

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa SPM-12

Vytautas Dilinskis

**VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE AUGUSIŲ JAUNUOLIŲ SUBJEKTYVIŲ
PATIRČIŲ ANALIZĖ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ KONTEKSTE:
PROBLEMOS IR GALIMYBĖS**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas-
doc. dr. Remigijus Bubnys*

2014

TURINYS

Magistro darbo santrauka	3
Įvadas	4
1. skyrius. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ IR KARJEROS PLANAVIMO TENDENCIJOS.....	7
1.1. Darbo rinkos bei integracijos į darbo rinką proceso ypatumai	7
1.2. Jaunimo integracija į darbo rinką	11
1.3. Karjeros planavimas integracijos į darbo rinką kontekste	14
2. skyrius. GLOBOS NAMUOSE GYVENANČIŲ PAAUGLIŲ ATEITIES PERSPEKTYVOS INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ KONTEKSTE	18
2.1. Globos namuose gyvenančių paauglių profesinio pasirinkimo ir karjeros planavimo ypatumai	18
2.2. Globos namuose gyvenančių vaikų profesinis kryptingumas	23
2.3. Vaikų globos įstaigoje augusių asmenų integravimosi į darbo rinką galimybių prielaidos	24
3. skyrius. VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE AUGUSIŲ JAUNUOLIŲ SUBJEKTYVIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PATIRČIŲ ANALIZĖ	26
3.1. Tyrimo metodologija ir metodika	26
3.2. Tyrimo dalyviai	29
3.3. Vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką problemų ir galimybių analizė	29
Išvados	41
Projektinė dalis	42
Literatūra	56
Summary	61
Priedai	62

Magistro darbo santrauka

Šiame magistro darbe analizuojami vaikų globos namuose augusių jaunuolių subjektyvias integracijos į darbo rinką patirtis problemų ir galimybių kontekste.

Tyrimo tikslas - atskleisti vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką problemas ir galimybes. Tyrimo uždaviniai: mokslinės literatūros analizės pagrindu atskleisti teorinius integracijos į darbo rinką aspektus ir vaikų globos namų veiklos rengiant jaunuolius integracijai į darbo rinką ypatumus; remiantis subjektyviomis vaikų globos namuose augusių jaunuolių patirtimis, atskleisti integracijos į darbo rinką problemas profesinių motyvų, profesinio pasirengimo, darbo paieškos būdų, savo profesinio pasirengimo vertinimo, kontakto su darbdaviu, darbo pasiūlymų ir sunkumų dirbant aspektais; analizuojant vaikų globos namuose augusių jaunuolių patirtis, atskleisti integracijos į darbo rinką galimybes veiksmų, įtakančių sėkmingą integraciją į darbo rinką, ir pagalbos įsidarbinant aspektais; parengti socioedukacinį rekomendacinio pobūdžio projektą.

Tyrimo taikyti šie tyrimo metodai: *mokslinės literatūros analizė, apklausa žodžiu (interviu), turinio (content) analizė* ir ekspertinis vertinimas. Tyrimo dalyvavo 6 vaikų globos namuose augę jaunuoliai (18-29 metų).

Esminės tyrimo *išvados*: nesėkmingos jaunuolių, gyvenusių vaikų globos namuose, integracijos į darbo rinką pradžia – profesinis pasirengimas, kuriame jaunuoliai patyrė sunkumus apsisprendžiant dėl profesijos, stokojo kompetentingos pagalbos šiame procese. Nors renkantis profesiją globos institucijoje ir yra suteikiama įvairi pagalba, ypatingai skatinant jaunuolių ir profesijų atstovų susitikimus, tačiau integraciją į darbo rinką apsunkino ir tai, kad jie rinkosi neadekvačius darbo paieškos būdus, pervertino savo profesinį pasirengimą ar patyrė sunkumus darbo paieškos metu, susijusius su amžiumi, patirties stoka, netinkamu profesiniu pasirengimu siūlomam konkrečiam darbui bei oficialiu ir vienkrypčiu jų ir darbdavio pokalbiu. Taip pat pastebima, kad šie jaunuoliai dažniausiai gaudavo nekvalifikuotų ar terminuotų darbų pasiūlymus, o šių darbų kontekste patirdavo įvairius sunkumus – užduočių atlikimo, adaptacijos kolektyve ar darbo trukmės specifiškumo ar net atleidimo iš darbo. Akcentuodami veiksmus, kurie galėjo lemti jų integracijos į darbo rinką sėkmę, jaunuoliai išskyrė tiek vidinius (pvz., motyvacija), tiek ir išorinius (pvz., specialistų pagalba) veiksmus. Kaip viena iš labiausiai darbą susirasti skatinančių veiksmų akcentuojamas materialinės gerovės siekis. Jaunuoliai nėra teigiamai nusiteikę galimybių susirasti darbą atžvilgiu. Jie nesitiki susirasti geresnį darbą, tačiau itin išreiškė specialisto pagalbos įsidarbinimo procese poreikį.

Raktiniai žodžiai: subjektyvi patirtis, integracija į darbo rinką, jaunimo nedarbas.

Ivadas

Šiandieniniai rinkos ekonominiai dėsniai sąlygoja daugelį pokyčių ekonominiame, socialiniame ar kultūriniame žmonių gyvenime, tuo pačiu sukeldami ir įvairiausias problemas. Viena svarbiausių rinkos ekonomikos sukeltų problemų mūsų šalyje yra darbo rinkos problemos. Su darbo rinkos padėtimi labai glaudžiai susijusi ir asmens gerovė, jų psichologinė ir fizinė sveikata.

Daugelis autorių akcentuoja darbo svarbą žmogaus gyvenime (Daugėla, 2004; Juodraitis, 2001; Mališauskaitė, Vrubliauskaitė, 2005). Sėkminga darbinė – profesinė veikla – viena iš reikšmingesnių asmenybės integravimosi į sociumą ir socializavimosi prielaidų (Juodraitis, 2001). Mališauskaitės ir Vrubliauskaitės (2005) nuomone, galėdamas dirbti ir užsidirbti, būti naudingas, žmogus įprasmina savo gyvenimą.

Lietuvoje laisva darbo rinka intensyviai pradėjo formuotis tik po nepriklausomybės atkūrimo, kuomet ji buvo paveikta ūkio šakų struktūrinių pokyčių, techninės bei technologinės pažangos. Kurtos laisvos darbo rinkos pagrindiniais principais tapo stengimasis užtikrinti laisvą darbo paklausos ir pasiūlos funkcionavimą bei nedarbo draudimo sistemos sukūrimas. Tačiau iki šiandien nepavyko įveikti gana aukšto nedarbo lygio ir probleminių darbo rinkos grupių problemų.

Ypatingai aktualus dėmesys darbo rinkoje sutelkiamas į jaunimo užimtumą ir nedarbą. Realūs jaunimo nedarbo mastai atsispindi, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis. Jaunimo (15–29 metų asmenų) nedarbo lygis šalyje 2013 m., palyginti su 2012 m., sumažėjo net 4,8 procentinio punkto ir siekė 21,9 procento¹. Jaunimo užimtumo lygis pirmąjį 2013 m. pabaigoje sudarė 3,7 proc. (15-19 m.), 42,5 proc. (20-24 m.) bei 77,3 proc. (25-29 m.)².

Integracijos į darbo rinką procese jaunimas patiria begalę sunkumų, tarp kurių aktualiausi yra šie: darbo patirties stoka, netinkamas arba menkas profesinis pasirengimas ar netgi universaliųjų ir bendrųjų asmeninio pobūdžio gebėjimų ir įgūdžių neturėjimas. Matiūšaitytės (2001) ir Gruževskio, Čėsnaitytės (2003) teigimu, būtent šie gebėjimai ir įgūdžiai įgyja vis didelę reikšmę kvalifikacijos struktūros plotmėje.

Vienus didžiausių sunkumų įsitvirtinant laisvojoje darbo rinkoje patiria iš globos įstaigų išėję jaunuoliai. Kaip ir kiekvienoje vakarietiškoje visuomenėje, taip ir Lietuvoje yra jaunų

¹ Nedarbo lygis. Lietuvos statistikos departamentas. (2013). Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=0d649404-28b3-40a3-b675-cff94193d2e1> [žiūrėta 2014-03-30].

² Aktyvumo ir užimtumo lygiai. Lietuvos statistikos departamentas. (2013). Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=c9e3b67b-af04-4be0-b5cd-6d70ae6d5986> [žiūrėta 2014-03-30].

asmenų, kurie dėl tam tikrų priežasčių negali ar negalėjo augti šeimoje su tėvais, tuomet kaip gyvenimo šeimoje alternatyva tampa institucinė vaiko globa.

Remiantis Valstybinės vaikų teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos duomenimis³, 2012 m. pabaigoje Lietuvoje globos institucijose gyveno 4030 vaikų ir jaunuolių iki 18 metų. Nors lyginant su 2011 m. pabaigoje skelbtais duomenimis jų sumažėjo kiek daugiau nei 2 proc., o per penkerius pastaruosius metus - net kiek daugiau nei 16 proc., tačiau bendras globos institucijose esančių vaikų ir jaunuolių skaičius išlieka gana didelis.

Institucijoje globojamas vaikas susiduria su nemenku iššūkiu – pasirengti savarankiškam gyvenimui. Tai nelengva užduotis, nes pats globos modelis nėra orientuotas į asmenybės kaip visuomenės nario ugdymą. Institucijos pareiga yra pasirūpinti tėvų priežiūros netekusiu vaiku, užtikrinti jo gyvenimo kokybę, ugdyti bendravimo ir elgesio įgūdžius, savarankiškumo pagrindus. Globos įstaigose ugdymo vaiko rengimo savarankiškam gyvenimui tobulinimas išlieka aktuali ir svarbi problema (2011-2012 m. socialinis pranešimas, 2013).

Žalimienė (2007) pažymi, kad jaunuoliai išėję iš vaikų globos namų, tampa potencialūs bedarbiai, nes jų integraciją į darbo rinką bei visuomenę apsunkina įvairios socialinės, psichologinės bei profesinės problemos, kurių sprendimo būdų jie neišmoko būdami šiose įstaigose.

Lietuvos mokslininkai gana intensyviai tyrinėja gyvenimo globos namuose ir netinkamo elgesio stiprėjimo, socialinių įgūdžių raidos bei pasirengimo vėlesniam integravimuisi į visuomenę ryšius (Samošonok, Žukauskienė, Gudonis, 2006), į globos instituciją patekusių vaikų socialinės adaptacijos problemas (Radzevičienė, 2000; Juodraitis, 2004; Kvieskienė, Indrašienė, 2008; Samošonok, 2009).

Užsienio mokslininkai Shin (2005), Legault, Anawati, Flynn (2006), Lawrence, Carlson, Egeland (2006) atliko tyrimus, kuriais siekė išsiaiškinti, kaip paaugliai, gyvenantys globos institucijose sprendžia kasdienines problemas. Tyrimų rezultatai parodė, kad globos namuose gyvenantys paaugliai dažniau naudoja neproduktyvius problemų sprendimo būdus. Courtney, Piliavin, Grogan-Kaylor, Nesmith, (2001), Geenen, Powers, (2006), Freundlich, Avery, Padgett (2007) atliko tyrimus, siekdami nustatyti globos namuose gyvenančių paauglių ateities perspektyvas.

Taigi, vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką problematika Lietuvoje tirta tik epizodiškai bei nėra atliktų panašių tyrimų, specifiskai nagrinėjančių šių jaunuolių integracijos į darbo rinką problemas bei galimybes. Todėl darbo tema „Vaikų globos namuose augusių jaunuolių subjektyvių patirčių analizė integracijos į darbo rinką kontekste:

³ Globa institucijose. Valstybės vaikų teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba. Prieiga per internetą: http://www.vaikoteises.lt/lt/globa/globa_institucijoje/kas_yra_vaike_globa_institucijoje.html [žiūrėta 2014-04-01].

problemos ir galimybės“ tampa aktualia šiandienos socialiniame, praktiniame ir moksliniame kontekste.

Probleminiai klausimai: Su kokiomis problemomis susiduria vaikų globos namuose augę jaunuoliai integruodamiesi į darbo rinką? Kokios yra vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką galimybės?

Tyrimo objektas. Subjektyvios vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką problemos ir galimybės.

Tyrimo tikslas. Atskleisti vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką problemas ir galimybes.

Uždaviniai:

1. Mokslinės literatūros analizės pagrindu atskleisti teorinius integracijos į darbo rinką aspektus ir vaikų globos namų veiklos rengiant jaunuolių integracijai į darbo rinką ypatumus.

2. Remiantis subjektyviomis vaikų globos namuose augusių jaunuolių patirtimis, atskleisti integracijos į darbo rinką problemas profesinių motyvų, profesinio pasirengimo, darbo paieškos būdų, savo profesinio pasirengimo vertinimo, kontakto su darbdaviu, darbo pasiūlymų ir sunkumų dirbant aspektais.

3. Analizuojant vaikų globos namuose augusių jaunuolių patirtis, atskleisti integracijos į darbo rinką galimybes veiksmų, įtakojančių sėkmingą integraciją į darbo rinką, ir pagalbos įsidarbinant aspektais.

4. Parengti socioeducacinį rekomendacinio pobūdžio projektą.

Tyrimo metodai.

1. Teoriniai: *mokslinės literatūros analizė* (pedagoginės, psichologinės, sociologinės mokslinės literatūros pasirinktu tyrimo aspektu studijavimas, analizė, lyginimas ir apibendrinimas.).

2. Empiriniai: *apklausa žodžiu (interviu)* (tyrimo duomenims rinkti), *turinio (content) analizė* (tyrimo duomenims apdoroti) ir ekspertinis vertinimas (tyrimo rezultatams validuoti).

Tyrimo dalyviai: 6 vaikų globos namuose augę jaunuoliai (18-29 metų).

Magistro darbo struktūra: magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 3 skyriai, 9 poskyriai, išvados, socioeducacinė rekomendacinio pobūdžio projektinė dalis, 72 literatūros šaltiniai, santrauka anglų kalba, pateikti 7 priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 15 lentelių. Prieduose pateikiami darbo autoriaus parengti interviu klausimai, skirti vaikų globos namuose augusiems jaunuoliams bei interviantų apklausos protokolai. Darbo apimtis – 61 puslapis (be priedų).

1. skyrius. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ IR KARJEROS PLANAVIMO TENDENCIJOS

1.1. Darbo rinkos bei integracijos į darbo rinką proceso ypatumai

Darbas kaip vertybė yra suvokiamas socializacijos šeimoje ir visuomenėje dėka (Čiužas ir kt., 2005). Kiekvieno žmogaus gyvenime darbas yra svarbus dėl kelių priežasčių. Pirmą, žmogus turi užsidirbti lėšų pragyvenimui, patenkinti savo fiziologinius, buitinius, kultūrinius ir kitus poreikius; antra, darbinė veikla leidžia užimti tam tikrą padėtį visuomenėje ir suteikia tam tikrą identitetą. Neturintis darbo žmogus labai retai didžiuojasi tokia savo padėtimi ir dažniausiai sukelia aplinkinių užuojautą bei tam tikrą nepasitikėjimą. Deja, tokių žmonių pasaulyje, o taip pat Lietuvoje didėja, nes keičiasi ekonominė situacija, darbo jėgos poreikis, jos kokybinė sudėtis ir kiti darbo rinką apsprendžiantys veiksniai.

Bedarbystės didėjimas Lietuvoje verčia ir jauną, ir seną domėtis darbo rinkos vystymusi, esama padėtimi ir ateities prognozėmis. Nuo jo neapsaugoti ir aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys, nes konkurencija darbo rinkoje vis didėja, be to, aukštosios ir aukštesniosios mokyklos kol kas sunkiai gali rengti tokius ir tiek specialistų, kokių ir kiek reikia mūsų dar nenusistovėjusiai veiklos sistemai (Kučinskienė, 2003).

Norint geriau suprasti visuomenėje vykstančius reiškinius, apsprendžiančius įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes, būtina susipažinti su svarbiausiomis darbo rinkos charakteristikomis. Tai sudaro pagrindą joje vykstančių procesų sampratai ir adekvačiam savo profesinių ir karjeros siekių bei galimybių vertinimui ir realizavimui.

Darbo rinka - galimų darbuotojų, norinčių parduoti savo paslaugas ir darbdavių, norinčių jas tam tikromis sąlygomis pirkti, santykių sritis. Tam tikros vietovės ir įvairios profesijos lemia darbo jėgos, kvalifikacijos reikalavimus (Jovaiša, 2007). Anot Laužacko (2005), darbo rinka – darbo vietų paklausos (visų, kuriuose dirbama taip pat laisvų, neužimtų) ir pasiūlos (konkrečias kvalifikacijas turinčių ir dirbančių, taip pat darbo ieškančių žmonių) santykių visuma.

Darbo rinka – tai žmonių, konkuruojančių dėl darbo, ir darbdavių, konkuruojančių dėl darbuotojų, sąveikos vieta (Lock, 2005; Lenz, Peterson, 2000). Pagal darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinka gali būti:

- a) Subalansuota (nulinė). Esant tokiam nedarbo lygiui sakoma, kad šalyje yra visiškas užimtumas;
- b) Perteklinė. Kai darbo pasiūla viršija paklausą.
- c) Deficitinė. Tai yra situacija, kai darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos pasiūlą.

Padėtį darbo rinkoje apsprendžia valstybės vykdoma darbo rinkos politika plačiaja prasme. Ja siekiama užtikrinti racionalų ir efektyvų šalies gyventojų užimtumą. Racionalaus gyventojų užimtumo ekonominis pagrindas yra visuomeniškai naudingas darbas, kuris sukuria visuomenei reikalingas materialines ir dvasines vertybes, kurias galima realizuoti (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 2008). Užimtumo racionalumą išreiškia ir darbo jėgos profesinė kvalifikacinė struktūra, kurią sąlygoja darbo pasidalijimas ir technikos bei technologijos lygis. Tai reiškia, kad darbuotojų profesinės kvalifikacijos struktūra turi atitikti esamą darbo vietų struktūrą ir kad turi būti panaudojamas visas turimas kvalifikuotos darbo jėgos potencialas. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos tyrimas ir prognozavimas tampa labai aktualus, nes jis leidžia išvengti tam tikrų profesijų darbuotojų ir specialistų pertekliaus arba trūkumo, sumažina nedarbą, keliantį rimtą visuomenės susirūpinimą. Išsivysčiusiose šalyse rinkos specialistai prognozuoja įvairių darbuotojų poreikius ateityje ir skelbia rezultatus, kurie leidžia ruošti aukštos kvalifikacijos specialistus iš anksto, savaime suprantama, kad toks paruošimas užtrunka nemažą laiko tarpą.

Darbo rinkos politika – turi įtakoti nedarbo lygį ir trukmę bei socialiai apsaugoti bedarbius. Ji gali būti aktyvi ir pasyvi. Aktyvi darbo rinkos politika – tokios socialinės ir ekonominės strategijos organizavimas, kuri garantuotų gamybos efektyvumą, apsaugotų darbuotojus nuo nedarbo arba sumažintų nedarbo mastą, reguliuotų santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje. Pasyvi darbo rinkos politika - valstybės priemonėmis reguliuojamas kompensavimo mechanizmas, nedarbo atveju numatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 2008).

Planuojant darbo paiešką pravartu pasidomėti spaudoje ar kituose šaltiniuose pateikiama informacija apie valstybės vykdomą darbo rinkos politiką, išsiaiškinti, kiek yra realūs šansai gauti darbą pagal įgytą specialybę, kokie yra valstybės numatomi kompensaciniai mechanizmai nedarbo atveju (Kučinskienė, 2003). Nedarbo didėjimą galėtų sustabdyti tik tinkama valstybės ekonominė politika ir ekonomikos augimas, tačiau šiuo metu jauno žmogaus baigusio ar baigiančio aukštąją ar aukštesniąją mokyklą tai neguodžia. Tačiau absolventai gali tikėtis sėkmingai įsidarbinti, baigę savo mokymo institucijas, jeigu jų specialybė priklauso paklausioms kategorijoms ir jų paklausa didelė, nes daugiausiai vietų darbo rinka suteiks tik kvalifikuotiems specialistams, o nekvalifikuoto darbo paklausa mažės. Akivaizdu, kad tokias darbo rinkos tendencijas būtų geriau žinoti renkantis studijų sritį, ir tam galėtų padėti vidurinė mokykla, tėvai, aukštųjų ir aukštesniųjų mokyklų karjeros centrai, specialūs karjeros ugdymo kursai bei savarankiškos jauno žmogaus pastangos susipažinti su realiu darbo pasauliu, į kurį mes kiekvienas neišvengiamai patenkame pradėdami savarankišką gyvenimą.

Pradedant darbo paiešką, būtina žinoti keletą svarbiausių dalykų: dabartinę padėtį darbo rinkoje ir pagrindines jos raidos tendencijas; ekonominio sektoriaus, kuriame ketinama dirbti, ypatumus ir vystymosi perspektyvas; paklausias ir nepaklausias profesijas ir kvalifikacijas jus dominančio regiono įmonėse. Integracija plačiaja prasme tai: dalių, elementų jungimasis į vieną sistemą, visumą (Bogušinė, Bendorienė, 2008). Ji gali būti skirstoma pagal įvairias sritis: ekonominė, socialinė, profesinė ir t.t., tačiau mūsų darbe paliesime tik profesinės integracijos proceso ypatumus, nes kaip teigia Kučinskienė (2003), integracija – tai darbo paieškos ir įsidarbinimo procesas veiklos pasaulyje.

