



Erasmus+



KVALIFIKACIJŲ IR PROFESINIO
MOKYMO PLĖTROS CENTRAS



EQAVET

European Quality Assurance
in Vocational Education and Training

Supporting the implementation of the
European Quality Assurance Reference Framework
for Vocational Education and Training

MOKINIŲ DARBO RINKOS IŠŠŪKIŲ VERTINIMO KOKYBINĖ ANALIZĖ

**Tyrimą atliko:
VŠĮ BALTAS LAPAS ekspertų grupė**

Vilnius, 2019

TURINYS

ĮVADAS.....	3 psl.
Darbe naudojamų sąvokų žodynėlis.....	7 psl.
1. Jaunų asmenų integracija į darbo rinką ir visuomenę.....	8 psl.
1.1. Jaunų asmenų integracijos į darbo rinką sunkumų priežastys ir pasekmės.....	8 psl.
1.2. Ugdymo karjerai ir karjeros kompetencijų vystymo reikšmė jaunų žmonių karjeros įgyvendinimui.....	10 psl.
1.3. Jaunų asmenų įsidarbinimo ir socialinių gebėjimų plėtojimas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste.....	13 psl.
2. Karjeros projektavimo kompetencijų ir bendrųjų gebėjimų plėtojimas, siekiant sėkmingos jaunų asmenų integracijos į darbo rinką.....	14 psl.
2.1. Karjeros sampratos ir modelių kaita.....	14 psl.
2.2. Karjeros projektavimo kompetencijų samprata.....	16 psl.
2.3. Bendrųjų kompetencijų svarba darbinėje veikloje ir visuomenėje.....	18 psl.
2.4. Įsidarbinimo ir socialinių gebėjimų reikšmė integruojantis į darbo rinką.....	21 psl.
3. TYRIMO METODOLOGIJA.....	25 psl.
3.1. Kokybinis sutelktos grupės (fokus grupės) tyrimo metodas.....	26 psl.
3.2. Duomenų fiksavimas ir pateikimas.....	26 psl.
3.3. Tyrimo vykdymo aprašas: eiga, organizavimas, dalyviai.....	27 psl.
3.4. Pokalbio plano kokybiniam tyrimui sudarymo prielaidos.....	27 psl.
3.5. Duomenų rinkimas ir jų analizė.....	28 psl.
3.6. Instrukcija tiriamiesiems (diskusijos dalyviams).....	30 psl.
3.7. Sutelktų diskusijų grupių dalyvių atsakymų turinio analizė.....	31 psl.
4. KARJEROS IR PROFESINIO ORIENTAVIMO SISTEMOS VYSTYMASIS LIETUVOJE IR BENDROSIOS REKOMENDACIJOS SISTEMOS TOBULINIMUI.....	46 psl.
IŠVADOS.....	49 psl.
REKOMENDACIJOS.....	51 psl.
LITERATŪROS ŠALTINIAI.....	52 psl.
PRIEDAI.....	54 psl.
Priedas Nr.1. Instrukcija tiriamiesiems.....	54 psl.
Priedas Nr.2. Diskusijos pokalbio planas.....	55 psl.
Priedas Nr.3. Sąvokų operacionalizacija: <i>įsidarbinimo gebėjimai</i>	57 psl.
Priedas Nr.4. Sąvokų operacionalizacija: <i>socialiniai gebėjimai</i>	58 psl.

IVADAS

Temos aktualumas

Jaunimas yra ateities darbo jėga, todėl jo užimtumo problemos vis dar išlieka prioritetinėmis mūsų šalyje. Lietuvoje vyksta socialiniai, ekonominiai pokyčiai, technologinė pažanga ir tai veikia jaunų asmenų būdo ypatumus, jų vertybių kaitą, motyvaciją mokytis profesijos, ieškoti bei atrasti savo vietą šalies darbo rinkoje. Europos užimtumo politikos kontekste nuo 2010 metų plėtojama įtraukioji darbo rinkos koncepcija, kuri numato didesnę darbingo amžiaus žmonių užimtumą, užtikrinantį asmeninę raidą. Ši koncepcija apima ir pažeidžiamų grupių galimybių patekti į darbo rinką didinimą. Viena iš jautriausių darbo rinkos grupių ir yra jaunimas. Lietuvoje jaunuolių, besimokančių profesinio mokymo įstaigose, lygis išlieka vienas žemiausių Europos Sąjungoje. Tik kas trečias jaunuolis Lietuvoje renkasi profesinio mokymo įstaigą, kai Europoje jaunuoliai žymiai dažniau renkasi profesinį mokymąsi (ES vidurkis siekia 50%, tuo tarpu Lietuvos – 33%). Lietuvos jaunimas yra labiau motyvuotas įgyti aukštąjį išsilavinimą – tokį išsilavinimą turinčių 30–34 metų asmenų dalis 2017 m. Lietuvoje siekė 58 proc., palyginimui su EU-28, kur siekia 39,9 proc. (Eurostat¹).

Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2018 metų trečiąjį ketvirtį jaunimo (15–24 metų amžiaus) nedarbo lygis sudarė 9,9 proc. ir jis yra aukštesnis už bendrą nedarbo lygį šalyje (5,9 proc). Užimtumo tarnybos duomenimis 2019 metų sausio 1 d. bedarbiais buvo registruota 26,3 tūkst. jaunesnių, kaip 30 metų asmenų. Neturintys darbo jaunuoliai sudarė 5,6 proc. 16-29 metų amžiaus šalies gyventojų. Jaunų žmonių nedarbo lygis mūsų šalyje vis dar kelia susirūpinimą, ir yra pakankamai aukštas. Jaunų asmenų įsidarbinimas ir adaptacija darbo rinkoje jau kuris laikas išlieka aktualia mūsų visuomenės problema. Jaunimo nedarbą lemia nepakankamai efektyvi švietimo, profesinio rengimo (plačiąja prasme), socialinės apsaugos, darbo rinkos, ekonominė politika bendrai paėmus. Vieningos profesinio orientavimo ir karjeros planavimo sistemos šalyje nebuvimas prisideda prie to, kad jaunimas nepažįsta savęs ir savo profesinių polinkių, per mažai domisi darbo rinkos pasauliu, neturi pakankamai galimybių ugdytis karjeros kompetencijas ir visa tai ilgainiui nulemia jų sunkumus integruojantis į darbo rinką.

Jaunų asmenų karjeros projektavimo gebėjimų vystymas, apimantis ir bendrųjų gebėjimų plėtojimą, gali prisidėti prie jų sėkmingo įsidarbinimo, o tai turėtų teigiamą poveikį mūsų šalies socialinei-ekonominiai raidai. Įvairūs atlikti tyrimai yra atskleidę, kad tik kas ketvirtas pagrindinę ar bendrojo lavinimo mokyklą baigiantis jaunuolis žino, kokią profesiją norėtų rinktis, todėl likusieji 75 procentai jaunuolių arba pataiko į savo profesinę sritį arba nusivilia pasirinkta profesija. Šie faktai rodo, kad profesinio orientavimo ir karjeros planavimo paslaugos jauniems žmonėms vis dar yra nepakankamos ar neprieinamos mūsų šalyje. 2017 sausio 1 d. įsigaliojo Seimo priimtos Švietimo įstatymo pataisos, kurios švietimo institucijose numatė įtvirtinti karjeros konsultanto pareigybę. Deja, švietimo įstaigų biudžete nėra skirta tikslinio finansavimo karjeros konsultanto pareigybei, dėl to realiai šios pareigybės daugelyje Lietuvos švietimo įstaigų iki šiol ir nėra, geriausiu atveju mokykloje yra pagalbos specialistas ar pedagogas, kuriam yra priskirtas šios funkcijos vykdymas.

¹ Eurostat. 2017. Database. Tertiary educational attainment by sex, age group 30–34. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_41&language=en

Tyrimo problema

Nenustatytas jaunų asmenų požiūris juos laukiančių iššūkių darbo rinkoje atžvilgiu, nėra aiškūs jaunų asmenų lūkesčiai, susiję su integracija į darbo rinką. Tyrimo metu norima išsiaiškinti, ar jaunuoliai jaučiasi psichologiškai pasirengę darbo rinkai, kaip jie mato galimų problemų sprendimą, kokių jų manymu gebėjimų ir kompetencijų jiems gali pristigti, integruojantis į darbo rinką, kaip jie vertina mokymo įstaigų pastangas vystant jų dalykinius, technologinius gebėjimus, koks dėmesys mokymo įstaigoje skiriamas karjeros planavimui, bendrosioms kompetencijoms plėtoti, socialiniam – psichologiniam pasirengimui darbo rinkai, ar ugdomos profesinio mokymo įstaigose karjeros kompetencijos, apimančios įsidarbinimo, socialinius, streso ir įtampos valdymo, adaptacijos darbe, darbo komandoje gebėjimus. Visi šie bendrieji gebėjimai yra svarbūs, siekiant sėkmingos jaunų asmenų integracijos į darbo rinką ir visuomenę.

Tyrimo objektas

Jaunuolių požiūris į jų socialinį – psichologinį pasirengimą darbo rinkos iššūkių atžvilgiu bei pasirinktos profesinio mokymo programos reikšmę moksleivių dalykinių, technologinių, karjeros kompetencijų, t.y. socialinių, streso valdymo, komandinio darbo, savarankiškumo bei įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui.

Tyrimo tikslas

Atskleisti jaunų asmenų požiūrį į juos laukiančius iššūkius darbo rinkoje, nusakyti jaunų asmenų lūkesčius, susijusius su jų sėkminga integracija į darbo rinką, išsiaiškinti, kokią reikšmę jaunuolių dalykinių, technologinių, karjeros kompetencijų, t.y. socialinių, komandinio darbo, streso įveikimo ir valdymo bei įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui turi mokymasis pasirinktoje profesinio mokymo programoje.

Uždaviniai

1. Atskleisti jaunų asmenų integracijos į darbo rinką sunkumų priežastis.
2. Pagrįsti jaunų asmenų karjeros kompetencijų plėtojimo reikšmę jų integracijai į darbo rinką.
3. Aprašyti šiuolaikinės karjeros sampratos ypatumus.
4. Pagrįsti įsidarbinimo, socialinių, komandinio darbo ir streso valdymo gebėjimų plėtojimo sąsajas su karjeros kompetencijų vystymu.

5. Išskirti tiriamų karjeros kompetencijų, t.y. įsidarbinimo, socialinių, komandinio darbo ir streso valdymo gebėjimų išvystymo požymius (parametrus).
6. Nustatyti kokybinio tyrimo (sutelktos diskusijos, focus grupės) pagalba, kokią reikšmę jaunų asmenų profesinio mokymo programa turi jų karjeros kompetencijų vystymui.
7. Išryškinti jaunų asmenų lūkesčius realių iššūkių darbo rinkoje atžvilgiu.
8. Atskleisti jaunų asmenų supratimą apie profesinio mokymo programos naudingumą, jos veiksmingumą, siekiant padidinti jaunų asmenų integraciją į darbo rinką.

Tyrimo klausimai

1. Kaip jauni asmenys suvokia ir apibūdina juos laukiančius realius iššūkius darbo rinkoje?
2. Koks jaunų asmenų požiūris į jų socialinį – psichologinį pasirengimą darbo rinkai?
3. Kokias kompetencijas jie jau turi išvystę ir kokių kompetencijų jiems gali pritrūkti integruojantis į darbo rinką?
4. Kokią reikšmę mokymasis profesinio mokymo programoje turi plėtojant jų dalykines, technologines, o taip pat ir karjeros kompetencijas, tokias kaip įsidarbinimo, socialines, bendravimo ir bendradarbiavimo, streso valdymo ir pan.?

