes.

Šiame tyrimo darbe naudojami sutrumpinimai: N = 212 – tyrime dalyvavusių studentų imtis. S - Socialinių mokslų fakultetas; E – Edukologijos fakultetas; SGNS – Socialinės gerovės ir negalės studijos; MI - Matematikos ir informatikos fakultetas, G - Gamtos mokslų fakultetas; H – Humanitarinis fakultetas, M - Menų fakultetas.

### 3.2 Tyrimo rezultatai ir jų analizė

Demografinę apklaustųjų charakteristiką atspindi 5 lentelė. Tyrimo dalyvavo 212 Šiaulių universiteto studentai, iš jų 141 moterys ir 71 vyrų. Moterys sudarė 66,5proc. apklaustųjų, o vyrai 33,5proc., vadinasi tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų.

5 lentelė

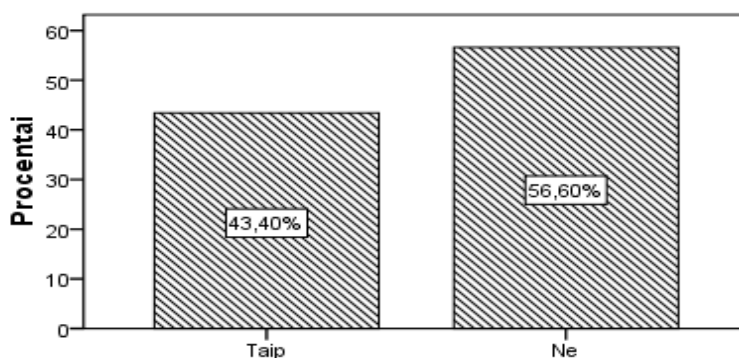
**Demografinė apklaustųjų charakteristika (N-212)**

	<b>SKAIČIUS</b>	<b>PROCENAI</b>
<b>LYTIS</b>		
Moteris	141	66,5
Vyras	71	33,5
<b>FAKULTETAS</b>		
Humanitarinis	38	17,9
Edukologijos	44	20,8
Technologijos	22	10,4
Gamtos mokslų	6	2,8
Socialinių mokslų	33	15,6
Matematikos ir informatikos	9	4,2
SGNS	36	17,0
Menų	24	11,3
<b>STUDIJŲ FORMA</b>		
Dieninė	175	82,5
Ištęstinė	37	17,5
Vakarinė		

Pagal studijų kryptį duomenys pasiskirstė taip: Edukologijos fakultete apklausta – 44 (20,8proc.), Humanitariniame – 38 (17,9proc.), SGNS – 36 (17proc), Socialiniame – 33 (15,6proc.), Menų – 24 (11,3proc.), Technologijos – 22 (10,4proc), Matematikos ir informatikos 9 (4,2proc.) ir Gamtos mokslų – 6 (2,8proc.) tiriamieji.

Tyrimo metu apklausta buvo dienos studijų formos studentų – 175 (82,5proc.), o išštesinės – 37 (17,5proc.).

Tyrimo metu buvo siekta sužinoti, ar tiriamieji studijuodami dirba (žr. 1 pav; 6 lentelę).



1 pav. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal darbą (N-212)

Tyrimo metu išaiškėjo, kad daugiau nei pusė apkalstųjų studentų nedirba, tik studijuoja (56,6proc.), tai gali lemti sunkumai darbo rinkoje (nerandama norimo darbo pagal specialybę) arba nėra poreikio dirbti (išlaiko tėvai). Tačiau studijuojančių ir dirbančių apklaustųjų studentų skaičius nėra mažas (43,6proc.) . Ekonominiai sunkumai studentus priverčia derinti studijas su darbu.

6 lentelė

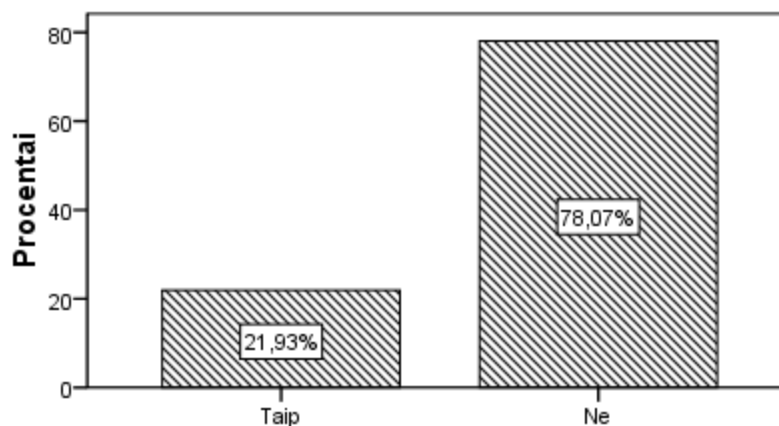
Pasiskirstymas pagal darbą atskiruose fakultetuose (N-212)

Jūs dirbate	FAKULTETAS							
	H N=38	E N=44	T N=22	G N=6	S N=33	MI N=9	SGNS N=36	Menų N=24
<b>Taip</b>	39,5	29,5	50,0	<b>83,3</b>	<b>60,6</b>	<b>77,8</b>	27,8	45,8
<b>Ne</b>	<b>60,5</b>	<b>70,5</b>	50,0	16,7	39,4	22,2	<b>72,2</b>	<b>54,2</b>

Remiantis tyrimo duomenimis, daugiausia dirbančių studentų yra Gamtos mokslų - 83,3proc. bei Matematikos ir informatikos – 77,8proc. fakultetuose, tačiau šie duomenys negali būti lyginami su kitais fakultetais, nes iš šių fakultetų (G, MI) buvo apklausta mažiau studentų. Daugiau nei pusė apklaustųjų studentų dirba iš Socialinių mokslų - 60,6proc. ir pusė dirbančių

studentų (50,0proc.) - Technologijos fakultetuose. Mažiausiai dirbančių apklaustųjų studentų buvo SGNS – 27,8proc. ir Edukologijos fakultete 29,5proc.

Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti, ar studentų darbas yra susijęs su pasirinkta studijų sritimi (žr. 2 pav.; 7 lentelę).



2 pav. **Apklaustųjų darbo sąsajos su pasirinkta studijų sritimi (N-92)**

Tyrimo rezultatai rodo, kad beveik 80proc. apklaustų studentų dirba darba, nesusijusį su jų pasirinkta studijų sritimi. Tai gali lemti darbdavių nenoras priimti vis dar studijuojančius specialistus dėl jaunų specialistų darbo patirties stokos. Labai nedidelė dalis darbdavių priima į darbą studentus, kurie nori dirbti pagal pasirinktą studijų sritį. Kita vertus, studijuojantiems sunku susirasti darbą pagal specialybę dėl darbo pasiūlos trūkumo.

7 lentelė

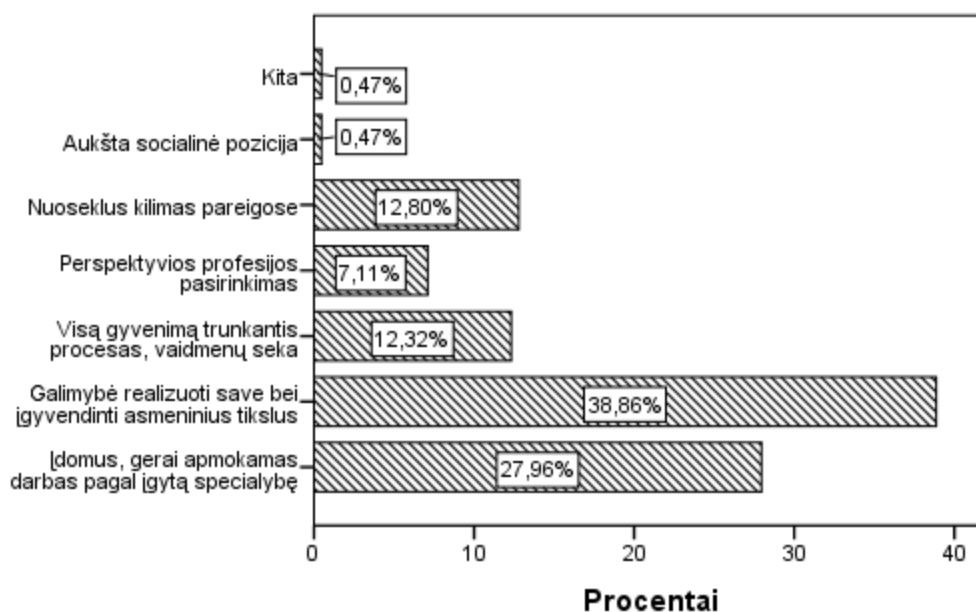
**Studentų pasiskirstymas pagal darbo sąsajas su pasirinkta studijų sritimi atskiruose fakultetuose (N-92)**

Jūsų darbas susijus su pasirinkta profesija	FAKULTETAS							
	<b>H</b> N=38	<b>E</b> N=44	<b>T</b> N=22	<b>G</b> N=6	<b>S</b> N=33	<b>MI</b> N=9	<b>SGNS</b> N=36	<b>M</b> N=24
<b>Taip</b>	13,0	18,8	30,0		31,8	50,0	11,1	27,3
<b>Ne</b>	<b>87,0</b>	<b>81,2</b>	<b>70,0</b>	<b>100,0</b>	<b>68,2</b>	50,0	<b>88,9</b>	<b>72,7</b>

Pagal fakultetų duomenis, daugiausia pagal specialybę dirba Matematikos ir informatikos (50,0proc) apklaustų studentų, tačiau kaip buvo minėta šie duomenys nėra visiškai tikslūs. Pagal pasirinktą studijų sritį dirba Socialinio (31,8proc) bei Technologinio (30,0proc.) fakultetų studentai.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad besimokančiam studentui sunku rasti darbą pagal studijuojamą profesiją. N. Kvedaraitė, A. Repečkienė ir kiti (2013) teigia, kad atlikti mokslininkų tyrimai rodo, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje dėl nedidelės darbo patirties, tačiau jaunimui sunku įgyti patirties, nes studijų metų darbdaviai nenori įdarbinti besimokančių studentų. Integruotis į darbo rinką akademiniam jaunimui trukdo atotrūkis tarp mokslo teikiamų teorinių žinių ir darbdavių poreikių. To priežastys yra siejamos su švietimo sistemos netolygumais, sudėtingu perėjimo nuo mokymosi prie darbo mechanizmu, darbo rinkos susiskaidymu.

Tyrimo metu studentų buvo klausama, kaip jie supranta karjerą, prašant pasirinkti vieną teiginį iš pateiktų septynių, kuris jiems labiausiai asocijuojasi su šia sąvoka, tiksliausiai ją apibūdina (žr. 3 pav.).



3.pav. Apklaustųjų požiūris į karjerą (N-212)

Karjeros samprata per daugelį metų kito, tapo plati ir suprantama gana skirtingai, tam įtakos turėjo socialiniai, technologiniai ir ekonominiai pokyčiai. Vienu laikotarpiu manyta, kad karjera yra susijusi tik su darbu bei profesija, o kitu, kad karjera yra ne tik darbas, bet galimybė save realizuoti, tobulėti bei siekti asmeninių – darbinių tikslų. Tyrimo duomenys rodo, kad dauguma 38,8proc. apklaustųjų mano, kad karjera yra galimybė realizuoti save bei įgyvendinti asmeninius tikslus. Taip pat beveik trečdalis (27,9proc.) tiriamųjų nurodo, kad karjera, tai įdomus gerai apmokamas darbas pagal įgytą specialybę. Mažiausiai apklaustųjų (0,4proc.) mano,

kad karjera – aukšta socialinė pozicija. Šie duomenys leidžia teigti, kad dauguma tiriamųjų karjerą supranta kaip galimybę save realizuoti bei sieja su asmeninių tikslų siekimu.

8 lentelė

**Studentų karjeros sampratos raiška pagal pasiskirstymą fakultetuose (N-212)**

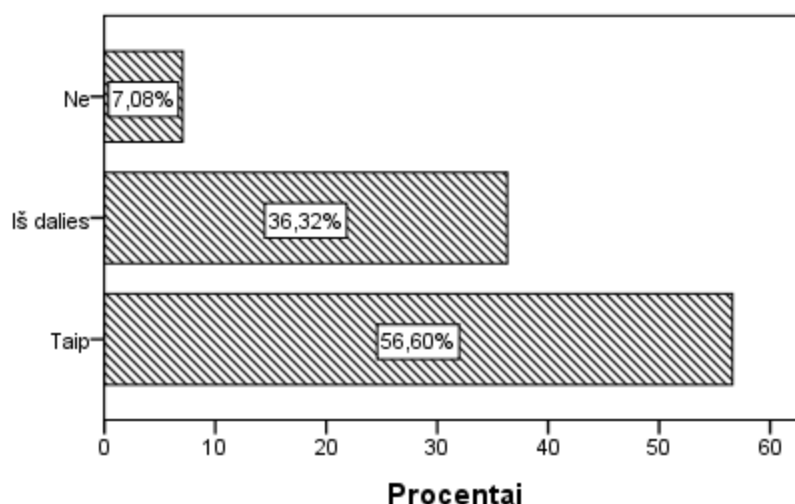
Fakultetai	Jūsų nuomone, karjera tai						
	Įdomus, gerai apmokamas darbas pagal įgytą specialybę	Galimybė realizuoti save bei įgyvendinti asmeninius tikslus	Visą gyvenimą trunkantis procesas, vaidmenų seka	Perspektyvos profesijos pasirinkimas	Nuoseklus kilimas pareigose	Aukšta socialinė pozicija	Kita
<b>H</b> (N=38)	18,9	<b>43,2</b>	13,5	5,4	18,9		
<b>E</b> (N=44)	22,7	<b>29,5</b>	11,4	15,9	18,2	2,3	
<b>T</b> (N=22)	<b>40,9</b>	36,4	18,2		4,5		
<b>G</b> (N=6)	<b>33,3</b>	16,7	<b>33,3</b>				16,7
<b>S</b> (N=33)	30,3	<b>33,3</b>	15,2	6,1	15,2		
<b>MI</b> (N=9)	33,3	<b>55,6</b>			11,1		
<b>SGNS</b> (N=36)	27,8	<b>47,2</b>	11,1	2,8	11,1		
<b>M</b> (N=24)	33,3	<b>45,8</b>	4,2	12,5	4,2		

Lentelėje pateikti duomenys rodo, kad dauguma studentų iš Socialinės gerovės ir negalės (47,2proc.), Menų (45,8proc), Humanitarinio (43,2proc), Socialinio (33,3proc.) fakultetų labiausiai sutinka su teiginiu, kad karjera yra galimybė realizuoti save bei įgyvendinti asmeninius tikslus. Technologijų fakulteto studentai (40,9proc.) mano, kad karjera, tai įdomus gerai apmokamas darbas pagal įgytą specialybę. Gamtos mokslų fakulteto studentai pritaria nuomonei, kad karjera – įdomus gerai apmokamas darbas pagal įgytą specialybę (33,3proc). Kita vertus, šio fakulteto studentai sutinka su teiginiu, kad karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, vaidmenų seka (33,3proc). Karjera – tai aukšta socialinė pozicija, tokią karjeros sampratą pasirinko tik 2,3 proc. apklausoje dalyvavusių Edukologijos fakulteto studentų. Taip pat Edukologijos fakulteto studentai karjeros sampratą sieja su nuosekliu kilimu pareigose (18,2proc.) bei perspektyvios profesijos pasirinkimu (15,9proc.).