Daugelis svarbių įvykių, turinčių įtakos tolesniam gyvenimui, nutinka jaunystėje ir per gana trumpą laiką. Vienas iš tokių svarbių įvykių yra jauno žmogaus pirmasis įsidarbinimas. Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų tarp savęs labai glaudžiai susijusių veiksnių. Jaunimo nedarbas kaip socialinis ekonominis reiškinys yra ypač nepalankus šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas. Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nepaisant to, kad ši problema pastaruoju metu mūsų šalyje ypač aktuali – realūs jaunimo nedarbo mastai ne tik nemažėja, bet kasmet vis sparčiau auga ir viršija bendro nedarbo mastą (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003). Didžiausią jaunų žmonių nedarbo lygį turėjome 2001 m. Eurostato duomenimis, jis buvo per 31 proc. (Liubertė, 2008).

Tačiau, kaip teigia Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003), nepakanka konstatuoti jaunimo nedarbo didėjimo faktą ar mastą. Būtina nagrinėti nedarbo atsiradimo ir didėjimo priežastis ir sukurti priemonių sistemą, didinančią jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes. Jaunimo integracija į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis ir kt. Jie gali būti grupuojami pagal įvairius kriterijus, priklausomai nuo tyrimo tikslo. Veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendraekonominis, socialinius, demografinius, geografinius, politinius veiksnis. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos.

Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą apspręs šių grupių veiksnių sąveika. Berthelot (2005) pažymi, kad jaunimo, kaip ir bet kurios kitos gyventojų grupės, padėtis darbo rinkoje labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos. Kartu yra pastebima, jog jaunuoliai, tarp jų ir studentai, ieškantys darbo pirmą kartą, turi gerokai daugiau problemų už tuos, kurie prarado

darbą. Jaunimas ne tik tampa ilgą laiką bedarbiais, bet ir gali būti pasmerktas ilgai trunkančiai depresijai, jeigu neįstengs teorinių žinių paversti praktiniais gebėjimais, įgyti darbo įgūdžių, tobulėti profesiniu požiūriu.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje svarbu pažymėti, jog aukštesnį negu kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygį, šalia ekonominių socialinių veiksnių ir sumažėjusios darbo paklausos, sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Nemaža dalis teritorinėse darbo biržose registruotų jaunų bedarbių neturi jokios profesinės kvalifikacijos. Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir įvairialypis individo integravimasis į darbo rinką, neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo (Gruževskis ir kt., 2007). Vykstant techninei ir technologinei pažangai darbuotojų kvalifikacijos struktūroje vis didesnę reikšmę įgauna universalūs, bendrieji asmens gebėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kompetencijos). Kaip pažymima Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001), „visuomeniniai įgūdžiai, pasitikėjimas savimi, kryptingumas – nebijojimas rizikuoti – taip pat tampa vis svarbesni, nes iš žmonių tikimasi daug savarankiškesnio elgesio nei praeityje“. Todėl neatsitiktinai darbdaviai gana dažnai šioms savybėms teikia didesnę reikšmę nei profesiniam pasirengimui.

Gruževskio ir kt. (2007) atlikto tyrimo duomenimis, tokias jauno darbuotojo savybes kaip gebėjimas sąžiningai bei laiku atlikti darbus, savarankiškumas ir iniciatyvumas darbdaviai svarbumo požiūriu vertino taip pat kaip ir profesinius įgūdžius ir kvalifikaciją (atitinkamai po 54,5 proc. atsakymų). Darbo rinkos poreikius galima prognozuoti. Šie tyrimai sudėtingi. Dažniausiai prognozės remiasi sistemingais ilgalaikiais darbo rinkos pokyčių stebėjimais. Tiriami įvairiais metodais – darbdavių ar kitų suinteresuotųjų grupių apklausos, ūkio šakų apžvalgos, formalūs, kiekybiniais ekonominiais rodikliais pagrįsti skaičiavimai. Remiantis šiomis prognozėmis planuojamas specialistų poreikis ir rengimas. Darbo rinkos prognozavimas naudingas visiems darbo rinkos dalyviams – būsimiems darbuotojams, verslui ir valstybei. Darbo rinkos prognozavimas sudaro galimybes pasirengti darbo rinkos pokyčiams, kaupti valstybės investicijas į švietimą visuomenei ir ekonomikai naudinga linkme, laiku tenkinti verslo poreikius, o jaunimui padeda iš anksto planuoti karjerą, siekiant ateityje kuo geriau išnaudoti savo gebėjimus darbo rinkoje.

Ekonominę sėkmę nulemia turimų profesinių ir asmeninių gebėjimų paklausa darbo rinkoje. Kai kurios profesijos nyksta, jų vietoje atsiranda naujos, visai negirdėtos specialybės. Todėl renkantis karjerą neverta atsisakyti minties, kad vėliau ją teks keisti. Sparčiai besikeičiant darbo rinkai, vykstant intensyviai technologinei pažangai gebėjimas mokytis tampa vienu vertingiausių bendrųjų gebėjimų. Kartu šiuolaikinė darbo rinka atveria daug galimybių ir

asmeninei iniciatyvai, todėl kiekvienas gali atrasti vietą joje pagal savo gebėjimus ir užmojus (Gruževskis ir kt., 2007).

Atitinkamas išsilavinimas suteikia galimybę sėkmingai integracijai į darbo rinką, veiklos pasaulį, padidėja galimybė išreikšti save darbinėje veikloje, atsiveria platesni keliai, vedantys į prasmingą gyvenimą. Tačiau, kaip žinome, ne visada pavyksta įgyvendinti su darbine veikla susijusius tikslus be pagalbos iš šalies, todėl darbo biržos uždavinys – kelią iki darbo rinkos, iki jo užimtumo jaunam žmogui padaryti kuo trumpesnį. Bendromis pastangomis siekiama suteikti jauniems žmonėms skirtingas užimtumo galimybes integruojantis į darbo rinką (Liubertė, 2008) ir tam yra sukurtos darbo rinkos politikos priemonės. Tai, priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą (Lietuvos Respublikos Nedarbo ir Socialinio draudimo įstatymas, 2003).

Apibendrinus galima teigti, kad darbo rinką – tai santykių tarp darbuotojų, galinčių pasiūlyti savo kvalifikaciją, ir darbdavių, norinčių tą kvalifikaciją pirkti, santykių visuma. Darbo rinką pagal darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį gali būti 3 rūšių: subalansuota (nulinė), perteklinė arba deficitinė. Šios santykių rūšys lemia tai, kiek sunku bus asmeniui integruotis į darbo rinką. Žinoma, asmuo, galintis pasiūlyti turimų profesinių ir asmeninių gebėjimų rinkinį, greičiausiai atitiks darbdavio keliamus reikalavimus ir sėkmingai integruosis į darbo rinką.

1.2. Jaunimo integracija į darbo rinką

Pasak Gruževskio, Okunevičienės (2003), jaunimo nedarbas – tai nepakankamai efektyvios švietimo, profesinio rengimo (plačiąja prasme), socialinės apsaugos, darbo rinkos ir ekonominės politikos rezultatas. Todėl siekiant jį mažinti būtina formuoti lanksčią kompleksinę jaunimo nedarbo prevencijos sistemą, apimančią visas darbo jėgos formavimo ir jos įtraukimo į darbinę veiklą grandis.

Jaunimo nedarbo mažinimas yra vienas iš pagrindinių darbo rinkos politikos tikslų. Lietuvos darbo birža šiai gyventojų grupei skiria ypatingą dėmesį – nuolat tobulinamos nedarbą mažinančios priemonės, jų įvairovė didinama pagal jaunimo poreikius (Šileika ir kt., 2001). Siekiant padėti kuo didesniai jaunų bedarbių skaičiui efektyviai dalyvauti darbo rinkoje yra rengiamos integravimo į darbo rinką programos. Siekiant greičiau integruoti jaunimą į darbo rinką, naudojamos universalios, kitose šalyse jau išmėgintos gyventojų užimtumą reguliuojančios priemonės ir metodai: jauniems asmenims rengiamos grupinės darbo paieškos „Darbo klubų“ užsiėmimai, grupinis ir individualus konsultavimas. Įdarbinimas į Užimtumo fondo remiamus darbus – galimybė įgyti pirminius darbo įgūdžius arba juos tobulinti, nustatyti

kvalifikacinių žinių trūkumą ir jas papildyti profesinio mokymo kursuose. Įtraukiant į profesinį mokymą, jiems sudaroma galimybė įsigyti profesiją ar pakelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje. Taip pat dalyvavimas viešuosiuose, socialiai naudinguose darbuose padeda darbo neturinčiam jaunimui užsidirbti lėšų, sušvelnina socialinę įtampą nedarbo atveju. Savo verslo organizavimo priemone skatinamas jaunimo verslumas, teikiant jiems finansinę pagalbą, įgyjant pageidaujamą profesiją, būtina pradėti verslui. Vystant ir tobulinant informavimo sistemą, jaunimui sudarytos galimybės susipažinti su situacija darbo rinkoje, įsidarbinimo galimybėmis, profesijų paklausumu.

Tačiau skirtingi jaunimo pogrupiai turi skirtingas galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir jiems turi būti taikomos skirtingos darbo rinkos politikos priemonės, todėl jaunimo integracijos į darbo rinką sistema turi būti labai lanksti ir įvairialypė. Pirmiausiai reikėtų remti jaunimo profesinį rengimą. Ypač svarbu, plėtojant profesinį orientavimą ir konsultavimą, stiprinant mokymosi ir darbo motyvaciją, didinti jaunimo sąmoningumą darbo rinkoje (Šileika ir kt., 2001).

Efektyvus bendrasis lavinimas ne tik padeda spręsti jaunimo nedarbo problemas, bet ir yra žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindas. Aukštesnis bendrasis išsilavinimas užtikrina besimokantiems didesnes profesinio išsilavinimo galimybes, platesnes mokymosi perspektyvas ir sąlygoja bendrųjų kvalifikacijų įgijimą. Nuo bendrojo žmogaus išsilavinimo priklauso jo kultūrinė ir visuomeninė vertė, socialinė karjera ir pripažinimas (Laužackas, Lydeka, 1998). Siekiant tobulinti darbo jėgos pasiūlą ir žmogiškųjų išteklių potencialą, bendrojo lavinimo ir kitose mokyklose svarbu aktyviau ugdyti universaliuosius, bendruosius asmenybinio pobūdžio įgūdžius ir gebėjimus: kūrybiškumą, komunikabilumą, savarankiškumą, toleranciją ir t.t., orientuoti jaunimą į dorą ir sąžiningą darbą. Efektyvus profesinis informavimas, orientavimas ir konsultavimas gali ne tik padėti jaunam žmogui įgyti paklausią profesiją, bet efektyviai integruotis į darbo rinką. Tikslinga plėtoti bendrojo lavinimo mokyklų ryšius su darbdaviais. Tą patį galima pasakyti apie kitus socialinius partnerius, teritorines darbo biržas ir profesinio mokymo institucijas. Svarbu kuo plačiau panaudoti vietos specialistų profesinį pajėgumą ryšiams su jaunimu ir darbo rinkos partneriais stiprinti. Siekiant, kad profesinio konsultavimo veikla būtų efektyvi, būtina ją koordinuoti, suvienijant visas šioje srityje dirbančias institucijas nacionaliniame, regioniniame bei vietiniame lygmenyse (Gruževskis, Okunevičienė, 2003).

Turintis tinkamą profesinį paruošimą jaunas žmogus gali ilgesniam laikui užsitikrinti užimtumą ir pakankamas pajamas. Atliktas tyrimas parodė, kad profesinio rengimo, nevisiškai atitinkančio darbo rinkos poreikius, problemos aktualumas nemažėja (Gruževskis, Okunevičienė, 2003). Pusė respondentų turėjo profesiją ir negalėjo įsidarbinti. Todėl analizuojant profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes ypatingą dėmesį reikia skirti tam, kad mokymo

kiekybinė ir kokybinė išraiška atitiktų ūkio poreikius ir plėtros perspektyvas. Atsižvelgiant į šiuolaikines darbo rinkos tendencijas, tikslinga išskirti išorinį ir vidinį atitikimą. Išorinis atitikimas rodo, kaip profesijos (specialybės), mokymo programos turinys atitinka ūkio poreikius, vidinis – kaip įgyta profesija (specialybė) atitinka atskiro individo nuostatas ir prioritetus. Darbas, atitinkantis individo nuostatas ir poreikius, didina pasitenkinimą ir darbo motyvaciją, turi teigiamą įtaką darbo rezultatams ir santykiams su darbdaviais. Kita vertus, nedirbančio jaunimo ir darbdavių apklausa patvirtino, kad ypač aktuali išlieka jaunimo praktinio pasirengimo problema. Tačiau šios darbuotojų savybės neįgyjamos vien mokymosi proceso metu, o formuojamos dažniausiai dirbant. Todėl gamybinės praktikos organizavimas įmonėje turėtų tapti viena iš pagrindinių darbdavių ir profesinio mokymo įstaigų (visų lygių) bendradarbiavimo formų. Profesinio mokymo įstaigose turėtų būti numatytos lėšos gamybinei praktikai įmonėse realizuoti. Kiekvienais metais siekiama didinti užsiregistravusių bedarbių dalyvavimą aktyvios integracijos į darbo rinką programose. Šių programų tikslas - išplėsti jaunimo integravimo į darbo rinką galimybes, skatinti jų teritorinį mobilumą, diegti naujas aptarnavimo formas: (Pirmo žingsnio programa, Talentų banko programa, Remiamo įdarbinimo programa ir intensyvus konsultavimas bei tarpininkavimas). Išskiriamos tokios aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tobulinimo kryptys, skirtos jaunimo integracijai į darbo rinką palengvinti: darbo rinkos profesinio rengimo tobulinimas; jaunimo informavimo tobulinimas; socialiai naudingų (viešųjų) darbų įvairovės ir patrauklumo didinimas; užimtumo fondo remiamų darbų organizavimo lankstumo didinimas.

Dėl sparčiai besikeičiančių ekonominių sąlygų, darbuotojų kaitos ir senėjimo Lietuvos įmonės jaučia nuolatinį kvalifikuotų darbuotojų poreikį (Gruževskis ir kt., 2007).

Analizuojant sėkmingos profesinės karjeros prielaidas, būtina pažymėti ir tai, kad šiuolaikinės globaliosios ekonomikos sąlygomis, labai padidėjus finansinėms (investicijų) bei produkcijos realizavimo galimybėms, nėra pagrindo kalbėti apie neperspektyvią profesiją, jeigu ji yra sąmoningai pasirinkta (Gruževskis ir kt., 2007). Asmens padėtis šiuolaikinėje darbo rinkoje priklauso ne tiek nuo jo turimo išsilavinimo, profesijos, gyvenimo vietos ar pan., kiek nuo: motyvacijos, kaip noro imtis tam tikros veiklos atitinkamiems tikslams pasiekti; aktyvumo, kaip konkrečių veiksmų siekiant užsibrėžtų tikslų; lankstumo, kaip gebėjimo tinkamai suvokti aplinkos reikalavimus ir mokėjimo prie jų prisitaikyti pagal savo tikslus ir vidines nuostatas.

Remiantis išsakytomis mintimis, galima pažymėti, kad jaunimo nedarbas nėra vieno valstybės segmento neveiklumo, neefektyvumo pasekmė. Tai greičiau nepakankamai efektyvios švietimo, profesinio rengimo, socialinės apsaugos, darbo rinkos ir ekonominės politikos rezultatas. Nors Lietuvoje jaunimo nedarbo mažinimas yra vienas iš pagrindinių darbo rinkos politikos tikslų, tačiau skirtingi jaunimo pogrupiai turi skirtingas galimybes dalyvauti darbo

rinkoje. Todėl jiems turi būti taikomos skirtingos darbo rinkos politikos priemonės, o pati jaunimo integracijos į darbo rinką sistema turi būti ypatingai lanksti ir įvairialypė

1.3. Karjeros planavimas integracijos į darbo rinką kontekste

Jau nuo mažens kiekvienas galvoja kuo norėtų būti užaugęs: bankininku, gydytoju, mokytoju ir pan., ir jau tuomet, norėdami ar ne, planuojame savo karjerą. Labai svarbu dirbti tai, kas teikia džiaugsmo ir skatina tobulėti tai veda žmogų prie pasitenkinimo savo gyvenimu ir tai kas jame svarbiausia. Sėkminga karjera yra pagrindinė sąlyga asmens socialinio gyvenimo stabilumui, pasitikėjimo, atsakingumo jausmo užtikrinimo, galimybei planuoti savo ir šeimos ateitį. Taip pat ji atspindi žmogaus gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje (Petkevičiūtė, 2003).

Karjera – yra su darbu susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą (Petkevičiūtė, 2006; Akudovičiūtė ir kt., 2007). Tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu (Karjeros projektavimo vadovas, 2005, Laužackas, 2005; Kučinskienė, 2003) bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių. Žmogaus gyvenime ji vaidina svarbų vaidmenį, žmogus pats ją kuria, vertina ir ne tik nuo tada, kai pasirinko profesiją, bet visą darbingą gyvenimo dalį. Profesinės karjeros planavimo žinios yra itin svarbios ugdant karjerą, jų tikslas – padėti asmeniui rasti savąjį kelią į profesiją, į būsimąją veiklą, vėliau – į karjerą, jos projektavimą, ne tik kaip tobulėjimą profesinėje veikloje, bet ir savo, kaip asmenybės, augimą. Šiuolaikiniame pasaulyje mes patys esame atsakingi už savo karjerą ir per visą gyvenimą turime priimti įvairius su ja susijusius sprendimus, su profesijomis, studijomis ir mokymais, darbo pasirinkimu (Akudovičiūtė ir kt., 2007).

Mokslinėje literatūroje pateikiamos įvairios ir skirtingos karjeros sampratos, tai rodo, kad kiekvienas individas ją suvokia skirtingai, tačiau jos esmė lieka ta pati. Apibendrinus mokslininkų pateiktas karjeros sampratas, galime prieiti prie savo išvados, kad karjera – tai su darbu, mokymusi susijusios patirties procesas, įgalinantis asmenybės augimą viso jo gyvenimo kontekste. Karjeros projektavimas – tai gebėjimas išvelgti būsimus darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Pukelis, 2003).

Karjeros projektavimas - kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. Pirma, darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu tampa ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. Kita vertus, žmogaus profesinis

pašaukimas, t.y. gabumai tam tikrai veiklai išlieka pastovūs ir nekintantys. Vadinasi, labai svarbu jau jaunystėje pasirinkti tokią profesiją, kuri labiausiai atitiktų prigimtinių profesinių pašaukimą. Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje tai ne tik pats svarbiausias, bet ir pats sudėtingiausias uždavinys. Antra, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus ir jos subjektų gebėjimams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėta, ne tik išlikti, bet ir laimėti konkurencinę kovą (Pukelis, 2003). Karjeros projekto jaunimui tikslas – padėti rasti racionalų profesinį sprendimą atsižvelgiant į vaikinio ar merginos prigimties ypatumus bei darbo rinkos poreikius žvelgiant iš tam tikros laiko perspektyvos. Suaugusio žmogaus karjeros projektavimas sutampa su karjeros planavimo procesu, kurio tikslas padėti žmogui siekti horizontalios arba/ir vertikalios karjeros aukštumų pasirinktos profesijos srityje. Karjeros planavimas turi prasidėti jau profesinio rengimo institucijoje, kur padedama moksleiviui arba studentui suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas jo pasirinktoje profesinėje srityje, planuoti savo būsimą specialybę ir specializaciją, mokymosi ar studijų procesus, įgyti karjeros planavimo žinių bei gebėjimų, didinančių jo galimybes įsidarbinti, siekti karjeros aukštumų ir prasmingo profesinio gyvenimo kelio.

Karjera ir darbas yra kiekvieno asmens biografijos dalis. Kiekvieną darbą atlieka konkreti asmenybė, individualiai reaguojanti į darbo reikalavimus. Darbo pasaulis labai įvairus, todėl kiekvienas turi atsakyti sau, ar darbas tenkina jo poreikius, ar atitinka gebėjimus, ar šiandien reikalingas (Petkevičiūtė, 2006). Būtina pabrėžti, kad karjerą (tiek vertikalią, tiek horizontalią) galima pradėti planuoti tik tuomet, kai žmogus apsisprendžia dėl profesijos, t.y. pasirenka profesiją, nes kiekvieną karjeros planą sąlygoja konkrečios profesijos prigimtis. Vadinasi, racionalus profesijos pasirinkimas ir darbo rinkos poreikius atitinkantis karjeros planas yra sėkmingos profesinės karjeros prielaidos. Vis dėlto pirmoji prielaida – racionalus profesijos pasirinkimas – svarbesnė, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape karjeros planavimas nebus sėkmingas – karjera bus planuojama toje profesinėje veikloje, kuri neatitinka žmogaus prigimtinių gabumų – jo profesinio pašaukimo.

Pasak Kučinskienės (2003) - asmens profesinę karjerą sąlygoja daugybė veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvieji, arba išoriniai, veiksniai bei subjektyvieji, arba vidiniai, veiksniai. Objektyvieji (išoriniai) veiksniai: šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos užimtumo ir pan. sistemų ir posistemų parametrai, arba, paprasčiau tariant, socialinė aplinka, supanti ir veikianti žmogų. Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai: žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, nuostatos karjeros ir jos vystymo atžvilgiu ir kt.

Negalima griežtai atriboti šių abiejų veiksnių vieno nuo kito, nes tiek žmogus (subjektyvūs veiksniai) sąveikauja su aplinka (objektyviais veiksniais), tiek aplinka veikia žmogų.