Metodologija

Karjeros projektavimo teorijos, kuriomis grindžiama karjeros projektavimo paradigma jaunų asmenų integracijai į darbo rinką (Pukelis, 2002; Kučinskienė, 2003).

Profesinio rengimo metodologija, kuria grindžiama bendrųjų gebėjimų samprata (Laužackas, 2005).

Į asmenį orientuoto ugdymo filosofinė kryptis, kurios dėmesio centre yra efektyvus ugdymas bei saviugda, siekiant asmeninės tapatybės ir pašaukimo atradimo, visavertės savirealizacijos (Rogers, 1980; Malow, 1968).

Į problemų sprendimą orientuoto ugdymo filosofinė kryptis, teikianti pirmenybę kognityvinio mąstymo lavinimui patirties ir patiriamą mokymosi metodu, koncentruojantis ties aktyviu asmens dalyvavimu, sprendžiant konkrečią problemišką socialinę situaciją (Bandura, 1982).

Metodai:

- **Mokslinės literatūros analizė** buvo naudojama tam, kad apibrėžtume karjeros kompetencijas, bendrųjų gebėjimų sampratą.

- **Dokumentų analizė** buvo naudojama tam, kad rinktume duomenis iš pirminių šaltinių.
- **Kokybinis tyrimo metodas: sutelktos diskusijos grupė (focus grupė).** Šio metodo pagalba buvo gauti tyrimo duomenys, jie buvo analizuojami, apibendrinami, interpretuojami. Focus grupės yra kokybinio tyrimo metodas, jis organizuojamas, kaip grupinė diskusija, kuri vedama moderatoriaus, pagal iš anksto parengtą pokalbio planą. Focus grupėje dalyvauja vidutiniškai 8 - 10 žmonių, atrinktų pagal tikslinius konkretaus tyrimo uždavinius. Optimali focus grupės trukmė yra 1,5 - 2h. Nuoširdi tarpusavio bendravimo atmosfera yra palaikoma moderatoriaus, ji padeda atsiskleisti grupės dalyvių požiūriams, preferencijoms, įsitikinimams, pomėgiams, poreikiams, asociacijoms.

Tyrimo organizavimas ir eiga

Tyrimas buvo atliekamas, taikant kokybinę tyrimo metodologiją, nes kokybinis tyrimas į nagrinėjamą socialinį reiškinių leidžia pažvelgti giliau ir visybiškiau. Kokybinio tyrimo metodologija geriausiai gali padėti atskleisti tiriamų moksleivių individualią patirtį, įgytą profesinio mokymo metu, jų požiūrį į dalyvavimo šiuose mokymuose reikšmę jų dalykinių, technologinių, karjeros kompetencijų, bendrųjų gebėjimų plėtotei, tai pat padeda išsiaiškinti jaunuolių lūkesčius ir tai, kaip jie suvokia juos laukiančius iššūkius darbo rinkoje.

Gautų rezultatų reikšmingumas

Teorinėje dalyje atskleisime jaunų asmenų karjeros projektavimo gebėjimų ugdymo reikšmę kuriant sėkmingą gyvenimą, aptarsime karjeros sampratos raidą, šiuolaikinį požiūrį į karjeros projektavimą, bendrųjų gebėjimų svarbą, akcentuosime jaunuolių socialinių, streso valdymo, komandinio darbo bei įsidarbinimo gebėjimų vystymo reikšmę jų integracijai į darbo rinką. Trumpai apibūdinsime Lietuvos karjeros planavimo, profesinio orientavimo sistemos padėtį ir kiek tai turi poveikio jaunų asmenų socialiniam-psichologiniam pasirengimui darbo rinkai.

Empiriniu tyrimu siekiama moksliskai pagrįsti jaunuolių socialinį – psichologinį pasirengimą darbo rinkos iššūkių atžvilgiu, nusakyti jaunuolių lūkesčius, išsiaiškinti moksleivių nuomonę apie pasirinktos profesinio mokymo programos reikšmę jų dalykinių, technologinių, karjeros kompetencijų, t.y. socialinių, streso valdymo, komandinio darbo bei įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui. Tyrimo rezultatai atskleis, kokia mokymo programos reikšmė jaunų asmenų dalykinių ir karjeros kompetencijų plėtojimui, kokių kompetencijų jiems trūksta (pvz.:

bendrujų, dalykinių) ir kokias jie jau turi arba mano kryptingai jas vystantys, besimokydami profesinio mokymo programoje.

Empiriniu tyrimu siekiame išsiaiškinti jaunuolių požiūrius, jų lūkesčius, galimus sunkumus, su kuriais jie mano, kad susidurs integruodamiesi į darbo rinką. Taip pat tikimės išryškinti tyrimo metu ir galimų sunkumų, problemų sprendimo būdus.

Ketiname pateikti rekomendacijas profesinio mokymo ir orientavimo sistemai, kurios prisidės prie to, kad profesinio mokymo sistema, programos labiau atitiks darbo rinkos poreikius bei karjeros planavimo ir konsultavimo paslaugos taps labiau prieinamos jauniems žmonėms.

DARBE NAUDOJAMŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Bendrosios kompetencijos, bendrieji gebėjimai – tam tikri žinių, mokėjimų bei įgūdžių taip pat asmeninių savybių dariniai, būdingi (reikalingi) ir pritaikomi ne kurioje nors vienoje, o daugelyje profesijų (Laužackas, 2005, psl.7).

Darbo rinkos atskirtis - galimybės įsidarbinti neturėjimas dėl tokių priežasčių kaip, pavyzdžiui, socialinė atskirtis, netinkama kvalifikacija, mobilumo problemos (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas, 2005, psl. 158).

Įsidarbinimas – asmens gebėjimas gauti darbą ir išsilaikyti darbo rinkoje, valdant darbo rinkos kaitą įtakojančius veiksnius (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas, 2005, psl. 162).

Įsidarbinimo gebėjimai – mokymu išugdomi asmens gebėjimai gauti darbą ir jį išlaikyti, t.y. gebėjimas atitikti kintančius darbo rinkos poreikius. Įsidarbinimo gebėjimai apima įsidarbinimui reikalingus gebėjimus: bendravimo ir bendradarbiavimo, savęs pristatymo, argumentavimo, iniciatyvumo, pasitikėjimo savimi, informacijos apdorojimo, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo, kūrybiškumo, prisitaikymo ir streso valdymo, mokymosi ir tobulinimosi, mąstymo ir veiklumo (remiantis šio darbo autore).

Focus grupė (sutelktos diskusijos grupė) - kokybinio tyrimo metodas, jis organizuojamas, kaip grupinė diskusija, kuri vedama moderatoriaus, pagal iš anksto parengtą pokalbio planą. Nuoširdi tarpusavio bendravimo atmosfera palaikoma moderatoriaus, kuri padeda atsiskleisti grupės dalyvių požiūriams, preferencijoms, įsitikinimams, pomėgiams, poreikiams, asociacijoms.

Gebėjimas – mokymu išugdytas protinis/fizinis gabumas konkrečiai socialinės veiklos sričiai. Gebėjimas (aktualija), skirtingai nei gabumas (potencija), gali būti matuojamas jam reiškiantis.

Pedagoginis gebėjimo pagrindas yra žinios, mokėjimai, įgūdžiai (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas, 2005, psl. 159).

Karjera - visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka (Ugdymo karjerai programa, 2014).

Karjeros kompetencijos - apibrėžiamos kaip nuostatų, žinių, supratimo ir gebėjimų visuma, kuria grįstas asmens savęs bei savo karjeros pažinimas, jos planavimas, valdymas ir derinimas su kitais savo gyvenimo aspektais (Ugdymas karjerai, 2012, psl. 8).

Karjeros projektavimas – sisteminis procesas, suteikiantis asmenims galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas, 2005, psl. 164).

Karjeros projektavimo kompetencija – tai gebėjimai, įgalinantys žmogų formuluoti asmeninės profesinės karjeros tikslus, siekti užsibrėžtų tikslų realizacijos, spręsti profesinės karjeros kelyje kylančias problemas (Orenienė, 2006, psl. 49).

Kompetencija– tam tikros srities žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, įrodytas gebėjimas atlikti užduotis, veiksmus pagal sutartus reikalavimus.

Mokymas (-is) – mokymosi proceso, grindžiamo patirtimi, plėtojimas asmenims ar grupėms. (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas, 2005, psl. 168).

Nedarbo lygis– rodiklis, išreiškiamas bedarbių ir darbo jėgos santykiu (Lietuvos statistikos departamentas).

Socialiniai gebėjimai – mokymu išugdomi asmens gebėjimai adekvačiai suvokti ir valdyti save bei atvirai, nuoširdžiai ir aktyviai bendrauti ir bendradarbiauti su kitais, juos suprasti, būti kitų asmenų atžvilgiu tolerantišku, korektišku, partnerišku, gebėti prisiimti atsakomybę už savo jausmus, išgyvenimus, pasirinkimus bei prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos, priimant sprendimus, atitinkančius įvykusius pokyčius (remiantis šio darbo autore).

Ugdymas karjerai - kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų plėtojimas kuriamosios sąveikos pagrindu (Ugdymas karjerai, 2012, , psl. 8).

1. Jaunų asmenų integracija į darbo rinką ir visuomenę.

1.1. Jaunų asmenų integracijos į darbo rinką sunkumų priežastys ir pasekmės.

Jaunimas yra viena iš pažeidžiamiausių darbo rinkos grupių. Užimtumas, prasminga darbinė veikla yra svarbi jauno žmogaus socialinio gyvenimo dalis, jo kuriamo gyvenimo gerovės pagrindas (žr. 1 pav.)

**ŽMOGAUS SOCIALINĖ RAIDA.
UŽIMTUMAS**



1 pav. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. (Stancikas E., 2002, psl. 1).

Geresnes jaunimo konkurencijos darbo rinkoje galimybes užtikrina jų gera sveikata, profesinis pasirengimas, išsimokslinimas, nuolatinis tobulėjimas, mokymasis visą gyvenimą.

Nesėkmingas jaunuolių integravimasis į darbo rinką dėl svyruojančios jaunų žmonių motyvacijos dirbti, menkų įsidarbinimo gebėjimų, mažo atsparumo stresams, užimtumo stokos ilgainiui sąlygoja kitų jaunimo problemų atsiradimą – socialinę atskirtį, žalingų įpročių plitimą, negalėjimą susimokėti už pragyvenimą, jaunimo emigraciją. Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatai suteikia galimybę geriau išsiaiškinti neigiamus jaunimo nedarbo padarinius: 68,6 proc. tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad jaunimo nusikalstamumas yra gyvenimo sąlygų padarinys, ir net 72,8 proc. – kad jaunimo darbinė veikla yra pagrindinis nusikalstamumą mažinantis veiksnys (Pocius, Okunevičiūtė Neverauskienė 2005). Lietuvių filosofas ir pedagogas S. Šalkauskis pastebėjo, kad dėka socialinio ugdymo pastebimi pozityvūs nusiteikimai, tokie, kaip atsakingumas, teisingumas, pagarba ir pagalba, galintys užkirsti kelią agresyviems socialiniams instinktams (Šalkauskis, 1991). Atlikti „tyrimai parodė, kad jauni žmonės kaip stiprius stresą sukeliančius veiksnius mini tėvų priekaištus dėl nedarbo (30%) ir nesaugumą, t.y. abejonę, kad galės rasti darbą ateityje (74%)“ (Stancikas E., 2002, psl. 65). Bedarbystė gali skatinti jauno žmogaus marginalizaciją, susitapatinimą su deviantinėmis subkultūromis, kas, savo ruožtu, skatina dažnesnį kvaišalų, alkoholio vartojimą, o tai gali nulemti jaunuolių patekimą į socialinę atskirtį.