Galima teigti, kad tiriamieji nėra linkę sutikti, kad karjera yra susijusi vien tik su profesija ar darbu. Apklaustųjų pasirinkimu, karjera yra tobulėjimas, savęs realizavimas, iškeltų tikslų įgyvendinimas.

Tyrimo metu, siekta išsiaiškinti apklaustųjų nuomonę apie studijuojamą profesiją (žr. 4 pav.; 9 lentelę).





4 pav. **Apklustųjų pasirinktos profesijos tenkinimas (N-212)**

Tyrimo duomenys rodo, kad tarp trejų galimų pasirinkimų yra nemažas atotrūkis, daugiau nei pusė apklaustųjų (56,6proc.) nurodė, kad yra patenkinti pasirinkta profesija, iš dalies patenkinti - daugiau nei trečdalis apklaustųjų (36,8proc.), o netenkinti – mažiau nei dešimtadalis (7,1proc.) apklaustųjų. V. N. Gordon (2007) teigia, kad universitetai privalo ugdyti akademinį jaunimą būti sėkmingais studentais bei tapti sėkmingais darbuotojais. Anot mokslininko, studentų mokymosi sėkmei ir pasirengti sėkmingam darbui svarbūs veiksniai: kognityvinė raida, psichologinė raida bei karjeros raida, kuri yra susijusi su sėkmingu profesijos pasirinkimu.

Gauti tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad dauguma apklaustųjų yra patenkinti pasirinkta profesija, tikėtina, kad baigę studijas sėkmingai dirbs pagal įgytą specialybę.

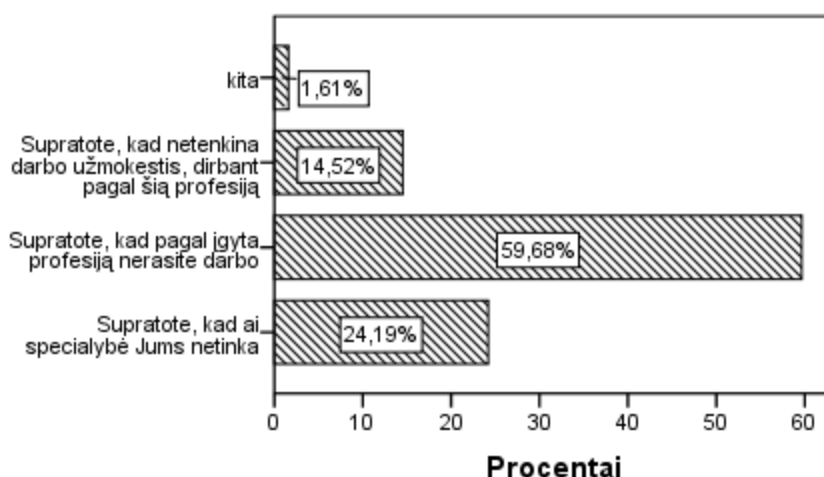
9 lentelė

**Studentų pasirinktos profesijos tenkinimo raiška pagal jų pasiskirstymą fakultetuose (N-212)**

Jus tenkina pasirinkta profesija	FAKULTETAU							
	<b>H</b> (N=38)	<b>E</b> (N=44)	<b>T</b> (N=22)	<b>G</b> (N=6)	<b>S</b> (N=33)	<b>MI</b> (N=9)	<b>SGNS</b> (N=36)	<b>M</b> (N=24)
<b>Taip</b>	<b>60,5</b>	<b>52,3</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	33,3	<b>100,0</b>	<b>61,0</b>	<b>75,0</b>
<b>Iš dalies</b>	31,6	34,1	36,4	33,3	<b>60,6</b>		39,0	25,0
<b>Ne</b>	7,9	13,6	13,6	16,7	6,1			

Gauti duomenys rodo, jog labiausiai pasirinkta profesija tenkina Matematikos ir informatikos fakulteto studentus (100proc.). Pagal kitus fakultetus duomenys pasiskirstė taip: Menų (75proc.), SGNS (61proc.), Humanitarinio (60,5proc.), Edukologijos (52,3proc.), Technologijų (50,0proc.) studentai yra patenkinti savo pasirinkta profesija. Socialinių mokslų fakulteto daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių studentų (60,6proc.) iš dalies yra patenkinti pasirinkta profesija. Daugiausia nepatenkintų pasirinkta profesija (16,6proc.) studentų yra Gamtos mokslų fakultete. Tyrime dalyvavusių Edukologijos ir Technologijos fakultetų studentų nepasitenkinimas pasirinkta profesija pasiskirstė vienodai - po 13,6proc. Gauti rezultatai, rodo, kad dauguma visų fakultetų studentai yra patenkinti įgyjama profesija.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai įtakoja studentų nuomonės apie pasirinktą profesiją. Nuomonės kaitą įtakojusiu veiksnių raiška atspindėta paveiksle (žr. 5 pav.).



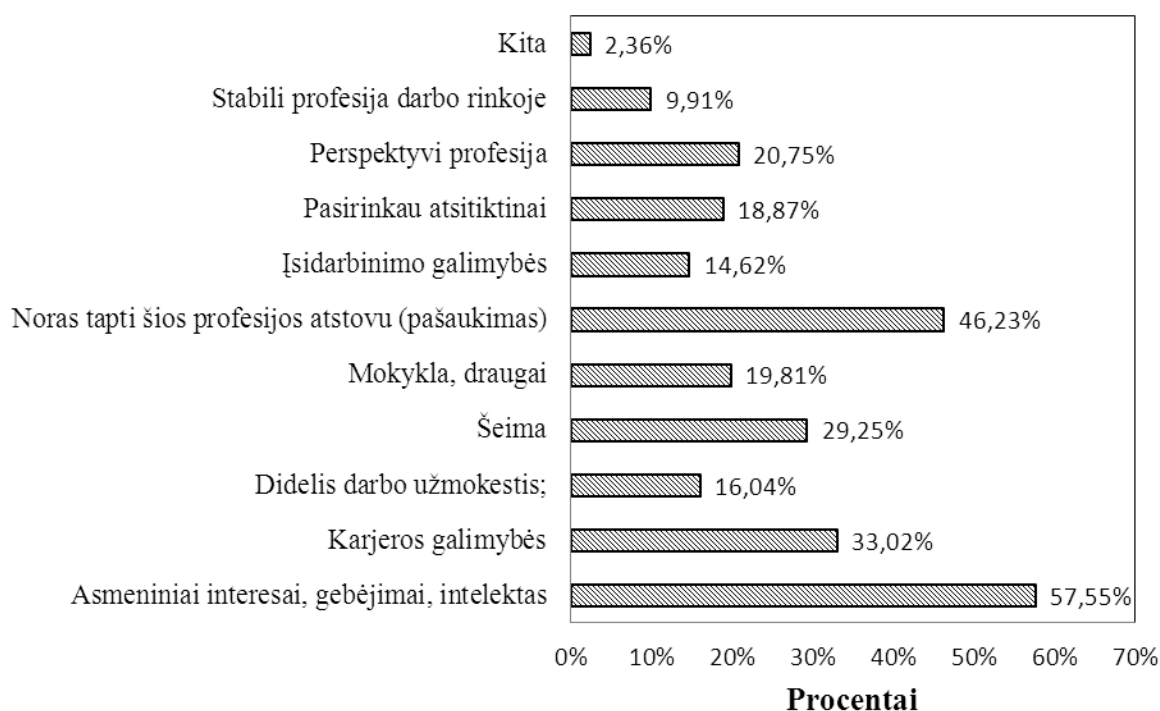
5 pav. Studentų nuomonės apie pasirinktą profesiją kaitą įtakojusiu veiksnių raiška (N-62)

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad 62 tyrime dalyvavusių studentų nėra patenkinti savo pasirinkta profesija. Apklaustųjų buvo prašyta pasirinkti vieną teiginį iš trijų, kodėl pakito jų nuomonė apie studijuojamą profesiją. Daugiau nei pusė apklaustų studentų (59,6proc.) nurodė, kad suprato, jog pagal įgytą profesiją neraste darbo. Beveik ketvirtadalis (24,1proc.) apklaustųjų mano, kad pasirinktoji specialybė jiems netinka, daugiau nei dešimtadalis (14,5proc.) tyrime dalyvavusių studentų nurodė, kad netenkina darbo užmokestis, gaunamas dirbant pagal įgyjamą profesiją.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinė priežastis, nulėmusi studentų nuomonės apie pasirinktos profesijos kaitą yra nepalanki situacija darbo rinkoje, t.y. studentai nesitiki rasti darbo baigus studijas. Tik maža dalis apklaustų absolventų nurodė, kad jų nuomonės kaitą lėmė mažas uždarbis pagal įgyjamą profesiją. Tačiau nemaža dalis studentų suprato, kad jiems netinka

pasirinkta profesija, o tai liudija, kad ketinantys studijuoti abiturientai nebuvo išsiaiškinę savo profesinių poreikių ir apsisprendę dėl profesinio tinkamumo. Taigi didžioji dalis akademinio jaunimo baigę studijas nori dirbti pagal įgytą profesiją, tačiau darbo rinkoje vykstantys nuolatiniai pokyčiai gali lemti, kad studentai neras norimo darbo. Ir kaip teigia R. Brazienė, G. Merkys (2013) bendroji jaunimo užimtumo statistika nedžiugina. Nesėkmingas absolventų integravimasis iš švietimo sistemos į darbo rinką ypač būdingas socialinių ar ekonominių krizių laikotarpiu, nes dėl mažesnės darbo patirties, darbo ir studijų derinimo jaunimas darbdaviams tampa mažiau patrauklus.

Tyrimo metu, siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai įtakoja studentų profesinį pasirinkimą. Gauti tyrimo rezultatai atspindėti 6 paveiksle.

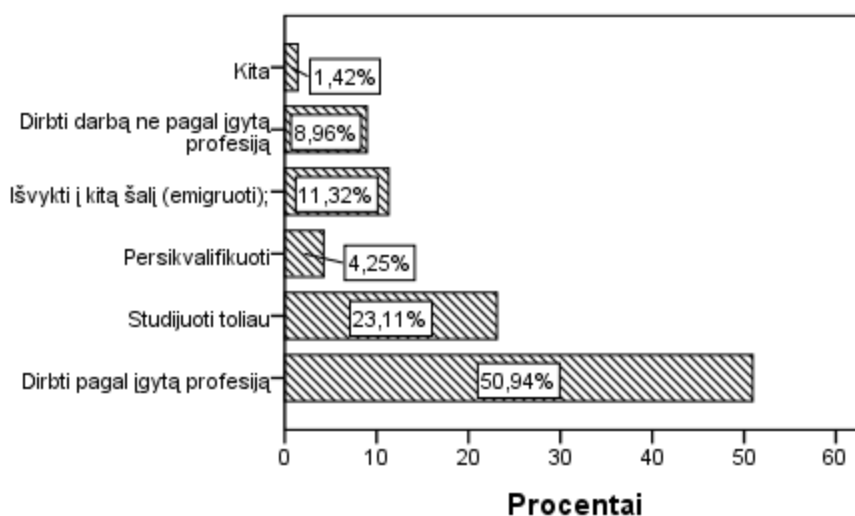


6 pav. Studentų profesijos pasirinkimą lemiančių veiksnių raiška (N-212)

Apklaustieji kaip svarbiausius profesijos pasirinkimo veiksnius nurodo: asmeninius interesus, gebėjimus, intelektą (57,5proc.), norą tapti šios profesijos atstovu (46,2proc.), karjeros galimybes (33,0proc.). Ne itin svarbius veiksnius tiriamieji išskyrė: profesijos stabilumas darbo rinkoje (9,9proc.) ir įsidarbinimo galimybes (14,6proc.). Šeimą kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, nulėmusių profesijos pasirinkimą, nurodė 29,2proc. apklaustųjų. L. Ustinavičiūtė, A. Kaltkonienė, I. Žemaitytė (2011) teigia, kad viena iš pagrindinių informacijos šaltinių apie profesijas yra šeima. Bendravimo metu tarp tėvų ir vaikų formuojasi profesiniai savivaizdžiai. Šeimos daro įtaką profesijos pasirinkimo procesui.

Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus galima teigti, kad tiriamieji profesijas rinkosi tik dalinai racionaliai, nes didžioji dauguma atsižvelgė į savo interesus bei gebėjimus, bet tik maža dalis apklaustųjų atsižvelgė į darbo rinkos tendencijas. Anot D. Augienės (2009, p.166), profesiją reikia rinktis racionaliai, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape, karjeros vystymasis nebus sėkmingas – karjera bus planuojama toje profesinėje veikloje, kuri neatitinka prigimtinių žmogaus gabumų ar neturi paklausos darbo rinkoje.

Atliekant tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti tiriamųjų planus baigus studijas bei įgijus profesiją (žr. 7 pav., 10 lentelę).



7 pav. Studentų ketinimų, baigus studijas, raiška (N-212)

Tyrimo gauti duomenys rodo, kad pusė (50,9proc.) apklaustųjų ketina dirbti pagal įgytą profesiją. 23,1proc. studentų ketina studijuoti toliau, 11,3proc. planuoja išvykti į kitą šalį. Dirbti darbą ne pagal įgytą profesiją ketina - 8,9proc. tiriamųjų. Tik 4,2proc. apklaustųjų baigę studijas ketina persikvalifikuoti. Tai liudija, kad dauguma studentų yra patenkinti įgyjamą profesiją. Anot R. Brazienės, I. Mikutavičienės (2013), galimybė įsidarbinti po studijų baigimo labai priklauso nuo įgyto išsilavinimo, institucinės sąrangos ir kitų veiksnių. Kaip greitai absolventas, įgijęs aukštąjį išsilavinimą, susiras darbą, galima spręsti apie švietimo sistemos efektyvumą ir kokybę rengiant specialistus, taip pat palankias ar nepalankias darbo rinkos sąlygas jaunimui.