Pristatę karjeros, karjeros projektavimo, sampratą ir jų reikšmę žmogaus gyvenime, norėtume išskirti karjeros planavimą ir detaliau jį atskleisti, kadangi, kaip jau minėta, karjeros planavimas prasideda, pasirinkus profesinį kelią, siekiant tolimesnių karjeros tikslų, tai ypač svarbu integracijai į darbo rinką. Planuojant empirinį tyrimą tikslinga atskleisti karjeros planavimo svarbą profesinėje veikloje.

Karjeros planavimas, kaip sudėtinė karjeros projektavimo dalis, padeda žmonėms siekti užsibrėžtų tikslų profesinėje srityje, įvertinti turimų ar trūkstamų žinių, įgūdžių reikšmę, renkantis profesinį kelią, siekti efektyvesnių įsidarbinimo galimybių. Pasak Laužacko (2005), karjeros planavimas – tai nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes. Taigi, mes patys renkames tikslus, kurių mums reikėtų siekti, renkames darbus, kuriuos dirbsime ir mokomės to, kas padėtų mums ateityje įprasminti savo siekius, vertybes ir įsitikinimus. Karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis.

Dėl šios priežasties neįmanoma įgyvendinti kito asmens profesinės karjeros plano (Kučinskienė, 2003). Profesinės karjeros planavimo paskirtis sietina su noru išlikti konkurencingu darbo rinkoje. Tai dinamiškas procesas, pagrįstas racionaliomis asmens išvalgomis. Profesinės karjeros planavimas įmanomas tik gerai pažįstant save bei tinkamai išanalizavus darbo rinkos tendencijas. Profesinės karjeros planavimo tikslas – skatinti asmenybę būti atsakingą už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę. Šis tikslas pasiekiamas įgyvendinus uždavinius: įvertinus asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje; akcentuojant asmeninio mokymosi bei darbo rinkos tendencijų analizės bei įvertinimo svarbą; analizuojant profesinės karjeros plano sudarymo būdus bei galimas jo keitimo kryptis; įvertinus profesinės veiklos keliamus reikalavimus bei jos plėtros pagrindines kryptis ir tendencijas. Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis (Kučinskienė, 2003).

Profesinės karjeros planavimo gebėjimai – tai žinios, mokėjimai, įgūdžiai bei vertybinės orientacijos, padedančios plėtoti karjerą. Išskiriami šie pagrindiniai gebėjimai: savęs pažinimo gebėjimai, yra labai svarbūs ir padeda išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis žmogaus gyvenimo eigoje. Saviugdosi gebėjimai, apimantys savęs

pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Karjeros tikslų, jų siekimo būdų ir priemonių bei rezultatų vertinimo sistemiškumas ir racionalumas įgalina optimizuoti kiekvieno asmens karjeros vystymą šiuolaikinėmis neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, karjeros planavimo, organizavimo, saviugdos ir savikontrolės įgūdžiai; darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindų, laiduojančių supratimą ir pagarbą jai bei efektyvų funkcionavimą joje išmanymu, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Svarbu gebėti suvokti karjerą sąlygojančių socialinių, ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių spektrą ir jų siekimo alternatyvas. Prisitaikymo darbe gebėjimai, kylantys iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančios asmens norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius; mokymosi visą gyvenimą gebėjimai arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai, reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybių konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizavimui; socialiniai gebėjimai, apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypatingai svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia sugebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti iškylančius konfliktus, dirbti komandoje bei siekti kompromisų (Kučinskienė, 2003).

Apibendrinant galima sakyti, kad karjeros planavimas yra svarbus kiekvieno individo gyvenime, ypatingai šiuolaikinėje žinių visuomenėje. Svarbiausia karjeros planavimo ypatybė - padėti rasti racionalų profesinį sprendimą atsižvelgiant į vaikinio ar merginos prigimties ypatumus bei darbo rinkos poreikius žvelgiant iš tam tikros laiko perspektyvos. Taigi, jau nuo pat vaikystės turi būti ugdomi karjeros planavimo gebėjimai, kurie vėlesniame amžiuje leistų tinkamai pasirinkti profesiją ir integruotis į darbo rinką.

2 skyrius. GLOBOS NAMUOSE GYVENANČIŲ PAAUGLIŲ ATEITIES PERSPEKTYVOS INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ KONTEKSTE

2.1. Globos namuose gyvenančių paauglių profesinio pasirinkimo ir karjeros planavimo ypatumai

Profesiniai apsisprendimai, pasirinktos profesijos realizavimas, tolimesnis karjeros planavimas yra viena reikšmingiausių asmens gyvenimo kokybę lemiančių veiksnių.

Elijošius (2001) pabrėžia, kad Lietuvos mokslininkai savo darbuose tvirtina, jog profesinis orientavimas nėra absoliuti priverstinė intervencija į asmeninį individo vystymąsi, o yra tik pagalbinė priemonė, padedanti žmogui apsispręsti, kokią kvalifikaciją įgyti. Todėl būtina atsižvelgti į norus, interesus, motyvaciją, gebėjimus, asmens vystymosi dinamikos perspektyvas. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2001) nurodo šiuos pagrindinius profesinio ugdymo veiksnius: 1) mokinių, profesijos pedagogų bei gyvenimo aplinkos kultūros ir veikos pasaulio sąveika, galimybė sąveikos dalyviams bendrauti įvairiomis formomis, metodais, priemonėmis; 2) įvairaus lygio (makro, egzo, mezo, mikro) socialinės, ekonominės, kultūrinės gyvenimo aplinkos vertybinės orientacijos bei vertybių raiškos būdai; 3) mokinių ir profesijos pedagogų saviraiška, grindžiama ir vienu ir kitų pašaukimo realizavimu, gebėjimų sklaida, gyvenimo tikslo ir prasmės ieškojimais. Profesijos pasirinkimas ir jos įsisavinimas yra svarbus žingsnis karjeros link. Optimalus profesinis pasirinkimas lemia tolesnę žmogaus profesinę sėkmę, jo padėtį visuomenėje, pasitenkinimą gyvenimu ir darbu.

Kiekvienas žmogaus gyvenimo raidos etapas atneša naujų iššūkių, pateikia daugiau galimybių asmeniniam augimui bei kelia skirtingus reikalavimus tam laikotarpiui reikalingiems įgūdžiams, gebėjimams. Svarbus, pateikiantis daug naujų gyvenimo iššūkių, pereinamasis laikotarpis yra paauglystė, perėjimas nuo vaikystės į suaugusiojo amžių, kuris skatina daug fiziologinių, psichologinių, socialinių ir kognityvinių pasikeitimų. Tuo pačiu metu paaugliai turi priimti ir įsisavinti naujus biologinius, edukacinius ir socialinius vaidmenis. Pirmiausiai jie bando išmokti susidoroti su savo lytinio brendimo pokyčiais, emociškai įsitraukti į partnerystę, spręsti problemas susijusias su edukaciniu pasirinkimu. Vėlyvojoje paauglystėje pradedama svarstyti kuo užsiimti savo gyvenime. Per šį laikotarpį paaugliai turi įgyti pakankamai įgūdžių, kurie reikalingi suaugusiųjų visuomenėje, išplėsti savo elgesio pobūdį ir gebėjimus, tuo būdu prisiimant atsakomybę už savo gyvenimo eigos pasirinkimą ir formavimą (Bandura, 1994, 2006; Schunk, Meece, 2006).

Beresnevičienė (2002) teigia, kad paaugliams siekiant savarankiškumo, ypač aktualus yra profesijos pasirinkimas, nes tai yra ateities karjeros planavimo pagrindas. Profesijos pasirinkimas

ir jos įgijimas jau netolimoje ateityje bus vienintelis savarankiško gyvenimo atspirties taškas bei pragyvenimo šaltinis. Neadekvatus profesijos pasirinkimas apsunkina integraciją į visuomenę bei adaptaciją savarankiškame suaugusiojo gyvenime.

Augienė (2009) teigia, kad profesinės veiklos pasirinkimas suteikia jaunam žmogui galimybę sumažinti ateities netikrumo jausmą. Profesinis apsisprendimas yra svarbus bendro asmenybės apsisprendimo aspektas, siejamas su sąmoningu jos siekiu surasti vietą gyvenime ir dabo pasaulyje, suprasti save ir savo profesinį pašaukimą, suplanuoti gyvenimo kelią. Renkantis profesiją reikia įvertinti ir suderinti tris kriterijus: 1) savo asmeninius ypatumus, sveikatą, mokymosi rezultatus, gabumus, reikalingus profesiniams reikalavimams vykdyti; 2) ar norima profesija teiks pasitenkinimą, džiaugsmą, ar atitinka interesus, polinkius, troškimus; 3) ar norima profesija turi paklausą darbo rinkoje, kokie yra ekonomikos poreikiai, kokios perspektyvos, koks visuomeninis naudingumas. Profesiniam apsisprendimui įtakos turi: asmenybė ir jos bruožai, intelektas, gebėjimai, sveikata, nuostatos, vertybių sistema, interesas, polinkiai ir motyvai.

Bidvos, Gailienės (2010) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad globos namų auklėtiniai renkasi tas profesijas, kurios nereikalauja aukštojo išsilavinimo bei pasižymi žemesniu prestižu visuomenėje ir nesieja savo ateities su kvalifikacijos kėlimu aukštesiose mokyklose. Dauguma tirtų globos namų auklėtinių ketina tik įgyti pagrindinį išsilavinimą mokykloje ir toliau mokytis profesinio rengimo mokykloje. Atlikta globos namų auklėtinių ir prosocialiose šeimose gyvenančių moksleivių lyginamoji analizė parodė, kad mokiniai, gyvenantys šeimose, dažniausiai savo ateitį siejo su vidurinio išsilavinimo įgijimu ir studijomis universitete. Tokie rezultatai gali būti interpretuojami kaip profesinė diskriminacija globos namų auklėtinių atžvilgiu, kadangi tarp šių dviejų tiriamųjų grupių egzistuoja daug individualių skirtumų, kuriais remiantis ir kuriuos ugdant įmanoma pasiekti plačios profesinių ketinimų bei profesijos įgijimo diferenciacijos.

Globos namų auklėtiniai, baigę 10 klasių, palieka globos namus ar internatines mokyklas ir tik nedaugelis įgyja vidurinį išsilavinimą. Vienas ar kitas buvęs šios įstaigos auklėtinis įstoja į aukštąsias mokyklas, o apie 70 proc. pasirenka mokytis profesinėse mokyklose. Dažniausiai vaiko globos institucijos neparengia auklėtinių savarankiškam gyvenimui, šeimai. Nors dauguma pilnametystės sulaukusių valstybinių globos įstaigų auklėtinių įgyja profesijas, tačiau jiems sunku įsitraukti į normalų gyvenimą dėl neturėjimo nuolatinės gyvenamosios vietos (Kvieskienė, 2003).

Globos namų vaikų profesiniai ketinimai formuojasi lėtai. Auklėtiniai stengiasi aplinkinių akyse atrodyti našlaičiai, demonstruoti ištobulintą, įsisavintą bejėgiškumą, teikiantį jiems viltį būti globojamiems (Leliūgienė, 2003).

Leliūgienė ir Kovalenkoviėnė (2005) atliko tyrimą apie globos namų auklėtinių profesinį pasirinkimą. Tyrimas atskleidė, kad didesnės dalies globojamų vaikų profesijos pasirinkimas yra nemotyvuotas. Socialinį nekompetetingumą rodo nepakankamai gyvenant globos įstaigose iš(si)ugdyti socialiniai gebėjimai: motyvuotai veikti, būti savarankišku, atsakingai elgtis, turėti ateities perspektyvų. Renkantis profesijas, didžiausias dėmesys skiriamas profesijos „naudingumui“, labai dažnai neatsižvelgiant į sveikatą, pomėgius, potraukį vienai ar kitai veiklai.

Braslauskienė (2000; 2001) konstatuoja, kad vaikų globos įstaigoje vaikai auga uždaroje erdvėje, todėl neturi galimybių iki galo suvokti atviro gyvenimo vaizdo. Todėl savaime suprantama, kad jiems labai sunku planuoti savo ateitį, neužtikrinta ateitis kelia baimę. Augienė (2009) pabrėžia, kad profesijos pasirinkimą sąlygoja įvairūs ne tik vidiniai, bet ir išoriniai veiksniai. Susidarius netinkamoms sąlygoms, vaikai gali įgyti ribotą savęs ir savo galimybių įsivaizdavimą. Susiformavęs vaikystėje požiūris į save ir savo galimybes yra toks tvirtas, kad žmogus gali nugyventi visą gyvenimą, realizuodamas jam primestą elgesio programą.

Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo ugdymo programoje (2007) teigiama, kad dažniausiai globos namų auklėtiniai profesines mokyklas pasirenka dėl to, kad nereikia mokėti už mokslą, lengviau galima gauti bendrabutį, o įstojusiam į aukštąją mokyklą pačiam reikia stengtis susirasti bendrabutį ar kitą būstą, gauti papildomų lėšų studijoms ar pragyventi, kol mokosi. Profesinės mokyklos pasirenkamos ir todėl, kad tėvų globos netekę asmenys prasčiau mokosi, jų mokymosi ir aukštojo išsilavinimo siekimo motyvacija yra žemesnė. Daugelis nesugeba objektyviai įvertinti savo galimybes ir gebėjimus, nėra pasirinkę savo profesinio užimtumo.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma globos namų auklėtinių ketina tik įgyti pagrindinį išsilavinimą mokykloje ir toliau mokytis profesinio rengimo mokykloje ir tik vienas kitas buvęs šios įstaigos auklėtinis įstoja į aukštąsias mokyklas. Renkamasi „naudingos“ profesijos, nes neužtikrinta ateitis kelia baimę.

Kools (1999) atliko tyrimą ir apklausė 12-19 metų paauglius iš vaikų globos namų, ir nustatė, kad paaugliai, praleidę du ar daugiau metų globos namuose, planuodami savo ateitį dažniau galvoja apie nesėkmes, nusivylimus ir traumas nei jų bendraamžiai augantys įprastose šeimose.

Geenen ir Powers (2006) atliko tyrimą su 90 tiriamųjų, kuriems reikalingas specialusis ugdymas. 45 iš šių tiriamųjų gyveno globos namuose, kiti 45 - šeimose. Tiriamųjų amžius nuo 16 iki 21 metų. Šio tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti globos namų įtaką vaikų ateities planams. Buvo tirtos tokios ateities planų sritys: išsilavinimas, darbas, savarankiškas gyvenimas, laisvalaikis, sveikata ir kt. Courtney su kolegomis (2001) atliko tyrimą su vaikų globos namuose gyvenančiais paaugliais (amžiaus vidurkis 19 metų), norėdami nustatyti šių paauglių mintis apie

ateities planus. Tyrimo rezultatai parodė, kad 85 procentai tiriamųjų teigė turintys planų, kaip reikės ieškotis darbo, priiminėti sprendimus, rūpintis sveikata, mažiau nei 70 procentų tiriamųjų teigė, kad žino kaip reikės elgtis su pinigais, pasinaudoti visuomeniniais ištekliais, susigaudyti teisiniuose reikaluose. Didžioji dalis tiriamųjų teigė, kad neturi tikslių planų, kaip reikės apsirūpinti gyvenamuoju būstu ir gyventi savarankiškai.

Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo ugdymo programoje (2007) rašoma, kad 2004 metais Vilniaus pedagoginis universitetas atliko tyrimą, norėdamas sužinoti globos namuose gyvenančių vaikų ateities planus. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad neretai jų gyvenimo šeimoje patirtis ir nuoskaudos išugdžiusios neigiamą požiūrį į šeimą. Vis dėlto, daugelis tėvų globos netekusių asmenų ketina kurti šeimą, auginti vaikus, nes, pasak jų, - tai viena didžiausių vertybių. Tad būtina juos sistemingai ir nuosekliai rengti šeimos gyvenimui, ugdyti tėvystės gebėjimus ir stiprinti juos.

Snieskienė, Bumblauskaitė (2005) teigia, kad padedant jaunuoliui pereiti į savarankišką gyvenimą, specialistai susiduria su jo apgyvendinimo, gyvenimo įgūdžių lavinimo, išsimokslinimo, profesinės veiklos, socialinio tinklo ir ryšių bei identiteto susiformavimo problemomis. Teigiama, kad savarankiškumas priklauso nuo turimų išteklių, svarbiausia – materialinių. Sėkmingai integracijai į visuomenę įtakos turi ne tik užimtumo, socialinės apsaugos ir integravimo į darbo rinką politika, bet ir būsto bei transporto politika. Savarankiškumas gali būti ugdomas per darbinę veiklą, laisvalaikį, formalųjį ugdymą, tačiau tam turi būti rengiamos konkrečios programos ir projektai, kuruojami valstybės. Apklausoje dalyvavę jaunuoliai teigė, kad jų paruošimas savarankiškam gyvenimui yra labai menkas arba jo išvis nėra; akcentuota, kad globos įstaigos turi juos visapusiškai parengti būsimiems gyvenimo sunkumams, ir pasiruošimas savarankiškam gyvenimui turėtų prasidėti ne vėliau likus metams iki išėjimo iš globos namų. Taigi dar kartą pabrėžiama, kad pasiruošimas ateičiai turėtų būti prioritetinga globos institucijų sritis.

Samašonok (2009) atliko tyrimą apie globos namų vaikų adaptacijos nesėkmes. Apklaustos metu buvo aiškinamasi, koks vaikų požiūris į gyvenimą vaikų globos namuose, jo vertinimas. Apklaustos rezultatai parodė, ką vaikai mano apie gyvenimą vaikų globos namuose. Jie teigė, kad našlaičių įstaigoje jie laikomi „sterilioje aplinkoje“, nesuteikiančioje galimybių suvokti tikrą sudėtingą gyvenimą, laukiantį jų ateityje. Apklaustos metu respondentų buvo paprašyta išskirti sunkumus, su kuriais jiems dažniausiai tenka susidurti. Paašškėjo, kad vaikų namų auklėtiniai 1-oje vietoje didžiausius sunkumus patiria moksle (40 proc.), antroje vietoje – vidaus tvarkos taisyklių laikymosi būtinybė (30 proc.), draugų paieška (24 proc.). Dalis auklėtinių (16 proc.) pareiškė, kad jiems visiškai nėra jokių sunkumų. Visiškai kitaip atrodo problemos tiems auklėtiniams, kurie turi 3 metų savarankiško gyvenimo stažą.

Leliūgienė (2003) teigia, kad vaikų globos namuose neretai vyksta vienpusiškas, formalus darbas, kuris dėl būtinų vidaus tvarkos taisyklių laikymosi trukdo tinkamai parengti vaikus susidūrimui su realia buitimi. Neišsprendžia problemų ir ta piniginė suma, kuri įteikiama išleidžiant auklėtinius į gyvenimą. Kai kuriuose vaikų globos namuose auklėtiniai visiškai nėra mokomi elgtis su pinigais, kadangi auklėtojai nepakankamai tam skiria dėmesio. Dėl to ateityje auklėtiniai nesugeba ekonomiškai tvarkyti savo biudžeto. Vaikų globos namų auklėtiniams gyvenimiškų problemų metas ateina po išleistuvių, todėl šiuo laikotarpiu kompetentingo žmogaus parama ypač svarbi. Vaikų globos namuose trūksta ir kvalifikuotų specialistų, ne visur yra socialiniai pedagogai ir psichologai. Galima išskirti ir kitą problemą – ne visada efektyvus auklėtojų darbas su našlaičiais, tvarkant jų tolimesnį likimą.

Andriekienė (2003) nurodo, kad sulaukus pilnametystės ir išėjus iš globos namų ugdytiniams sunku įsilieti į pilnavertį gyvenimą ir darbą. Fragmentiški globos namų ugdytinių susitikimai su savo asocialios šeimos nariais dažnai turi neigiamą įtaką vaikams ir griaua kruopštų pedagogų darbą. Globos namų ugdytinių gyvenime per daug monotoniškumo, trūksta švenčių, pramogų, išvykų. Ugdytiniai ypač jaučia bendravimo su suaugusiais stygių. Tačiau vaikų globos namai užtikrina vaikų biologines teises.

Leliūgienė (2003) sako, kad apie vaikų gyvenančių internatinėse įstaigose socialinę dezadaptaciją liudija vaikų negatyvumas įsisavinant būtinus socialinius vaidmenis. Šis negatyvumas pagrįstas ankstesne patirtimi. Vaikas iš nenusisekusios šeimos nepasirengęs teigiamai įsisavinti šeimynykščio vaidmenį, nes matė neigiamus pavyzdžius biologinėje šeimoje. Šiems vaikams sunku įsijausti ir į būsimo šalies piliečio vaidmenį, nes jie dažniausiai pažeidžia visuomenėje įsitvirtinusias taisykles ir normas. Tačiau gyvenime žmogus sutinka daugybę kliūčių ir nusivylimų, kurių nė vienam nepasiseka išvengti, tarp jų ir globos namų auklėtiniams. Jeigu neišmokstama jų tinkamai sutikti ir nugalėti, tai gyvenimas gali virsti ištisa nusivylimų grandine.

Apibendrinant atliktus įvairių autorių tyrimus galima teigti, kad paauglių, augančių globos namuose, ateities planai visose srityse yra menkesni nei vaikų, augančių įprastose šeimose, t.y. vaikai, augantys globos namuose, visose tirtose srityse turi mažiau planų, jie ne tokie detalūs ir konkretūs. Be to, globos namų auklėtiniai daug rečiau žino, kaip įgyvendinti norimus tikslus, bei į ką reiktų kreiptis pagalbos norint juos pasiekti. Tyrėjai tokius rezultatus aiškina tuo, kad vaikai iš vaikų globos namų, neturėdami artimų ryšių su tėvais, negali susikurti tinkamų ateities planų.