Darbdaviams priimant į darbą jaunas asmenis didelę reikšmę turi jų asmeninės savybės. Šiuolaikinis jaunimas turi savitų bruožų: jie pasižymi didesniu pasitikėjimu savimi,

laisvamaniškumu, kantrybės ir motyvacijos stoka, kartais išsiblaškimu bei nepastovumu. Tyrimai rodo, kad apie 25 proc. jaunimo pirmame darbe dirba tik iki 5 mėnesių. Pirmo darbo keitimas susijęs ir su darbdavių reikalavimais darbuotojams ir nuo jauno žmogaus lūkesčių darbo atžvilgiu. Naujame darbe adaptacija vyksta mažiausiai vienus metus laiko. Kokios kliūtys gali kilti jaunam žmogui adaptuojantis darbe? Jaunuoliui svarbu ir tarpusavio santykiai su vadovais ir kolektyve, darbo sąlygos, motyvavimo sistema organizacijoje, pasitenkinimas darbu. Jeigu kas nors neatitinka jauno žmogaus lūkesčių, jam keliami reikalavimai, kuriuos jam sunku atitikti, tai gali nulemti jauno žmogaus sprendimą palikti darbo vietą ir iš naujo ieškoti sau tinkamo darbo. Gali turėti įtakos ir jaunų žmonių asmeninės savybės, kurios nulemia jų sprendimus adaptuotis naujame darbe ar jį keisti. Daliai jaunų žmonių yra būdingas menkas atsparumas gyvenimo stresams, nepakankamas sugebėjimas susidoroti su kylančiais iššūkiais, motyvacijos kryptingai siekti savo tikslų stoka, negebėjimas atkakliai mokytis, nemokėjimas tinkamai save pristatyti darbdaviui, gauti ar išlaikyti darbą – visa tai nulemia jaunų asmenų sunkumus atrandant savo vietą darbo rinkoje.

1.2. Ugdymo karjerai ir karjeros kompetencijų vystymo reikšmė jaunų žmonių karjeros įgyvendinimui.

2014 metų sausio mėn. 15 d. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu buvo patvirtinta ugdymo karjerai programa, kurioje apibrėžiamas ugdymo karjerai tikslas ir uždaviniai, kokias sritis apima ugdymas karjerai, numatytos karjeros kompetencijų ugdymo gairės, mokinių karjeros kompetencijų raida ir jų vertinimas. Patvirtinus ugdymo karjerai programą, deja, nebuvo įsteigta švietimo įstaigose karjeros konsultanto pareigybė, o numatytos funkcijos ilgainiui buvo priskirtos klasių vadovams, dalykų mokytojams, švietimo pagalbos specialistams. Kelis mokslo metus įgyvendintas Lietuvos švietimo įstaigose (išskyrus aukštojo mokslo institucijas) projektas “Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ buvo naudingas Lietuvos moksleiviams jo įgyvendinimo laikotarpiu (2012-2014m.m.), tačiau jam pasibaigus dėmesys karjeros kompetencijų vystymui šalies švietimo įstaigose sumažėjo. Mokinių karjeros kompetencijų vystymas ir ugdymas karjerai Lietuvos švietimo įstaigose pastaruoju metu tapo gana fragmentišku, o ne nuosekliu ir sistemingu karjeros projektavimo kompetencijų plėtojimu, kaip buvo planuota, įgyvendinant Ugdymo karjerai projektą Lietuvos mokyklose.

Mūsų visuomenėje vyksta nuolatiniai darbo pasaulio kaitos procesai, auga darbdavių reikalavimai darbuotojams, kinta tarpusavio santykiai darbo kolektyvuose, didėja konkurencija. Sparti technologijų pažanga lemia tai, kad po metų kitų kai kurių specialybių bei kvalifikacijų

darbuotojų, kokios yra ruošiamos šiuo metu, gali ir nebereikėti arba kai kurios kvalifikacijos gali būti mažiau paklausios darbo rinkoje. Dėl visų minėtų priežasčių svarbu sistemingai plėtoti jaunų žmonių bendruosius gebėjimus, tokius, kaip bendravimo ir bendradarbiavimo, komandinio darbo, streso ir įtampos valdymo, socialinius, savarankiškumo bei įsidarbinimo gebėjimus.

Jaunų asmenų profesinio brandumo laipsnis išlieka gana žemas, jaunuoliams yra sunku apibūdinti savo profesinius polinkius, darbo vertybes, jie ne visuomet susimąsto apie tai, kuri profesinė veikla jiems būtų tinkamiausia. Paprastai jie turi gana menkas žinias apie darbo paieškos procesą ir strategijas ieškant darbo, neišmano tinkamo savęs pristatymo darbdaviui ypatumų. Visa tai atskleidžia įsidarbinimui būtinų gebėjimų stoką. Taigi nepakankamai išvystytos bendrosios kompetencijos gali turėti reikšmės integruojantis į darbo rinką. Psichologė R. Orenienė nagrinėdama pažeidžiamų darbo rinkoje grupių įsidarbinimo problemas nurodo socialinių, savikontrolės ir savivaldos gebėjimų trūkumą (Orenienė R., 2006, psl. 65). Dėl šių gebėjimų stokos jauniems žmonėms sunku ne vien tik įsidarbinti, bet ir išsaugoti darbo vietą ilgesnį laiką, todėl yra labai svarbu dirbti su jaunų žmonių psichologinėmis nuostatomis, ugdyti jų būtiniausius gebėjimus. Jauni žmonės dažniausiai nemoka spręsti tarpasmeninių problemų, numatyti savo elgesio su kitais žmonėmis pasekmių, tinkamai valdyti save ir pristatyti darbo aplinkoje, įveikti kylančią darbo situacijose įtampą, malšinti stresą. Psichologinių žinių, jautrumo kitų žmonių jausmams ir mintims trūkumas gali sukelti sunkumų, kuriant priimtinius santykius su žmonėmis darbo kolektyve, nulemti problemas, kylančias dirbant komandoje. 2007m. atliktas darbdavių nuomonių tyrimas (Rosinaitė, 2007) taip pat atskleidė bendrųjų kompetencijų svarbą integruojantis į darbo rinką. Darbdavių nuomone, bendro pobūdžio gebėjimai yra vienas svarbiausių sėkmingą įsidarbinimą lemiančių veiksnių. Taigi jauniems žmonėms itin svarbu pažinti savo asmenybę, suvokti savo poreikius, gebėjimus ir interesus, atrasti savo gyvenimo ir darbo kelią, prisitaikyti prie darbo rinkos keliamų reikalavimų.

D. Britanijos edukologijos profesorius P. Jarvis teigia, kad „naujoje ekonomikos sistemoje socialinę atskirtį laiduoja ne vien skurdas, bet ir būtinų žinių gauti darbą stoka“ (Jarvis P., 2003, psl. 12). Mūsų visuomenėje apie įsidarbinimą kalbama kaip apie žmogaus galimybę dirbti, kurią jis įgyja pasinaudodamas įvairiomis švietimo ir profesinio rengimo teikiamomis paslaugomis. Svarbiausia įsidarbinimo sąlyga yra naujausių žinių ir gebėjimų, reikalingų darbo pasauliui, įgijimas dėka mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo. Tokiu būdu mūsų šalyje vis daugiau tikimasi iš pačių žmonių, siekiant visiško jų užimtumo.

Svarbiausia sąlyga, kad žmogus gebėtų prisitaikyti prie kintančių darbo pasaulio reikalavimų yra jo motyvacija ir gebėjimas mokytis. J. Delors yra laikomas mokymosi visą gyvenimą idėjos pradininku, jis suformulavo keturis pagrindinius švietimo pamatus, kuriuos galime laikyti ir pagrindiniais švietimo prioritetais. Remiantis J. Delors, išskiriami keturi mokymosi prioritetai: mokymasis žinoti, mokymasis veikti, mokymasis būti ir mokymasis gyventi kartu (Žemaitaitytė, 2007, psl. 38). Kaip tik šių įgūdžių labiausiai ir stokoja jauni žmonės. Kaip yra pastebėjęs H. Makartis, kad mums tenka sutikti žmonių, kuriems nenori padėti niekas, nes mano, kad jie yra beviltiški. Jo nuomone net mes patys manome, kad jie negali pasikeiti ar tobulėti. H. Makarčio įsitikinimu, jei rasime savyje bent menkiausią tikėjimo grūdėlį, žmogui galime padėti įveikti bėdas, pasiekti ką nors apčiuopiama, išgelbėti tai, ką gelbėti verta. Žmogus tobulėja ir keičiasi mokydamasis. P. Jarvis yra įsitikinęs, kad „mokymasis, kaip ir įsidarbinamumo galimybių didinimas, yra tarsi raktas padedantis pasiekti socialinę įtrauktį“ (Jarvis P., 2003, psl. 17).

Mokymosi visą gyvenimą kontekste karjeros kompetencijų vystymo svarba nuolat augo ir konsultavimas karjerai tapo viena iš pagrindinių priemonių, galinčių padėti žmonėms įgyti žinių ir įgūdžių, būtinų racionaliems sprendimams, susijusiems su darbine veikla, priimti. Būtina ugdyti jaunų žmonių suvokimą, kad svarbu ne tik turėti žinių, gebėjimų ir įgūdžių, bet ir gebėti rasti sau tinkamą vietą gyvenime. Konsultavimo karjerai, profesinio orientavimo paslaugos padeda atskleisti jaunų asmenų stipriąsias puses, prisideda prie jų turimo asmeninio potencialo efektyvaus panaudojimo darbinėje veikloje. Orientavimo ir konsultavimo karjerai paslaugos skirtos ne tik padėti žmogui pasirinkti profesinę veiklą, bet ir plėtoti jo įsidarbinimo gebėjimus.

Konsultavimas karjerai yra veiksminga priemonė padedanti jauniems asmenims integruotis į darbo rinką. Ji yra tampriai susijusi su asmenybės tobulėjimu. Teikiant konsultavimo karjerai paslaugas vyksta ugdymo procesas, kurio metu asmeniui padedama apsispręsti, kuri profesinio mokymosi arba studijų kelią jam būtų geriau pasirinkti. Karjeros konsultavimo metu asmenybė skatinama optimaliai panaudoti savo jėgas profesiniam mokymuisi ar darbui.