**Studentų ketinimų, baigus studijas, pasiskirstymas pagal atskirus fakultetus (N-212)**

Planai baigus studijas	FAKULTETAI							
	H (N=38)	E (N=44)	T (N=22)	G (N=6)	S (N=33)	MI (N=9)	SGNS (N=36)	M (N=24)
Dirbti pagal įgytą profesiją;	<b>52,6</b>	<b>36,4</b>	<b>63,6</b>	<b>50,0</b>	<b>42,4</b>	<b>77,8</b>	<b>58,3</b>	<b>54,2</b>
Studijuoti toliau;	26,3	20,5	18,2	33,3	21,2	22,2	27,8	20,8
Persikvalifikuoti;		13,6	4,5	16,7	3,0			
Išvykti į kitą šalį (emigruoti);	10,5	15,9	13,6		9,1		8,3	16,7
Dirbti darbą ne pagal įgytą profesiją;	10,5	6,8			24,2		5,6	8,3
Kita;		6,8						

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad daugiau nei pusė (52,6proc.) apklausoje dalyvavusių Humanitarinio fakulteto studentų ketina dirbti pagal įgytą specialybę, apie trečdalį (26,3proc.) tyrime dalyvavusių studentų ketina studijuoti toliau. Dalis šio fakulteto, apklausoje dalyvavusių studentų, ketina išvykti iš šalies bei dirbti ne pagal įgytą profesiją (10,5proc.).

Kiek daugiau nei trečdalis apklaustų Edukologijos fakulteto studentų ketina dirbti pagal įgytą profesiją. Mažiausiai tiriamųjų nenori dirbti pagal įgytą specialybę (6,8proc.). Daugiau nei dešimtadalis (13,6proc.) Edukologijos fakulteto studentų yra ketinančių persikvalifikuoti. Tai leidžia daryti prielaidą, kad dalis būsimųjų pedagogų nesieja savo ateities su pasirinkta profesija ir tai gali būti susiję su situacija darbo rinkoje.

Daugiau nei pusė apklaustų Technologijų fakulteto studentų ketina dirbti pagal įgytą profesiją. Mažiausiai yra ketinančių persikvalifikuoti (4,5proc.), tačiau studijuoti toliau nori mažiau nei penktadalis (18,2proc.) apklaustųjų.

Didžioji dalis matematikos ir informatikos fakulteto studentų po studijų ketina dirbti pagal įgytą specialybę (77,8proc.). Likusi dalis apklaustųjų – 22,2proc. nori studijuoti toliau.

Pusė apklaustųjų iš Menų fakulteto ketina dirbti pagal įgytą profesiją. 20,8proc. apklaustų studentų nori studijuoti toliau. Mažiausiai apklaustųjų ketina dirbti darbą ne pagal įgytą specialybę – 8,3proc.

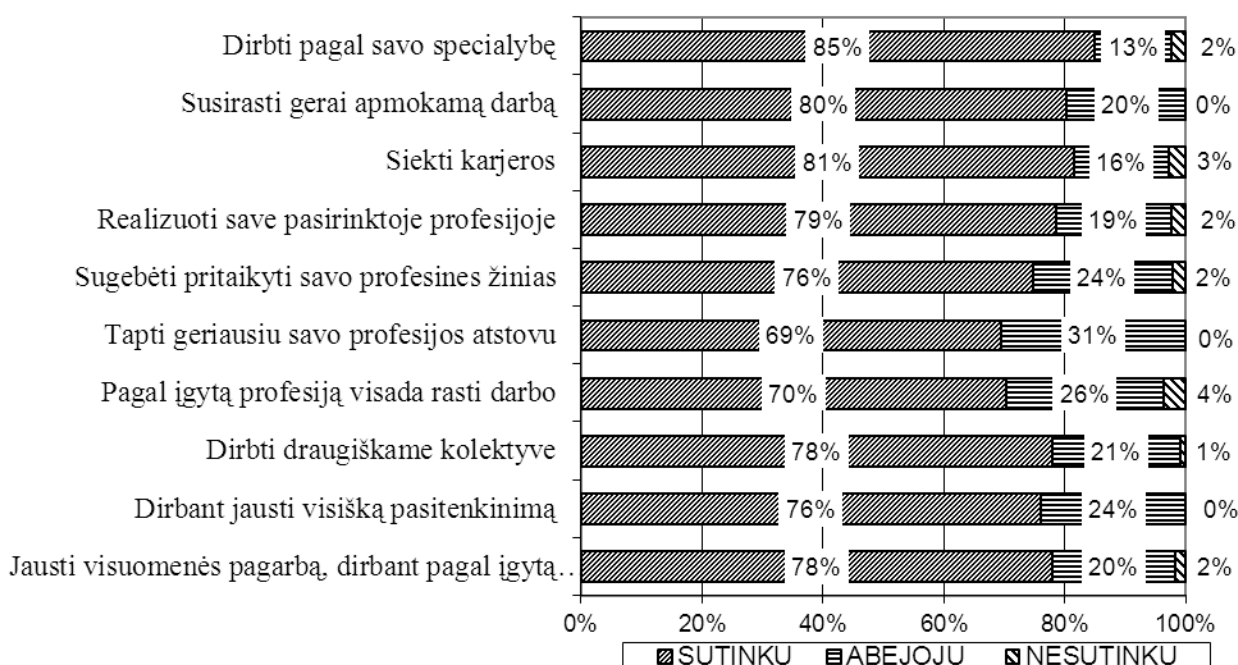
Daugiau nei pusė apklaustų (58,3proc.) studentų iš Socialinės gerovės ir negalios studijų fakulteto ketina dirbti pagal įgyjamą profesiją. Beveik trečdalis (27,8proc.) tyrime dalyvavusių absolventų baigę studijuoti, ketina mokytis toliau.

Trečdalis Gamtos mokslų fakulteto studentų ketina tęsti studijas. Pusė apklaustųjų nori rasti darbą pagal įgytą profesiją. Likusi dalis tyrime dalyvavusių studentų ketina persikvalifikuoti.

Beveik pusė apklaustųjų Socialinių mokslų fakulteto studentų nori dirbti pagal įgytą profesiją (42,4proc.). Šiame fakultete daugiausiai iš visų tyrime dalyvavusių fakultetų apklaustieji pasirinko teiginį, kad ketina dirbti ne pagal įgytą profesiją (24,2proc.). Mažiausiai apklaustųjų pasirinko persikvalifikavimo galimybę (3,0proc.).

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad ir kokia būtų padėtis darbo rinkoje, dauguma apklaustų studentų baigę studijas nori ir tikisi dirbti pagal įgytą profesiją.

Tyrimo metu, siekta nustatyti studentų profesinių lūkesčių raišką, pradėjus studijuoti (žr. 8 pav.).



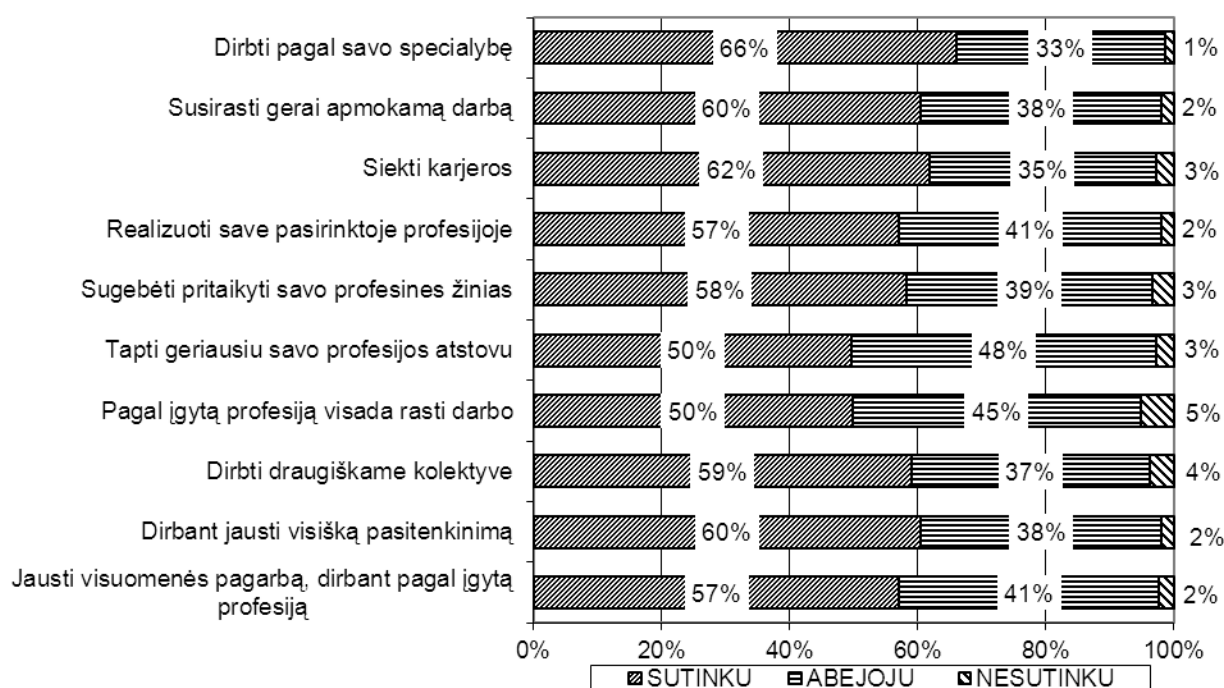
8 pav. Studentų profesinių lūkesčių raiška, pradėjus studijuoti (N-212)

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad dauguma apklaustų studentų studijuodami pirmame kurse tikėjosi dirbti pagal įgytą profesiją (85proc.), susirasti gerai apmokamą darbą (80proc.) bei siekti karjeros (81proc.). Šie lūkesčiai buvo svarbiausi studijų pradžioje. Taip pat didelė dalis tiriamųjų nurodė, jog tikėjosi jausti visuomenės pagarbą, dirbant pagal įgytą specialybę (78proc.) ir realizuoti save pasirinktoje profesijoje (79proc.). Vienas iš svarbesnių studentų lūkesčių buvo - dirbti draugiškame kolektyve nurodė - 78proc. apklaustųjų. Trečdalis (31proc.) apklaustųjų nurodė, kad abejoja, ar jų profesinis lūkestis, studijų pradžioje, buvo - tapti geriausiu savo profesijos atstovu. Tik 4proc. tiriamųjų nurodė, kad studijų pradžioje jau nesitikėjo jas baigę rasti darbo pagal įgyjamą profesiją, abejojo - 26proc. 3proc. absolventų nurodė, kad neketino

baigus studijas siekti karjeros, 2proc. apklaustųjų teigia, kad neketino dirbti pagal savo įgytą specialybę.

Apibendrinant galima teigti, kad tarp svarbiausių studentų profesinių lūkesčių, baigus universitetą buvo – dirbti pagal įgytą progresiją ir siekti karjeros. Dirbdami absolventai tikėjosi jausti visuomenės pagarbą bei realizuoti save pasirinktoje profesijoje. Dalis studentų abejojo, kad jų profesiniai lūkesčiais pradėdant studijuoti buvo – tapti geriausiu savo profesijos atstovu, visada pagal įgytą profesiją rasti darbo. Baigę studijas studentai tikėjosi rasti darbą bei sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Tyrimė siekta išsiaiškinti studentų profesinių lūkesčių raišką, baigiant studijuoti (žr. 9 pav.).



9 pav. . Studentų profesinių lūkesčių raiška, baigiant studijas (N-212)

Tyrimo rezultatai rodo, kad daugiau nei pusės apklaustųjų pagrindinis lūkestis baigiant studijas yra dirbti darbą pagal įgytą specialybę (66proc.). Kita dalis tiriamųjų nurodė, kad svarbiausi profesiniai lūkesčiai yra : siekti karjeros (62proc.), dirbant jausti visišką pasitenkinimą (60proc.) bei susirasti gerai apmokamą darbą (60proc.). Tik 5proc. apklaustųjų nesutinka, kad pagal profesiją visada įmanoma rasti darbo, abejoja - 45proc. Tačiau daugiau nei trečdalis apklaustųjų pradeda abejoti, ar baigus studijas sugebės rasti gerai apmokamą darbą (38proc.), darbą pagal įgytą specialybę (33proc.) bei ar bus galimybė siekti karjeros (35proc.). Beveik pusė apklaustųjų (48proc.) abejoja, ar jų tarp jų profesinių lūkesčių, baigiant studijas gali būti lūkestis-

tapti geriausiu savo profesijos atstovu. Absolventai taip pat abejoja (41proc.), ar lūkestis – jausti visuomenės pagarbą, dirbant pagal įgytą profesiją yra vienas iš svarbiausių profesinių lūkesčių, baigiant universitetą.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad tiriamųjų profesiniai lūkesčiai nuo įstojimo mokytis iki baigiant studijas pakito, tačiau tarp svarbiausių profesinių lūkesčių liko - „dirbti pagal specialybę“, „siekti karjeros“ bei „susirasti gerai apmokamą darbą“. Lyginant tyrimo rezultatus pastebima, kad apklaustieji, baigdami studijas, pradeda abejoti, ar pavyks įgyvendinti visus profesinius lūkesčius, kurių buvo tikėtasi pradėjus studijuoti. Nesutinkančių, kad pavyks įgyvendinti visus norimus lūkesčius tarp apklaustųjų buvo mažas procentas tiek pradedant, tiek baigiant studijas, tačiau abejojančių, baigiant studijas absolventų skaičius išaugo lyginant su studijų pradžia. Tai liudija, kad pokyčiai vykstantis darbo rinkoje, sukelia absolventas didelių abejonių, kurių studijų pradžioje nebuvo.