2.2. Globos namuose gyvenančių vaikų profesinis kryptingumas

Daugelis vaikų patiria ilgą ir sunkią adaptaciją globos įstaigose, pasižymi lėta socialine branda. Vaikams, likusiems be tėvų, būdingi skriaudos, vienišumo, nereikalingumo jausmai, nepasitikėjimas aplinka, oponavimas visuotinai priimtoms elgesio normoms. Institucijos globos ir ugdymo sąlygos, netenkinančios svarbiausių psichologinių poreikių gana dažnai gilina jų problemas. Jau minėtas aspektas profesoriaus Kregždės (1988) teorijoje, kad svarbiausias profesinio kryptingumo ir profesinių interesų formavimosi veiksnys yra socialinė aplinka. Taigi bešeimių vaikų profesinis kryptingumas ryškiai kenčia nuo nepalankios aplinkos. Daugelis globos namų auklėtinių pasižymi mokymosi motyvacijos problemomis, elgesio problemomis. Westberg (2002) akcentuoja, kad motyvacijos sąvoką apibendrinami visi veiksniai, skatinantys veikti, siekti tikslų.

Visa tai turi ryšį su profesiniu apsisprendimu ir kryptingumu. Vaikas, neturintis stiprios motyvacijos, bus nepajėgus siekti užsibrėžtų tikslų profesijos pasirinkimo kelyje. Išryškėja tokių vaikų asmenybės profesinio kryptingumo tendencijos. Šio darbo tyrimo duomenys parodė, kad vaikams, gyvenantiems globos namuose, būdinga mažesnė orientacija į veiklą (šios orientacijos asmenybės ypatingą dėmesį skiria darbui, profesinei veiklai, atliekamo darbo turiniui ir rezultatams) ir didesnė į save (šios orientacijos asmenybės ypatingą dėmesį kreipia į savo asmeninius interesus ir poreikius), negu vaikams, kurie gyvena šeimose. Vaikams, augantiems be šeimos, sutrinka bazinis pasitikėjimo pasauliu jausmo formavimasis. Jie pasaulį suvokia kaip nenuspėjama, pavojinga, nepatikimą, tai mažina susidomėjimą juo. Nepasitikėjimas pasauliu verčia vaikus, netekusius šeimos, ypatingą dėmesį kreipti į savo asmeninius interesus ir poreikius, jiems mažai rūpi bendravimas su kitais žmonėmis, jų nuostatos ir interesai (Ослон, 2001).

Einant sunkiu profesinio apsisprendimo keliu, vaikai gyvenantys globos įstaigose, dažnai nesugeba nustatyti pagrindinių tikslų, tačiau, kaip parodė šio darbo tyrimo rezultatai daugelis vaikų, renkantis būsimą profesiją prioritetus visgi suteikia polinkiams ir interesams. Atsižvelgiant į Peleckaitės-Markovienės (2004) tyrimo duomenis apie institucijose gyvenančių vaikų pasitikėjimą savimi, nustatyta, kad vaikai gyvenantys globos įstaigose pasižymi žemu pasitikėjimu savimi. Nepasitikėjimo savimi stoka nulemia ir profesinį apsisprendimą, tai stabdo tolimesnį asmenybės vystymąsi ir tikslų siekimą (Trupin, Turetsky, 2005).

Remiantys profesoriaus Kregždės (1988) teorija apie profesinį interesą ir profesinį kryptingumą ir šio darbo tyrimo rezultatais, galima teigti, kad globos namuose gyvenantys vaikai, atitinka vartotojo intereso lygiui, kadangi, tiems vaikams būdingas nedidelis veiklos aktyvumas, jie praktiškai nepatikrinę savo sugebėjimų atitinkamai veiklai, jiems trūksta valingų

savarankiškų pastangų. Kaip parodė šio darbo tyrimo rezultatai, nepasirinkusiųjų specialybę dominuoja. Vaikai turintys šeimas ženkliai skiriasi nuo vaikų, gyvenančių globos namuose, jų mokymosi motyvacija aukšta, jų profesinis interesas pastovus (jau žino kokią profesiją pasirinkti, jiems patinka su būsima profesija susiję dalykai, jie lanko papildomo ugdymo būrelius), apibendrintas, įsisąmonintas. Tokių vaikų profesinį interesą pagal Kregždės (1988) teoriją galėtume drįsti priskirti aukščiausiam intereso lygiui – specialiam profesiniam. Tačiau, kaip parodė Pukelio ir Garnienės (2003) atlikto tyrimo rezultatai, daugelis jaunų asmenų dar nėra apsisprendę dėl būsimos profesijos, taip pat daugelis jaunuolių taip pat nėra apsisprendę dėl būsimos profesijos.

Taigi galima teigti, kad vaikams, netekusiems šeimos sudėtinga atrasti save ir kryptingą veiklą, pasitikėti savimi, siekti užsigriežtų tikslų profesinėje srityje.

2.3. Vaikų globos įstaigoje augusių asmenų integravimosi į darbo rinką galimybių prielaidos

Pagrindines vaikų globos įstaigų auklėtinių integravimąsi į Lietuvos darbo rinką apsunkinančias problemas būtų galima skirstyti į dvi grupes: problemos, ribojančios tinkamą globos institucijų auklėtinių ugdymą; globos įstaigų auklėtinių socialinių bei profesinių kompetencijų nepakankamumas.

Lietuvos institucinės vaikų globos sistemos tobulinimo svarbą, siekiant užtikrinti globos įstaigose gyvenančių nepilnamečių tinkamą parengimą savarankiškam gyvenimui, pabrėžė Jungtinės Tautos (Kelias link savarankiško gyvenimo, 2007). Viena iš pagrindinių problemų, ribojančių tinkamą vaikų globos įstaigų auklėtinių parengimą savarankiškam gyvenimui, - Lietuvos vaikų globos įstaigų finansavimo sistema, orientuota į globos įstaigų išlaikymą, vaiko pagrindinių reikmių tenkinimui skiriant visai nedaug lėšų.

Kita svarbi problema – kriterijų, įvertinti Lietuvos vaikų globos įstaigų auklėtinių pasirengimą savarankiškam gyvenimui, nebuvimas, kas, savo ruožtu, apsunkina ir tinkamo vaikų parengimo savarankiškam gyvenimui priežiūrą. Šių kriterijų sukūrimą riboja tai, kad šalyje beveik nėra atlikta tyrimų, vertinančių vaikų globos įstaigas palikusio jaunimo gyvenimo kokybę, analizuojančių jų patiriamus sunkumus. Tokios analizės neatlieka ir pačios globos įstaigos. Neatlikus atitinkamos analizės, sudėtinga kurti ir teikti į vaikų globos įstaigų auklėtinių poreikius orientuotas, specializuotas paslaugas bei užtikrinti šiai grupei teikiamos pagalbos visapusiškumą ir efektyvumą (Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo programa, 2007).

Vertinant pačių vaikų globos įstaigas paliekančių auklėtinių įgytas socialines bei profesines kompetencijas taip pat matomas aiškus neatitikimas darbo rinkos poreikiams. Augdami valstybinėse institucijose vaikai neišsiugdo rūpinimosi buitimi įgūdžių, neįgyja reikiamų socialinių kompetencijų, dažnai neturi profesijos ir nemoka amato.

Vaikų globos įstaigų auklėtinių ugdymą karjerai įtakoja socialiniai, psichologiniai ir edukaciniai veiksniai. Analizuojamos grupės vaikai ir paaugliai nuo savo bendraamžių skiriasi patirtimi, gyvenimo ir vystymosi sąlygomis, socialine kilme, nepalankia šeimos situacija, kultūra, prasta savikontrolė, neadekvačiu savęs vertinimu. Būtina atsižvelgti ir į gyvenimo globos įstaigoje specifiškumą (taisyklės, nuostatos ir kt.). Visa tai lemia neaukštas vaikų globos įstaigas palikusių jaunuolių startines karjeros siekimo pozicijas bei karjeros pasiekimus (Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo programa, 2007).

Į globos namus patenka daugiausia vaikų, priskiriamų socialinės rizikos grupėms. Todėl ypač svarbu, kad šie vaikai susiformuotų adekvačius socialinius įgūdžius. Be to, palikus globos įstaigas, labai sumažėja vaikų galimybės kreiptis paramos į suaugusį, patirties turintį asmenį, kuriuo jie galėtų pasitikėti (Braslauskienė, 2001). Taip pat galima teigti, kad didelė dalis į gyvenimą išėinančių globotinių dėl fizinio ir socialinio nesubrendamo nesugeba pasinaudoti turimomis teisėmis bei apginti savo interesus.

Svarbu įvertinti ir tai, kad studijų baigimas neužtikrina vaikų globos įstaigas palikusių auklėtinių galimybių įsidarbinti, gauti pakankamas pajamas bei siekti karjeros. Dažnai jaunimo pasirinktos profesijos nėra patrauklios darbo rinkoje, įsidarbinimą riboja ir darbinės patirties trūkumas. Nerandant darbo vietos dar labiau mažėja motyvacija dirbti ir tokiu būdu sukuriamas užburtas ratas. Nereikia pamiršti ir Lietuvoje egzistuojančios nelegalaus, mažai apmokamo darbo problemos. Be to, nereta praktika, jog su keletą dienų padirbėjusiais globos įstaigų auklėtiniais nebūna atsiskaitoma – jiems neišmokami uždirbti pinigai. Ugdymą karjerai apibrėžia kaip vieną iš „strategijų, nukreiptų į visų lygių švietimo turtinimą, akcentuojant asmenybės savęs ir savo gyvenimo kūrimo, valdymo įgūdžių ugdymą (Kučinskienė, 2003).

Apibendrinant, šiuo metu Lietuvos vaikų globos įstaigas paliekantys auklėtiniai neturi būtinų socialinių kompetencijų, dažnai nepajėgia prisiimti visos atsakomybės už savo gyvenimą bei susikurti tvirto pagrindo. Siekiant pakeisti šią situaciją, būtina spręsti šiame skyrelyje aptartas problemas: didinti globos įstaigose gyvenančių vaikų ugdymui skiriamas lėšas; sukurti vaikų globos įstaigų auklėtinių pasirengimo savarankiškam gyvenimui vertinimo kriterijus bei užtikrinti šių kriterijų laikymąsi; ugdyti globos įstaigų auklėtinių savarankiško gyvenimo, socialinius bei profesinius įgūdžius; teikti globos namus palikusiems vaikams nuolatinę pagalbą ir paramą.

3. VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE AUGUSIŲ JAUNUOLIŲ SUBJEKTYVIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PATIRČIŲ ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodologija ir metodika

Tyrimo metodologija. Kokybinio tyrimo metu, apklausiant vaikų namuose augusius jaunuolius buvo taikytas pusiau struktūruoto interviu metodas. Rupšienės (2007) ir Tidikio (2003) teigimu, kokybiniai tyrimai, lyginant juos su kiekybiniais tyrimais, yra lankstesni, spontaniškesni, labiau pasitikima tyrėjo analitiniais gebėjimais, atitinkamai – mažiau reglamentavimo ir nusistovėjusių normų. Anot Luobikienės (2010), interviu metodas yra vienas svarbiausių duomenų rinkimo priemonių kokybiniame tyrime. Metodas suteikia platesnes galimybes pažinti tyrimo objektą, tuo tarpu uždaroje anketinėje apklausoje tokios galimybės labai ribotos.

Bitinas (2006) pabrėžia, kad kokybiniai tyrimai metodologiniu požiūriu visų pirma sietini su edukologijos periferijos objektų pažinimu, tai yra ugdymo filosofijos, bendrosios, lyginamosios pedagogikos ir panašiomis problemomis. Kokybiniai tyrimai vertinami edukologinių tyrimų sudedamaisiais komponentais. Svarbios kokybinio tyrimo ypatybės yra tokios:

1. *Pagrindinė paskirtis – objekto aprašymas.* Siekiama gauti duomenų apie mažai tirtą ugdymo reiškinių ir šių duomenų pagrindu kurti hipotetinį, tolesniam tikrinimui skirtą objekto modelį.

2. *Tyrimo atvirumas.* Tyrėjas formuluoja tik bendro pobūdžio hipotezę, atvirą konkretinimui, papildymui, tikrinimui priklausomai nuo objektą apibūdinančios informacijos, kurią jis gauna tyrimo metu. Realios situacijos nagrinėjimas be išankstinių nuostatų, manipuliavimas šių situacijų komponentais minimalus. Klausimynuose pateikiami atviri klausimai apie objektą.

3. *Holistinis požiūris į objektą.* Objektas suvokiamas kaip vientisa sudėtinga sistema. Pabrėžiama, kad objekto komponentų, elementų visuma yra daugiau negu jų suma, kuria siekiama suprasti ugdymo reiškinių esmę, apibūdinti asmens, ugdymo programos ar situacijos pilnutinę raišką.

4. *Konteksto įtaka.* Siekiama atskleisti objekto ypatumus natūralioje aplinkoje, o rezultatai siejami su istorinėmis ir socialinėmis sąlygomis; apibendrinimus riboja laiko ir erdvės veiksniai, tyrimo eiga priklauso nuo konteksto (materialiųjų, socialinių, pedagoginių sąlygų) pokyčių, atsižvelgiant į tyrimo metu išryškėjusias šių pokyčių tendencijas.

5. *Kokybiniai duomenys*. Orientuojamasi į atskiras situacijas, kurioms priskiriamas individualumas, unikalumas, jos visapusiškai, detaliai aprašomos bendrine kalba, nagrinėjama situacijų seka, analizuojami individų atsakymai apie tam tikras situacijas.

6. *Tyrėjas kaip pažinimo instrumentas*. Tyrėjas tiesiogiai sąveikauja su tiriamaisiais, kitais ugdymo situacijos komponentais. Atlikdamas mokslinio pažinimo instrumento funkciją, stengiasi suvokti, pajusti ugdymo reiškinių prigimtį, esmę, remdamasis prielaidą, kad edukologinių tyrimų objektyvumas yra dalinis, kad asmeninė patirtis neatskiriami nuo gautų duomenų, tyrėjas stengiasi išlikti neutralus tyrimo rezultatų atžvilgiu (Bitinas, 2006).

Kokybinio tyrimo metu gauti duomenys buvo apdoroti taikant turinio (content) analizę. Kardelis (2007) teigia, kad *turinio analizės* esmė yra įvairių dokumentų, žinių bei informacijos grupavimas į kategorijas, kurios atstovauja atskirus kintamuosius, numatytus tyrimo uždaviniuose (klausimuose). Autorius nurodo, jog atliekant kokybinę turinio analizę atrenkama tyrimui reikalinga medžiaga ir ji analizuojama iš įvairių pozicijų. Turinio (content) analizė pasirinktina neatsitiktinai, nes siekiama išsiaiškinti esamą reiškinio struktūrą ir nustatyti ją tarsi iš vidaus.

Respondentų pusiau struktūruoto interviu duomenys, kurie pradiniam etape yra atskirų sakinių ir frazių masyvas, buvo skirstomi į kategorijas, o šios dar suskaidomos į subkategorijas. Turinio analizėje didesnis dėmesys buvo skiriamas subkategorijos išskyrimui, o taip pat išskirtų teksto prasminių vienetų dažnių skaičiavimui.

Tyrimo organizavimas. Siekiant įgyvendinti tiriamojo darbo uždavinius, buvo atliekama teorinė šaltinių analizė ir empirinis tyrimas.

Tyrimo imties nustatymas. Respondentai tyrimui buvo parinkti remiantis patogiąja atranka. Valackienė ir Mikėnė (2008, p. 101) pažymi, kad „patogioji atranka apima tuos generalinės aibės vienetus, kurie yra lengvai prieinami“. Tyrimui atlikti buvo pasirinkti 6 vaikų globos namuose augę ir Lietuvos krikščioniško labdaros ir galestingumo fondo „Samarija“ įgyvendintame projekte „Vaikų socialinės globos namų, specialiųjų internatinių mokyklų auklėtinių, socialinės rizikos šeimų integracija į darbo rinką šiaurės vakarų Lietuvoje“ dalyvavę jaunuoliai.

Tyrimo metodai. *Tyrimo instrumentų paruošimas*. Tyrimui atlikti parengti *pusiau struktūruoto interviu* klausimai (žr. 1 priedą). Klausimai formuluoti siekiant atskleisti:

- 1 klausimu – profesijos pasirinkimo ypatumus;
- 2 klausimu – gautą pagalbą renkantis profesiją;
- 3 klausimu – asmenis, padėjusius renkantis profesiją;
- 4 klausimu – esamo profesinio pasirengimo vertinimą;
- 5 klausimu – veiksnius, įtakojančius profesinį pasirengimą;

- 6 klausimu – darbo susiradimo ypatumus;
- 7 klausimu – darbo paieškos būdus;
- 8 klausimu – sunkumus ieškant darbo;
- 9 klausimu – gautus darbo pasiūlymus;
- 10 klausimu – jaunuolių ir darbdavių pokalbių ypatumus;
- 11 klausimu – sunkumus dirbant;
- 12 klausimu – atleidimo iš darbo priežastis;
- 13 klausimu – galimybes įsidarbinti;
- 14 klausimu – veiksnius, skatinančius įsidarbinti;
- 15 klausimu – pagalbos įsidarbinant poreikius.

Tyrimo rezultatų validavimas. Ekspertinio vertinimo metodas tinka tais atvejais, kai labai sudėtinga arba praktiškai neįmanoma pritaikyti objektyvius skaičiuojamuosius metodus, nes tyrimo duomenys pasižymi kokybine prigimtimi ir daugiakriteriškumu.

Tyrimo metu tyrėjas, apdorojęs interviu metu gautus duomenis, išskyrė preliminarias kategorijas ir jas sudarančius prasminius vienetus. Tačiau, siekiant validuoti tyrimo rezultatus, t.y. patikrinti išskirtų kategorijų ir jas sudarančių kategorijų tinkamumą, į tyrimą buvo įtraukti 3 ekspertai:

1. Socialinių mokslų magistrė, Šiaulių m. sav. Socialinių paslaugų centro Laikinojo apgyvendinimo tarnybos *socialinė darbuotoja* ir Šiaulių valstybinės kolegijos dėstytoja Jolanta Vasiliauskienė, turinti 15 metų socialinio darbo patirtį;
2. Socialinių mokslų magistrė, projekto „Vaikų socialinės globos namų, specialiųjų internatinių mokyklų auklėtinių, socialinės rizikos šeimų integracija į darbo rinką šiaurės vakarų Lietuvoje“ *socialinė darbuotoja* ir Šiaulių valstybinės kolegijos dėstytoja Inga Lukšaitė-Samaitienė;
3. Socialinio darbo bakalauro kvalifikacinis laipsnis, socialinio pedagogo profesinė kvalifikacija, 9 metų stažas valstybės tarnybos socialinės paramos ir paslaugų administravimo ir koordinavimo srityje, *valstybės tarnautoja* Jolita Puidokienė.

Ekspertai pateikė šias pagrindines pastabas:

- Rezultatų pateikimui skirtos pastabos:
 - Pateikiami nepilni prasminiai vienetai;
 - Galimas kai kurių kategorijų skyrimas į dvi naujas kategorijas;
 - Kategorijų pavadinimų dviprasmiškumas;
 - Kai kurių prasminių vienetų nepanaudojimas ar ignoravimas;
 - Kategorijų dubliavimas panašiais pavadinimais;
 - Lentelių pavadinimų neadekvatumas jos turiniui.

- Rezultatų analizei ir išvadų formulavimui skirtos pastabos:
 - atkreipti dėmesį į tyrimo rezultatuose neatsispindintį darbo biržos specialistų vaidmenį jaunuolių integracijos į darbo rinką procese.

Atsižvelgiant į konstruktyvias ekspertų pastabas, tyrėjas keitė tam tikrų kategorijų pavadinimus, papildė kategorijas naujais prasminiais vienetais bei pervadino kai kurias lenteles. Tyrimo rezultatus pristatančiame skyriuje (žr. 3.3. skyrių) pateikti lentelių pavadinimai, kategorijos ir jas sudarantys prasminiai vienetai jau atsižvelgus į ekspertų pastabas.

3.2. Tyrimo dalyviai

6 vaikų globos namuose augę asmenys (18-29 metų), dalyvavę Lietuvos krikščioniško labdaros ir gailėstingumo fondo „Samarija“ įgyvendintame projekte „Vaikų socialinės globos namų, specialiųjų internatinių mokyklų auklėtinių, socialinės rizikos šeimų integracija į darbo rinką šiaurės vakarų Lietuvoje“.

3.3. Vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką analizė

Atliekant tyrimą pirmiausiai tyrimo dalyvių buvo teiraujama apie tai, kaip jie rinkosi profesiją. Gauti duomenys yra pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Profesijos pasirinkimas

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Draugų įtaka	“<...>draugai labiau patarė<...>”, “<...>mačiau, ką draugai mokosi<...>”	5
Asmeninio apsisprendimo sunkumai	„<...>sunkiai sekėsi apsispręsti<...>, „<...>negalėjau nuspręsti, kuo noriu būti<...>”	4
Išorinės pagalbos stoka	<...>nebuvo, kas šalia patartų<...>“; „<...>nebuvo, ko galėčiau pasiklausti<...>“	4
Tvirtas žinojimas	“<...>aš seniai žinojau, kokią profesiją rinksiuos<...>”, “<...>žinojau, kur mokysiuos<...>”	4
Demonstracinės veiklos kaip lemiamas veiksnys	“<...>organizuodavo išvykas į įstaigas ir supratau<...>”; „<...>nuvežė į vieną įstaigą, kurioj pamačiau, kaip gamina reklamą, tai ir užsinorėjau būtent tą darbą baigęs mokyklą dirbti <...>“	2

Profesijos pasirinkime vaikų globos namuose augę jaunuoliai patyrė tiek sunkias akimirkas, tiek ir tvirtai tikėjo tuo, ką daro.veiklą sužinojimo būdai buvo įvairūs. Dažniausiai šie

asmenys minėjo, kad patiria *sunkumus apsisprendžiant*. Tikėtina, kad sunkumai atsirado dėl žinių apie profesijas stokos.