Karjeros konsultavimas ir grupiniai mokymai yra viena iš veiksmingų nedarbo prevencijos priemonių. Jis sudaro galimybes didinti jaunų asmenų pasirengimą darbo rinkai, ugdant jų įsidarbinimo gebėjimus, skatinti jų verslumą, nuolatinį žinių siekimą, ugdyti socialinį jaunų asmenų aktyvumą, atsakomybę už savo profesinę veiklą siekiant išvengti nedarbo. Sėkmingai jaunuolių integracijai į darbo rinką lemiamos įtakos turi jų socialiniai gebėjimai, kurie apima gebėjimą prisitaikyti prie permainų, lankstų elgesį, visuomenės normų ir taisyklių paisymą. Pasitikėjimo savimi stiprinimas yra labai svarbus socialiai pažeidžiamoms grupėms,

savo vertės suvokimas ir pajautimas padeda jaunos žmonėms patikėti savimi ir imtis aktyvios, prasmingos veiklos, užimtumo. Bendrųjų kompetencijų vystymas švietimo įstaigose, prisideda prie moksleivių sąmoningumo didinimo, formuoja pozityvią motyvaciją darbo atžvilgiu, stiprėja jauno asmens gebėjimai įveikti kylančias kliūtis įsijungiant į darbo rinką. Taigi karjeros kompetencijų vystymas yra jauno asmens aktyvinimo priemonė, kuri padeda formuoti teigiamas nuostatas mokymosi, darbo ir ateities atžvilgiu.

1.3. Jaunų asmenų įsidarbinimo ir socialinių gebėjimų plėtojimas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste.

Jaunų asmenų švietimas, karjeros kompetencijų tokių, kaip įsidarbinimo bei socialinių gebėjimų vystymas yra sudėtinė visą gyvenimą trunkančio mokymosi dalis. Europos Bendrijų Komisijos „Mokymosi visą gyvenimą memorandumė“ (2001) kaip vienas svarbiausių siekių yra iškeliamas siekis didinti žmonių galimybes mokytis visą gyvenimą tam, kad būtų įgyjami ir atnaujinami gebėjimai bei išaugtų žmonių gebėjimas prisitaikyti prie nuolat kintančių profesinės veiklos sąlygų. Memorandume išskiriami pagrindiniai gebėjimai, būtini aktyviam dalyvavimui šiuolaikinėje visuomenėje: užsienio kalbų mokėjimas, skaitmeninis raštingumas, visuomeniniai įgūdžiai tokie, kaip pasitikėjimas savimi, kryptingumas ir kiti. Svarbu gebėti ne tik naudotis informacijos gausa, veiksmingai taikyti žinias, bet ir išmokti mokytis bei prisitaikyti prie pokyčių.

Išskirtinis dėmesys Europos Komisijos dokumentuose tenka žmonių įsidarbinimo galimybių didinimui ir lygių visiems visuomenės nariams mokymosi galimybių užtikrinimui, labiau atsižvelgiant į socialiai pažeidžiamų žmonių grupes bei socialinės atskirties grupes, kurioms dėl kokių nors priežasčių ar aplinkybių nebuvo prieinamas švietimas anksčiau. Švietimas „turi būti visiems prieinamas ir kokybiškas, orientuotas į bendrųjų žmogaus gebėjimų ugdymą ir atnaujinimą“ (Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos, psl. 79), nes dažniausiai bedarbystė paliečia asmenis, kurie yra menko išsilavinimo ir neturi būtinų darbui gebėjimų ir įgūdžių. Baltojoje knygoje „Mokymas ir mokymasis: link besimokančios visuomenės“ (1995), kuriant šiuolaikinėje Europoje besimokančią visuomenę siūloma derinti tris svarbius poreikius: socialinės integracijos, užimtumo didinimo ir asmenybės pilnatvės. Europos Komisijos informaciniame pranešime „Kaip paversti iniciatyvą: Europa - mokymosi visą gyvenimą erdvė realybe“, skatinama socialinė integracija bei akcentuojama, kad profesinio konsultavimo paslaugos turi būti prieinamos visiems piliečiams.

„Mokymosi visą gyvenimą memorandumė“ (2001) teigiama, kad profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų plėtotės pagrindinis uždavinys yra užtikrinti, kad kiekvienas asmuo

per visą gyvenimą galėtų ne vieną kartą gauti kokybišką informaciją bei konsultacijas, susijusias su mokymosi ir profesinės veiklos galimybėmis visoje Europoje. „Globalizuotoje mokymosi erdvėje žmones reikia vesti, kad jie suprastų, kas jiems siūloma“ (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001, psl. 25). Pozityvaus požiūrio ir gerų bendravimo įgūdžių ugdymas, mokymosi motyvacijos skatinimas yra ypač svarbus jaunų asmenų sėkmingai integracijai į darbo rinką ir visuomenę.

2. Karjeros projektavimo kompetencijų ir bendrųjų gebėjimų plėtojimas, siekiant sėkmingos jaunų asmenų integracijos į darbo rinką.

2.1. Karjeros sampratos ir modelių kaita.

Karjeros supratimas istorinėje raidoje kito kartu su žmonių požiūrio į darbinę veiklą pokyčiais. Karjeros koncepcijos ištakos glūdi antikos mąstytojų darbuose. Senovės Graikijos mąstytojo Platono mintys, išdėstytos veikale „Valstybė“, atskleidžia faktą, kad dar antikos laikais buvo pastebėta, kad žmonės yra skirtingi bei turi skirtingus įgimtus gabumus, kurie gali lemti didesnę arba mažesnę sėkmę vienoje ar kitoje veikloje.

Žodžio „karjera“ reikšmė gali būti aiškinama dvejopai: lotynų kalboje „*carraria*“ reiškia tiesiog žmogaus gyvenimo kelią, o prancūzų kalboje „*carriere*“ reiškia profesiją, veikimo dirvą, sritį (Prancūzų-lietuvių kalbų žodynas, 1992). Taigi galimi skirtingi požiūriai į karjerą: pirmuoju atveju karjera tapatinama su tinkamo gyvenimo kelio pasirinkimu, o antruoju atveju karjera siejama tik su konkrečia profesine veikla.

Analizuojant mokslinę literatūrą, galime pastebėti, kad yra pateikiamos skirtingos karjeros sampratos. Pagrindinės karjeros sąvokos reikšmės, aptinkamos mokslinėje literatūroje, yra šios: *karjera kaip profesija*, kuri gali būti prestižinė arba ne, *karjera kaip pasiekimai* darbinėje aplinkoje, *karjera kaip nuosekli pastovaus darbo tąsa* (pagal šią sampratą darbo istorija ir suvokiama kaip karjera) ir *karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties nuosekli seka* (žmogaus darbinis gyvenimas turi objektyvią ir subjektyvią puses) (Petkevičiūtė N., 2006, psl. 16). Taigi šiuolaikinė karjeros sąvoka apima žmogaus santykį su darbine veikla, tarpasmeninius santykius, žmogaus savivoką bei gebėjimą tinkamai save pateikti socialinėje aplinkoje.

Mokslinėje literatūroje yra skiriami du karjeros sampratos modeliai: biurokratinis ir šiuolaikinis (Valackienė A., 2003). Pagrindiniai šių modelių skirtumai kyla iš skirtingo požiūrio į karjerą: pagal biurokratinį, t.y. tradicinį požiūrį svarbus yra gebėjimas prisitaikyti prie

organizacijos (įsitvirtinimas organizacijoje), siekiant pripažinimo ir paaugstinimo tarnyboje. Ilgą laiką karjeros sąvoka buvo tapatinama su sėkme darbe, t.y. vien tik su dominuojančia vertikalia karjeros vystymosi kryptimi, apimančia statuso, prestižo, atlygio, atsakomybės siekimą ir didėjimą (biurokratinis, tradicinis požiūris į karjerą). Pagal tradicinį požiūrį karjera buvo suvokiama, kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje ar mokslinėje veikloje (Tarptautinių žodžių žodynas, 2004).

Tačiau XX a. antroje pusėje karjeros samprata palaipsniui plėtėsi: tapo vienodai galimos tiek vertikali karjeros vystymosi kryptis, tiek ir horizontali karjeros vystymosi kryptis. Šiuolaikiniame požiūryje į karjerą akcentuojama kaip vertybė žmogaus veiklos laisvė bei asmens galimybė tobulėti ir save išreikšti, siekiant vis didesnės kompetencijos ir lankstaus prisitaikymo prie darbinės veiklos. Šiuolaikinę karjeros koncepciją galima suvokti kaip žmogaus gyvenimo prasmės paieškas per veiklą.

Taigi šiuolaikinis požiūris į karjerą žvelgia žymiai plačiau: kaip į procesą, besitęsiantį visą žmogaus gyvenimo laikotarpį, nes asmuo nuolat papildo žinias tiek apie save, tiek apie profesinės veiklos pasaulį. Šio proceso metu asmuo prisiima daugiau atsakomybės ir vadovauja sau pačiam tam, kad sukurtų optimalią sąveiką su veiklos pasauliu. Būtent šiuolaikiškas požiūris į karjerą didina asmens adaptacijos galimybes nuolat kintančioje darbo rinkoje.

K. Pukelis siūlo karjeros projektavimą suvokti, kaip nuolatinės žmogaus pastangas „įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasinti savo gyvenimą“ (Pukelis K., 2003, psl. 68). Taigi šiuolaikinė karjeros samprata akcentuoja nuolatinį karjeros projektavimo procesą, atsisakydama požiūrio į profesijos rinkimąsi tik kaip į vienkartinį profesijos pasirinkimo veiksmą. Kadangi karjeros projektavimas vyksta visą gyvenimą, todėl ir karjeros projektavimo kompetencijų plėtojimas turi vykti visuose amžiaus tarpsniuose, nes ypatingai suaugusiems žmonėms jis gali kompensuoti bendrųjų gebėjimų spragas ir suteikti dar vieną galimybę įgyti būtiniausias gebėjimus, reikalingus sėkmingai profesinei veiklai bei adaptacijai darbe.

Šiuolaikinis požiūris į karjeros projektavimą apima nuolatinį asmenybės tobulėjimą ir saviraišką, poreikį tobulinti kvalifikaciją pasirinktoje veikloje, siekį įgyti didesnę kompetenciją, savo tolimesnio gyvenimo planavimą, savarankiškumą įgyvendinant savo gyvenimo siekius dėka skirtingų socialinių vaidmenų atlikimo ir įgytos patirties. Karjera apima ne tik profesijos, darbinės veiklos pasirinkimą, bet ir nuostatas, požiūrį, vertybes ir elgesį veikloje. Karjera ir profesinė veikla didele dalimi apsprendžia žmogaus prisitaikymą prie socialinės aplinkos, kartu atskleidžia jo socializacijos lygį.

Dėmesys karjerai ir jos vystymo gebėjimams vis dar auga viso pasaulio mokslininkų tarpe. Mūsų dabar gyvenamas laikmetis praplečia ne tik karjeros, bet ir įsidarbinimo sąvoką. Įsidarbinimas suprantamas ne vien tik kaip asmens gebėjimas gauti darbą, t.y. užmegzti darbo santykius, bet ir kaip gebėjimas išsaugoti savo darbo vietą, t.y. atitikti nuolat kintančius darbo rinkos poreikius. Įsidarbinimo galimybės tamptariai susiję su asmens gebėjimais prisitaikyti prie nuolatinių pokyčių. Prisitaikymo galimybes padidina atsakomybės prisiėmimas, lankstumas ir sugebėjimas toleruoti tam tikrą neapibrėžtumo kiekį naujose situacijose. Šios savybės padės asmeniui kūrybiškai spręsti darbo pasaulio keliamus reikalavimus ir lanksčiai prie jų prisitaikyti. Sėkmingai integracijai į darbo rinką bei tam reikalingų gebėjimų plėtotei didelę reikšmę turi geras savęs pažinimas, supančios aplinkos realistinis vertinimas ir supratimas bei gebėjimas savo elgesyje vadovautis pozityviomis nuostatomis. Šių gebėjimų vystymas tamptariai susijęs su karjeros projektavimo gebėjimų plėtojimu.