Apklaustųjų buvo prašoma pateikti savo nuomonę, kodėl pakito profesiniai lūkesčiai nuo įstojimo į universitetą iki dabar (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

**Tiriamųjų nuomonė apie profesinius lūkesčius studijų pradžioje ir jas baigiant (N=212)**

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys
NEPAKITĘ PROFESINIAI LŪKESČIAI	SIEKIŲ ŽINOJIMAS	„(...) žinau ko noriu iš gyvenimo“ „(...) žinau ko siekiu“
PAKITĘ PROFESINIAI LŪKESČIAI	PRAKTIKA PAKEITĖ NUOMONĘ	„(...) praktikos metu pamačiau kaip iš tiesų reikia dirbti“ „(...) teko dirbti tokį darbą, kurią specialybę studijuojau,„ „(...) maniau, kad nesugebėsiu dirbti, nemokėsiu pritaikyti žinių, bet po praktikos supratau, kad viskas yra įmanoma, reikia tik noro“ „(...) praktikos metu atsirado motyvacija“ „Praktikos metu (...) dirbantys pagal šią profesiją pasidalino savo patirtimi“ „(...) įstojau įsivaizduodama daug lengvesnę profesiją, bet pabuvusi praktikoje pamačiau, kad šis darbas reikalauja daugiau nei maniau“
	INFORMACIJOS STYGIUS APIE STUDIJUOJAMĄ PROFESIJĄ	„(...) norisi daugiau įvairių žinių apie norimą darbą“ „(...) neturėjau didelio supratimo apie profesiją“
	SUNKUMAI NELEIDŽANTYS SĖKMINGAI INTERGUOTIS Į DARBO RINKĄ	„(...)nematau jokio darbo pasiūlymo“ „(...)nežinia ar bus ateityje darbo“ „(...) nepatinka profesija, nes baigus nerasiu darbo.“



	ŠIANDIENINĖS DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR KAITA	„Keičiasi ekonominė darbo rinkos situacija“. „(...) rinkai reikalingi su patirtimi specialistai, o baigus patirties neturi“ „(...) nuolat keičiasi ekonominė ir kultūrinė šalies situacija, darbo rinkos tendencijos. Mažėja tikimybė įsidarbinti. Mažai darbo vietų“ „(...) dėl darbo rinkos ir mažų atlyginimų“
	NEKOKYBIŠKOS STUDIJOS	„(...) ŠU įsidarbinimo galimybės menkos, žinių trūkumas, dėstytojų apatija, nenoras atvykti į paskaitas arba mikčiojimas per jas, didelės naudos neduoda“ „Studijų programa nėra visiškai kokybiška.“
	KOKYBIŠKOS STUDIJOS	„Kai pradėjau mokytis, galvojau apsistosiu ties viena specialybe, bet dabar norisi mokytis toliau, studijuoti magistre.“ „Mokslas įdomus ir gausiu daug žinių“

11 lentelės tęsinys

Remiantis autentiškos kalbos pavyzdžiais, apklaustųjų teiginiai suskirstyti į dvi kategorijas: „nepakitę“ bei „pakitę profesiniai lūkesčiai“. Pirmajai kategorijai priskirta subkategorija „Siekių žinojimas“. Šiai kategorijai priklauso mažiausia dalis apklaustųjų teiginių. Tai rodo, kad tik maža dalis apklaustųjų apgalvotai pasirinko profesiją, atsižvelgdami į darbo rinkos tendencijas bei savo asmeninius tikslus. Kategorijai „Pakitę profesiniai lūkesčiai“ priskirtos septynios subkategorijos – „Praktika pakeitė nuomonę“, „Informacijos stygius apie studijuojamą profesiją“, „Sunkumai neleidžiantys sėkmingai integruotis į darbo rinką“, „Šiandieninės darbo rinkos reikalavimai ir kaita“, „Nekokybiškos studijos“, „Kokybiškos studijos“. Jos apima pagrindines priežastis (veiksnius), turėjusius įtakos studijuojančiųjų lūkesčių kaitai. Daugiausia apklaustųjų teiginių priskirta subkategorijai – „praktika pakeitė nuomonę apie profesinius lūkesčius bei pačią profesiją“. Kategorijos „Pakitę profesiniai lūkesčiai“ turinį atspindinčios subkategorijos leidžia teigti, kad praktika padėjo studentams suprasti, kokią specialybę jie studijuoja bei pakeitė jų turėtus profesinius lūkesčius. Praktikos metu atsirado didesnė motyvacija dirbti darbą pagal specialybę, taip pat tiriamieji gavo patarimų iš specialistų, kurie jiems suteikia progą išsikelti naujus profesinius lūkesčius.

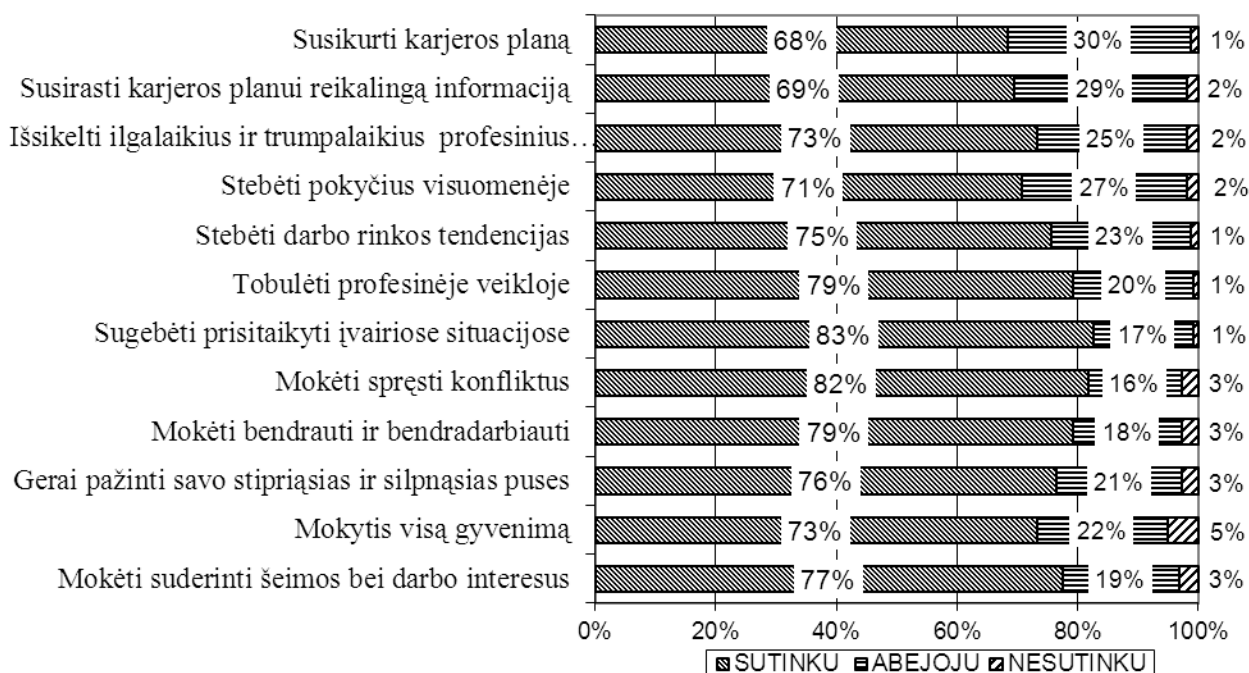
Subkategorijos – „Šiandieninės darbo rinkos reikalavimai ir kaita“ turinio analizė rodo, kad darbo rinkos pokyčiai lėmė studijuojančiųjų profesinių lūkesčių kaitą. Darbo rinka nėra stabili, jai keičiantis, keičiasi ir profesijų paklausa ir pasiūla. Renkantis profesiją bei keliant sau

profesinius lūkesčius, būtina apsižvelgti į darbo rinkos tendencijas. Tik tuomet galima tikėtis, kad dauguma profesinių lūkesčių bus įgyvendinti.

Mažiausiai teiginių priskirta subkategorijai – „informacijos stygius apie profesijas“. Šios subkategorijos turinio analizė leidžia teigti, kad prieš studijas dabartiniai studentai nepakankamai turėjo žinių apie ketinamą pasirinkti profesiją bei darbą. Galima teigti, kad tiriamieji nepakankamai apgalvotai ir atsakingai pasirenko profesiją. Kaip teigia V. Gerikienė, V. Lukočienė, D. Tamulevičienė (2012, p.74), „jauno žmogaus specialybės pasirinkimo, pirmojo įsidarbinimo sėkmė priklauso nuo specialybės pasirinkimo motyvų ir jų lūkesčių darnos, nuo teorinių ir praktinių įgūdžių raiškos bei nuo pasirinktos specialybės aktualijų šiuolaikinėje visuomenėje.“ Kita vertus, minėtos subkategorijos turinys liudija apie profesinio informavimo bendrojo ugdymo mokykloje problemas.

Subkategorijos „nekokybiškos studijos“ turinio analizė leidžia teigti, kad dalis studijuojančiųjų yra nusivylę studijų programa bei studijomis. Tai liudija, jog studijų kokybė yra svarbus studijuojančiojo profesinių lūkesčių kaitą įtakojantis veiksnys.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti veiksnius, nulemiančius sėkmingos karjeros vystymąsi (žr. 10 pav.).



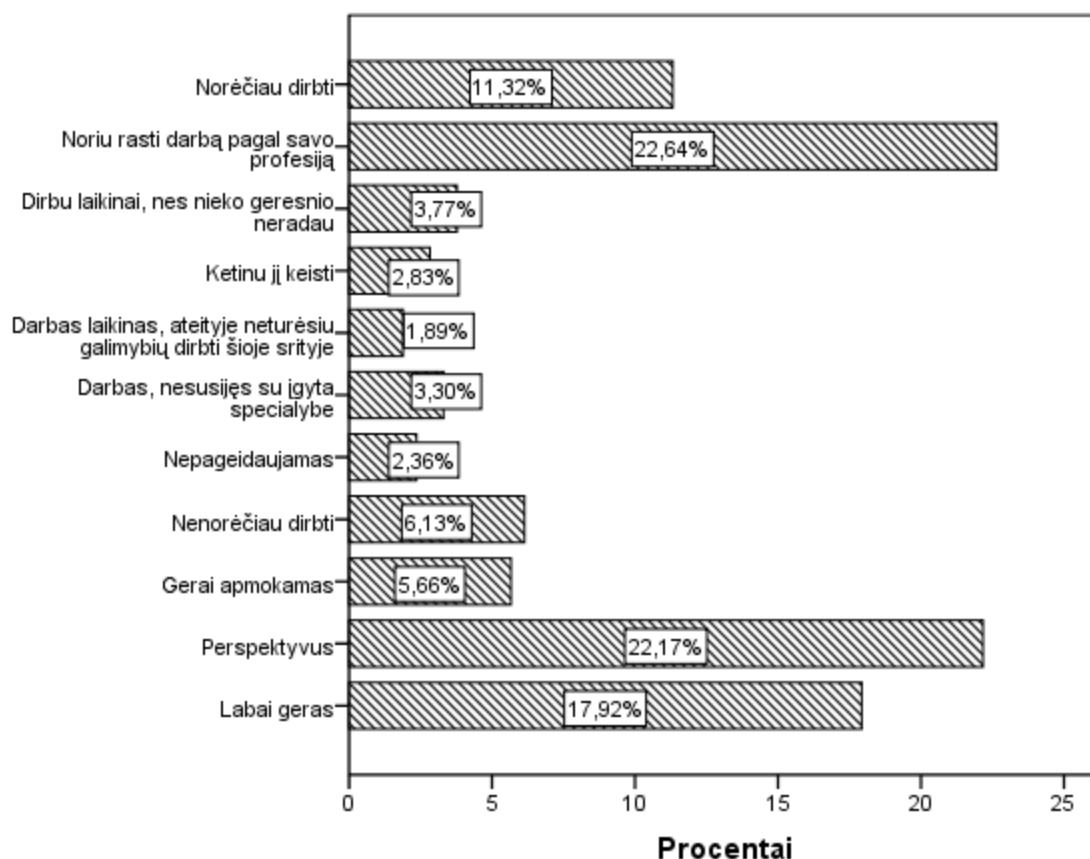
10 pav. Veiksniai, lemiantys sėkmingą karjeros vystymąsi (N-212)

Apklaustųjų nuomone, visi veiksniai daugiau ar mažiau yra svarbūs norint, kad karjera vystytųsi sėkmingai. Tiriamieji mano, kad svarbiausia yra sugebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose (83proc.) bei mokėjimas spęsti konfliktus (82proc.). Taip pat svarbu tobulėti profesinėje veikloje (79proc.) ir mokėti bendrauti bei bendradarbiauti (79proc.). Apklaustieji

abejoja, ar būtina susikurti karjeros planą (30proc.) bei susirasti karjeros planui reikalingą informaciją (29proc.), kad galėtum įgyvendinti savo karjeros tikslus. Stebėtina, kad tarp tiriamųjų buvo manančių, kad nebūtina mokytis visą gyvenimą (5proc.), nes tik mokymasis padeda žmogui kilti karjeros laiptais, sėkmingai vystyti asmeninę karjerą. Tačiau, kaip teigia R. Kučinskienė (2003), ne visi darbuotojai siekia užimti aukštas (vadovaujamas) pareigas, žmogus gali būti patenkintas savo darbine veikla ir siekti toje srityje gerų rezultatų, našesnio darbo ir tobulėjimo. Kartais darbuotojui svarbu darbo suradimas, kurį malonu dirbti, o ne sėkmingas karjeros vystymas.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad, daugumos apklaustųjų teigimu, visi veiksniai yra reikšmingi, siekiant karjeros vystymosi, tačiau reikšmingiausias yra – sugebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose, nežymiai mažiau reikšmingas –mokėjimas spręsti konfliktus. Nuo kiekvieno žmogaus priklauso, kokie veiksniai jam yra svarbiausi, siekiant sėkmingos karjeros, nes žmogus yra svarbiausias karjeros kūrėjas, realizuotojas ir vertintojas.

Tyrimo metu siekta sužinoti, kaip apklaustieji vertina savo darbą pagal profesiją (žr. 11 pav.; 12 lentelę).



11 pav. Darbo pagal profesiją vertinimo raiška (N-212)

Atlikto tyrimo duomenys rodo, kad mažiau nei trečdalis (22,6proc.) apklaustų studentų nori rasti darbą pagal savo įgyjamą profesiją, tai rodo, kad profesijos pasirinkimas yra tikslingas, atitinkantis asmens gebėjimus ir interesus. Kita dalis apklaustų studentų (22,1proc.) nurodo, kad jų studijuojama profesija yra perspektyvi bei labai gera (17,9proc.). Maža dalis tyrime dalyvavusių apklaustųjų pasirinko, kad jų darbas pagal įgyjamą profesiją bus laikinas, ateityje neturės galimybių dirbti šioje srityje (1,8proc.), tai gali rodyti, kad apklaustieji ketina studijuoti toliau arba persikvalifikuoti, todėl pagal dabar įgyjamą profesiją jų darbas laikinas. Teiginį - Darbas pagal įgyjamą profesiją – nepageidaujamas, pasirinko 2,3proc. apklaustųjų.

Apibendrinant galima teigti, kad nemaža dalis apklaustųjų teigiamai vertina darbą pagal įgyjamą profesiją bei mano, jog jis gali būti perspektyvus. Taip pat dalis tiriamųjų nurodė, kad darbas pagal jų profesiją – labai geras. Tai rodo, kad studentai baigę studijas, dirbdami pagal įgytą profesiją gali tikėtis gerų rezultatų ir siekti sėkmingos karjeros.