Taip pat jie akcentavo, kad šiame procese patyrė ir *draugų įtaką*. Kai jaunuoliai neturi labai artimų šeimos narių, pagrindiniais šalia esančiais asmenimis tampa draugai, kurių sunkiais ar svarbiais momentais pasikliaujama ir prašoma jų pagalbos. Tačiau tyrime dalyvavę asmenys labiau vadovavosi jų patirtimi, nei teiravosi patarimo

Jaunuoliai *tvirtai žinojo*, kokią profesiją pasirinks, tad jiems pagalbos ar patarimų neprireikė bei jie nepatyrė kažkokių tai sunkumų renkantis.

Profesijos pasirinkime įtakos turėjo konkrečios *demonstracinės veiklos*, kurias organizuodavo vaikų globos namuose. Manytume, kad būtent tokios veiklos turėtų tapti labai dažnai organizuojamu dalyku vaikų globos namuose, informuojant ir orientuojant jaunuolius būsimai profesijai ir darbinei veiklai.

Augienės (2009) teigimu, profesinės veiklos pasirinkimas suteikia jaunam žmogui galimybę sumažinti ateities netikrumo jausmą, taigi mąstydami apie savo ateitį, jaunuoliai turi priimti itin rimtą sprendimą – apsispręsti, kokią profesiją jie norėtų įgyti.

Renkantis profesiją ypatingai svarbi tampa pagalba, suteikiama iš šalies. Konkrečiu atveju – vaikų globos namuose. Taigi, asmenų buvo teiraujama apie tai, kas ir kaip globos namuose jiems padėjo apsispręsti dėl profesijos. Tyrimo metu gauti kokybiniai duomenys yra pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė

Pagalba vaikų globos namuose renkantis profesiją

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Auklėtojos patarimai	“<...>dažniausiai auklėtoja patardavo<...>”, “<...>mano auklėtoja man pagelbėjo renkantis<...>”	11
Susitikimai su profesijų atstovais	“<...>bvuom kažkokių gamyklų<...>”, “<...>buvo atėję iš kelių darbų<...>”	5
Įvairi padalomoji medžiaga	“<...>gaudavom lankstinukų<...>”, “<...>kartais kokią skrajutę atnešdavo<...>”	4
Susitikimai su profesinių mokyklų atstovais	“<...>darydavo susitikimus su profkės mokytojais<...>”, “<...>profkėj esam buvę<...>”	4
Susitikimai su kitais specialistais	“<...>psichologė darė testus<...>”, “<...>socialinė pedagogė kalbėjo apie profesijos pasirinkimą<...>”	2
Pagalbos trūkumas	„<...>vaikų globos namuose tai ten beveik niekas į tai nekreipia dėmesio<...>“; „<...>Na darydavo susitikimus su profkės mokytojais <...> bet man tai labai neaišku būdavo, kai jie kalbėdavo įvairiom aukštom frazėm<...>“	2

Rezultatai leidžia teigti, kad asmenims, gyvenusiems vaikų globos namuose, pagrindiniais pagalbininkais renkantis profesiją buvo *auklėtojai*. Vaikų globos namų grupių auklėtojai yra tie asmenys, kurie su vaikais praleidžia daugiausia laiko ir kalbasi su jais visais jiems rūpimais klausimais, todėl tokie atsakymai nestebina, o tik patvirtina, kaip svarbu yra grupėje turėti kompetentingą ne tik savo srities žinovą, kuris galėtų vaikams pasakoti, patarti, atsakyti ir pan. Ne tik apie savo profesiją.

Jaunuoliai taip pat akcentavo įvairias vaikų globos namų organizuotas veiklas, kurios jų subjektyvia nuomone buvo kaip pagalba renkantis profesiją: *susitikimai su profesijų atstovais*, *susitikimai su profesinių mokyklų atstovais* ir *susitikimai su kitais specialistais*. Šios ir panašios veiklos yra labai geras būdas supažindinti jaunuolius su profesijų pasauliu, priartinant juos kiek įmanoma prie realios situacijos. Labai teigiama patirtis esti tuomet, kai vaikai ir jaunuoliai patys aplanko ugdymo įstaigas, kitas įstaigas, artimiau pažįsta darbo vietas ir t.t.

Taip pat informantai minėjo, kad renkantis profesiją jiems pagelbėjo *įvairi padalomoji medžiaga*. Šiuolaikiniame pasaulyje, kuomet didelė dalis asmenų lengvai pasiekia internetą, organizacijos ir įstaigos, norėdamos būti socialiai atsakingomis ir atviromis visuomenės atžvilgiu, priima ekskursijas ir supažindina su darbo specifika ir pan., padalomoji medžiaga tampa nebeapatrauklia forma jaunimui, supažindinant juos su profesijomis.

Kaip pažymi Akudovičiūtė ir kt. (2007), kiekvienas iš mūsų esame atsakingi už savo karjerą ir turime priimti įvairius su ja susijusius sprendimus: studijų, darbo ir pan. pasirinkimus. Todėl net ir vaikų globos namuose augantys jaunuoliai turi turėti vidinę motyvaciją rinktis profesiją ir ją studijuoti.

Tiriamųjų buvo klausama apie asmenis, kurie padėjo gyvenant vaikų globos namuose profesinio apsisprendimo metu. Rezultatai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė

Pagalbą teikę asmenys

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Auklėtoja	„<...>auklėtoja buvo tas žmogus, kuris kažkiek padėdavo nuspręsti<...>“; „<...> dėkingiausias esu auklėtojais, kuri mumis rūpindavosi<...>“	4
Pedagogai	„<...>pedagogai labai daug padėjo<...>“	1
Kiti specialistai	„<...>padėjo tie specialistai iš įstaigos<...>“	1

Jaunuoliai nurodė, kad labiausiai pagalbos sulaukdavę iš *auklėtojos*. Tikėtina, kad tokia situacija yra todėl, kad vaikų globos namų grupių auklėtojai yra didžiąją dienos dalį šalia vaikų

globos namuose augančio vaiko. Tuo tarpu kitų asmenų pagalbos profesiniame apsisprendime tiriamieji įžvelgia labai minimalią arba epizodinę.

Tyrimo metu buvo domimasi, kaip jaunuoliai vertina savo esamą profesinį pasirengimą. Rezultatus iliustruojantys duomenys pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė

Esamo profesinio pasirengimo vertinimas

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Teigiamas vertinimas	“<...>dabar esu geras specialistas<...>”, “<...>turiu užtektinai gebėjimų darbui atlikti<...>”	8
Žinių ir gebėjimų trūkumas	“<...>man trūksta žinių šioj srity<...>”, “<...>turiu per mažai gebėjimų atlikti tam tikras užduotis<...>”; “<...>koks čia profesinis pasirengimas, jei nemoku beveik nieko daryti<...>”	6

Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad vaikų globos namuose gyvenę jaunuoliai teigiamai vertina savo turimą profesinį pasirengimą. Žinoma, šis vertinimas gali būti ir neadekvatus bendrąja prasme, tačiau asmenys mano, kad yra geri specialistai ir turi pakankamai žinių ir gebėjimų vienai ar kitai veiklai atlikti.

Tačiau pastebima, kad yra asmenų, kurie pažymi žinių ir gebėjimų trūkumą arba menkai save vertina. Tai sietume su profesinio pasirengimo stoka arba jo neturėjimu bei su pasitikėjimo savo jėgomis trūkumu, kuris turėtų būti išugdytas dar tebegyvenant globos institucijoje.

Remiantis Jovaišos (2007) mintimi, kad darbo rinka yra galimų darbuotojų, kurie siūlo savo kvalifikaciją, ir potencialių darbdavių, kurie renkasi iš daug darbuotojų, reikėtų pabrėžti, kad tyrime dalyvavusių jaunuolių menkas savęs vertinimas profesinėje srityje yra labai glaudžiai susijęs su nesėkminga jų integracija į darbo rinką.

Taip pat tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti veiksnius, kurie galėjo įtakoti turimą profesinį pasirengimą. 5 lentelėje yra pateikiami tyrimo duomenys.

5 lentelė

Veiksniai, įtakojantys profesinį pasirengimą

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Specialistų pagalba	“<...>pedagogai labai daug padėjo<...>”, “<...>pokalbis su psichologe<...>”	9
Motyvacija	“<...>kiek pats norėjau<...>”, “<...>motyvai man svarbūs buvo<...>”	5
Finansinės galimybės	“<...>neturėjau pinigų studijuoti, ką norėjau<...>”, “<...>trūko pinigų mano svajonių profesijai<...>”	3

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Mokymosi rezultatai	“<...>blogai mokiausi mokykloje, tad ir neįstojau, kur norėjau<...>”, “<...>reikėjo man geriau mokytis, kad daugiau pasiekčiau<...>”	2

Tyrimo rezultatai, pateikti 5 lentelėje, rodo, kad kaip teigiami veiksniai, įtakojantys profesinį pasirengimą, yra pažymimi *specialistai ir jų pagalba*. Tikėtina, kad įvairių sričių specialistai, patardami, konsultuodami ar skatindami jaunuolius, prisideda prie sėkmingo jų profesinio pasirengimo.

Jaunuoliai taip pat įvardino ir vidinį veiksni, prisidedantį prie sėkmingo profesinio pasirengimo – *motyvaciją*. Labai svarbu, kad jaunuoliai suvokia ne tik išorinių, bet ir vidinių veiksnių svarbą rengiantis darbo rinkai.

Tačiau tyrime dalyvavę asmenys pažymėjo ir tinkamą profesinį pasirengimą mažinančius veiksnius: *finansines galimybes* ir *mokymosi rezultatai*. Jaunuolių sąmoningumo lygį įrodo suvokimas, kad sėkmingas mokymasis gali būti kaip vienas iš veiksnių prisidedančių prie tinkamo profesinio pasirengimo ir sėkmingos integracijos į darbo rinką.

Gruževskis ir kt. (2007) pabrėžia, kad sėkmingas integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo.

Kadangi asmuo, įgijęs ar ne profesinį pasirengimą, siekia susirasti darbą, taigi jaunuolių buvo klausama, kaip jiems sekėsi susirasti darbą. Duomenys yra pateikiami 6 lentelėje

6 lentelė

Darbo susiradimas

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Ilga darbo paieška	“<...>labai ilgai ieškojau<...>”, “<...>teko pavargti, kol suradau<...>”	7
Nelegalus darbas	“<...>visiškai juodi darbai<...>”, “<...>nelegaliai dirbu bet kokį darbą<...>”	6
Norimas darbas	„<...> ilgai ieškojau būtent tokio darbo, bet radau <...>“; „<...> kai baigiau, tai susiradau pagal specialybę <...>“	2
Ketinimai dirbti užsienyje	“<...>siūlė darbą Airijoje<...>”, “<...>į Norvegiją ruošiausi važiuoti dirbti<...>”	2
Darbas ne pagal specialybę	“<...>radau, bet ne pagal specialybę<...>”, “<...>dirbu visai ką kita nei turiu profesiją<...>”	2

Išanalizavus tyrimo metu gautus duomenis, pastebėta, kad jaunuoliai susidūrė įvairiais sunkumais ieškantis darbo. Kai kurie teigė, kad susidūrė su *ilga darbo paieška*, dar kiti su

nekvalifikuoto darbo pasiūlymais. Taip pat kai kuriems asmenims, ieškojusiems darbo, buvo pasiūlyta emigruoti ir *užsienio šalyse pradėti dirbti*. Žinoma, dažnai jaunuoliai, palikę globos institucijas ir neturėdami arba turėdami nekonkurencingą ir mažai reikalingą profesiją, yra priversti ieškoti ir kitokių išeičių, kurių viena – darbas užsienyje. Tačiau pastebima, kad globos institucijose turėtų būti ugdoma atsakomybės ir jaunuoliai turėtų būti motyvuojami siekti mokslo, kad vėliau galėtų normaliai dirbti.

Taip pat kai kurie tyrime dalyvavę asmenys susirado darbus *ne pagal savo turimą specialybę*, o tai reiškia, kad jų profesinis pasirengimas nebeturi prasmės esamame darbe ir taip jie greitai pamirš turimas žinias ar nebeteks turimų gebėjimų.

Berthelot (2005) akcentuoja pirmą kartą darbo ieškančių jaunuolių didelę nesėkmingų patirčių galimybę. Teigiama, kad šie jaunuoliai turi mažesnes galimybes įsidarbinti nei praradę darbą asmenys.

Tyrimo metu tiriamųjų taip pat buvo klausama, kokiais būdais jie ieškojo darbo. Naudotų būdų įvairovę galima pamatyti 7 lentelėje.

7 lentelė

Darbo paieškos būdai

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Internetinė paieška	“<...>intike radau keletą pasiūlymų<...>”, “<...>skaičiau skelbimus internete<...>”	14
Klausinėjimas per draugus / pažįstamus	“<...>draugų klausiau, kas žino laivsvų darbo vietų<...>”, “<...>kalbėjau su keliais pažįstamais dėl darbo<...>”	7
Skelbimų skaitymas spaudoje	“<...>ekspres kontakte skaitinėjau<...>”, “<...>laikraštyje mačiau kelis patikusius skelbimus<...>”	4
Tiesioginis ėjimas į įstaigas	“<...>bandžiau tiesiai eiti pas darbdavį<...>”, “<...>va taip užėjau į įstaigą ir pasiklausiau<...>”	3

Tyrimo rezultatai parodė, kad vaikų globos namuose augę jaunuoliai, ieškodami darbo, išbandė įvairiausias būdus, tarp kurių pats dažniausias – *internetinė paieška*. Manytume, kad tokie rezultatai gauti dėl itin didėjančios ir gausėjančios kompiuterizacijos ir išmaniųjų technologijų gausos bei itin plataus bevielio ryšio įvairiose miesto vietose panaudojimo galimybių.

Vienas iš dažnesnių darbo paieškos būdų buvo įvardinamas ir *klausinėjimas per draugus ar pažįstamus*. Manytume, kad ieškant darbo šis būdas nėra netinkamas, tačiau jis gali būti labai nesėkmingas, neišnaudojant šalia ir kitų būdų.

Žinoma, prieš kelis ar keliolika metų itin populiariu darbo paieškos būdu buvęs *skalbimų spaudoje skaitymas* tarp tyrime dalyvavusių jaunuolių nebuvo itin aktualus. Šis paieškos būdas dažnai reikalauja lėšų, o skelbimų skaičius viename ar kitame dienraštyje / savaitraštyje nėra gausus bei tinkamo darbo skelbimo radimas tampa apsunkintas.

Kučinskienė (2003) mini, kad sėkmingai integracijai svarbu ilgas veiksmų procesas, tačiau jame vieta atsiranda ir darbo paieškai. Vadinasi tinkama darbo paieška gali sudaryti prielaidas sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Aiškinantis, kokiais būdais asmenys ieškojo darbo, natūraliai kyla klausimas, o su kokiais sunkumais jie susiduria jo ieškodami. Duomenys yra pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė

Sunkumai ieškant darbo

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Darbdavio netenkinanti turima specialybė	“<...>vadovė sakė, kad netinka, ką aš baigęs<...>”, “<...>minėjo, kad neturiu tinkamos profesijos<...>”	6
Jaunas amžius	“<...>sakė, kad per jaunas<...>”, “<...>kalbėjo apie mano amžių, kad tipo per jaunas<...>”	3
Patirties stoka	“<...>neturiu patirties<...>”, “<...>niekad dar nedirbęs buvau<...>”	3
Kvalifikacijos trūkumas	„<...> nereikia nekvalifikuoto darbuotojo<...>“	2

7 lentelėje pateikti duomenys leidžia teigti, kad vaikų globos namuose gyvenę jaunuoliai, ieškodami darbo, patyrė kai kuriuos sunkumus. Daugiausiai jaunuoliai akcentavo tai, kad jų *turima specialybė netenkinama darbdavio*. Tikėtina, kad darbdaviai ieškodami sau darbuotojo, siekia įdarbinti tinkamo profesinio pasirengimo ir patirties toje srityje turintį asmenį. Deja, ką tik profesiją įgiję jaunuoliai nėra turėję darbo patirties bei dažnai stokoja kitų gebėjimų (universaliųjų ar bendrųjų).

Taip pat viena iš priežasčių, dėl kurių atsirado sunkumų darbinantis – *jaunas amžius* bei su tuo tiesiogiai susijęs dar vienas sunkumas – *patirties stoka*. Visi jaunuolių įvardinti sunkumai yra vienaip ar kitaip tarpusavyje surišti bei sudaro visą grupę priežasčių, dėl kurių šiems jaunuoliams yra labai sudėtinga darbo paieškoje.

Interviu metu jaunuolių buvo teiraujamasi, kokių darbo pasiūlymų jie gavo darbo paieškos metu. Gauti rezultatai pateikiami 9 lentelėje.

Gauti darbo pasiūlymai

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Nekvalifikuoti darbai	“<...>labai siūlė visokius darbelius padirbėt<...>”, “<...>ai, šiaip ką padaryti ir tiek<...>”	4
Terminuoti darbai	“<...>pasiūlė darbą, bet tik keliems mėnesiams<...>”, “<...>gaila, kad tik metams<...>”	3
Darbas atitinkantis profesinį pasirengimą	“<...>pasiūlė darbą pagal įgytą specialybę<...>”, “<...>grynai atitiko mano specialybę<...>”	2
Darbas kitame mieste/šalyje	“<...>siūlė atvažiuot į Joniškį dirbti<...>”, “<...>nurodė, kad darbo vieta Anglijoj<...>”	2

Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie gautus darbo pasiūlymus labiausiai akcentavo *nekvalifikuotų darbų* pasiūlą. Taip pat buvo gauti ir keli darbo pasiūlymai, kurie turėjo konkrečius *terminus*. Tikėtina, kad tokio pobūdžio ir trukmės darbai šiems jaunuoliams buvo siūlomi dėl konkrečių veiksnių, kurie yra pateikti 8 lentelėje: jauno amžiaus, darbpo patirties stokos ar netinkamo profesinio pasirengimo.

Tarp darbo pasiūlymų pasitaikė ir siūlomų darbų kitame mieste ar šalyje. Suvokiama, kad tinkamo pasirengimo neturinčiam, jauno amžiaus ir patirties stoką turinčiam jaunuoliui užsienyje siūlomų darbų pobūdis vargiai atitiktų jų turimą profesinį pasirengimą. Manytume, kad tai būtų darbai, nereikalaujantys ypatingos profesinės kvalifikacijos ar darbo patirties (pvz., darbas fabrike).

Asmenų buvo klausama apie tarp jų ir darbdavių vykusius pokalbius. 10 lentelėje yra pateikiami tyrimo metu gauti kokybiniai duomenys, kurie tai ir iliustruoja.

Jaunuolių ir darbdavių pokalbiai

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Oficialus bendravimas	“<...>labai oficialiai pakalbėjom<...>”, “<...>tik apie darbą kalbėjom<...>”	8
Vienkryptis pokalbis	“<...>manęs tik klausė, o aš atsakinėjau<...>”, “<...>neturėjau galimybės paklausti<...>”	6
Šiltas ir malonus bendravimas	“<...>maloniai pakalbėjom apie būsimą darbą<...>”, “<...>pasirodė labai šiltas žmogus, su kuriuo kalbėjau<...>”	2
Žeminantis bendravimas	“<...>užsiminė, kad aš juk iš globos namų<...>”	1

10 lentelėje pateikti interviu metu gauti atsakymai leidžia teigti, kad su iš vaikų globos namų išėjusiais jaunuoliais įsidarbinant buvo bendraujama palaikant *oficialų* toną. Tarpusavio

kontakto nebuvimą atskleidžia tai, kad vyko *vienkrypčiai pokalbiai*. Manytume, kad iš vaikų globos namuose augę ir darbą bandantys susirasti jaunuoliai stinga įvairiausių gebėjimų: kontakto iniciavimo, varbalinio ir neverbalinio kontakto palaikymo ar klausymosi. Šių gebėjimų trūkumas trukdo palaikyti pokalbį, jį padaryti abipusiai naudingą ir pan.

Tik keli jaunuoliai minėjo, kad vyko *šiltas ir malonus bendravimas*. Tačiau pasitaikė ir tokia situacija, kuomet jaunuolis buvo *pažemintas*, užsiminus, kad jis užaugo vaikų globos namuose.

Interviu metu vaikų globos namuose augusių jaunuolių buvo klausama, kokių sunkumų kilo jiems jau dirbant. Tyrimo metu gauti duomenys pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė

Sunkumai dirbant

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Užduočių / veiklų atlikimo sunkumai	“<...>užduotis, kur reikia atlikti, tai labai sunkios<...>”, “<...>nesiseka kai kurios veiklos darbe<...>”	10
Sunki adaptacija kolektyve	“<...>nepritapau aš dar prie kolegų<...>”, “<...>atrodo, kad jie mane atstumia<...>”	7
Ilgos darbo valandos	“<...>tai labai ilgai dirbam<...>”, “<...>nenormaliai ištemptas darbo laikas<...>”	6
Greitas pervargimas	“<...>staigiai pavargstu nuo tokios veiklos<...>”, “<...>kažkaip po kelių valandų jau būnu nusikales<...>”	3
Netinkamas darbo vietos pritaikymas	“<...>darbo vieta bloga<...>”, “<...>mano ūgiui netinka stalas net<...>”	2
Pertraukų trūkumas	“<...>ir dar trūksta labai daugiau bent jau trumpų pertraukų<...>”	1

Iš 11 lentelėje pateikiamų duomenų galima pastebėti, kad vaikų globos namuose augusių jaunuolių integracijos į darbo rinką procese patirtų sunkumų dirbant spektras yra labai didelis ir įvairus. Tai parodo, kad šie jaunuoliai stokodami tiek patirties, tiek ir turėdami nepakankamą profesinį pasirengimą, susiduria su begale sėkmingą integraciją į darbo rinką trukdančių sunkumų.