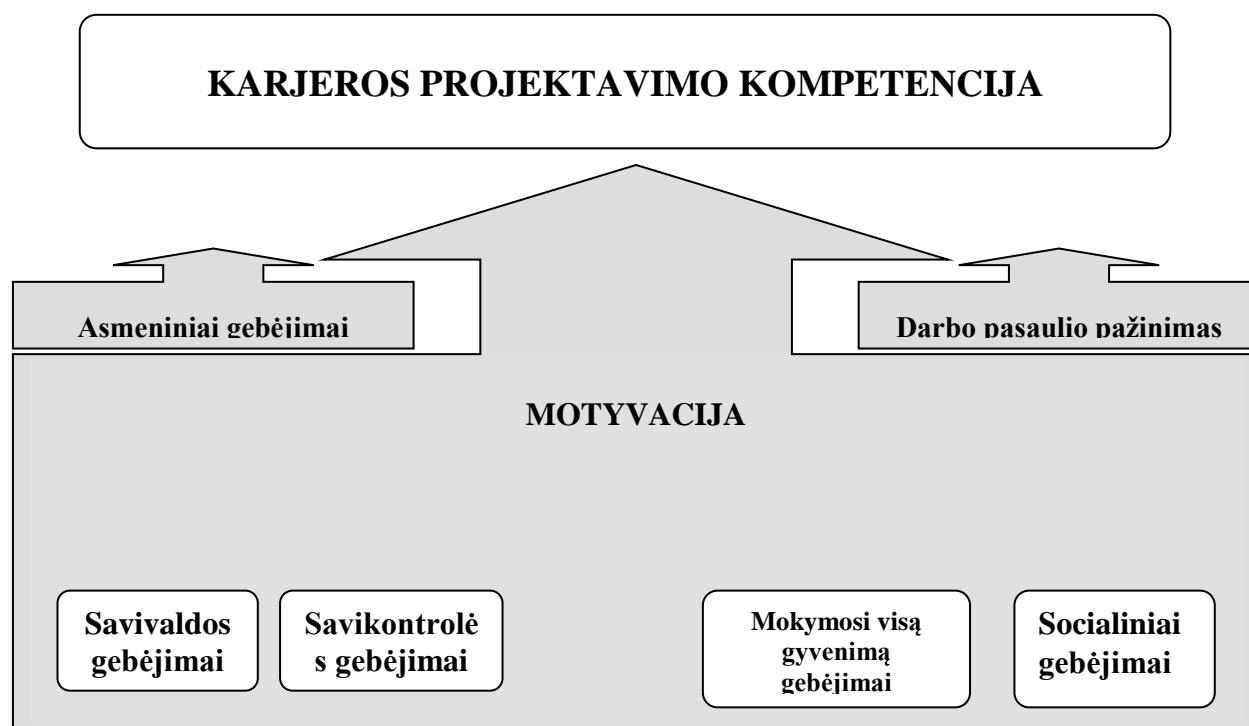
2.2. Karjeros projektavimo kompetencijų samprata.

Karjeros projektavimo kompetencijos vystymas yra susijęs su šių gebėjimų plėtojimu: savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo, veiklos planavimo ir sprendimų priėmimo, atsakomybės prisiėmimo, bendravimo ir bendradarbiavimo, savęs pristatymo socialinėje aplinkoje, nuolatinio poreikio ir gebėjimo mokytis bei gebėjimo veikti ir įgyvendinti savo tikslus konstruktyviais būdais. Karjeros projektavimo kompetencijos sąvoka ir apimtų žinias, mokėjimus, įgūdžius, padedančius efektyviau funkcionuoti veiklos pasaulyje.

Karjeros projektavimo gebėjimai yra kompleksiniai gebėjimai, kurių plėtojimas yra tamptariai susijęs su bendrųjų gebėjimų vystymu. R. Kučinskienė yra įsitikinusi, kad karjeros planavimo gebėjimų ugdymas yra reikšminga tikslingo ir kryptingo karjeros vystymo ir sėkmingo gyvenimo prielaida, nes karjeros planavimas padeda derinti visus atliekamus vaidmenis bei siekti ilgalaikių gyvenimo tikslų (Kučinskienė R., 2003). Karjeros projektavimo žinios, nuostatos, gebėjimai ir įgūdžiai yra reikalingi kiekvienam žmogui siekiančiam didesnės adaptacijos visuomenėje ir ieškančiam savo vietos veiklos pasaulyje.

Remiantis V. Stanišauskienės atliktais teoriniais apibendrinimais, išskiriami keturių tipų gebėjimai, sudarantys karjeros projektavimo kompetenciją - tai asmeniniai gebėjimai (savęs pažinimo ir savęs pristatymo), socialiniai gebėjimai (bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje), mokymosi gebėjimai (informacijos paieškos ir taikymo bei savarankiško mokymosi) ir profesiniai gebėjimai (veiklos planavimo ir organizavimo, problemų sprendimo bei specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla) (Stanišauskienė V., 2000).

R. Orenienė siūlo socialinės atskirties rizikos grupių asmenims ugdyti integralią karjeros projektavimo kompetenciją, kuri apima šešių gebėjimų: asmeninių, darbo pasaulio pažinimo, savivaldos, savikontrolės, socialinių, mokymosi visą gyvenimą – sistemą. (Orenienė R., 2006, psl. 67). Remiantis R. Oreniene (2006), karjeros kompetencijų ugdymo rezultatai kiekvienoje gebėjimų srityje yra: asmeninių gebėjimų srityje – savęs pažinimo ir savęs reprezentavimo įvairiuose socialiniuose vaidmenyse gebėjimai, taip pat streso įveikimo gebėjimai; socialinių gebėjimų srityje – užtikrinantys asmens funkcionavimą profesinėje veikloje, harmonizuojantys žmogaus ir aplinkos bei kitų žmonių santykius gebėjimai, mokymosi visą gyvenimą gebėjimai įgalina žmogų saviugdai; darbo pasaulio gebėjimai – informuotumas apie profesijų ir darbo pasaulio dinamiką; savivaldos gebėjimai įgalina pažinti ir valdyti emocijas, planuoti ir organizuoti savo veiklą, įgyvendinant karjeros strategijas ir planus, priimant sprendimus; savikontrolės gebėjimai – problemų sprendimo ir atsakomybės už savo karjeros sprendimus prisiėmimo gebėjimai, pasitikėjimo savimi ugdymas ir stiprinimas (Orenienė R., 2006, psl. 67-68). Karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo struktūra pagal R. Orenienę pateikiama 2 paveiksle.



2 pav. Socialinės atskirties rizikos grupių karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo struktūra (Orenienė R., 2006, psl. 67).

Pasak R. Orenienės, darbo pasaulio pažinimas ir asmeniniai gebėjimai įgalina sukurti asmeninę profesinės karjeros viziją, o kiti gebėjimai: socialiniai, savikontrolės, savivaldos ir mokymosi visą gyvenimą įgalina „viziją realizuoti, ieškant ir randant optimaliausius sprendimus, derinant asmens ir profesijų pasaulio bei laikmečio reikalavimus“ (Orenienė R., 2006, psl. 69).

R. Kučinskienės nuomone pagrindiniai gebėjimai, įgalinantys kurti ir įgyvendinti savo karjeros strategijas, yra: savęs pažinimo, darbo pasaulio pažinimo, prisitaikymo darbe, nuolatinio mokymosi ir savivaldos gebėjimai (Kučinskienė R., 2003, psl. 180-181).

Taigi nepriklausomai nuo karjeros projektavimo koncepcijos ir įvairių autorių kiek skirtingos interpretacijos galime teigti, kad pasikartojantys gebėjimai, sudarantys karjeros projektavimo struktūrą yra: *savęs ir darbo pasaulio pažinimo, mokymosi gebėjimai, bendravimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai, veiklos planavimo, sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinimo gebėjimai*. Juos galime vadinti baziniais karjeros projektavimo gebėjimais.

2.3. Bendrųjų kompetencijų svarba darbinėje veikloje ir visuomenėje.

Šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau pripažįstamas asmenybinio veiksnio vaidmuo adaptuojantis darbo rinkoje, todėl bendrųjų kompetencijų plėtojimo svarba auga nuolatos. Mokslinėje literatūroje galima aptikti, kad bendrieji gebėjimai įvardijami skirtingais terminais tokiais, kaip raktinės kompetencijos, pagrindiniai gebėjimai arba bendrosios kompetencijos ir pan. Tai rodo, kad nėra nusistovėjusios bei vieningos terminologijos. Tuo pačiu ir bendrųjų gebėjimų koncepcijų įvairovė yra gana didelė, jie interpretuojami gana nevienareikšmiškai. Dažniausiai bendrieji gebėjimai suvokiami kaip minimalūs gebėjimai, kurie reikalingi, kad asmuo galėtų dalyvauti darbinėje veikloje ir visuomenės gyvenime. Bendrieji gebėjimai apibūdina asmens veiklumą ir sėkmę įvairiose jo gyvenimo srityse. Bendrieji gebėjimai yra lengvai perkeliama ir sėkmingai pritaikomi ne vienoje veiklos srityje ar profesijoje.