12 lentelė

**Darbo pagal pasirinktą profesiją vertinimo raiška fakultetuose (N-212)**

Darbas pagal pasirinktą profesiją	FAKULTETAU							
	H (N=38)	E (N=44)	T (N=22)	G (N=6)	S (N=33)	MI (N=9)	SGNS (N=36)	M (N=24)
Labai geras	<b>28,9</b>	<b>25,0</b>			12,1		22,2	16,7
Perspektyvus	10,5	13,6	22,7	<b>33,3</b>	<b>27,3</b>	<b>44,4</b>	<b>41,7</b>	8,3
Gerai apmokamas	7,9	4,5	9,1		9,1	11,1		4,2
Nenorėčiau dirbti	2,6	11,4	9,1		6,1		5,6	4,2
Nepageidaujamas		2,3				11,1	,0	4,2
Darbas, nesusijęs su įgyta specialybe		2,3	4,5	16,7	9,1		2,8	
Darbas laikinas, ateityje neturėsiu galimybių dirbti šioje srityje		2,3	4,5		6,1			
Ketinu jį keisti	2,6	6,8	4,5		3,0			
Dirbu laikinai, nes nieko geresnio neradau	7,9	2,3		16,7	6,1			4,2
Noriu rasti darbą pagal savo profesiją	23,7	20,5	<b>45,5</b>	3,33	9,1	22,2	13,9	<b>41,7</b>
Norėčiau dirbti	15,8	9,1			12,1	11,1	13,9	16,7

Lentelėje pateikti duomenys rodo, kad mažiau nei trečdalis apklaustų Humanitarinio fakulteto studentų mano, jog jų darbas pagal įgytą profesiją yra labai geras bei pageidauja jį dirbti. Mažiausiai tiriamųjų nurodė, kad nori keisti darbą pagal įgytą profesiją (2,6proc.) bei nenori jo dirbti (2,6proc.).

Ketvirtadalis apklaustųjų iš Edukologijos fakulteto nurodė, kad jų darbas pagal įgyjamą profesiją yra labai geras, taip pat tiriamieji baigę studijas norėtų rasti darbą pagal savo profesiją (20,5proc.). Iš pateiktų teiginių mažiausiai apklaustieji pasirinko, jog darbą pagal įgyjamą profesiją dirbtų laikinai (2,3proc.), ateityje neturės galimybių dirbti šį darbą (2,3proc.) bei jis nepageidaujamas (2,3proc.).

Beveik pusė apklaustųjų iš Technologijų fakulteto nurodė, jog nori rasti darbo pagal savo profesiją. Mažiau nei trečdalis apklaustųjų (22,7proc.) mano, kad jų darbas pagal įgyjamą profesiją yra perspektyvus. 9,1proc. tiriamųjų nurodo, kad jų darbas – gerai apmokamas. Taip pat dalis apklaustųjų teigia, jog nenorėtų dirbti, darbo pagal specialybę (3,1proc.), darbas nesusijęs su įgyta profesija (3,1proc.) bei neturėjimas galimybių dirbti šioje srityje (3,1proc.).

Gamtos mokslų fakulteto apklausti studentai mano, kad jų darbas - perspektyvus 33,3proc. Tiriamieji nurodė, kad jų darbas nėra susijęs su įgyta specialybe (16,7proc.) bei dalis apklaustųjų teigia, kad darbas laikinas, nieko geresnio neranda (16,7proc.).

Tiriamieji iš Socialinio fakulteto nurodė, kad jų darbas - perspektyvus (27,3proc.). Taip pat tiriamieji mano, jog darbas pagal specialybę yra labai geras (12,1proc.) bei norėtų jį dirbti (12,1proc.). Mažiausiai tiriamųjų (3,0proc.), ketina jį keisti.

Matematikos ir Informatikos fakulteto studentai mano, kad jų darbas pagal profesiją yra perspektyvus (44,4proc.) bei norinčių rasti darbą pagal įgytą profesiją (22,2proc.). Dalis tiriamųjų nurodė, jog šis darbas – gerai apmokamas (11,1proc.) ir norimas dirbti (11,1proc.).

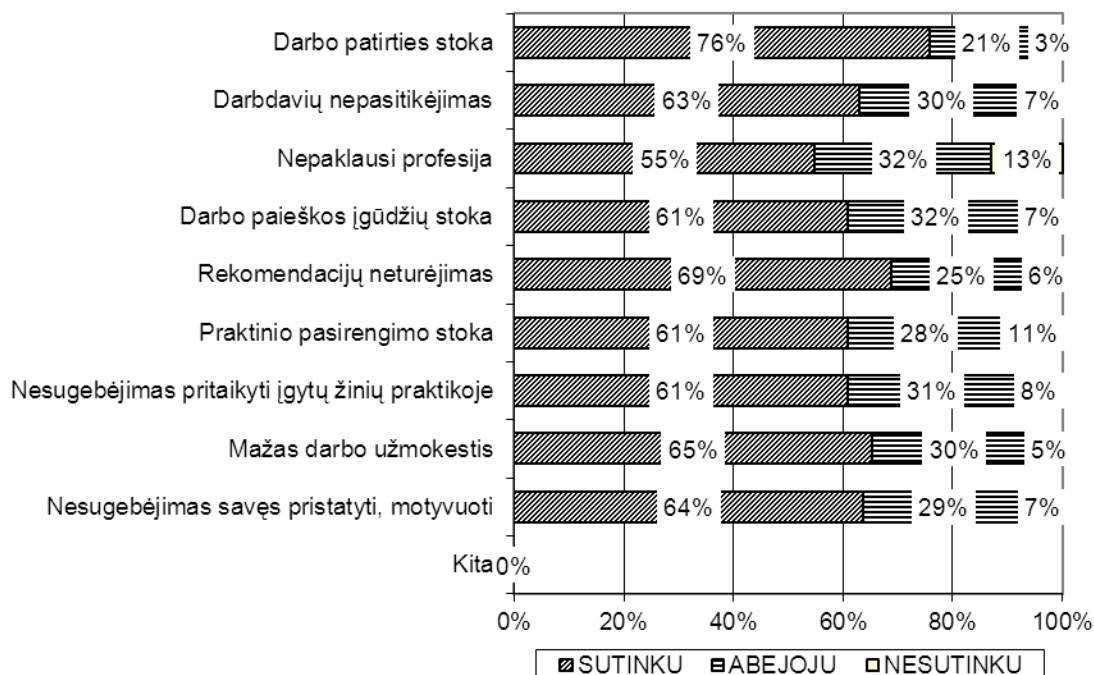
Mažiau nei pusė apklaustųjų iš SGNS fakulteto teigia, kad jų darbas pagal profesiją yra perspektyvus (41,7proc.) ir labai geras (22,2proc.). Taip pat yra apklaustųjų teigiančių, jog norėtų rasti (13,9proc.) bei dirbti darbą pagal įgytą profesiją (13,9proc.). Mažiausiai pasirinkta, kad darbas nėra nesusijęs su įgyta specialybe (2,8proc.).

Menų fakulteto apklausti studentai, kaip ir Technologijų, nurodė, kad nori rasti darbą pagal įgytą profesiją (41,7proc.). Taip pat nurodoma, kad darbas pagal profesiją yra labai geras (16,7proc.) ir norimas dirbti (16,7proc.). 4,2proc. apklaustųjų nurodė, kad darbas pagal profesiją yra mažai apmokamas.

Galima teigti, kad dauguma visų fakultetų studentų teigiamai vertina darbą pagal pasirinktą profesiją, nes jis yra perspektyvus bei labai geras. Tai motyvuoja studentus dirbti pagal

pasirinktą profesiją. Tikėtina, kad šios dalies studentų profesijos pasirinkimas bei apsisprendimas studijuoti buvo apgalvotas bei argumentuotas.

Tyrimo metu, siekta sužinoti veiksnius, kurie gali nulemti apklaustųjų nedarbą (žr. 12 pav.)



12 pav. Nedarbą lemiantys veiksniai (N-212)

Tyrimo dalyvavę apklaustieji nurodo, kad pagrindinės priežastys, lemiančios jaunimo nedarbą yra: darbinės patirties stoka (76proc.) bei rekomendacijų neturėjimas (69proc.). Anot apklaustų studentų, sunku rasti norimą darbą baigus studijas, nes darbdaviai moka mažus atlyginimus (65proc.), motyvuodami, kad jaunas žmogus neturi pakankamai patirties. Taip pat nedarbą gali lemti nesugebėjimas savęs pristatyti, motyvacijos stygius (64proc.) ir darbdavių nepasitikėjimas (53proc.). Daugiau nei trečdalis tiriamųjų abejoja, ar darbo paieškos įgūdžių stoka (32proc) gali nulemti jų nedarbą. Maža dalis apklaustųjų studentų nesutinka, kad nepaklausi profesija (13proc) bei praktinio pasirengimo stoka (11proc.) gali lemti bedarbybę, baigus studijas.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad, apklaustųjų nuomone, svarbiausias veiksnys galintis nulemti jų nedarbą, tai patirties stoka. Taip pat svarbu turėti rekomendacijų bei sugebėti save pristatyti, turėti motyvacijos dirbti.

Siekiant išsiaiškinti apklaustųjų planus ateityje, buvo prašoma atsakyti į atvirą klausimą, kaip absolventai įsivaizduoja savo profesinę ateitį po metų (žr. 13 lentelę).

13 lentelė

Tiriamųjų nuomonė apie profesinę karjerą po metų (N-212)

Kategorija	Patvirtinantis teiginys
DARBAS PAGAL ĮGYTĄ PROFESIJĄ	„Stengsiuosi ieškoti darbo pagal profesiją, bandysiu tam tikrus kursus, kurie gal padės

	<i>igyti dar daugiau profesinių žinių“ „Norėčiau dirbti pagal profesiją“ „Mokysiuos toliau ir dirbsiu pagal įgytą profesiją“</i>
SĖKMINGAS KARJERA VYSTYMAS	<i>„(...) tapsiu gera savo srities žinove ir specialiste“</i>
DARBO RINKOS TENDENCIJOS	<i>„(...) sunki situacija darbo rinkoje, nes labai daug specialistų bus baigusių mūsų universitetą“ „(...) po metų daug kas gali pasikeisti, todėl vadovausiuosi tuo metu vyraujančiomis darbo rinkos tendencijomis“</i>
EMIGRACIJA IŠ ŠALIES	<i>„Emigruosiu į kitą šalį, o ten tikrai nedirbsiu pagal įgytą profesiją“</i>
SUNKUMAI IEŠKANTIS DARBO	<i>„(...) Sunku rasti darbą“ „Bedarbystė“ „(...) norimo darbo nesusirasiu“ „(...) dirbsiu ne pagal įgytą profesiją“</i>

13 lentelės tęsinys

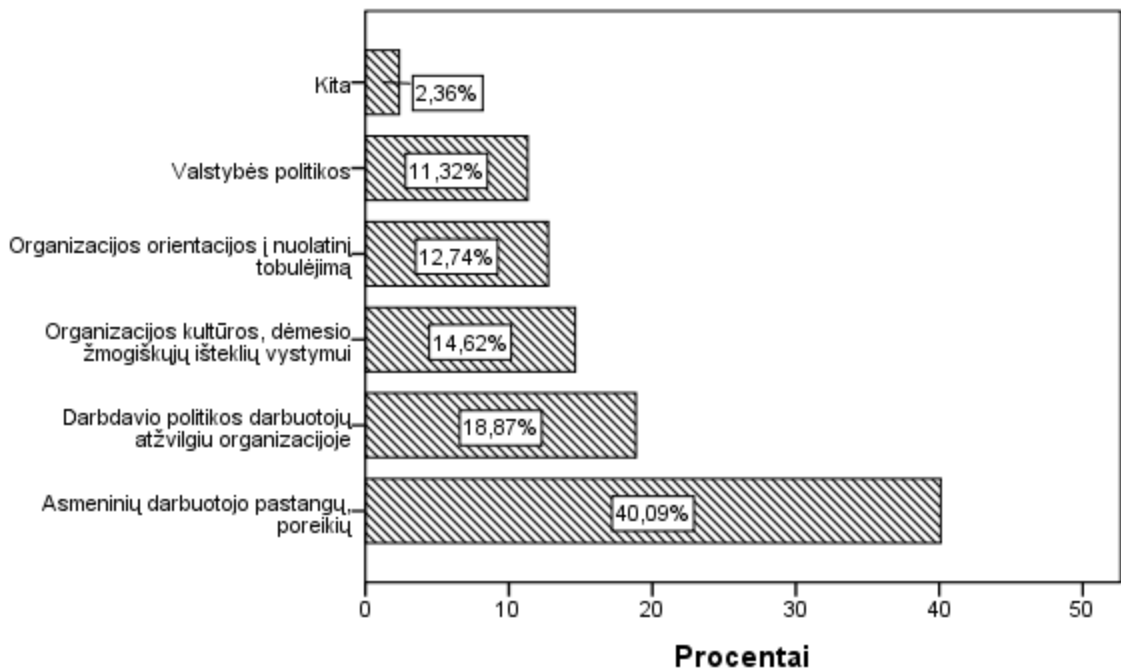
Apklaustieji nurodė, kaip jie įsivaizduoja savo profesinės karjeros planus po metų. Remiantis autentiškos kalbos pavyzdžiais, apklaustųjų nuomones galima suskirstyti į penkias kategorijas: „Darbas pagal įgytą profesiją“, „Sėkmingas karjeros vystymas“, „Darbo rinkos tendencijos“, „Emigracija iš šalies“, „Sunkumai ieškantis darbo“.

Kategorijų turinio analizė rodo, kad daugiausia tiriamųjų teiginių priskiriama kategorijai – „Darbas pagal įgytą profesiją“. Apklaustieji nurodo, kad baigę studijas norėtų dirbti pagal įgytą profesiją, tobulėti bei siekti užsibrėžtų profesinių lūkesčių. Tačiau kategorija „Sunkumai ieškantis darbo“ leidžia daryti prielaidą, kad sunki situacija darbo rinkoje gali lemti, kad ne visi norintys galės rasti darbą pagal profesiją.

Maža dalis apklaustųjų teiginių priskiriama kategorijoms – „Emigracija iš šalies“ bei „Sėkmingas karjeros vystymas“. Kategorijų turinio analizė parodė, kad dalis apklaustųjų baigę studijas, ketina išvykti į kitą šalį, kurioje, jų teigimu, negalės dirbti pagal įgytą profesiją. Kategorija „Sėkmingas karjeros vystymas“ leidžia daryti prielaidą, kad dalis apklaustųjų taps gerais savo profesijos žinovais, specialistais.

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis apklaustųjų po metų planuoja dirbti pagal įgytą profesiją, nors supranta, kad bus nelengva rasti norimą darbą šiandieninėje darbo rinkoje.

Tyrimo metu, norėta sužinoti tiriamųjų nuomonę, nuo ko priklauso profesinė karjera, t.y. kokie veiksniai ją lemia. (žr. 13 pav.)