Vienas labiausiai jų akcentuotas – *užduočių / veiklų atlikimo sunkumai*. Tikėtina, kad šie sunkumai atsiranda dėl netinkamo ar nepakankamo profesinio pasirengimo, kuomet jaunuoliams trūksta konkrečių / specifinių žinių ir gebėjimų atlikti vieną ar kitą veiklą darbe.

Dar vienas dažniau akcentuotų sunkumų – *sunki adaptacija kolektyve*. Šioje situacijoje galima būtų manyti, kad vaikų globos namuose augę jaunuoliai neturi pakankamų socialinių

gebėjimų, kurie kiekvieno asmens adaptacijos kolektyve atveju leistų tinkamai užmegzti, palaikyti ir stiprinti ryšius su kitais asmenimis.

Kiti sunkumai, kurie taip pat buvo paminėti kelis kartus, susiję su darbo trukme ir poilsiu jame. Jaunuoliai pažymėjo, kad darbe sunkumų kelia *ilgos darbo valandos* bei *pertraukų trūkumas*. Tokia darbo trukmės ir poilsio jame specifika dažniau gali būti sutinkama gamyklose ar fabrikuose, kuriose vyrauja pamaininis darbo grafikas bei labai griežtai reglamentuojamos pertraukos. Prie šių sunkumų prisideda ir tai, kad jaunuoliai skundžiasi *netinkamų darbo vietos pritaikymu*.

Kitą sunkumą – *greitą pervargimą* – būtų galima tiesiogiai sieti su prieš tai įvardintais trimis darbo specifikos ypatumais, kuomet fizinis nuovargis yra sąlygotas per daug intensyviu, be pertraukų dirbamu darbu netinkamoje darbinėje aplinkoje.

Gruževskis ir kt. (2007) pažymi, kad gebėjimas sąžiningai ir laiku atlikti paskirtas užduotis yra vertinamas darbdavių lygiai taip pat kaip ir asmens profesiniai įgūdžiai. Reiškia, kad asmuo, ketinantis tinkamai integruotis į darbo rinką, turi turėti ir bendruosius socialinius gebėjimus, kurie būtų naudingi darbinėje veikloje.

Keliems jaunuoliams prasitarus, kad juos atleido iš darbo, buvo domimasi, kokios buvo to priežastys. Gauti rezultatai pateikiami 12 lentelėje.

12 lentelė

Atleidimo iš darbo priežastys

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Neatliktas darbas	“<...>kai kurių darbų neatlikau<...>”, “<...>dėl to, kad nepadariau darbo gerai<...>”	4
Pravaikštos	“<...>kartais neateidavau į darbą<...>”, “<...>pramiegodavau po savaitgalio<...>”	2
Netinkamas elgesys darbe	“<...>esu susimušęs su kolega tokiu<...>”	1

Vaikų globos namuose augę jaunuoliai atviravo apie pagrindines jų atleidimo iš darbo priežastis. Jų jie įvardijo tris: *neatliktas darbas*, *pravaikštos* ir *netinkamas elgesys darbenys*.

Manytume, kad dažniausiai minėtą atleidimo iš darbo veiksnį galėtume sieti su darbinės patirties ir žinių bei gebėjimų, reikalingų tinkaai atlikti vieną ar kitą užduotį, neturėjimu. Darbo valandų / dienų praleidinėjimas ir netinkamas elgesys darbe galėtų būti traktuotini kaip sėkmingam funkcionavimui visuomenėje / bendruomenėje / kolektyve pakankamų socialinių įgūdžių trūkumo pasekmė. Pastebima, kad jaunuoliai nevertina darbo kaip vertybės (Čiužas ir kt., 2005)

Tyrimė dalyvavusių asmenų buvo teiraujama, kokias jie mato galimybes jiems įsidarbinti. Duomenys pateikiami 13 lentelėje.

13 lentelė

Galimybės įsidarbinti

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Nekvalifikuoto darbo paieška	“<...>ieškosiu bet kokio darbo<...>”, “<...>aišku, kad ne pagal specialybę greičiau surasiu<...>”	5
Darbų trūkumas	“<...>tai kad nėra darbų<...>”, “<...>kažkaip nebejuokinga su darbais darosi – jų trūksta<...>”	3
Draugų pagalba	“<...>dabar tik draugai lieka<...>”, “<...>bandysiu draugui vienam pasiskambinti<...>”	3
Darbo užsienyje paieška	“<...>tikriausiai lėksiu į užsienį<...>”	1

Jaunuolių atsakymai galimybių įsidarbinti kontekste nėra džiuginantys. Jie kaip vieną iš galimybių dažniausiai akcentavo *nekvalifikuoto darbo paiešką*. Tikėtina, kad nusivylę ankstesniu darbu ar nepatenkinę darbdavio reikalavimų, jaunuoliai nesiekia toliau ieškoti darbo pagal savo turimą profesinį pasirengimą. Tai patvirtina ir dar vienas jų pažymėtas dalykas – *darbų trūkumas*.

Kaip vieną iš galimybių įsidarbinti jaunuoliai dar mato *draugų pagalbą*. Tai sietina ir su 7 lentelėje pateikiamais darbo paieškos būdų analizės rezultatais.

Žinoma, integracijos į darbo rinką procese labai svarbūs tampa įvairūs veiksniai, kurie skatina asmenį ieškotis darbo ir galiausiai įsidarbinti. Interviu metu gauti duomenys pateikiami 14 lentelėje.

14 lentelė

Veiksniai, skatinantys įsidarbinti

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Materialinės gerovės siekis	“<...>pinigai svarbiausia čia<...>”, “<...>aišku, kad tik pinigai<...>”	7
Aplinkinių požiūris ir kalbos	“<...>ką pasakys draugai<...>”, “<...>kažkaip nesmagu, kai vadina nevykėliu<...>”	4
Atitolimas nuo neigiamų dalykų	“<...>kad nebe gerčiau vėl kasdien<...>”, “<...>noriu nustot šiaip slampinėt nieko neveikiant<...>”	3
Šeimos gerovė	“<...>dėl šeimos, kad būtų geriau, eičiau<...>”	1

Kalbėdami apie veiksnius, kurie skatintų jaunuolius įsidarbinti, labiausiai akcentavo *materialinės gerovės siekį*. Tikėtina, kad jauno amžiaus asmenys yra linkę perdėtai galvoti, kad

darbas reikalingas tik tam, kad uždirbtumėm pinigų. Jie nesiekia kitos naudos iš darbinės veiklos.

Taip pat jaunuolius skatintų ieškoti darbo *aplinkinių požiūris ir kalbos*. Šie duomenys leidžia teigti, kad jaunuoliai, augę vaikų globos namuose, ypatingai draugus laiko autoritetais ir stengiasi pateisinti jų lūkesčius.

Kaip vienas iš veiksnių buvo įvardinamas *atitolimas nuo neigiamų dalykų*. Manytume, kad darbinė veikla šiuos jaunuolius gali paskatinti kitaip žvelgti į savo gyvenimą, kelti kitus, labiau teigiamus ir visuomenėje toleruotinus prioritetus.

Ir tik vienas jaunuolis pažymėjo, kad siekimo įsidarbinti veiksniu būtų *šeimos gerovė*. Tai rodo, kad didžioji dauguma jaunuolių neturi susiformavusių vertybių, kurios būtų siejamos su šeima, vaikais, darbu, emociniu pasitenkinimu ir pan.

Integracijos į darbo rinką procese itin aktuali yra patirties neturinčiam asmeniui suteikiama pagalba. 15 lentelėje yra pateikiamas pagalbos vaikų globos namuose augusiems jaunuoliams reikiamos pagalbos įsidarbinant poreikis.

15 lentelė

Pagalbos įsidarbinant poreikis

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai	Teiginių skaičius
Specialistų tarpininkavimas surandant darbą	“<...>gal kas padėtų susirasti kokį darbą<...>”, “<...>jei specialistas patartų<...>”	8
Dokumentų tvarkymas	“<...>kad kas sutvarkytų įsidarbinimo dokumentus<...>”, “<...>padėtų su dokumentais man<...>”	2

Siekiant sėkmingos integracijos į darbo rinką labai svarbus yra įsidarbinimo procesas, todėl jaunuoliai, akcentuodami pagalbos įsidarbinant poreikį, išskyrė, kad labiausiai jiems reikėtų *specialistų tarpininkavimo surandant darbą*. Tikėtina, kad šie jaunuoliai norėtų, kad specialistas, derindamas jų turimą profesinį pasirengimą bei darbdavio reikalavimus, galėtų parinkti labiau šiems jaunuoliams tinkamus darbus nei tai jie patys padaro.

Kitas veiksnys, galintis užtikrinti sėkmingesnį (bent jau oficialų) įsidarbinimą, būtų *dokumentų tvarkymas*. Manytume, kad šios pagalbos poreikis iškeltas todėl, kad jaunuoliai jau yra turėję neigiamos praktikos su nelegaliais darbais (žr. 6 lentelę).

Apibendrinant galima būtų teigti, kad vaikų globos namuose augę jaunuoliai integracijos į darbo rinką procese tikrai susiduria su daugybe sunkumų, susijusių tiek su darbų paieška, įsidarbinamumu, adaptacija darbe ar sunkumais atliekant konkrečias užduotis ar veiklas bei atleidimu iš darbo, tiek su galimybėmis įsidarbinti ar pasitelkti kitų asmenų pagalbą įsidarbinant.

Išvados

1. Teorinė analizė atskleidė, kad paauglių, augančių globos namuose, ateities planai visose srityse yra menkesni nei vaikų, augančių įprastose šeimose, t.y. vaikai, augantys globos namuose, visose tirtose srityse turi mažiau planų, kurie būna ne tokie detalūs ir konkretūs. Šis veiksnys sąlygoja vaikų globos įstaigas paliekančių auklėtinių socialinių kompetencijų neturėjimą, negebėjimą prisiimti atsakomybės už savo gyvenimą bei susikurti tvirto pagrindo.
2. Tyrimo metu atskleista, kad nesėkmingos jaunuolių, gyvenusių vaikų globos namuose, integracijos į darbo rinką pradžia – profesinis pasirengimas, kuriame jaunuoliai patyrė sunkumus apsisprendžiant dėl profesijos, stokojo kompetentingos pagalbos. Renkantis profesiją globos institucijoje ir yra suteikiama pagalba, ypatingai skatinant jaunuolių ir profesijų atstovų susitikimus. Integraciją į darbo rinką apsunkino neadekvatūs darbo paieškos būdai, profesinio pasirengimo pervertinimas, patirti sunkumai darbo paieškos metu, susiję su amžiumi, patirties stoka, netinkamu profesiniu pasirengimu siūlomam konkrečiam darbui bei oficialiu ir vienkrypčiu jų ir darbdavio pokalbiu. Jaunuoliai dažniausiai gaudavo nekvalifikuotų ar terminuotų darbų pasiūlymus, o šių darbų kontekste patirdavo užduočių atlikimo, adaptacijos kolektyve ar darbo trukmės specifiškumo sunkumus ar net atleidimą iš darbo.
3. Akcentuojami tiek vidiniai (pvz., motyvacija), tiek ir išoriniai (pvz., specialistų pagalba) veiksniai, kurie galėjo lemti integracijos į darbo rinką sėkmę. Labiausiai darbą susirasti skatinančiu veiksmu akcentuojamas materialinės gerovės siekis. Jaunuoliai nėra teigiamai nusiteikę galimybių susirasti darbą atžvilgiu, nesitiki susirasti geresnį darbą, taip pat išreiškė specialisto pagalbos įsidarbinimo procese poreikį.
4. Globos namuose augusių jaunuolių subjektyvios patirtys integracijos į darbo rinką kontekste paskatino parengti socioedukacinį projektą, skirtą efektyviam jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymui darbo vietoje.
5. Tyrimu išsiaiškinta, kad iš globos įstaigos išėjusių jaunuolių netinkamas profesinis pasirengimas arba jo nebuvimas apsunkina sėkmingą integraciją į darbo rinką, todėl, siekiant tinkamai parengti jaunuolius darbo rinkai, yra parengtas mokymo darbo vietoje projektas, kurio metu jaunuoliai įgytų darbo rinkai reikalingų gebėjimų mokydami konkrečioje darbo vietoje.

Projektinė dalis

Projekto pavadinimas: „Efektyvus jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymas darbo vietoje“

1. Projekto aprašymas

1.1. projekto anotacija (trumpas projekto pristatymas nuo 1000 iki 2000 spaudos ženklų)

Remiantis magistro darbo tyrimo metu pateiktomis išvadomis, nesėkmingos jaunuolių, gyvenusių globos įstaigose, integracijos į darbo rinką pradžia – profesinis pasirengimas, sunkumai apsisprendžiant dėl profesijos, kompetentingos pagalbos stoka šiame procese. Projekto idėja kilo atsižvelgiant į išvadą, todėl planuojama prie Šiaulių jaunimo darbo centro įsteigti konsultacinę tarnybą padėsiančią jaunuoliams, išėjusiems iš globos įstaigų, lengviau integruotis į darbo rinką ar renkantis profesiją. Jaunimo darbo centro konsultantas nukreipia jaunuolį į tarnybą, kurioje kvalifikuoto psichologo ir socialinio darbuotojo komanda atlieka tikslinės grupės narių išsamų poreikių vertinimą, tame tarpe vykstant pas juos į namus, siekiant išsiaiškinti jų motyvaciją. Tokiu būdu surenkama 20 jaunuolių tikslinė grupė. Toliau yra organizuojamos dvi Focus grupės, susidedančios iš darbuotojų ir 10 jaunuolių grupės, kurių metu dar giliau išsiaiškinamas pagalbos poreikio lygis. Atlikus Focus grupės susitikimus ruošiamos ataskaitos ir nustatomos priemonės bei metodai integracijai į darbo rinką kiekvienam jaunuoliui individualiai. Nuo šio momento projekto darbuotojų komanda, socialiniai darbuotojai, psichologas, mentoriai ir darbo tarpininkas pradeda dirbti su projekto dalyviais individualiai ir grupėse juos motyvuojant dalyvauti mokymuose, įsidarbinant. Darbuotojai vykdys socialinių ir savarankiško gyvenimo įgūdžių bei darbinių įgūdžių ugdymą, palaikymą bei atkūrimą, profesinį orientavimą, informavimą, konsultavimą, profesinių gebėjimų įvertinimą, atkūrimą arba naujų išugdymą bei tarpininkavimą padedant įsidarbinti, o įsidarbinus to darbo išlaikymą. Lygiagrečiai vyks mokymų darbo vietoje modulių bei pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategijos kūrimas. Darbo tarpininko parinktų, pagal projekto dalyvių nustatytas galimybes ir poreikius, darbdavių žemesnės grandies vadovų mokymai. Antrais projekto vykdymo metai bus vykdomi pilotiniai darbdavių vadovų ir projekto dalyvių darbo vietoje mokymai (4 mėn. po kartą į mėn.). Projektas bus viešinamas remiantis komunikacijos planu: internetinės svetainės sukūrimas, jos administravimas, naujienlaiškių kūrimas ir viešinimas, Facebook profilio paskyros kūrimas ir administravimas, informacinio pobūdžio lankstinukų kūrimas, gamyba ir platinimas. Projekto rezultatų ir pasiekimų analizė, grįžtamojo ryšio rekomendacijų nustatymas, baigiamosios projekto konferencijos organizavimas ir pravedimas.

1.2. Projekto tikslas

Sukurti ir įgyvendinti naują mokymo darbo vietoje modelį, skirtą mažiau galimybių turintiems ir profesinio pasirengimo stokojantiems 18-29 m. jaunuoliams, išėjusiems iš globos institucijų.

1.3. Projekto uždaviniai

1. Atlikti 18-29 m. jaunuolių integracijos į darbo rinką ir profesinio mokymo strategijų Lietuvoje analizę.
2. Sukurti mokymo darbo vietoje modulius, jaunuolių pritraukimo ir išlaikymo mokymų metu strategiją
3. Apmokyti mokymo darbo vietoje vadovus, organizuojant seminarus.
4. Atlikti pilotinius 18-29 m. jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymus darbo vietoje.
5. Viešinti projekto veiklas viso projekto metu ir po jo.

2. Projekto poreikio pagrindimas

2.1. Situacijos (problemos) analizė: atlikti tyrimai, kiti duomenys⁴

Šiuo metu Lietuvoje yra apie 53 savivaldybių vaikų globos namų, 10 savivaldybių globos grupių, 7 valstybiniai

⁴ Situacijos analizė turi būti grindžiama ir magistro baigiamojo darbo empirinio tyrimo rezultatais

vaikų globos namai, 18 nevalstybiniai vaikų globos namai, 4 socialinės globos namai vaikams su negalia bei 47 šeimos. Remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2013 metais 833 jaunuoliai⁵, augantis globos namuose, sulaukė pilnametystės, kuomet globos namus tenka palikti. Kas laukia globos namų auklėtinio? Savarankiško gyvenimo pradžia. Vaikų socialinės globos namų auklėtiniais tapti savarankiškiems ir sėkmingai integruotis į darbo rinką yra ilgas ir sudėtingas procesas, nes jų vaikystės patirtis dažnai būna skaudi, jie auga kitokioje nei šeimos aplinkoje, ne visada turi gyvenimo modelio pavyzdį, stabilią tradicijų ir vertybių. Pati globos institucija negali vaikui suteikti, užtikrinti ir priartinti jį prie kuo artimesnių šeimos aplinkai būdingų sąlygų, vaikas praranda tokias vertybes kaip meilė ir šiluma. Visa tai sukelia rimtų pasekmių tolimesniam vaiko socialinės adaptacijos ir socializacijos procesui, nustumdama integravimo ir savarankiškumo ugdymo prioritetus į antraeilį planą. Gyvenimas didelėje vaikų bendruomenėje, uždaroje įstaigoje nepakankamai formuoja vaiko individualybės, savigarbos, saugumo jausmus. Socialinių ir psichologinių adaptacijos sunkumų priežastingumą pagrindžia (Kovalenkoviėnė, Leliūgienė 2005) atlikto tyrimo rezultatai, kurie atskleidžia jaunuolių, užaugusių globos institucijoje, gana ryškų būdo ir elgesio sutrikimų problematiškumą lyginant su vaikais, užaugusiais normalioje aplinkoje. Tyrimo rezultatai patvirtina, kad neigiami būdo bruožai ir elgesio sutrikimai parodo reikalingų socialinių įgūdžių nesusiformavimą. Jaunuoliai, užaugę globos institucijoje, yra dažniausiai nemotyvuoti, negerbiantys savęs ir kitų, neatsakingi, konfliktiški, besirūpinantys tik savimi, nepaisantys kitų nuomonės, norų bei poreikių ir t.t. Socialinė pagalba globos namų auklėtiniais reikalinga dėl neefektyvios globos institucijų sistemos; netinkamo jaunuolių rengimo savarankiškam gyvenimui ugdymo ir programų vykdymo; dėl psichosocialinio prisitaikymo ir dėl socialinės apsaugos sistemos spragų, globotiniai neturi suformuoto gyvenimo modelio pavyzdžio, išryškėja vertybių, tradicijų ir įgūdžių stoka. (Titaitė, 2003) atliktas tyrimas rodo, kad jaunuolių, kurie palieka vaikų globos institucijas, savarankiško gyvenimo kokybė statistiškai reikšmingai yra blogesnė, nei jaunuolių, augusių šeimose“ (Snieškienė, Bumblauskaitė 2005, p.111). Globos namų auklėtiniai nesuvokia darbo, pinigų vertės, nepakankamai formuojami įgūdžiai, kurių prireiks gyvenime.

Specialistų nuomone, jaunuolis pereidamas iš vienos aplinkos į kitą susiduria su daugybę problemų, kurios iššaukia socialinės pagalbos poreikį. Šios problemos kyla ne tik dėl globos institucijos parengimo, valstybės teikiamos paramos, tačiau ir dėl pačio jaunuolio gebėjimo prisitaikyti, jo siekių bei socialinių, psichologinių, bendravimo savybių. Remiantis mokslinė literatūra ir empirinių tyrimų analize, galima daryti išvadą, kad nesaugumo, nereikalingumo, atstūmimo jausmas, emocijų ryšių stoka, meilės, šilumos trūkumas, aplinkinių neigiami vertinimai nulemia globotinio nepasitikėjimą savimi, kitais žmonėmis, žemą savęs vertinimą bei neigiamą pasaulio sampratą, trukdančią adaptuotis visuomenėje bei integruotis darbo rinkoje.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymu bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 801 „Dėl Išmokų vaikams skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ asmenims, kuriems buvo nustatyta vaiko globa (rūpyba), pasibaigus vaiko globai (rūpybai) dėl pilnametystės, emancipacijos ar santuokos sudarymo, skiriama vienkartinė 50 bazinių socialinių išmokų dydžio, o nuo 2009 m. sausio 1 d. – 75 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka įsikurti. Jeigu asmuo toliau mokosi pagal bendrojo lavinimo, profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje pagal dieninės studijų formos nuosekliųjų studijų programą, papildomai kas mėnesį mokama 520 Lt globos išmoka, iki asmeniui sukanka 24 metai. Gaunantis globos išmoką asmuo taip pat turi teisę gauti socialinę stipendiją arba stipendiją pagal mokymosi rezultatus. Jeigu asmuo išlaikomas, t.y. nemokamai gauna nakvynę ir maistą mokyklos bendrabutyje, jam skiriama 2 MGL dydžio (260 Lt) mėnesinė išmoka. Palikę globos namus globotiniai susiduria su daugybe sunkumų. Nemaža dalis jų nežino kur kreiptis dėl paramos ar socialinio būsto nuomos, kaip teisingai paskirstyti pinigus, užpildyti dokumentus, kaip siekti tolesnio išsilavinimo. Paaugliams trūksta žinių apie tai, kur reiktų kreiptis iškilus sunkumams dėl nedarbo, gyvenamosios vietos, skurdo, pašalpų, teisinių problemų. Dėl psichosocialinio prisitaikymo ir socialinės apsaugos sistemos spragų, globotiniams trūksta aiškaus savo gyvenimo įsivaizdavimo modelio. Ryškėja vertybių, tradicijų ir gyvenimiškų įgūdžių stoka.