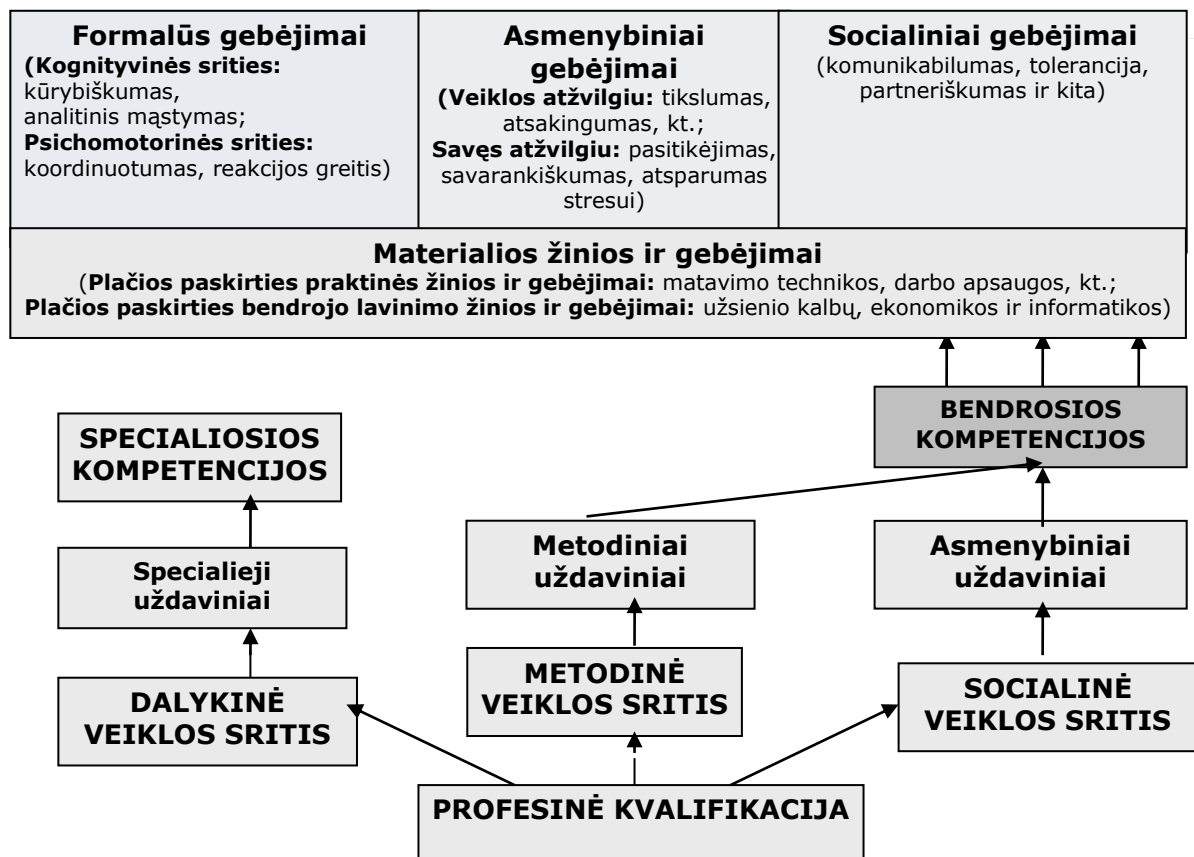
Bendrieji gebėjimai Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijoje apibrėžiami, kaip visų žmonių asmeniniam pasitenkinimui ir vystymuisi, aktyviam pilietiškumui, socialinei integracijai ir užimtumui reikalingi gebėjimai. Taigi gebėjimai dokumente apibūdinami, kaip nuo aplinkybių priklausančių žinių, įgūdžių ir požiūrių visuma. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacija taip pat pabrėžia bendrųjų gebėjimų, lemiančių asmens prisitaikymą prie aplinkos ir naujų veiklos pasaulio reikalavimų, ugdymo aktualumą. Būtent bendrieji gebėjimai padeda užtikrinti asmens užimtumą ir sėkmingą jo integraciją visuomenėje.

Apžvelkime, kaip įvairių autorių yra interpretuojami ir klasifikuojami bendrieji gebėjimai, kokie yra bendrųjų gebėjimų pagrindiniai bruožai ir kaip jie siejasi su karjeros projektavimo

gebėjimais. Tam, kad rasti atsakymus į šiuos klausimus verta analizuoti įvairių autorių bendrųjų gebėjimų sampratą, nes kol kas nėra vieningos ir visiems vienodai priimtinos bendrųjų gebėjimų koncepcijos.

D. Mertens vienas pirmųjų pasiūlė bendrųjų kompetencijų koncepciją dar 1974 metais, kurios pagrindu yra kuriamos vis naujesnės koncepcijos. R. Laužackas bendruosius gebėjimus apibūdina kaip ilgą laiką naudojamas žinias, gebėjimus, įgūdžius, požiūrius ir vertybines orientacijas, lemiančias visapusišką asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą bei mobilumą (Laužackas R., 2005, psl. 46). Analizuojant R. Laužacko (2005) pateikiamą bendrųjų kompetencijų praktinės paskirties ir klasifikavimo schemą, matyti, kad bendrosios kompetencijos yra bet kurios profesinės kvalifikacijos sudedamoji dalis. Bendrieji gebėjimai padeda spręsti asmenybinius uždavinius, kylančius socialinėje profesinės veiklos srityje. Bendrųjų kompetencijų turinį šiuo atveju sudaro trys sudedamosios dalys: *socialiniai gebėjimai*, *asmenybiniai gebėjimai ir formalūs* (kognityvinės srities) gebėjimai (žr. 3 pav.).

Išskiriami aštuoni bendrieji gebėjimai: *mokymasis mokytis, bendravimas gimtąja kalba ir bendravimas užsienio kalbomis, matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo, technologijų srityse, skaitmeninis raštingumas, iniciatyva ir verslumas, kultūrinis sąmoningumas ir raiška bei socialiniai ir pilietiniai gebėjimai.*

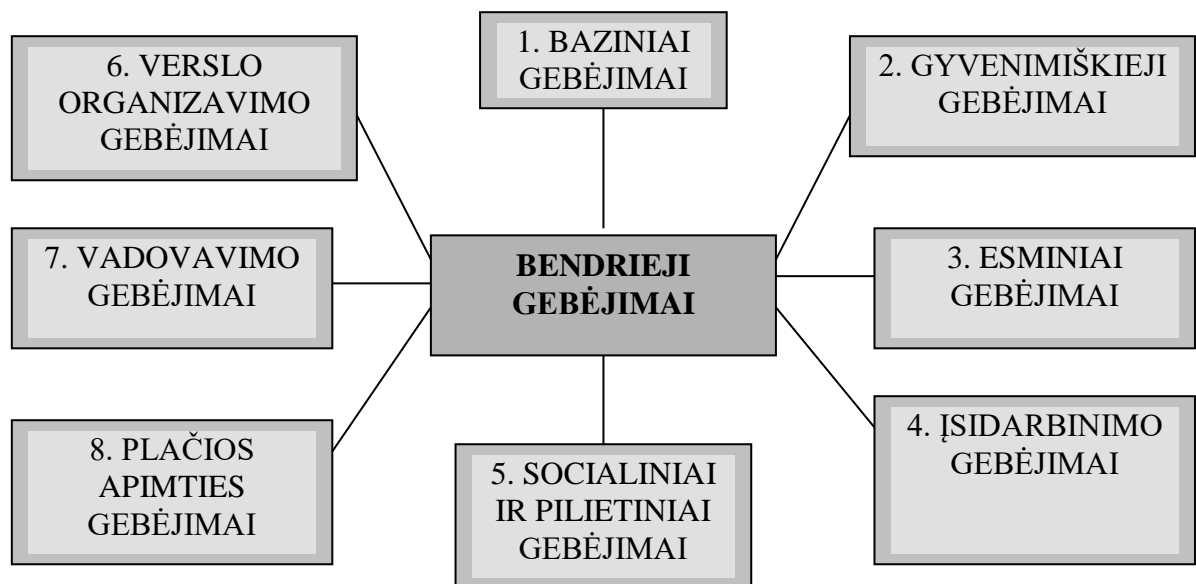


3 pav. Bendrųjų kompetencijų praktinės paskirties ir klasifikavimo schema

(R. Laužackas, 2005).

Visi bendrieji gebėjimai šiame dokumente laikomi vienodai svarbiais, nes gali padėti asmeniui geriau orientuotis šiuolaikinėje visuomenėje. Daugelis gebėjimų persipina, papildo vienas kitą: vienai sričiai būdingi aspektai stiprina kitos srities gebėjimus. Svarbus vaidmuo plėtojant visus aštuonis bendruosius gebėjimus yra skiriamas kritiniam mąstymui, kūrybingumui, iniciatyvumui, gebėjimui spręsti problemas ir įvertinti pavojų, sprendimų priėmimui bei konstruktyviam jausmų valdymui. Šie gebėjimai gali būti perkeltami į naują situaciją, t.y. pritaikomi bet kurioje veikloje. Dauguma ką tik paminėtų gebėjimų yra išugdomi ir yra svarbūs vystant karjeros kompetencijas.

T. Jovaiša ir S. Shaw išskiria aštuonias *bendrujų gebėjimų* („core skills“) kategorijas: tai baziniai gebėjimai („basic skills“), gyvenimiškieji gebėjimai („life skills“), esminiai gebėjimai („key skills“), įsidarbinimo gebėjimai („skills for employment“), socialiniai ir pilietiniai gebėjimai („social and citizenship skills“), verslo organizavimo gebėjimai („entrepreneurial skills“), vadovavimo gebėjimai („management skills“), plačios apimties gebėjimai („broad scope skills“) (Jovaiša T., S. Shaw S., 1998, psl. 30), (žr. 4 pav.). T. Jovaiša ir S. Shaw pastebi, kad daugelis atskiroms kategorijoms priklausančių gebėjimų tarpusavyje persidengia: kai kurie gebėjimai iš dalies sutampa, neturi aiškios priklausomybės, o jų reikšmė kinta priklausomai nuo konteksto.



4 pav. Bendrujų gebėjimų apibrėžiančios kategorijos (T. Jovaiša, S. Shaw, 1998).

R. Laužacko įsitikinimu „įvairias bendrujų kompetencijų koncepcijas analizuojant teoriniame lygmenyje galima pastebėti, kad jos dažniausiai skiriasi ne savo konceptualumu, bet skirtingu interpretavimu bei klasifikavimu“ (Laužackas R., 2005, psl. 43). Dėl nuolat

vykstančių aplinkos pokyčių bendrųjų gebėjimų interpretavimas ir klasifikavimas turėtų būti laikas nuo laiko peržiūrimas iš naujo.

Bendrieji gebėjimai apima asmenines, komunikavimo ir socialines kompetencijas, susijusias su geru savęs pažinimu, gebėjimu remtis savo stipriosiomis savybėmis, sugebėjimu valdyti savo emocijas ir jausmus, atsispirti neigiamai įtakai, užmegzti ir palaikyti santykius su skirtingo tipo žmonėmis, pozityviai bendrauti, rasti, atrinkti ir perteikti informaciją kitiems, gebėti įvertinti savo jėgas ir kryptingai siekti išsikeltų tikslų.

Taigi karjeros kompetencijos ne tik papildo, bet ir persidengia su bendraisiais gebėjimais, todėl karjeros kompetencijų plėtojimui didelės reikšmės turi ir bendrųjų gebėjimų vystymas.

2.4. Įsidarbinimo ir socialinių gebėjimų reikšmė integruojantis į darbo rinką.

Aptarkime, ką gi apima įsidarbinimo ir socialiniai gebėjimai ir kokia jų reikšmė sėkmingai integracijai į darbo rinką. Remiantis T. Jovaiša ir S. Shaw klasifikacija (žr. 1 lentelę), apžvelgsime įgūdžius, įtrauktus į kiekvieną kategoriją. Taigi pagal minėtus autorius, socialinių ir pilietinių gebėjimų kategorijos sudedamosios dalys yra: *socialinis aktyvumas, bendravimas, darbas su kitais, pareigos, atsakomybės ir teisės, moralės kodeksai ir vertybės, bendruomeninė prigimtis, vaidmenys ir ryšiai demokratinėje visuomenėje, reprezentacinės demokratijos principai, įstatymo nuostatos, socialinis teisingumas ir žmogaus teisės* (Jovaiša T., Shaw S., 1998, psl. 31)

1 lentelė

Įgūdžiai, įtraukti į socialinių-pilietinių gebėjimų kategoriją

(T. Jovaiša, S. Shaw, 1998)

GEBĖJIMŲ KATEGORIJA	GEBĖJIMŲ APIBŪDINIMAS IR JŲ PANAUDOJIMAS	MOKYMOSI BŪDAI
<p style="text-align: center;">SOCIALINIAI IR PILIETINIAI GEBĖJIMAI:</p> <p>(Mursak, 1997; Ncc, 1990; Starkey, 1995)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ socialinis aktyvumas, ➤ bendravimas, ➤ darbas su kitais, ➤ bendruomeninė prigimtis, ➤ vaidmenys ir ryšiai demokratinėje visuomenėje, ➤ pareigos, atsakomybės ir teisės, ➤ moralės kodeksai ir vertybės, ➤ reprezentacinės demokratijos principai, ➤ įstatymo nuostatos, 	<p>Šie gebėjimai padeda žmonėms gyventi drauge ir naudingai dalyvauti socialiniame bei ekonominiame valstybės gyvenime ir / ar valstybių grupėje, pavyzdžiui, Europos Sąjungoje.</p>	<p><u>Mokymosi tipai:</u> Participatyvus, jame daug diskusijų ir darbo grupėje, įtrauktas į mokymo programas.</p>

➤ socialinis teisingumas, žmogaus teisės.		