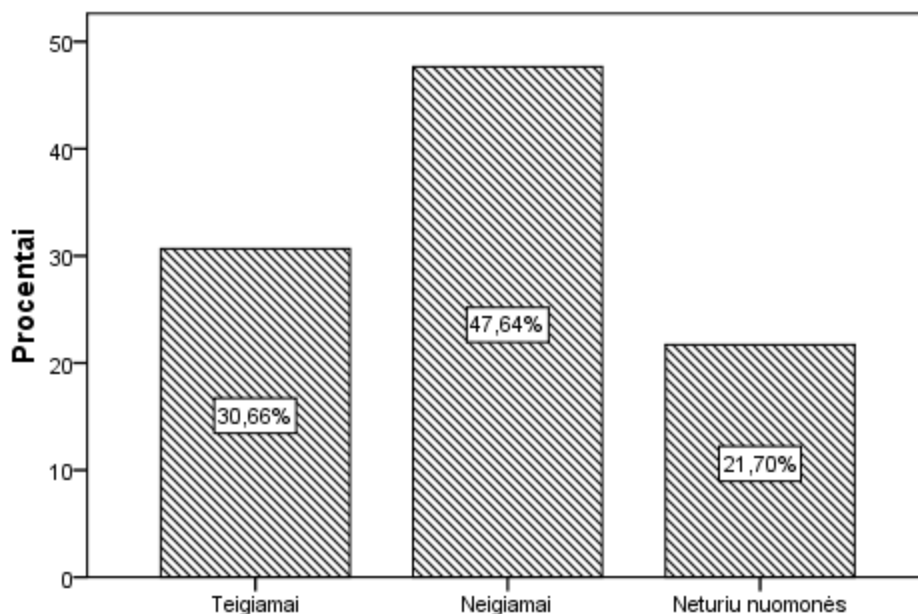
13 pav. Profesinę karjerą įtakančių veiksnių raiška (N-212)

Daugumos apklaustųjų nuomone, profesinė karjera priklauso nuo asmeninių darbuotojo pastangų ir poreikių (40,0proc.). Kaip jau buvo minėta, kiekvienas žmogus yra svarbiausias karjeros kūrėjas ir tik nuo jo pastangų, norų ir siekių priklauso profesinės karjeros sėkmė. Dalis apklaustųjų nurodo, kad profesinė karjera priklauso nuo darbdavio politikos darbuotojų atžvilgiu organizacijoje (18,8proc.) bei nuo organizacijos kultūros, dėmesio žmogiškųjų išteklių vystymui (14,6proc.). Mažiausiai apklaustųjų mano, kad profesinė karjera priklauso nuo organizacijos orientacijos į nuolatinį tobulėjimą (12,7proc.) bei nuo Valstybės politikos (11,3proc.).

Galima konstatuoti, kad dauguma apklaustųjų mano, jog profesinė karjera priklauso nuo paties žmogaus interesų bei siekių. Tačiau kita dalis apklaustųjų nurodo, kad vien žmogaus motyvacijos nepakanka, profesinė karjera yra priklausoma ir nuo darbdavių požiūrio į darbuotojus bei Valstybės politikos.

Tyrimo metu, norėta išsiaiškinti apklaustųjų nuomonę apie jaunimą su aukštuoju išsilavinimu bei jų situacijos darbo rinkoje (žr. 14 pav.).





14 pav. Jaunimo su aukštuoju išsilavinimu situacijos darbo rinkoje vertinimo raiška (N-212)

Mažiau nei pusė apklaustųjų jaunimo įgijusių išsilavinimą, situaciją darbo rinkoje vertina neigiamai (47,6proc.). Trečdalis tiriamųjų teigiamai (30,6proc.), neturi nuomonės 21,0proc. Galima teigti, kad tiriamieji mano, jog jaunas žmogus baigęs universitetą, įgijęs aukštąjį išsilavinimą, neras darbo pagal specialybę, sunkiai integruosis į darbo rinką. Pasak N. Kvedaraitės, A. Repečkienės ir kitų (2013), Lietuvos darbo rinkos ir užimtumo politika ypatingą dėmesį skiria akademinio jaunimo, integracijai į darbo rinką. Valstybė siekia orientuotis į universitetų studentų turimo potencialo panaudojimo galimybes. Sudaryti palankias sąlygas dalyvauti darbo rinkoje bei ugdyti gebėjimą imtis savarankiško užimtumo. Tik pavykus įgyvendinti šiuos siekius, akademinis jaunimas įgyjas išsilavinimą, galės sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Tyrimo metu apklaustųjų buvo prašoma pagrįsti savo vertinimą apie jaunimo su aukštuoju išsilavinimu situaciją darbo rinkoje (žr. 14 lentelė).

14 lentelė

**Apklaustųjų nuomonė apie jaunimo su aukštuoju išsilavinimu situaciją darbo rinkoje**

(N-212)

Kategorija	Patvirtinantis teiginys
MOTYVUOTA DARBO PAIEŠKA	<p>„(...) jeigu nori visada rasi darbą be rūpesčių“ „Kas nori tas randa, (...) jeigu esi motyvuotas, visada rasi darbo“</p> <p>„(...) turi stengtis ir ras, kokį nori darbą, gal ne iškart, bet galima rasti“</p>

JAUNIMO PAKLAUSA	<p>„(...) jauni žmonės stengiasi tobulėti, įgyti naujų žinių ir jas panaudoti darbe“</p> <p>„(...) jauni paklausesni, nes turi kur tobulėti“</p> <p>„(...) baigęs mokslus žmogus žino daugiau nei seniau dirbantis“</p> <p>„(...) daug įmonių ieško jaunų specialistų“</p>
JAUNIMO REIKALAVIMAI	<p>„(...) jaunimas per daug reikalauja, pats nieko neduodamas.“ ir kt...“</p>
PATIRTIES STOKA	<p>„(...) neturi patirties, niekas nenori.“</p> <p>„(...) nėra darbo vietų, o jei atsiranda tai reikalauja patirties“</p> <p>„(...) darbo rinkoje reikalingi kvalifikuoti, su patirtimi darbuotojai“</p> <p>„(...) neužtenka įgyti išsilavinimą, darbo rinkoje reikalauja patirties“</p> <p>„(...) sunku susirasti darbą be rekomendacijų ir patirties“</p> <p>„(...) nebūtina baigti mokslų, kad taptum specialistu, nes svarbiausia praktika, o ne teorija“</p>
DARBO RINKOS PASIŪLA IR PAKLAUSA	<p>„(...) nesudaromos galimybės įsidarbinti“</p> <p>„(...) dauguma žmonių nedirba pagal savo išsilavinimą“</p> <p>„(...) aukštuoju išsilavinimu žmonės dirba kasininkais prekybos centruose“</p> <p>„(...) mažai darbo vietų, baigusiujų daug“</p> <p>„(...) išsilavinę žmonės stovi darbo biržoje, o negavę darbo eina dirbti kur nereikia aukštojo mokslo“</p> <p>„(...) sunku susirasti darbą pagal specialybę“</p> <p>„(...) nori rasi darbą, tik klausimas ar pagal specialybę“</p>
JAUNIMO NEDARBAS	<p>„(...) visi sėdi darbo biržoje“</p> <p>„(...) daug jaunų žmonių bedarbiai“</p>

14 lentelės tęsinys

Remiantis autentiškos kalbos pavyzdžiais, apklaustųjų nuomones galima suskirstyti į septynias kategorijas: „Motyvuota darbo paieška“, „Jaunimo paklausa“, „Darbas ne pagal specialybę“, „Jaunimo reikalavimai“, „Patirties stoka“, „Darbo rinkos pasiūla ir paklausa“, „Jaunimo nedarbas“. Jos apima pagrindines priežastis, kurios nulėmė apklaustųjų vertinimą, apie jaunimo su aukštuoju išsilavinimu, situaciją darbo rinkoje. Daugiausia apklaustųjų teiginių priskirta dviem kategorijoms - „Patirties stoka“ bei „Darbo rinkos pasiūla ir paklausa“.

Kategorijos „Patirties stoka“ turinio analizė rodo, kad daugumos apklaustųjų nuomone, aukštojo išsilavinimo nepakanka, norint rasti tinkamą darbą. Tiriamieji teigia, kad integraciją į darbo rinką apsunkina praktinių žinių stoka. Darbdaviai iš darbuotojų reikalauja patirties bei rekomendacijų, jauni žmonės baigę universitetus jų neturi. Kategorijos „Darbo pasiūla ir

„paklausa“ turinio analizė leidžia daryti prielaidą, kad aukštąjį išsilavinimą turintis jaunimas dirba ne pagal įgytą profesiją. Tai rodo, kad neturėdami patirties, rekomendacijų jauni žmonės turi dirbti darbus, kurių kvalifikacija yra daug žemesnė, nei jų turimas išsilavinimas.

Kategorijos „Jaunimo paklausa“ turinio analizė leidžia teigti, kad jaunimas yra paklausesnis nei vyresnio amžiaus žmonės. Jaunas žmogus siekia tobulėti, įgyti naujų žinių bei jas pritaikyti darbe. Dalis apklaustųjų teiginių priskiriama kategorijai „Motyvuota darbo paieška“, šios kategorijos turinio analizė leidžia daryti prielaidą, kad žmogus, norėdamas ir turėdamas motyvacijos, visada ras darbo pagal įgytą profesiją. Tai liudija, kad jaunas žmogus su savo žiniomis, noru tobulėti gali rasti darbą ir sėkmingai integruotis į darbo rinką, nes jaunų, gabių specialistų žmonės ieško.

Mažiausiai apklaustųjų teiginių priskirta kategorijoms: „Jaunimo nedarbas“ ir „Jaunimo reikalavimai“. Kategorijos „Jaunimo nedarbas“ turinio analizė leidžia teigti, kad apklaustieji nurodo, jog dauguma aukštąjį mokslą baigusių studentų yra bedarbiai, įregistruoti darbo biržoje. Kategorijos „Jaunimo reikalavimai“ turinio analizė liudija, kad jaunimas per daug iš visų reikalauja, nemotyvuotai ieškosi darbo. Galima teigti, kad jauni žmonės nerodydami iniciatyvos ieškant darbo, o tik naudodamiesi darbo biržos paslaugomis (lengvatomis), mažai tikėtina, kad ras darbą pagal norimą specialybę.

Apklaustųjų nuomonė apie priemones, kurių būtina imtis valstybiniu lygmeniu, siekiant užtikrinti jaunų specialistų pasiūlos ir poreikio dermę (15 lentelė).

15 lentelė

**Tiriamųjų nuomonė apie priemones, kurių būtina imtis valstybiniu lygmeniu, siekiant užtikrinti jaunųjų specialistų pasiūlos ir poreikio dermę (N-212)**

Kategorija	Patvirtinantis teiginys
ALGOS DIDINIMAS	„(...) didinti atlyginimus ir suderinti studijų programas“ „(...)reikia tinkamai apskaičiuoti darbo vietas, kelti atlyginimus“
DARBINĖS PRAKTIKOS SVARA	„(...) praktikos galimybės, nes be patirties niekas nenori darbuotoju, o iš kur patirtis jeigu niekas mūsų nenori“ „(...) mažinti specialybių skaičių, besimokantiems studentams studijų metu suteikti daugiau praktinių žinių nei teorinių“ „(...) praktiką užskaityti kaip darbo stažą, tada darbdaviai atlaidžiau žiūrės“ „(...)suteikti galimybę atlikti praktiką, kad įgytų darbo patirties ir galėtų dominuoti darbo rinkoje.“
KVALIFIKACIJOS BEI ĮVERTINIMŲ SVARBA	„(...) reikia žiūrėti ne tik į diplomą, bet ir į vertinimus, koks bus specialistas, jei vos teigiamai mokėsi“

	„(...) sustiprinti mokymą, palikti tik kvalifikuotus darbuotojus“
BENDRADARBIAVIMAS TARP DARBDAVIŲ, UNIVERSITETŲ BEI DARBO BIRŽOS	<p>„(...) didinti darbo rinkos ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą“</p> <p>„(...) turėtų būti suteikiama pusmečio laikotarpio bandymo metas ir jeigu po to laiko darbdaviui patinka priima į darbą“</p> <p>„(...) bendradarbiauti su universitetais ir siūlyti darbo vietas“</p> <p>„(...) valstybės lygmeniu lengvatos įdarbinusiems darbdaviams“</p> <p>„(...) bendradarbiaujant darbo biržai ir universitetams rasti darbo vietas studentams būtų lengviau“</p> <p>„(...) mažesni reikalavimai, daugiau darbo vietų jaunimui“</p> <p>„(...) kuo daugiau įdarbinti jaunų žmonių“</p> <p>„(...) valstybė turėtų skatinti darbdavius priimti jaunus specialistus į darbą, kurti darbo vietas“</p>
SPECIALISTŲ PASIŪLOS IR PAKLAUSOS STABILIZAVIMAS	<p>„(...) kai kurių specialistų pasiūla yra didesnė nei paklausa, tai tos srities specialistų būti ruošiama mažiau“</p> <p>„(...) universitetai turėtų persiorientuoti į tas specialybes, kurių reikės po kelių metų“</p> <p>„(...) valstybė turėtų labiau kontroliuoti studijų programas, išsamiau vertinti darbo rinką ir būsimą specialistų poreikį“</p> <p>„(...) reikėtų derinti su specialistų poreikiu visuomenėje“</p> <p>„(...) į atitinkamą specialybės sritį riboti studentų priėmimą“</p>

15 lentelės tęsinys

Tiriamieji išreikė savo nuomonę, pateigdami priemones, kurių būtina imtis valstybės lygmeniu, siekiant užtikrinti jaunų specialistų pasiūlos ir poreikio dermę. Remiantis autentiškos kalbos pavyzdžiais, apklaustųjų nuomones galima suskirstyti į penkias kategorijas: „Algos didinimas“, „Darbinės praktikos svarba“, „Kvalifikacijos bei įvertinimų svarba“, „Bendradarbiavimas tarp darbdavių, universitetų bei darbo biržos“, „Specialistų pasiūlos ir paklausos stabilizavimas“.

Kategorijos „Algos didinimas“ turinio analizė leidžia teigti, kad dauguma apklaustųjų mano, kad būtina didinti algas, norint užtikrinti jaunimo pasiūlos ir poreikio dermę. Tačiau padidinus atlyginimus, darbo vietų neatsiras, reikia imtis kitų priemonių norint stabilizuoti darbo rinkoje vykstančius pokyčius. Kaip teigia apklaustieji, būtina apskaičiuoti kokių specialistų trūksta ir skatinti jaunimą rinktis būtent šitas profesijas. Kategorijos „Darbinės praktikos svarba“ turinio analizė leidžia daryti prielaidą, jog pagrindinė priežastis neleidžianti absolventas rasti

darbą pagal profesiją, tai patirties stoka. Pasak apklaustųjų, universitetuose per mažai dėmesio skiriama praktikoms įmonėse, kuriose baigusieji galėtų dirbti pagal specialybę. Taip pat tiriamieji teigia, kad praktika galėtų būti skaičiuojama kaip darbo stažas.