Pagalba padedanti jaunuoliams prisitaikyti gyventi išėjus iš globos namų šiuo metu nėra pakankama visoms išylančioms problemoms išspręsti, be to, ne visi jaunuoliai gali ja pasinaudoti. Šių problemų aktualumo sprendimo

⁵<http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=6ad291e7-85f2-4658-a3ed-c12e16a1f08a> [žiūrėta 2014-04-27]

būtinumą taip pat atskleidė magistro darbo tyrimas. Iki šiol valstybiniam lygmeny tokios pagalbos praktiškai nebuvo ir nėra, todėl rekomendacinio projekto pagalba tikimasi iš dalies pašalinti atotrūkį tarp jaunuolių augusių šeimose ir jaunuolių išėjusių iš globos įstaigų ir suvienodinti integracijos į darbo rinką galimybes.

2.2. Nacionaliniai ir/ar tarptautiniai (ES) dokumentai, pagrindžiantys projekto reikalingumą

ES programos jaunimui:

Creative Europe

Programos tikslas – skatinti kultūrinę ir kalbinę įvairovę Europoje bei stiprinti kultūros ir kūrybos sektorių konkurencingumą.

Nuoroda į programą: http://ec.europa.eu/culture/creative-europe/index_en.htm

Erasmus+

Programos tikslas – didinti jaunimo įgūdžius ir galimybes įsidarbinti, modernizuojant švietimo, praktikos ir jaunimo darbo sistemas.

Nuoroda į programą: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm

COSME

Ši programa yra skirta smulkaus ir vidutinio verslo konkurencingumui skatinti.

Nuoroda į programą: http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cosme/index_en.htm

http://europa.eu/youreurope/business/funding-grants/eu-programmes/index_en.htm

Horizon 2020

Programa remiamos tyrimų ir inovacijų veiklos bei skatinamas geresnis inovacijų, tyrimų ir technologijų politikų sukuriama pramoninio darbo jėgos potencialo panaudojimas.

Nuoroda į programą: <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/>

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/index.html>

European Regional Development Fund

http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/c/document_library/get_file?uuid=a39fd20b-9fbc-402b-be8c-b51d03450946&groupId=10157

Cohesion Policy Funds http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_en.cfm#1

Connecting Europe Facility <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/connecting-europe-facility>

Lietuvos jaunimo politika yra skirta jauniems asmenims (14-29 metų), kurių šiuo metu valstybėje yra daugiau nei 630 tūkstančių, t.y. 21 procentas visų šalies gyventojų. Teisės aktais yra įtvirtinta jaunimo galimybė dalyvauti jiems aktualių sprendimų priėmimo bei įgyvendinimo tiek vietos savivaldos, tiek ir nacionaliniu lygmenimis. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra koordinuojanti jaunimo politikos įgyvendinimą institucija Lietuvoje.

Nacionalinė jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programa siekiama sukurti darnią aplinką ir prielaidas plėtoti tęstinę jaunimo politiką Lietuvoje.⁶

Nacionalinės jaunimo savanoriškos veiklos programos tikslas – sudaryti sąlygas jauniems žmonėms dalyvauti savanoriškoje veikloje ir įgyti asmeninių, socialinių, profesinių kompetencijų ir darbo patirties, taip padedant jiems pasirinkti profesiją, reintegruoti į formaliojo švietimo sistemą ir (arba) pasirengti įsilieti į darbo rinką.⁷

Intensyvos ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos tikslas – skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką ir / arba švietimo sistemą, teikiant socialinės rehabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje paslaugas, pasitelkiant nevyriausybinę organizacijų patirtį.⁸

Jaunimo garantijų iniciatyvos (toliau – JG) įgyvendinimo planas parengtas siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos Tarybos 2013 m. balandžio 22 d. rekomendaciją dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo (2013/C 120/01).

JG tikslas – užtikrinti, kad visi jaunuoliai iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo gautų pasiūlymą dirbti, toliau mokytis, įskaitant pameistrystės profesinio mokymo formą, atlikti praktiką arba stažuotę.⁹

⁶Nuoroda į Nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos tekstą

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=396165 [žiūrėta 2014-04-27]

⁷Nuoroda į Nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos tekstą

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=443631&p_query=&p_tr2=2 [žiūrėta 2014-04-27]

3. Projekto tikslinės grupės

1.1. Projekto tikslinės grupės
1. 20 jaunuolių (18-29 m.), išėjusių iš globos institucijų. 2. 10 mokymų darbo vietoje žemesnio lygio vadovų.
Iš viso: (M) (V) Planuojama, nediskriminuojant lygių vyrų ir moterų teisių, į projekto veiklas įtraukti po 10 kiekvienos lyties atstovų (I-os tikslinės grupės). Mokymų darbo vietoje vadovų lytis priklausys nuo įstaigoje, kuri įsitrauks į projekto veiklas, esamų darbuotojų.

⁸ Nuoroda į *Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos* tekstą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=446869&p_tr2=2 [žiūrėta 2014-04-27]

⁹ Nuoroda į *Jaunimo garantijų įgyvendinimo planą*:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463301&p_tr2=2 [žiūrėta 2014-04-27]

4. Projekto planas ir veiklos

2015 metai

Veiklos pav.	1 mėn.	2 mėn.	3 mėn.	4 mėn.	5 mėn.	6 mėn.	7 mėn.	8 mėn.	9 mėn.	10 mėn.	11 mėn.	12 mėn.
1. Projekto valdymas ir administravimas												
1.1. Projekto vykdymo grupės susitikimai												
1.2. Tarpinės (ketvirtinės) ataskaitos rengimas												
1.3. Metinės ataskaitos rengimas												
2 Projekto įgyvendinimas												
2.1. Situacijos identifikavimas												
2.1.1. Situacijos analizė / ataskaita (Projekto dalyvių asmens poreikių vertinimas)												
2.1.2. Focus grupės susitikimas												
2.1.3. Focus grupės ataskaita												
2.2. Mokymų modulių ir pritraukimo ir išlaikymo strategijos kūrimas												
2.2.1. Mokymo darbo vietoje modulių kūrimas												
2.2.2. Pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategijos kūrimas												
2.3. Mokymo darbo vietoje vadovų mokymai												
2.3.1. Mokymo darbo vietoje vadovų apmokymų darbo knygos sukūrimas												
2.3.2. Vadovų mokymai												

2.4. Pilotiniai mokymų darbo vietoje bandymai												
2.4.1. Pilotiniai apmokymai darbo vietoje												
2.5. Projekto dalyvių motyvavimas, gyvenimo ir darbinių įgūdžių ugdymas.												
2.5.1. Individualus ir grupinis motyvavimas dalyvauti mokymuose, įsidarbinti												
2.5.2. Socialinių ir savarankiško gyvenimo įgūdžių bei darbinių įgūdžių ugdymas, palaikymas bei atkūrimas.												
2.5.3. Profesinis orientavimas, informavimas, konsultavimas.												
2.5.4. Tarpininkavimas padedant įsidarbinti												
3. Projekto viešinimas												
3.1. Interneto svetainės kūrimas												
3.2. Interneto svetainės administravimas												
3.3. Projekto naujienlaiškių kūrimas												
3.4. Facebook profilio paskyros kūrimas ir administravimas												
3.5. Lankstinukų kūrimas ir gamyba												
3.6. Baigiamoji projekto konferencija												

Veiklos pav.	1 mėn.	2 mėn.	3 mėn.	4 mėn.	5 mėn.	6 mėn.	7 mėn.	8 mėn.	9 mėn.	10 mėn.	11 mėn.	12 mėn.
1. Projekto valdymas ir administravimas												
1.1. Projekto vykdymo grupės susitikimai												
1.2. Tarpinės (ketvirtinės) ataskaitos rengimas												
1.3. Galutinės projekto ataskaitos rengimas												
2 Projekto įgyvendinimas												
2.1. Situacijos identifikavimas												
2.1.1. Situacijos analizė / ataskaita												
2.1.2. Focus grupės susitikimas												
2.1.3. Focus grupės ataskaita												
2.2. Mokymų modulių ir pritraukimo ir išlaikymo strategijos kūrimas												
2.2.1. Mokymo darbo vietoje modulių kūrimas												
2.2.2. Pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategijos kūrimas												
2.3. Mokymo darbo vietoje vadovų mokymai												
2.3.1. Mokymo darbo vietoje vadovų apmokymų darbo knygos sukūrimas												
2.3.2. Vadovų mokymai												
2.4. Pilotiniai mokymų darbo vietoje bandymai												

2.4.1. Pilotiniai apmokymai darbo vietoje												
2.5. Projekto dalyvių motyvavimas, gyvenimo ir darbinių įgūdžių ugdymas.												
2.5.1. Individualus ir grupinis motyvavimas dalyvauti mokymuose, įsidarbinti												
2.5.2. Socialinių ir savarankiško gyvenimo įgūdžių bei darbinių įgūdžių ugdymas, palaikymas bei atkūrimas.												
2.5.3. Profesinis orientavimas, informavimas, konsultavimas.												
2.5.4. Tarpininkavimas padedant įsidarbinti												
3. Projekto viešinimas												
3.1. Interneto svetainės kūrimas												
3.2. Interneto svetainės administravimas												
3.3. Projekto naujienlaiškių kūrimas												
3.4. Facebook profilio paskyros kūrimas ir administravimas												
3.5. Lankstinukų kūrimas ir gamyba												
3.6. Baigiamoji projekto konferencija												

5. Planuojami rezultatai

5.1. Projekto poveikis tikslinėms grupėms
<p>Projekto metu bus apmokyti ir įdarbinti 20 tikslinės grupės jaunuolių. Numatomas projekto socialinis poveikis – mažėjantys bedarbystės tarp jaunimo, išėjusio iš globos įstaigų, rodikliai; tinkamesnių atitinkančių poreikius ir aukštos kokybės socialinių paslaugų suteikimas tikslinei grupei; pozityvesnis visuomenės požiūris į tikslinės grupės asmenis; geresni tikslinės grupės kontaktai su darbdaviais, visuomene; tikslinės grupės bendrųjų gebėjimų, darbinio mobilumo, psichosocialinių gebėjimų didinimas; integracija į visuomenę ir darbo rinką.</p> <p>Numatomas projekto ekonominis poveikis – mažėjantis poreikis socialinėms ir bedarbystės pašalpoms, mažėjantis poreikis teisėsaugos institucijų finansavimui, didėjantys mokesčiai į biudžetą, efektyvesnis ES, valstybinių ir savivaldybės finansinių resursų paskirstymas, didesnė šių lėšų panaudojimo grąža. Projekte numatyto rezultato rodiklio pasiekimą užtikrins numatytos kompleksinės poveikio priemonės tikslinės grupės asmenims. Bus siekiama projekto dalyvių gyvenimo būdo pokyčių: kasdienių gyvenimo normų įsisavinimo, dienotvarkės laikymosi ir tvarkingo gyvenimo įpročių ugdymo. Vertybines orientacijas bus siekiama formuoti užpildant ir koreguojant esamas elgesio ir vidinių nuostatų spragas. Projekto poveikio priemonės yra nukreiptos į dalyvio motyvacijos stiprinimą; mąstymo ir elgesio keitimą; socialinių įgūdžių lavinimą; psichoemocinės būklės normalizavimą; potencialo asmeninei adaptacijai didinimą; optimalaus elgesio stereotipo formavimą; komunikacinių gebėjimų lavinimą; bus motyvuojama atsisakyti antisocialių normų; formuojami sveikos gyvensenos; socialinio atstūmimo, ignoravimo, saviizoliacijos įveikimo įgūdžius. Numatoma stiprinti bendruomenės bendrumo jausmą siekiant pašalinti veiksnius, trukdančius bendrumui: agresiją, ižeidinėjimus, tyčiojimąsi, psichologinį spaudimą ir pan. Projekto dėka tikslinė asmenų grupė įgis socialiai priimtinaam gyvenimui reikalingų įgūdžių: gebėjimą prisitaikyti visuomenėje ir pozityvią elgseną, asmens savarankiško brandaus gyvenimo pagrindus. Projektas turės ilgalaikę naudą ir paskatins socialiai atskirtos grupės aktyvumą, jų savimonės keitimą, naujų asmeninių savybių ir motyvų įgijimą bei sustiprinimą.</p>
5.2. Projekto metu planuojami sukurti inovaciniai produktai (metodai, programos, mokomoji medžiaga, publikacijos, etc.)
Projekto metu bus sukurti inovaciniai tikslinės grupės jaunuolių mokymų darbo vietoje moduliai, pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategija. Sukurta vadovų mokymų darbo vietoje metodika (vadovas).
5.3. Projekto tęstinumas
Projekto metu sukurti produktai ir rezultatai bus panaudojami ir vėlesniuose projektuose. Veiklos finansinis tęstinumas pasibaigus projektui bus užtikrintas rengiant naujus Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamus projektus, taip pat panaudojant privačių asmenų bei organizacijų labdaringas lėšas, pasinaudojant valstybės bei savivaldybių, užsienio privačių organizacijų bei tarptautinių organizacijų finansuojamais projektais.
5.4. Numatomas poveikis:
5.4.1. horizontaliu lygiu (politikai) (teisės aktai, viešumas, etc.)
<p>Atsižvelgiant į Nacionalinės darnaus vystimosi strategijos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1160 (Žin., 2003, Nr. 89-4029) (toliau – Nacionalinė darnaus vystimosi strategija), nuostatas, jei projektui „Efektyvus jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymas darbo vietoje“ būtų skiriamas finansavimas, tai galima būtų užtikrinti, kad:</p> <ul style="list-style-type: none">- projektas nepažeidžia aplinkos apsaugos reikalavimų;- projektas nedaro neigiamos įtakos sprendžiant socialines bei ekonomines problemas (švietimo ir mokslo vaidmuo, kokybė bei prieinamumas; nedarbas, skurdas arba socialinė atskirtis);- projektas neprieštarauja darnaus vystimosi nuostatomis regionų plėtros srityje vadovaujantis Lietuvos regioninės politikos iki 2013 metų strategija, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gegužės 23 d. nutarimu Nr. 575 (Žin., 2005, Nr. 66-2370). <p>Įgyvendinant projektą „Efektyvus jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymas darbo vietoje“ bus laikomasi lygių galimybių ir sudarytos vienodos dalyvavimo projekte ir naudojimosi projekto rezultatais galimybės tiek vyrams, tiek moterims, o taip pat bet kokios rasės arba etninės kilmės, religijos arba tikėjimo, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos atstovams. Įgyvendinus projektą, bus suteiktos vienodos sąlygos ir galimybės naudotis projekto rezultatais</p>

visiems žmonėms, nepriklausomai nuo jų lyties, tautybės, rasės, religijos, bei neįgaliems žmonėms.
 Projekto „Efektyvus jaunuolių, išėjusių iš globos institucijų, mokymas darbo vietoje“ įgyvendinimas turės teigiamą poveikį Šiaulių miesto ir Šiaulių rajono ekonominei plėtrai, socialinių ir ekonominių netolygumų tarp miesto ir kaimo mažinimui, sanglaudos didinimui.

5.4.2. vertikaliu lygiu (praktikai)

Poveikis vertikaliu lygiu bus tas, kad projekto įgyvendinimo metu apmokyti 10 žemesnio lygio vadovų, tai skyriaus viršininkai, pamainos meistrai, brigadininkai ir pan. Taip pat projekto metu bus apmokyta ir įdarbinta dvidešimt jaunuolių įvairiuose darbo vietose ir padėta jiems išlaikyti šias darbo vietas. Pasiteisinus projektui šią gerąją patirtį bus galima reikiamu būdu apiforminus paskleisti per visus jaunimo darbo centrus, kuriant panašaus pobūdžio tarnybas, finansuojamas tiek iš Europos struktūrinių fondų lėšų, tiek iš Lietuvos Respublikos biudžeto, tiek savivaldybių lėšomis.

6. Numatomos išlaidos

Eil. Nr.	Projekto išlaidos ir jų pagrindimas	2015 metai	2016 metai	Išlaidos iš viso
1.	Projekto administracinės išlaidos			
1.1	Projekto vadovas 0,25 etato. Valandinis atlygis 12,54 Lt/val. x 503 val. per 2015m. 504 val. per 2016m. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) 771,64 x 12 mėn.= 9259,68 Lt. Numatomos funkcijos projekte – projekto vykdymo grupės susitikimų organizavimas, projekto administravimas, projekto veiklų planavimas, organizavimas, rezultatų kontrolė, teikiamų paslaugų metodikos tobulinimas ir/ar korekcija atsižvelgiant į pasiekiamus rezultatus, visuomenės ir kitų organizacijų įtraukimas siekiant mažinti jaunuolių socialinę atskirtį ir spręsti jų problemas. Taip pat numatomas dalyvavimas ir kitose projekto veiklose atsižvelgiant į aktualų poreikį. (vidutinis valandinis specialisto atlyginimas apskaičiuotas remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodytu socialinio darbuotojo užmokesčio vidurkiu http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).	9259,68	9259,68	18519,36
1.2	Finansininkas 0,25 etato 12,54 Lt/val. x 503 val. per 2015m. 504 val. per 2016m. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) 690,9 x 12 mėn.= 8290,8 Lt. Numatomos funkcijos projekte – pirminių finansinių dokumentų rengimas, buhalterinės apskaitos tvarkymas, finansinės atskaitomybės rengimas. (vidutinis valandinis specialisto atlyginimas apskaičiuotas remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodytu socialinio darbuotojo užmokesčio vidurkiu http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).	9259,68	9259,68	18519,36
1.3	Projekto koordinatorius 0,5 etato 9,7 Lt/val. x 1006 val. per 2015m. 1008 val. per 2016m. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) 1272,07 x 12 mėn.= 15264,84 Lt. Numatomos funkcijos projekte – projekto administravimas, projekto veiklų planavimas, organizavimas, rezultatų kontrolė, teikiamų paslaugų metodikos tobulinimas ir/ar korekcija atsižvelgiant į pasiekiamus rezultatus, visuomenės ir kitų organizacijų įtraukimas siekiant mažinti jaunuolių socialinę atskirtį ir spręsti jų problemas. Taip pat numatomas dalyvavimas ir kitose projekto veiklose atsižvelgiant į aktualų poreikį. (vidutinis valandinis specialisto atlyginimas apskaičiuotas remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodytu	15264,84	15264,84	30529,68

	socialinio darbuotojo užmokesčio vidurkiu http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).			
	Iš viso:	33784,20	33784,20	67568,40
2.	Projekto įgyvendinimas			
2.1.	Situacijos identifikavimas			
2.1.1.	Situacijos analizė / ataskaita (Projekto dalyvių asmens poreikių vertinimas)			
	Projekto metu planuojama atlikti tikslinės grupės narių išsamų poreikių vertinimą tame tarpe vykstant pas juos į namus, siekiant išsiaiškinti jų motyvaciją. Su tikslinės grupės nariais projekte įdabinti socialiniai darbuotojai ir psichologas dirbs individualiai ir grupėse siekdami atkurti jų motyvaciją mokytis ir dirbti. Planuojama, kad kiekvieno asmens poreikio įvertinimui reikės skirti 4 val. bendravimo ir 1 val. ataskaitų ruošimui ir kitoms pasirengimo veikloms. Veiklos trukmė 1 asmeniui – 5 valandos. Socialinis darbuotojas : 5 val.x20 asm.=100 val. x 20,31 Lt = 2031 Lt. Psichologas: 5 val. x20asm.=100 val. x 21,8 =2180 Lt. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus)	2105,50	2105,50	4211,00
2.1.2.	Focus grupės 2 susitikimai Salės su įranga nuoma 2val.x200=400lt. Kavos pertraukėlės 1 p.x20 dal.x7,5 =150 Lt. Moderatoriaus paslaugų pirkimas 1x600,00x2=1200 Lt.	3500,00	0	3500,00
2.1.3.	Focus grupės ataskaita Focus grupės ataskaitą ruoš darbuotojai dirbantys projekte ir gaunantys atlygį. Socialinis darbuotojas : 168 val. x 20,31 Lt =3412,08 Lt Psichologas: 168 val. x 21,8 Lt = 3662,40 Lt (šiuo metu psichologų valandiniai įkainiai žymiai viršija Lietuvos vidutinį valandinį įkainį, todėl buvo pasirinkta tarpinė specialisto valandos kaina, t.y. 21,8 Lt į bendrą sumą įtraukti visi mokesčiai) Mentorius; 168 val. x 20,31 Lt =3412,08 Lt Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) http://www.siauliai.lt/veikla/du/ppt.pdf	10486,56	0	10486,56
2.2.	Mokymų modulių ir pritraukimo ir išlaikymo strategijos kūrimas			
2.2.1.	Mokymo darbo vietoje modulių kūrimas Šios veiklos metu būtų sukurti mokymų moduliai, kuriose atsispindėtų mokymų darbo vietoje jaunuoliams iš globos įstaigų ypatumai. Vieno modulio kaina 4500 Lt. Sukurti 4 skirtingi moduliai. Kaina paskaičiuota remiantis vidutinėmis rinkos kainomis.	18000,00	0	18000,00
2.2.2.	Pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategijos kūrimas Šios veiklos metu būtų sukurta pritraukimo ir išlaikymo mokymuose strategija. Vieno strategijos modulio kaina 4500 Lt. Sukurti 4 skirtingi moduliai. Kaina paskaičiuota remiantis vidutinėmis rinkos kainomis.	18000,00	0	18000,00
2.3.	Mokymo darbo vietoje vadovų mokymai Šios veiklos metu būtų sukurti mokymų moduliai, kuriose atsispindėtų mokymų darbo vietoje įmonių vadovų ir žemesnės grandies vadovų mokymų ypatumai. Vieno modulio kaina 4500 Lt. Sukurti 4 skirtingi moduliai. Kaina paskaičiuota remiantis vidutinėmis rinkos kainomis.	18000,00	0	18000,00
2.3.1.	Mokymo darbo vietoje vadovų apmokymų darbo knygos sukūrimas Mokymo metodą sudaro 4 pasirinkti mokymų moduliai. Vadovų vienas individualus seminaras – 4 ak. Val. (4 moduliai/temos).	4000,00	0	4000,00