Socialiniai gebėjimai šių autorių teigimu padeda žmonėms gyventi drauge ir naudingai dalyvauti socialiniame bei ekonominiame valstybės gyvenime (žr. 1 lentelę). Jie yra reikalingi, siekiant konstruktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime bei veiklos pasaulyje. Socialiniai gebėjimai prisideda prie sėkmės įsidarbinat, suteikia drąsos kuriant naujas darbo vietas, todėl yra vienas svarbiausių veiksnių, įtakojančių socialinę adaptaciją. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijoje išskiriamos svarbiausios su socialiniu gebėjimu susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos. Dokumente teigiama, kad siekiant sėkmingo tarpasmeninio ir socialinio dalyvavimo yra ypač svarbu suprasti skirtingose visuomenėse ir aplinkose (pvz...: darbe) bendrai priimtinius elgesio ir elgsenos kodeksus.

Socialiniai gebėjimai teikia galimybę įgijus daugiau pasitikėjimo savimi konstruktyviais būdais bendrauti su skirtingais žmonėmis ir priimti juos tokius, kokie yra, rodant jiems pagarbą ir toleranciją, reiškiant ir suprantant skirtingus požiūrius, sukuriant tarpusavio pasitikėjimą ir išreiškiant supratimą. Socialiniai gebėjimai yra tampriai susiję su asmenine ir socialine gerove ir yra bet kokios veiklos sėkmės pagrindas.

Galima būtų išskirti tokius socialinių gebėjimų pagrindinius aspektus: žodinę ir nežodinę kalbą, gebėjimus teisingai suprasti socialinius signalus, klausymosi gebėjimus, savęs ir kitų supratimo gebėjimus, gebėjimus teikti ir gauti informaciją, gebėjimus tinkamai užduoti klausimus, interviu, pokalbio palaikymo gebėjimus, prisistatymo gebėjimus ir pozityvumą. Žmonės turėtų būti pajėgūs įveikti stresą ir nusivylimą bei valdyti kylančius jausmus ir konfliktus konstruktyviais būdais, taip pat jie turėtų būti pasiruošę įveikti išankstinį nusistatymą ir būti nusiteikę ieškoti kompromisų. Taigi socialiniai gebėjimai yra pagrįsti bendradarbiavimu, pasitikėjimu savimi ir sąžiningumu, jie gali būti ugdomi.

Socialiai kompetentingas žmogus geba derinti savo siekius ir tikslus su realiomis jų įgyvendinimo galimybėmis. Išvystyti socialiniai gebėjimai reiškia, kad asmuo geba suderinti savo individualius poreikius ir visuomeninio gyvenimo reikalavimus, geba prisitaikyti prie socialinės aplinkos.

Veiklos pasaulyje keliami vis aukštesni reikalavimai darbuotojo asmeninėms savybėms, tuo pačiu auga ir bendrųjų gebėjimų reikšmė įsidarbinant. Norint atitikti nūdienos reikalavimus bei prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų yra svarbu ugdyti savo charakterio savybes. “Žinių visuomenė ir konkurencinga ekonomika reikalauja ne tik kompiuterinio raštingumo ir užsienio kalbų mokėjimo. Ypač svarbu įgyti pasitikėjimą savimi, būti komunikabiliam ir išsiugdyti kitus

socialinius gebėjimus, dažnai lemiančius darbuotojo įsidarbinimo sėkmę” (Laužackas, Danilevičius, Gurskienė, 2004, psl. 29).

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktos darbdavių apklausos duomenimis darbdaviai, priimdami į darbą naujus darbuotojus, kreipia dėmesį ne tik į objektyvius darbuotojų pasirinkimo kriterijus tokius, kaip tinkama profesinė dalykinė kompetencija bei turimi baziniai gebėjimai, bet ir į subjektyvius pasirinkimo kriterijus, t.y. į darbuotojo asmenines savybes tokias, kaip kūrybingumas, atsakingumas bei jo bendravimo gebėjimai (Jovaiša, Žilionis, 2005).

Darbdaviai ieško darbuotojų, kurie pasižymėtų iniciatyvumu, savarankiškumu, pozityviomis nuostatomis ir elgsena, efektyvia tarpasmenine technika, be to kad jie sugebėtų kūrybiškai ir kokybiškai atlikti tam tikrą darbą. Taigi samdant darbuotojus kreipiamas dėmesys į turimas darbuotojo asmenines savybes, gebėjimus, dalykines ir bendrąsias kompetencijas.

Remiantis analize įvairių bendrųjų gebėjimų koncepcijų, galime teigti, kad aukščiau paminėtos asmeninės savybės ir dar daugelis kitų asmeninių savybių priklauso bendrosioms kompetencijoms. Taigi darbuotojų atrankos metu bendrosios kompetencijos gali nulemti darbdavio galutinį sprendimą, kuris gi iš kelių potencialių kandidatų užims vakuojančią vietą. Todėl bendrųjų gebėjimų ugdymas yra svarbi sėkmingos integracijos į darbo rinką ir visuomenę prielaida.

Bendrųjų gebėjimų ugdymas yra tampriai susijęs su asmenybės ugdymu, t.y. su psichologiniu švietimo aspektu. Taikant aktyvius, simuliacinius mokymo metodus psichologinių grupinių užsiėmimų, mokymų metu galima ugdyti jaunų asmenų bendruosius gebėjimus, leidžiančius lanksčiai prisitaikyti prie sparčiai kintančių darbo rinkos poreikių. Taigi jaunų suaugusiųjų mokymasis turi būti grindžiamas individualybės, asmeninių savybių ir socialinių gebėjimų plėtra.

Įsidarbinimo gebėjimą I. Stephenson ir M. Yorke apibūdina kaip asmens gebėjimą priimti efektyvius ir atitinkamus veiksmus, paaiškinti, ko jis siekia, efektyviai dirbti kartu su kitais, nuolat mokytis iš savo asmeninės patirties ir bendradarbiaujant su kitais besikeičiančioje visuomenėje (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005).

Įsidarbinimo gebėjimų kategoriją pagal T. Jovaišos ir S. Shaw pateiktą klasifikaciją sudaro šie įgūdžiai: *bendravimas, prisitaikymas, pasitikėjimas savimi neaiškiose situacijose, mąstymas ir veikimas, problemų sprendimas, savarankiškas sprendimų priėmimas, informacijos apdorojimas, mokymasis ir tobulinimasis, darbo proceso valdymas, gebėjimas būti kritišku (argumentacija), kalbos, iniciatyvumas ir kūrybiškumas bei piliečio ir vartotojo teisės ir pareigos* (Jovaiša T., Shaw S., 1998, psl. 33). Įsidarbinimo gebėjimai šių autorių apibūdinami,

kaip gebėjimai, kurių labiausiai pageidauja darbdaviai. Šie gebėjimai suteikia galimybę žmonėms įsidarbinti, išsaugoti darbą bei daryti karjerą (žr. 2 lentelę).

T. Jovaišos ir S. Shaw nuomone „žmonės privalo ugdyti su įsidarbinimu susijusius gebėjimus ne vien tam, kad gautų darbą, bet ir kad jį išlaikytų bei galėtų keisti darbus, kaip to gali pareikalauti darbo rinka“ (Jovaiša T., Shaw S., 1998, psl. 38).

2 lentelė

Įgūdžiai, įtraukti į įsidarbinimo gebėjimų kategoriją

(T. Jovaiša, S. Shaw, 1998)

GEBĖJIMŲ KATEGORIJA	GEBĖJIMŲ APIBŪDINIMAS IR JŲ PANAUDOJIMAS	MOKYMOSI BŪDAI
<p>ĮSIDARBINIMO GEBĖJIMAI: (Piotrowski, Bednarczyk, 1997)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ bendravimas, ➤ informacijos apdorojimas, ➤ prisitaikymas, ➤ savarankiškas sprendimų priėmimas, ➤ piliečio ir vartotojo teisės ir pareigos, ➤ mokymasis ir tobulinimasis, ➤ kalbos, ➤ iniciatyvumas ir kūrybiškumas, ➤ gebėjimas būti kritišku (argumentacija), ➤ darbo proceso valdymas, ➤ problemų sprendimas, ➤ pasitikėjimas savimi neaiškiose situacijose, ➤ mąstymas ir veikimas. 	<p>Tai gebėjimai, kurių labiausiai pageidauja darbdaviai; jie suteikia galimybę žmonėms įsidarbinti, įgyti kompetenciją bei daryti karjerą.</p>	<p><u>Mokymosi tipai:</u> Paremtas darbu, susijęs su darbinėmis operacijomis ir profesine kompetencija.</p>

T. Jovaišos ir S. Shaw atlikto tyrimo išdavoje paaiškėjo, kad tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse pripažįstama bendrųjų gebėjimų įtraukimo bet kuria forma svarba į visą asmens mokymo ir rengimo sistemą visuose lygiuose. Šių autorių nuomone, pagrindinis reikalavimas bet kurių standartų, apibrėžiančių bendruosius gebėjimus, ir mokymo bei mokymosi metodų, kurie naudojami bendrųjų gebėjimų integravimui ir ugdymui, yra lankstumas (Jovaiša T., Shaw S., 1998).

Taigi įsidarbinimo gebėjimai apima įsidarbinimui reikalingus gebėjimus: *bendravimo, savęs pristatymo, argumentavimo, iniciatyvumo ir pasitikėjimo savimi, informacijos apdorojimo, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo, kūrybiškumo, prisitaikymo, mokymosi ir tobulinimosi, mąstymo ir veiklumo*. Lyginant su baziniais karjeros projektavimo gebėjimais labiausiai įsidarbinimo gebėjimai atitinka prisitaikymo darbe gebėjimus, kuriuos R.

Kučinskienė (2003) apibrėžia kaip gebėjimus, kylančius iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančios individo norą dirbti ir garantuojančius produktyvumą darbo vietoje, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimus bei darbo įpročius.

3. TYRIMO METODOLOGIJA

3.1. Kokybinis sutelktos grupės (fokus grupės) tyrimo metodas

Fokus grupės – vienas iš populiariausių kokybinių tyrimų metodų. Fokus grupė arba kitaip dar vadinama sutelkta į konkrečią temą diskusinė grupė. Diskusija fokus grupėje yra tyrimo metodas, galintis suteikti gana daug informacijos. Fokus grupė padeda sukurti natūralesnę aplinką, kurioje žmogus priima sprendimus, formuoja savo nuomonę. Diskusijos metu dalyviai gali išsakyti savo mintis, jų atsakymai nėra įspraudžiami į tam tikrus rėmus, galima keisti pokalbio temą, diskusiją pakreipti pageidaujama linkme. Fokus grupių metodika remiasi interviu, kuris pravedamas ne su vienu žmogumi, o vienu metu su grupe žmonių, kurių tam tikros socialinės charakteristikos yra panašios (Luobikienė, 2010). Tai grupinė diskusija vedama moderatoriaus pagal iš anksto parengtą pokalbio planą. Remiantis Žydžiūnaite (2001), sutelktos grupės darbe svarbu sinergija, nes elementai veikia vienas kitą, sąveikauja, sustiprina vienas kitą, todėl gautas rezultatas yra daugiau negu dviejų elementų tikroji suma. Sutelktų grupių diskusijų metu tyrimo dalyviai papildo vienas kito nuomonę, kalbėdami vieni dalyviai skatina ir kitus pasisakyti, išreikšti savo požiūrį.