Dalis apklaustųjų teiginių priskiriami kategorijai – „*Specialistų pasiūlos ir paklausos stabilizavimas*“. Šios kategorijos turinio analizė leidžia daryti prielaidą, jog universitetai turėtų riboti stojančiųjų skaičių į nepaklausias profesijas ir skatinti stoti į tas, kurių trūksta darbo rinkoje. Tai padėtų užtikrinti jaunų specialistų pasiūlos ir poreikio dermę. Kategorijos „*Bendradarbiavimas tarp universitetų, darbdavių ir darbo biržos*“ turinio analizė rodo, kada apklaustieji mano, jog bendradarbiaujant šioms trimis institucijoms, jaunimui būtų lengviau susirasti darbą bei integruotis į darbo rinką. Tiriamieji nurodo, kad darbdaviai turėtų priimti absolventus į darbą, o valstybė savo ruožtu turėtų suteikti lengvatas, nes darbdavys priima darbuotoją be patirties.

Kategorijos „*Kvalifikacijos bei įvertinimų svarba*“ turinio analizė leidžia daryti prielaidą, kad darbdaviai priimdami dirbti absolventą, turi atsižvelgti į jo kvalifikaciją bei įvertinimus. Blogi įvertinimai ar maža kvalifikacija, gali lemti netinkamo darbuotojo priėmimą į darbą.

Tyrimo metu, tiriamųjų buvo prašoma nurodyti, ar valstybė turi įtakoti asmens teisę ir norą rinktis profesiją pagal savo poreikius, gebėjimus. Galimi variantai buvo: „Tikrai ne“, „Ne“, „Manau, taip“, „Netusiu nuomonės“.

Tyrimo metu nustatyta, kad trečdalis apklaustųjų (31,6proc.) nurodė, kad valstybė tikrai neturi įtakoti asmens teisę ir norą rinktis profesiją pagal savo poreikius, gebėjimus. Ketvirtadalis tiriamųjų (25,9proc.) nurodė priešingai, jie mano, kad valstybė turi įtakoti pasirinkimą. Mažiausias procentas apklaustųjų - 19,3proc. neturi nuomonės šiuo klausimu. Neigiamai, valstybės įtaką renkantis profesiją, vertina – 23,1proc. apklaustųjų.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad apklaustieji mano, kad tik pats asmuo gali pasirinkti profesiją, pagal savo poreikius, talentus bei gebėjimus. Valstybė turi skatinti jaunimą rinktis profesijas, kurių trūksta darbo rinkoje, tačiau ji negali įtakoti asmens teisę ir norą rinktis profesiją pagal savo poreikius, gebėjimus.

Tyrimo metu, apklaustųjų buvo prašoma rekomenduoti pataisas darbo rinkos sistemoje, aukštojo mokslo sistemoje (žr. 16 lentelė)

16 lentelė

**Studentų rekomenduojamos pataisos darbo rinkos ir aukštojo mokslo sistemose (N-212)**

Kategorija	Patvirtinantis teiginys
PRAKTINIŲ VALANDŲ DIDINIMAS	„(...) panaikinti darbo biržas, o lėšas skirčiau jaunų žmonių praktiniam paruošimui su reikalavimu atidirbti“ „Daugiau praktikos (...) daugiau praktinių valandų“

<p>ŠVIETIMO SISTEMOS PERTVARKA</p>	<p>„(...)pertvarkyčiau aukštųjų mokyklų specialybių sąrašą“          „(...) pertvarkyti švietimo sistemą, kad studijos būtų atitinkamai surištos su darbo rinką“          „ Pigesnis mokslas toms specialybėms, kurių specialistų trūksta darbo rinkoje“          „Pateikčiau sąrašą specialybių, kurios reikalingos darbo rinkoje“          „Daugiau skirti dėmesio į jaunimo padėtį Lietuvoje, sukurti daugiau galimybių realizuoti save darbo rinkoje“          „Valstybės studijas baigusiems studentams turėtų būti garantuotos darbo vietos“          „Studentai, kurie moka už studijas turi gauti darbą“          „Baigus mokslus privalomas bent metus dirbas pagal specialybę, kuriuo pasirūpina valdžia“</p>
<p>ĮDARBININIMO GALIMYBĖS</p>	<p>„(...) darbdaviai turėtų priimti žmones be patirties, kad jie jos įgautų“          „(...) mokesstinės lengvatos, dirbantiems.“          „(...)stiprinti socialines garantijas.“          „Baigus mokslus būtų galimybė įsidarbinti už normalų atlyginimą kaip specialistui, o ne kaip pagalbinio darbuotoju“          „(...) visus pensininkus, kurie dirba atleisčiau, jaunos žmones įdarbinčiau, nes jauni turi daugiau idėjų, yra lankstesni ir tada nepaliktų Lietuvos, o tada ir pensininkams būtų gera čia gyventi“</p>
<p>JAUNIMO MOTYVAVIMAS</p>	<p>„Gerai besimokančius motyvuočiau įdarbinimu“          „Skatinčiau jaunų specialistų integraciją į darbo rinką, pateikdamas gerus pasiūlymus“          „Jaunus žmones motyvuoti, didinant algos dydis“          „Didesnės lengvatos studijoms“          „Lengvinti įstojimo galimybę“          „Didesnė motyvacija. Nemokamas mokslas“</p>

16 lentelės tęsinys

Tiriamieji išreiškė savo nuomonę: jeigu jie būtų vyriausybės vadovais, kokias inicijuotų pataisas darbo rinkos sistemoje, aukštojo mokslo sistemoje. Remiantis autentiškos kalbos pavyzdžiais, apklaustųjų nuomones galima suskirstyti į keturias kategorijas: „Praktinių valandų didinimas“, „Įdarbinimo galimybės“, „Švietimo sistemos pertvarka“, „Jaunimo motyvavimas“.

Dalis apklaustųjų teiginių priskiriama kategorijai „Praktinių valandų didinimas“. Šios kategorijos turinio analizė rodo, kad apklaustųjų nuomone, būtina didinti praktinių valandų skaičių, nes praktikos metu studentai įgyja daugiau patirties. Akademinis jaunimas atlikdamas

praktiką artimiau susižįsta su profesijomis, kurias studijuoja. Baigus studijas gali ieškotis darbo pagal įgytą specialybę, nes jau žino kokių gebėjimų jam reikia dirbant bei bendraujant su darbdaviu.

Kategorijos „*Idarbinimo galimybės*“ turinio analizė leidžia daryti prielaidas, kad labai svarbu, baigusiam mokslus studentui suteikti galimybę dirbti pagal įgytą specialybę. Taip pat valstybė turėtų suteikti lengvatas, socialines garantijas. Siūloma neleisti dirbti pensininkams, į jų vietas priimti jaunus darbuotojus, nes jaunimas yra lankstesnis, greičiau prisitaikantis prie naujovių.

Kategorijai „*Švietimo sistemos pertvarka*“ priskirta nemaža dalis teiginių, kurių turinio analizė leidžia daryti prielaidą, kad didžioji dalis tiriamųjų mano, kad būtina pateikti visuomenei profesijų sąrašą, kuriame būtų pateiktos darbo rinkoje paklausios profesijos. Taip pat skirti didelį dėmesį jaunimui, kuris neranda darbo po studijų, suteikti socialines garantijas.

Kategorijos „*Jaunimo motyvavimas*“ turinio analizė rodo, kad dauguma tiriamųjų mano, jog būtina didinti jaunų žmonių motyvaciją. Apklaustųjų manymu, galima lengvinti įstojimo sąlygas arba padaryti mokslą nemokamą. Tiriamieji teigia, kad būtina motyvuoti jaunimą mokytis universitetuose, suteikti jiems darbo vietas bei mokėti gerą atlyginimą.

## IŠVADOS

### **Mokslinės literatūros šaltinių analizė leidžia teigti, kad:**

- Karjeros sąvoka per daugelį metų kito, tapo plati bei skirtingai interpretuojama. Tam įtakos turėjo socialiniai, technologiniai ir ekonominiai visuomenės pokyčiai.
- Akademinio jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra sudėtingas procesas, sąlygojamas įvairių veiksnių: šalies ekonominio bei socialinio konteksto, darbo rinkos bei švietimo sistemos tarpusavio bendradarbiavimo, studijų kokybės, šeimos, bendruomenės, jaunuolio gebėjimų bei talentų, motyvacijos. Tai liudija, kad akademinio jaunimo situacija darbo rinkoje yra sudėtinga, norint rasti darbą, siekti karjeros būtina atsižvelgti į visus kriterijus.
- Darbo biržose absolventų skaičius padidėja vasaros mėnesiais, po studijų universitete yra nulemtas absolventų socialinių garantijų užsitikrinimo poreikiu per laikotarpį nuo studijų baigimo iki įsidarbinimo. Vėliau ši statistika keičiasi, ir universitetų absolventai nebėra pagrindiniai darbo biržos klientai.

### **Tyrimo rezultatų analizė leidžia teigti :**

- Dauguma baigiamųjų kursų studentai yra patenkinti pasirinkta profesija, tikėtina, kad baigę studijas sėkmingai dirbs pagal įgytą specialybę. Studentai nurodo, kad profesijas rinkosi apgalvotai, atsižvelgdami į savo interesus, asmenines savybes, domisi darbo rinkos tendencijomis bei žino, kokių profesijų atstovų šiuo metu yra perteklius. Tai liudija, kad didžioji dalis studentų motyvuotai pasirinko studijas ir universitetą.
- Studentų profesiniai lūkesčiai nuo įstojimo mokytis iki baigiant studijas pakito; didesnė dalis studentų pradėjo abejoti, ar jiems pavyks įgyvendinti visus lūkesčius. Daugumos studentų profesiniai lūkesčiai pakito atlikus praktiką, jos metu absolventai pakeitė nuomonę apie profesiją. Studentai nepakeitė nuomonės nurodė, kad žinojo, kokią profesiją pasirinko ir ko reikia tikėtis ją įgijus.
- Esminiai veiksniai, įtakojantys akademinio jaunimo profesinių lūkesčių kaitą yra: darbo rinkos pokyčiai, nekokybiškos studijos, informacijos stygius apie profesiją, stojant mokytis.
- Svarbiausi akademiniam jaunimui veiksniai, galintys padėti sėkmingai vystyti karjerą, yra: sugebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose bei mokėjimas spręsti konfliktus.
- Akademinio jaunimo požiūriu, pagrindiniai nedarbą lemiantys veiksniai yra: patirties stoka, rekomendacijų neturėjimas bei darbdavių nenoras mokėti tinkamus atlyginimus jaunam darbuotojui, motyvacijos stoka.



- Dauguma absolventų situaciją darbo rinkoje vertina neigiamai, motyvuodami, kad sunku rasti darbą neturint patirties, o darbdaviai jos reikalauja.
- Tyrimo hipotezė - „Tikėtina, kad akademinio jaunimo lūkesčiai atitinka jų pasirinktą profesiją. Dauguma studentų ketina dirbti pagal įgytą specialybę“ pasitvirtino.

## REKOMENDACIJOS

### **Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, galima teikti tokias rekomendacijas:**

1. Būsimiesiems studentams būtina teikti informaciją apie situaciją darbo rinkoje, jos pasiūlą ir paklausą.
2. Skatinti būsimus studentus, išsamiai išnagrinėti informaciją renkantis profesiją.
3. Skatinti darbdavius priimti dirbti studijuojančius studentus, kad jie įgautų daugiau darbinės patirties.
4. Motyvuoti akademinį jaunimą savanoriauti įmonėse, įstaigose, kuriose, baigus studijas, būtų galimybė įsidarbinti pagal profesiją.
5. Skatinti absolventus, pozityviau vertinti darbo rinkoje esamą situaciją, didinti motyvaciją ieškant darbo.

## LITERATŪRA

1. *Absolventų motyvacijos dirbti bei galimybių įsidarbinti tyrimas 2010m.* [Žiūrėta 2013-10-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g%5F74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D28>>
2. Albrechtas J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Naujoji matrica.
3. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
4. Bobrova L., Bobrova L. (2013) *Akademinio jaunimo asmeninio ir profesinio gyvenimo tikslų įvairovės raiška*. Moksliniai darbai. Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Šiauliai. Nr.4, p. 147-154.
5. Brazienė R., Merkys G. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai*. Filosofija. Sociologija. Nr.2, p. 82-91.
6. Brazienė R., Mikutavičienė I. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas*. Viešojo politika ir administravimas. Nr.1, p. 108-119.
7. Dromantaitė A. (2012). *Pasitenkinimo karjera veiksniai*. Socialinis darbas. Nr. 2, p. 289-300.
8. Egetenmeyer, R. (2010). *Career Entry of Graduates from Social Sciences. A Comparative View on Employers' Expectationstowards graduates in Educational Science, Psychology and Sociology*. Journal of Educational Sciences / Revista de Stiintele Educatiei. Nr. 12, p. 54-62. [Žiūrėta: 2013-11-23]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=08c6d2cd-53f5-4986-825f94ba4ac7c7bb%40sessionmgr115&vid=1&hid=125&bdata=JnNpdGU9ZWlhvc3QtG12ZQ%3d%3d#db=ehh&AN=55028089>>
9. English D., Manton E. J., Sami A. R., Dubey A. (2012). *A Comparison of the Views of College of Business Graduate and Undergraduate Students on Qualities Needed in the Workplace*. College Student Journal, 46(2), 427–435. [Žiūrėta: 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2512b825-1737-4b01-87f5-d5899b0d6ca4%40sessionmgr110&vid=2&hid=123>>
10. Gerikienė V., Lukočienė V., Tamulevičienė D. (2012). *Studentų specialybės pasirinkimo motyvų ir lūkesčių lyginamoji analizė: skirtingų mokslo sričių kontekstas*. Moksliniai darbai. Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Šiauliai. Nr.3. p. 74-83.