	Vieno individualaus seminaro kaina -400 lt. x 10 asm. =4000 lt. http://www.mokymaiverslui.lt/?com=content&id=87%E2%8C%A9=lt			
2.3.2.	Vadovų mokymai Mokymo metodą sudaro 4 pasirinkti mokymų moduliai. Vadovų vienas individualus seminaras – 4 ak. Val. (4 moduliai/temos). Vieno individualaus seminaro kaina -400 lt. x 10 asm. =4000 lt. http://www.mokymaiverslui.lt/?com=content&id=87%E2%8C%A9=lt	4000,00	0	4000,00
2.4.	Pilotiniai mokymų darbo vietoje bandymai			
2.4.1.	Pilotiniai apmokymai darbo vietoje Pilotiniai mokymai darbo vietoje sudaro 4 moduliai, vienas individualus mokymas vadovas ir darbuotojas 4 ak. Val. x 4 kartai. Po kartą į mėn. Vieno mokymo kaina 400 lt. Viename mokyme dalyvauja 1 vadovas 2 tikslinės grupės asmenys. Mokymų kaina -400 lt. x 10 gr. X 4 kartų =16000 lt.	0	16000,00	16000,00
2.5.	Projekto dalyvių motyvavimas, gyvenimo ir darbinių įgūdžių ugdymas.			
2.5.1.	Individualus ir grupinis motyvavimas dalyvauti mokymuose, įsidarbinti Veiklos metu, socialiniai darbuotojai lankysis tikslinės grupės narių namuose, sieks įgyti jų pasitikėjimą, padėti jiems atsiverti, išsiaiškinti jų problemas, užmegzti darbinis ir emocinius ryšius. Siekiant motyvuoti tikslinės grupės narius, bus organizuojami grupiniai užsiėmimai. Kiekvienam tikslinės grupės asmeniui per projektą bus skiriama 20 val. 20 val. x 20 asm. = 400 val. x 20,31 lt.= 8124 lt. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).	3249,60	4874,40	8124,00
2.5.2.	Socialinių ir savarankiško gyvenimo įgūdžių bei darbinių įgūdžių ugdymas, palaikymas bei atkūrimas. Darbas bus vykdomas individualiai su kiekvienu tikslinės grupės nariu vykstant pas jį į namus, taip pat organizuojant veiklas grupėse pareiškėjo patalpose. Veiklos trukmė vienam asmeniui - 80 val. 80 val. x 20 asm. =1600 val. x 20,31 lt. =32496 lt. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).	12998,40	19497,60	32496,00
2.5.3.	Profesinis orientavimas, informavimas, konsultavimas. Darbo grupėse, bus siekiama identifikuoti kiekvieno dalyvio gebėjimus, motyvaciją ir įvertinti individualaus darbo su kiekvienu dalyviu poreikį ir apimtį. Individualaus darbo su kiekvienu dalyviu metu bus mentorius, kuris sieks maksimaliai pažinti kiekvieną tikslinės grupės narį, įvertinti jo poreikius, profesinius gebėjimus ir ugdyti naujus. Veiklos trukmė: 40 valandų grupinių užsiėmimų projekto įgyvendinimo metu visiems tikslinės grupės dalyviams ir po 120 valandų individualių konsultacijų projekto įgyvendinimo metu. 140 val. x 20 asm.= 2800 val. x 20,31 lt = 56868 lt. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).	22747,20	34120,80	56868,00
2.5.4.	Tarpininkavimas padedant įsidarbinti Tarpininkavimo įsidarbinant veiklas vykdys-darbo tarpininkas, intensyviai dirbs su verslininkų asociacijos nariais, kitais darbdaviais tarpininkaudamas tarp kiekvieno tikslinės grupės dalyvio profesinių galimybių ir miesto ir rajono darbdavių įdarbinimo poreikį. Planuojama įdarbinti darbo tarpininką, kuris aktyviai bendraus su socialiniais darbuotojais, psichologais,	5616,00	8424,00	14040,00

	darbdaviais, verslininkais ir darbo birža, siekdami padėti tikslinės grupės nariams įdarbinti. Kiekvienam dalyviui bus skiriama 30 val. projekto įgyvendinimo metu. 30 val. x 20 asm. =600 val. x 23,40 Lt. = 14040 Lt. Mėnesinis atlyginimas (įskaitant visus mokesčius visa darbo vietos kaina, neatsižvelgiant į tai ar augina vaikus) http://www.socmin.lt/index.php?1716809244).			
	Iš viso:	122703,26	85022,30	207725,56
3.	Projekto viešinimas			
3.1.	Interneto svetainės kūrimas Internetinės svetainės sukūrimas ir medžiagos talpinimas. http://dizainoarkliukas.lt/svetainiu-kurimas/interneto-svetainiu-kurimas	2499,00	0	2499,00
3.2.	Interneto svetainės administravimas Internetinės svetainės palaikymo paslaugos, duomenų ir informacijos papildymas bei keitimas - 24 mėn. x 30 Lt = 720 Lt; http://www.tinkama.lt/imone/kainos.html	360,00	360,00	720,00
3.3.	Projekto naujienlaiškių kūrimas Naujienlaiškių kūrimas ir talpinimas bei siuntimas. Paslaugos kaina 40 Lt./mėn. x 24 mėn.=960 Lt. http://www.mailerlite.lt/naujienlaiskiu-kurimas	480,00	480,00	960,00
3.4.	Facebook profilio paskyros kūrimas ir administravimas Facebook aplikacijų kūrimo kaina visiškai priklauso nuo norimo funkcionalumo. Standartiniai sprendimai prasideda nuo 1452 Lt http://www.isol.lt/facebook-aplikaciju-kurimas/#facebook-aplikaciju-kurimo-kaina Administravimo kaina sudaro mažiausiai 50 Lt./mėn. x 24 mėn.=1200 Lt. http://googleadwordsreklama.wordpress.com/2013/11/28/ka-as-siulau-google-facebook-reklama/	2052,00	600,00	2652,00
3.5.	Lankstinukų kūrimas ir gamyba Informaciniai - reklaminiai leidiniai, kuriantys įmonės įvaizdį, nuomonę apie jų teikiamą produkciją, paslaugas. 1000 vnt. lankstinukų gamyba kainuoja 596 Lt. http://www.kaunoreklama.lt/gaminiai/lankstinuku Lankstinuko dizainas kainuoja nuo 73 Lt. Iki 303 Lt. Su PVM todėl imame vidutinę kainą 150 Lt. http://www.bstudija.lt/maketavimas-grafinis-dizainas-1/	746,00	596,00	1342,00
3.6.	Baigiamoji projekto konferencija Salės su įranga nuoma 6 val.x90=540Lt. http://saulys.lt/conference-hall/ Kavos pertraukėlės 2 p.x50 dal.x7,5 =750 Lt. Pietūs konferencijos dalyviams 50 dal. X 30 Lt.= 1500 Lt. http://www.hotelzemaite.lt/index.php/pageid/468 Moderatoriaus paslaugų pirkimas 1x600,00x 6=3600 Lt.	0	7050,00	7050,00
	Iš viso:	6137,00	9086,00	15223,00
	Kitos išlaidos			
	Patalpų nuoma įskaitant visas komunalines paslaugas. 56 kv. m. x20 Lt.= 1120 Lt./mėn. http://www.aruodas.lt/patalpu-nuoma-siauliuose-centre-tilzes-g-iskuomojamos-puikiai-irengtos-ivairaus-dydzio-6-393401/?paieska=39148b0cbb11ffe35e11b3db8866e8e&P	13440,00	13440,00	26880,00
	Ryšių sąnaudos: tel., internetas – 350 Lt x 24 mėn. = 8400 Lt.	4200,00	4200,00	8400,00
	Transporto sąnaudos*(kuras) – 2000 Lt/mėn. x 24 mėn. = 48000 Lt.	24000,00	24000,00	48000,00
	Priemonės: užsiėmimams, kanceliariinėms prekėms, kitos sąnaudos – 250 Lt x 24 mėn. = 6000 Lt.	3000,00	3000,00	6000,00

	Iš viso:	44640,00	44640,00	89280,00
	IŠ VISO:	207264,46	172532,50	379796,96

7. Finansavimo šaltiniai

Šaltinis	Suma. Lt
1. Paramos lėšos	294342,64
2. Pareiškėjo ir partnerių lėšos	37979,70
3. Nacionalinės lėšos (valstybės biudžeto, savivaldybės biudžeto lėšos)	37979,70
4. Privačios lėšos	9494,92
5. Kiti šaltiniai (įvardinti) (gali būti kiti potencialūs finansavimo fondai)	0

Literatūra

1. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius: Petro ofsetas.
2. Aktyvumo ir užimtumo lygiai. Lietuvos statistikos departamentas. (2013). Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=c9e3b67b-af04-4be0-b5cd-6d70ae6d5986> [žiūrėta 2014-03-30].
3. Akudovičiūtė, A., Bučaitė, J., Grakauskas, Ž. ir kt. (2007). *Mokymosi ir karjeros pažinimo vadovas studentui*. Metodinė priemonė. Vilnius: VU.
4. Andrikienė, R. (2003). *Vaikų gyvenimo ir ugdymo globos namuose kai kurie aspektai*. Pedagogikos versmės. Šiauliai: Lucilijus.
5. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: VšĮ šiaulių universiteto leidykla.
6. Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81). San Diego: Academic Press.
7. Bandura, A. (2006). Adolescence development from an agentic perspective. In F. Pajares, T. Urdan Eds., *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 5, 1–43). Connecticut: Information Age Publishing.
8. Beresnevičienė, D. (2002). Profesinis orientavimas Lietuvoje. *Acta pedagogica Vilnensia*, 9, 342-350.
9. Berthelot, Y. (2005). European and General global issues influencing employment and unemployment. In M. Simai, V. Moghadam & A. Kuddo (Eds.), *Global employment: An international investigation into future work* (30-41). Tokyo: United Nations University Press. Reikia rasyti
10. Bidva, K., Gailienė, I. (2010). Globos namų auklėtinių profesinių ketinimų ir jų realizavimo ypatumai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(26), 60-69.
11. Bitinas, B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta.
12. Bogušienė, V. Bendorienė, A. (2008). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera.
13. Braslauskienė, R. (2000). *Bešeimių vaikų ugdymo ypatumai globos institucijose (socialinis ir psichopedagoginis aspektas): daktaro disertacija*. Klaipėda.
14. Braslauskienė, R. (2001). Bešeimių vaikų socialinių-pedagoginių situacijų globos įstaigose tyrimas. *Pedagogika*, 50, 80-87.

15. Courtney, M. E., Piliavin, I., Grogan-Kaylor, A. & Nesmith, A. (2001). Foster youth transitions to adulthood: a longitudinal view of youth leaving care. *Child Welfare*, 80, 690–701.
16. Čiužas, A., Ratkevičienė, V., Stankevičius, P., Vosyliūtė, A. (2005). *Akademinis jaunimas: Gyvenimo būdas ir vertybės*. Monografija. Vilnius: VPU
17. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. (2008). Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius.
18. Daugėla, M. (2004). Žmonių, turinčių sunkią fizinę negalę, darbinė veikla ir ją įgalinantys resursai. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys). 65–74. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
19. Elijošius, E. (2001). *Profesinio apsisprendimo metas*. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
20. Freundlich M., Avery R. J., Padgett D. (2007). Preparation of youth in congregate care for independent living. *Child and Family Social Work*, 12, 64–72.
21. Geenen S. J., Powers, L., E. (2006). Transition Planning for Foster Youth. *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 28, 4-15.
22. Globa institucijose. Valstybės vaikų teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba. Prieiga per internetą:
http://www.vaikoteises.lt/lt/globa/globa_institucijoje/kas_yra_vaiko_globa_institucijoje.html [žiūrėta 2014-04-01].
23. Gruževskis, B., Čėnaitė, B. (2003). Specialistų su aukštauju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 164-173.
24. Gruževskis, B., Zabarauskaitė, R., Martinaitis, Ž. ir kt. (2007). *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai*. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
25. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neverauskienė (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas/tyrimai ir realijos*, 6, 174-189.
26. Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
27. Juodraitis, A. (2001). Neįgalių jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos. Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. 35 – 42. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
28. Juodraitis, A. (2004). *Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika*. Šiauliai: ŠU.
29. Kardelis, K. (2007). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus.

30. *Karjeros projektavimo vadovas* (2005). Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. Kaunas: VDU.
31. *Kelias link savarankiško gyvenimo*. (2007). Vilnius: Šviesa.
32. Kools, S. (1999). Self-protection in adolescents in foster care. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 12, 139-152.
33. Kregždė, S. (1988). *Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai*. Kaunas: Šviesa.
34. Kučinskienė, R., (2003). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 120-127.
35. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius. VPU.
36. Kvieskienė, G., Indrašienė, V. (2008). *Socialinio darbo ypatumai vaikų globos namuose*. Metodinė priemonė. Vilnius.
37. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija Kaunas: VDU.
38. Laužackas, R., Lydeka, Z. (1998). Socioedukologinis profesinio rengimo kaitos Lietuvos įvertinimas. *Filosofija ir sociologija*, 2, 84-891. Kaunas: VDU.
39. Lawrence C. R., Carlson E. A., Egeland B. (2006). The impact of foster care on development. *Development and Psychopathology*, 18, 57–76.
40. Legault L., Anawati M., Flynn R. (2006). Factors favoring psychological resilience among fostered young people. *Children & Youth Services Review*, 28, 1024-1038.
41. Leliūgienė I., (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
42. Leliūgienė, I., Kovalenkoviėnė, L. (2005). Buvusių vaikų globos įstaigų auklėtinių socialinė adaptacija profesinėje mokykloje. *Socialiniai mokslai*. http://vddb.library.lt/fedora/get/LTeLABa-0001:J.04~2005~ISSN_13925644.N_5_59.PG_41-53/DS.002.0.01.ARTIC (žiūrėta 2014-01-19)
43. Lenz, R., Peterson, S. (2000). *Career development and planning. A comprehensive Approach*. Brooks/Cole.
44. Liubertė, I. (2008). Jaunimas ir darbo rinka Lietuvoje. Lietuvos darbo biržos informacinis leidinys Nr. 6, 12.
45. Lietuvos Respublikos Nedarbo ir socialinio draudimo įstatymas (2003). Nr. IX-1904, 3 str. Vilnius.
46. Lock, R. D. (2005). *Job search*. Thomson Brooks/Cole. London: Routhledge.
47. Luobikienė, I. (2010). *Sociologinių tyrimų metodologija*. Kaunas: Technologija.

48. Mališauskaitė, L., Vrubliauskaitė, K. (Sud.). (2005). *Sutrikusio intelekto asmenų ir jų globėjų įdarbinimas*. Įstatyminės nuostatos. Praktiniai patarimai. Kur kreiptis? Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“.
49. Matiušaitytė, R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties darbo rinkoje gerinimas*: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, ekonomika. Kaunas: Technologija.
50. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. (2001). Europos Bendrijos Komisija.
51. *Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo ugdymo programa* (2007). Ugdymo programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius.
52. *Nedarbo lygis*. Lietuvos statistikos departamentas. (2013). Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=0d649404-28b3-40a3-b675-cff94193d2e1> [žiūrėta 2014-03-30].
53. Peleckaitė-Markovienė M. (2004). Jaunesniojo mokyklinio amžiaus vaikų, netekusių tėvų globos, vidinės darnos ypatumai. *Ugdymo psichologija* 13, 29-33.
54. Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis regimas: tyrimai ir realijos*, 7, 82-97.
55. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmeninė / individualioji perspektyva*. Mokomoji knyga. Kaunas: VDU.
56. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: Nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis regimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66-75.
57. Pukelis K., Garnienė D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 24-35.
58. Radzevičienė, L. (2000). Ankstyvojo amžiaus deprivuotų vaikų psichosocialinės raidos bruožai. *Pedagogika. Mokslo darbai*, 45, 45-52.
59. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
60. Samašonok, K. (2009). *Globos namuose gyvenančių paauglių adaptyvaus elgesio ugdymas(sis) daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, edukologija. (07 S). Šiauliai.
61. Samašonok K., Žukauskienė R., Gudonis V. (2006). Paauglių, gyvenančių globos institucijose ir pilnose šeimose, kognityvinių strategijų ir elgesio bei emocinių problemų ypatumai. *Socialinis darbas*, 5(2), 47-54.

62. Schunk, D. H., Meece, J. L. (2006). Self-efficacy development in adolescences. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 5, 71–96. Connecticut: Information Age Publishing.
63. Shin, S. H. (2005). Need for and actual use of mental health service by adolescents in the child welfare system. *Children and Youth Services Review*, 27, 1071-1083.
64. Snieškienė D., Bumblauskaitė K. (2005). Globos įstaigoje augančių jaunuolių pasiruošimas savarankiškam gyvenimui. *Specialusis ugdymas*, 2(13), 104-110.
65. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2011-2012 metų socialinis pranešimas. (2013). Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479> [žiūrėta 2014-03-23].
66. Šileika, A., Borkovska, S., Ginevičius, R. ir kt. (2001). *Jaunimo integravimas į darbo rinką. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
67. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
68. Trupin C., Turetsky V. (2005). House Cuts to Foster Care Funding Would Jeopardize Children Living with Grandparents and Other Relatives [internete, ERIC NO: ED 486695]. Wachington [žiūrėta 2014-03-20]. Prieiga per internetą: <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=eric&an=ED486695>.
69. Valackienė, A., Mikėnė, S. (2008). *Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas: Technologija.
70. Žalimienė L. 2007: *Nauji iššūkiai socialinių paslaugų plėtrai – mišrios socialinių paslaugų rinkos kūrimas*. – STEPP. Socialinė teorija, empirija ir praktika. Vilnius: Lodvila.
71. Westberg J. (2000). Native Americans in the Health Professions: Psychology. [internete ERIC NO: EJ633457] [žiūrėta 2014-04-21]. Prieiga per internetą: <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=eric&an=EJ633457>
72. Ослон, В. Н. (2001). Замещающая профессиональная семья как одна из моделей решения проблемы сиротства в России. *Вопросы психологии*, 3, 79-90.

Vytautas Dilinskis
**Analysis of Subjective Experience of Young Persons Educated at Children's Home in the
Context of Integration into Labour Market: Problems and Possibilities**
The Master's Degree Thesis

Summary

This Master thesis analyzes subjective experiences of youth who have grown in children's care home integration into the labor market in the context of the challenges and opportunities.

The aim of the research – to reveal challenges and opportunities of youth who have grown in the children's care homes integration into the labor market. Objectives of the study: based on literature analysis to reveal the theoretical integration aspects, children care home activities in preparing young people to enter the labor market; based on subjective youth grown in children care home experiences to reveal the integration into the labor market problems in the context of professional motives, vocational training, job search methods, their evaluation of training, contact with employer, job difficulties and work issues; analysis of the child care home have grown up young people experiences, revealing factors that influence the successful integration into the labor market, employment and support issues; to prepare a socio-educational project on recommendational base.

Research methods: analysis of scientific literature, interview, content analysis and expert evaluation. The study involved six men who grew up in foster homes (18-29 years old).

The essential findings: the failure of young people integration into the labor market in the beginning – professional education where young people had difficulty deciding on a profession and lacked competent help in this process. While choosing a profession institutional care is provided by various types of support, especially in young people's meetings and professions, but integration into the labor market exacerbated by the fact that they chose inadequate job search methods, overestimated their professional training, or have experienced difficulties in job search related to age, lack of experience, poor professional preparation specific to the proposed work and. It is also noted that these young people received mostly unskilled or fixed-term jobs, and these works in the context of the difficulties encountered – tasking adaptation team or working time of specificity or even dismissal. This focus on the factors that could lead to their integration into the labor market success of young people identified both internal (eg, motivation) and external (eg, professional assistance) factors. Young people are not positive about opportunities to find employment. They do not expect to find a better job, but it is expressed in the process of specialist employment support needs.

Keywords: subjective experience of integration into the labor market , youth unemployment.

PRIEDAI