11. Gordon, V. N. (2007). *The Undecided College Student: an Academic and Career Advising Challenge*. Charles C Thomas Publisher, LT D (Illinois). [Žiūrėta: 2013-12-10]. Prieiga per internetą: <[http://www.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=18xUiPjppukC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Gordon,+V.+N.+\(2007\).+The+Undecided+College+Student:+and+Academic+and+Career+Advising+Challenge.&ots=cFTEbYEpNB&sig=gdLDxvMJ-EUL-RzOW8BxilghY1s&rediresc=y#v=onepage&q&f=false](http://www.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=18xUiPjppukC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Gordon,+V.+N.+(2007).+The+Undecided+College+Student:+and+Academic+and+Career+Advising+Challenge.&ots=cFTEbYEpNB&sig=gdLDxvMJ-EUL-RzOW8BxilghY1s&rediresc=y#v=onepage&q&f=false)>
12. Gumuliauskienė A, Augienė D., Bobrova L., Macaitienė R., Eitutytė D. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
13. Guščinskienė J., Čiburienė J. (2011) *Aukštųjų mokyklų orientacija į darbo rinką: praktinės patirties ugdymas*. Moksliniai darbai. Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Šiauliai. Nr.2, p. 38-47.
14. Iljina O., Purvaneckienė G. (2012). *Mokinių socialinės padėties ir profesinių siekių sąsaja*. Acta paedagogica Vilnensia. Nr. 28, psl. 49-61.
15. Jovaišos L. (1993). *Edukologijos įvadas*. Kaunas: Technologija.
16. Kepalaitė A. (2007). *Jaunuolių profesiniai interesai individualiosios psichologijos požiūriu*. Ugdymo psichologija. Nr.18, p. 39-45.
17. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
18. Kvedaraitė N., Repečkienė A., Glinskienė R., Žvirblienė R. (2013). *Akademinių jaunimo įtrauktis į darbo rinką ir verslininkystės galimybės: kokybinis tyrimas*. Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Nr.7, p. 61-73.
19. Kvieskienė G., Railienė A. (2006). *Asmenų esančių dalinėje ir visiškoje socialinėje atskirtyje „Asmeninės karjeros“ planavimo metodika*. Vilnius.
20. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
21. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
22. Lepeškienė V., Bulotaitė L. (2010). *Pirmieji psichologo karjeros žingsniai: su išsilavinimu siejami lūkesčiai*. Acta paedagogica Vilnensia. Nr.41, p. 68-83.
23. Lekavičienė R., Vasiliauskienė Z., Antinienė D., Almonaitienė J. (2010). *Bendravimo psichologija šiuolaikiškai*. Vilnius: Alma littera.
24. Lietuvos darbo birža. *Talentų bankas*. [ Žiūrėta 2013-10-15]. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Documents/Lankstinukas%20%20Talentu%20bankas%20\(interetui\).pdf](http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Documents/Lankstinukas%20%20Talentu%20bankas%20(interetui).pdf) >

25. Lietuvos darbo birža. *Bedarbių darbo lūkesčiai*. Apklausa. [Žiūrėta 2013-10-25].  
Prieiga per internetą:  
<[http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g%5F74BA386F45D5\\_41BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D28](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g%5F74BA386F45D5_41BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D28)>
26. Lietuvos darbo birža. *Absolventų, registruotų teritorinėse darbo biržose, sąrašai*. [Žiūrėta 2013-10-01]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/absolventu\\_sarasai.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/absolventu_sarasai.aspx)>
27. *Lietuva po penkerių metų: perspektyviausios ir neperspektyviausios profesijos*. Žurnalas: Veidas. [Žiūrėta 2013-10-30]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.veidas.lt/lietuva-po-penkeriu-metu-perspektyviausios-ir-neperspektyviausios-profesijos>>
28. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2011). *Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas*. Vilnius.
29. Lietuvos statistikos departamentas. *Baigusių universitetą studentų skaičius 2010-2013 metais*. [Žiūrėta 2013-10-25]. Prieiga per internetą:  
<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>>
30. Lietuvos studentų sąjunga. *Trys iš keturių darbą turinčių studentų dirba ne pagal specialybę*. Apklausa. [Žiūrėta 2013-10-30]. Prieiga per internetą:  
<<http://lss.lt/apklausa-trys-is-keturiu-darba-turinciu-studentu-dirba-ne-pagal-specialybe/>>
31. *Lietuvos studijų būklės apžvalga*. (2013). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Mosta. Vilnius
32. Lileikienė T. (2009). *Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius*. Pedagogika. Nr.5, p.54-61.
33. Mikštienė R. (2007). *Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai*. Vilnius.
34. *Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos įgyvendinimo 2011–2013 metų priemonių planas*. [Žiūrėta 2013-10-26]. Prieiga per internetą:  
<<http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=76FC5BBC-C97F-4840-A2DC-5CD0583F1B29>>
35. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. (2010) *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda*. Filosofija. Sociologija. Nr.2, p101-11.
36. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. (2008). *Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste*. Filosofija. Sociologija. Nr.2, p.41-54.
37. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A. (2010) *Aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų poreikio vertinimas*. Verslas: teorija ir praktika. Nr. 11 p. 20-29.

38. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji, perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
39. Pociūtė B., Bulotaitė L. (2012). *Universiteto studentų išipareigojimas profesijai: sąsajos su asmenybės bruožais ir pasitenkinimu studijomis*. Acta paedagogica Vilnensia. Nr.29, p.111-122.
40. Pociūtė B., Isiūnaitė V. (2011). *Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės*. Psichologija. Nr. 43, p. 78-91.
41. Populiariausios studijos. [Žiūrėta 2013-10-30] Prieiga per internetą: <http://www.lamabpo.lt/bendrojo-priemimo-rezultatai/2011#513>
42. Pūkelis K. (2007). *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika*. Vytauto Didžiojo universitetas.
43. Raščiuvienė O. (2013). *Studentų asmeninės karjeros valdymo nuostatų kaita mokymosi iš patirties procese*. Profesinės studijos: teorija ir praktika. Nr.11, p. 95-100.
44. Rosinaitė V. (2008) *Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas*. Filosofija. Sociologija. Nr. 4, p. 62-71.
45. Stancikienė A. (2009). *Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai*. Viešojo politika ir administravimas. Nr. 29, p.107-113.
46. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija
47. Stanišauskienė V. (2006). *Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją*. [Žiūrėta 2013-09-25]. Prieiga per internetą: <http://www.scribde.com/limba/lituaniana/VilijaStaniauskienUGDYMASKA84941818.php>
48. Stanišauskienė V., Naseckaitė A. (2012). *Ugdymas karjerai*. Mokytojo knyga. Vilnius.
49. Sūnelaitė A., Žydžiūnaitė V. (2013). *Aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimas darbo vietai: darbdavių nuomonė*. Profesinės studijos: teorija ir praktika. Nr.12, p. 128-134.
50. Šavareikienė D. (2012). *Motyvo interpretacija motyvacijoje*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr 1, p. 46–51.
51. Šedžiuvienė N., Urbonienė L. (2008). *Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys*. Pedagogika. Nr. 90, psl. 18-25
52. Urbanavičiūtė I. (2009). *Bakalauro pakopos studentų ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai: dviejų imčių analizė*. Psichologija. Nr. 39, p. 45-58.

53. Urbanavičiūtė I. (2009). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai*. Daktaro disertacija. Vilnius.
54. Urbonienė A., Leliūgienė I. (2004). *Profesinio pasirinkimo motyvacijos raiška renkantis socioeducacinio darbo profesijas: tarpkultūrinis palyginimas*. Acta paedagogica Vilnensia. Nr. 13, p. 62-71.
55. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., Žemaitaitė I, (2011). *Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje*. Socialinis darbas. Nr 2, p. 196-180.
56. Uzdila J. V., Zujienė N. (2007). *Pradinio ugdymo pakopos mokinių profesiniai lūkesčiai*. Socialinis ugdymas. Nr.3, p.
57. Valackienė A. (2005). *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr. 5, p.382-388.
58. Žydžiūnaitė V., Crisafulli S. (2012) *Profesinio tapatumo vystymasis ir curriculum struktūros komponentų įgyvendinimas universitete: studentų patirtis*. Acta paedagogica Vilnensia. Nr.29, p123-132.

# **PRIEDAI**



## ANKETA

Gerbiamas Studente.

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto Karjeros edukologijos magistro studijų programos studentė Raimonda Jablonskienė atlieka tyrimą apie akademinio jaunimo karjeros lūkesčius ir galimybes. Mums labai svarbi Jūsų nuomonė šia problematika, todėl tikimės geranoriško bendradarbiavimo.

Iškilius klausimams ar norint pateikti siūlymų, galite kreiptis el. pašto adresu: [raima0107@inbox.lt](mailto:raima0107@inbox.lt)

**Jums tinkantį atsakymą pažymėkite taip , jei reikia įrašykite.**

1. Jūsų lytis:  Moteris  Vyras
  
2. Kuriame Šiaulių universiteto fakultete Jūs mokotės:
  - Humanitarinis  Socialinių mokslų
  - Edukologijos  Matematikos ir informatikos
  - Technologijos  SGNS
  - Gamtos mokslų  Menų
  
3. Kokia studijų forma studijuojate:
  - Dieninė  Iššęstinė  Vakarinė
  
4. Jūs dirbate:  Taip  Ne
  
5. Jūsų darbas susijęs su pasirinkta studijų sritimi:  Taip  Ne
  
6. **Jūsų nuomone, karjera tai: (pažymėkite vieną atsakymą)**
  - Įdomus, gerai apmokamas darbas pagal įgytą specialybę;
  - Galimybė realizuoti save bei įgyvendinti asmeninius tikslus;
  - Visą gyvenimą trunkantis procesas, vaidmenų seka;
  - Perspektyvios profesijos pasirinkimas;
  - Nuoseklus kilimas pareigose;
  - Aukšta socialinė pozicija;
  - Kita(įrašyti).....

**7. Jūs tenkina pasirinkta profesija:**

- Taip  Iš dalies  Ne

**8. Atsakius į 7 klausimą neigiamai, atsakykite kodėl pakito Jūsų nuomonė apie pasirinktą profesiją:**

- Supratote, kad ši specialybė Jums netinka;  
 Supratote, kad pagal įgytą profesiją nerasite darbo;  
 Supratote, kad netenkina darbo užmokestis, dirbant pagal šią profesiją;  
 Kita (įrašyti).....

**9. Veiksniai nulėmę Jūsų profesijos pasirinkimą: (pažymėti tris atsakymus)**

- Asmeniniai interesai, gebėjimai, intelektas;  
 Karjeros galimybės;  
 Didelis darbo užmokestis;  
 Šeima;  
 Mokykla, draugai;  
 Noras tapti šios profesijos atstovu (pašaukimas);  
 Įsidarbinimo galimybės;  
 Pasirinkau atsitiktinai;  
 Perspektyvi profesija;  
 Stabili profesija darbo rinkoje;  
 Kita (įrašyti).....

**10. Jūsų planai baigus studijas: (pažymėti vieną atsakymą)**

- Dirbti pagal įgytą profesiją;  
 Studijuoti toliau;  
 Persikvalifikuoti;  
 Išvykti į kitą šalį (emigruoti);  
 Dirbti darbą ne pagal įgytą profesiją;  
 Kita(įrašyti).....

**11. Istojus mokytis į universitetą, Jūsų profesiniai lūkesčiai buvo: (įvertinkit kiekvieną)**

<b>Teiginiai</b>	<b>Sutinku</b>	<b>Abejoju</b>	<b>Nesutinku</b>
Dirbti pagal savo specialybę;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susirasti gerai apmokamą darbą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siekti karjeros;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizuoti save pasirinktoje profesijoje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sugebėti pritaikyti savo profesines žinias;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tapti geriausiu savo profesijos atstovu;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagal įgytą profesiją visada rasti darbo;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirbti draugiškame kolektyve;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirbant jausti visišką pasitenkinimą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jausti visuomenės pagarbą, dirbant pagal įgytą profesiją;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Jūsų profesiniai lūkesčiai dabar: (įvertinkit kiekvieną)**

Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Dirbti pagal savo specialybę;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susirasti gerai apmokamą darbą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siekti karjeros;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizuoti save pasirinktoje profesijoje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sugebėti pritaikyti savo profesines žinias;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tapti geriausiu savo profesijos atstovu;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagal įgytą profesiją visada rasti darbo;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirbti draugiškame kolektyve;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirbant jausti visišką pasitenkinimą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jausti visuomenės pagarbą, dirbant pagal įgytą profesiją;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. Ar pakito, Jūsų profesiniai lūkesčiai nuo įstojimo iki dabar? Kaip manote, kodėl?**

.....

.....

.....

.....

**14. Norint, kad karjera vystytusi sėkmingai būtina: (įvertinkit kiekvieną)**

Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Susikurti karjeros planą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susirasti karjeros planui reikalingą informaciją;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Išsikelti ilgalaikius ir trumpalaikius profesinius tikslus;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stebėti pokyčius visuomenėje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stebėti darbo rinkos tendencijas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tobulėti profesinėje veikloje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sugebėti prisitaikyti įvairiose situacijose;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėti spręsti konfliktus;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėti bendrauti ir bendradarbiauti;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerai pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokyti visą gyvenimą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėti suderinti šeimos bei darbo interesus;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Darbas pagal Jūsų pasirinktą profesiją, yra:**

- Labai geras;
- Perspektyvus;
- Gerai apmokamas;
- Nenorėčiau dirbti;
- Nepageidaujamas;
- Darbas, nesusijęs su įgyta specialybe;
- Darbas laikinas, ateityje neturėsiu galimybių dirbti šioje srityje;
- Ketinu jį keisti;
- Dirbu laikinai, nes nieko geresnio neradau;
- Noriu rasti darbą pagal savo profesiją;
- Norėčiau dirbti
- Kita

**16. Priežastys, kurios gali lemti Jūsų nedarbą:( įvertinkit kiekvieną)**

Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Darbo patirties stoka;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbdavių nepasitikėjimas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepaklausi profesija;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo paieškos igūdžių stoka;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekomendacijų neturėjimas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktinio pasirengimo stoka;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nesugebėjimas pritaikyti įgytų žinių praktikoje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mažas darbo užmokestis;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nesugebėjimas savęs pristatyti, motyvuoti;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita			

**17. Kaip įsivaizduojate savo profesinę karjerą po metų ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**18. Kaip manote, profesinė karjera priklauso nuo :**

- Asmeninių darbuotojo pastangų, poreikių;
- Darbdavio politikos darbuotojų atžvilgiu organizacijoje;
- Organizacijos kultūros, dėmesio žmogiškųjų išteklių vystymui;
- Organizacijos orientacijos į nuolatinį tobulėjimą;
- Valstybės politikos;
- Kita;

**19. Kaip vertinate jaunų žmonių, įgijusių išsilavinimą, situaciją darbo rinkoje:**

- Teigiamai    Neigiamai    Neturiu nuomonės

**Pagrįskite savo vertinimą:**

.....  
.....  
.....

**20. Kaip manote, kokių priemonių būtina imtis valstybiniu lygmeniu, siekiant užtikrinti jaunųjų specialistų pasiūlos ir poreikio dermę? (Irašykite savo nuomonę)**

.....  
.....  
.....  
.....

**21. Jūsų nuomone, ar valstybė turi įtakoti asmens teisę ir norą rinktis profesiją pagal savo poreikius , gebėjimus?**

- Tikrai ne    Ne    Manau, taip    Neturiu nuomonės

**22. Jei Jūs būtumėte vyriausybės vadovas, kokias inicijuotumėte pataisas darbo rinkos sistemoje, aukštojo mokslo sistemoje? (Pateikite savo nuomonę).**

.....  
.....  
.....

**Dėkoju už atsakymus**