Fokus grupė yra organizuojama kaip diskusija pagal pateiktus klausimus mažose žmonių grupėse, vidutiniškai dalyvauja 8 – 10 žmonių, atrinktų pagal tikslinius konkretaus tyrimo uždavinius. Toks grupės dalyvių skaičius grindžiamas tuo, kad esant mažesnei žmonių grupei sunku diskutuoti norima tema, diskusija greitai užgęsta. O esant didelei grupei dalyviai nepanaudoja visų galimybių pareikšti savo nuomonę ir pradeda veikti ne su visa grupe, o su jos dalimi, tada grupė suskyla į kelias dalis. Grupės dydis priklauso nuo to, ar mums reikia naujų idėjų, ar išsamių nuomonių svarstomu klausimu. Prireikus naujų idėjų veiksmingesnė yra didesnė grupė (Luobikienė, 2010).

Grupiniame interviu tyrėjas veikia labiau kaip moderatorius (diskusijos vedėjas) arba skatintojas. Tyrėjas turi skatinti, reguliuoti, patarti grupei jos tarpusavio sąveikoje bei fiksuoti duomenis. Moderatorius taip pat pateikia klausimus, tikslina atsakymus į juos, skatina nelabai aktyvių dalyvių įsitraukimą į diskusiją bei „pristabdo“ aktyviuosius. Moderatoriumi keliami svarbūs reikalavimai: suvokimas ir gebėjimas dirbti su grupe, kuri gali nukrypti nuo diskusijų objekto, gebėjimas klausyti bei nukreipti diskusiją reikiama linkme (Luobikienė, 2010).

Optimali sutelktos grupės diskusijos trukmė 1,5 – 2h. Nuoširdi tarpusavio bendravimo atmosfera, palaikoma moderatoriaus, padeda atsiskleisti grupės dalyvių požiūriams, preferencijoms, įsitikinimams ir poreikiams. Fokus grupių duomenims netaikomi kiekybiniai parametrai: nekeliama reprezentatyvumo reikalavimai, nevertinama statistinė paklaida. Čia svarbiausia turinio gilumas, išsamumas ir interpretacija, o ne statistinė analizė.

3.2. Duomenų fiksavimas ir pateikimas

Fokus grupės tyrimas atliekamas kabinete, kuriame yra garso įrašymo technika (diktofonas). Duomenys buvo renkami vedant moderatoriui trumpus užrašus diskusijos metu, taip pat buvo daromi ir garso įrašai. Diskusijos buvo įrašomos į diktofoną, vėliau diskusijų garso įrašai buvo perklausomi, atliekama diskusijų dalyvių pasisakymų transkripcija. Garso įrašuose užfiksuoti tyrimo duomenys buvo analizuojami, interpretuojami, daromos išvados.

Šiame dokumente pateikiami jau apibendrinti sutelktos diskusijos tyrimo rezultatai, t.y. visų prarastų diskusijų atsakymų apibendrinta analizė pagal tyrimo klausimus, daromos išvados. Vėliau, pasižymėjus diskusijos turinį, diktofono įrašas yra ištrinamas, laikantis išankstinio susitarimo su tiriamaisiais.

Tiriamiesiems diskusijos pradžioje buvo garantuojama, kad bus išsaugotas jų asmens konfidencialumas, todėl šiame darbe yra nutylimi vardai ir konkrečios mokymo įstaigos, kur tiriamieji yra dirbę anksčiau ir kur jie mokosi ar dirba šiuo metu.

3.3. Tyrimo vykdymo aprašas: eiga, organizavimas, dalyviai

Sutelktų grupių diskusijos (fokusuotų grupių) buvo vykdomos 2019 m. vasario mėn. Vilniuje XY profesinio rengimo mokykloje su joje besimokančiais moksleiviais. Buvo prarastos dvi focus grupės, kiekviena iš jų truko iki 1,5 val. Tiriamieji buvo pasirinkti pagal kriterijų - tai jaunuoliai, besimokantys profesinio rengimo įstaigoje. Tyrimo dalyvių amžius yra įvairus - prasideda nuo 16 metų amžiaus. Asmeniniai tiriamųjų duomenys buvo renkami, organizuojant dalyvių prisistatymą diskusijos pradžioje. Tyrimo dalyvių vardai ir pavardės yra saugomos paslapyje, dalyviai užkoduojami skaičiais (pvz.: 1.1, 2.1 ir pan.). Asmeniniai duomenys yra pateikiami šiame dokumente apibendrintai.

Pokalbio pradžioje buvo pasiūlyta tiramiesiems prisistatyti tam, kad išsiaiškintume tiriamųjų įgytą išsilavinimą, turimą darbo patirtį bei profesiją, kurios mokosi šiuo metu profesinio rengimo įstaigoje. Abejose grupėse dalyvavo po 10 moksleivių, viso apimta 20 tyrimo dalyvių. Respondentų tarpe buvo keturi vyrai ir šešiolika moterų. Visi diskusijų dalyviai šiuo metu mokosi profesinio rengimo įstaigose. Tiriamųjų išsilavinimas yra įvairus: pagrindinį

išsilavinimą buvo įgiję penki dalyviai, vidurinį išsilavinimą turėjo dvylika dalyvių, viena dalyvė turėjo vidurinį išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją, du tyrimo dalyviai buvo įgiję aukštąjį išsilavinimą. Tyrimo dalyvių darbo patirtis: neturi jokios darbo patirties penki tyrimo dalyviai, o kiti penkiolika diskusijos dalyvių tvirtino, kad jiems yra tekę dirbti. Viena tyrimo dalyvė dirbo nelegaliai. Taigi apie 75 procentai tyrimo dalyvių jau turi įsidarbinimo ir darbo patirties skirtinguose darbuose ir yra susidūrę su darbo rinka. Šiuo metu derina darbą ir mokymąsi profesinio mokymo įstaigoje penki diskusijų dalyviai.

Tyrimo dalyvių grupės buvo sudarytos atsižvelgiant į laisvanoriško dalyvavimo tyrime principą. Potencialūs tyrimo dalyviai pirmiausia buvo supažindinti su tyrimo tikslu ir taikomu metodu. Jie turėjo laiko apsispręsti, ar dalyvaus tyrime, du dalyviai atsisakė dalyvauti, o likusieji pasirašė sutikimus dėl dalyvavimo kokybiniame tyrime.

Kokybinis sutelktų grupių (fokus grupių) tyrimo metodas buvo naudojamas siekiant iširti jaunuolių požiūrius į iššūkius darbo rinkoje bei kokios kompetencijos jiems bus reikalingos integruojantis į darbo rinką.

3.4. Pokalbio plano kokybiniam tyrimui sudarymo prielaidos

Kokybinio tyrimo atlikimui buvo iš anksto parengtas pokalbio planas (žr. priedą Nr.1). Pokalbio planą sudaro 13 klausimų, pirmieji trys klausimai yra pagrindiniai, o kiti klausimai yra papildomi, skirti diskusijai plėtoti bei pasitikslinti. Remiantis pokalbio planu, buvo pravestos dvi sutelktos diskusijos (fokus grupės). Pokalbio planas buvo sudarytas remiantis teorine analize. Sutelktos diskusijos plane pateikti klausimai - sugrupuoti į kelias stambesnes temines kategorijas, t.y. dalyvavimo profesiniame rengime patirtis, lūkesčiai darbo rinkos atžvilgiu, karjeros konsultavimo ir psichologinių mokymų patirtis, asmeniniai tiriamųjų duomenys. Pagal numatytą diskusijos planą moderatorius užduoda klausimus tiriamiesiems. Tyrimo atlikimo fokus grupėje eiga:

1. Trumpas fokus grupės moderatoriaus prisistatymas.
2. Fokus grupės tikslo pristatymas. Dalyviams trumpai paaiškinama tyrimo svarba. Pabrėžiama, jog mums labai svarbi jų nuomonė. Tyrimo instrukcija pristatoma trumpai.
3. Pasakoma, kur bus panaudoti diskusijos rezultatai.
4. Dalyvių paklausiama, ar jie sutinka, kad diskusija būtų įrašinėjama.
5. Dalyviams pasakoma, kad jie nebūtinai turi pasakoti apie save. Jie pažįsta daug bendraamžių, su kuriais dalinasi nagrinėjamos problemos klausimu, todėl gali papasakoti ir apie jų patirtį, problemas.

6. Trumpai aptariamos diskusijos taisyklės – kalbėti po vieną, visi bus išklaustyti.

7. Pirmieji 3 klausimai buvo numatyti tokie: 1) *Papasakokite, kaip Jūs suvokiate, kokie didžiausi iššūkiai jūsų laukia darbo rinkoje? (iššūkiai - sunkumai, išbandymai, uždaviniai, tikslai)* 2) *Koks jūsų požiūris į jūsų socialinį - psichologinį pasirengimą integracijai į darbo rinką?* 3) *Kokias kompetencijas Jūs jau turite išvystę bei kokių kompetencijų jums gali pritrūkti sėkmingai integracijai į darbo rinką?* Tolimesnių klausimų pateikimas priklauso nuo diskusijos eigos, dalyvių aktyvumo.

8. Moderatorius seka diskusiją, stengiasi įtraukti ir tylesnius dalyvius. Jų klausiama, pvz.: „Ką tu manai šiuo klausimu?“; „Ar sutinki su kitų nuomone?“ ir pan. Moderatorius gali patikslinti ir siekti suprasti bet kurio respondento atsakymus.

Vedant diskusiją, kai kurie klausimai kartais reformuluojami keletą kartų tam, kad jie būtų suprantami tiriamiesiems, kad daugiau tyrimo dalyvių įsijungtų į diskusiją, pareikštų nuomonę. Klausimai buvo parenkami taip, kad jie padėtų įvertinti jaunuolių lūkesčius darbo rinkos atžvilgiu, jų požiūrį į socialinių bei įsidarbinimo gebėjimų plėtojimo reikšmę integracijai į darbo rinką. Pradžioje buvo užduodami bendresni klausimai, o vėliau priklausomai nuo tiriamųjų pasisakymų buvo užduodami patikslinantys klausimai, todėl ne visi pokalbio plane numatyti klausimai realioje diskusijoje buvo pateikti tokia tvarka, kaip iš anksto buvo numatyta. Grupėje nebūtinai turi būti diskutuojama visais iš anksto paruoštais klausimais. Diskusija užbaigiama, pasiūlant moksleiviams tarti paskutinį žodį šioje diskusijoje bei padėkojant visai grupei už atsakymus, tyrimui skirtą laiką, taip pat yra primenama, kaip jų indėlis bus panaudojamas.

Moderatoriaus veiksmai tyrimo metu:

- a) Trumpai pasižymi, prie ko dar reikėtų sugrįžti šios diskusijos metu;
- b) Stebi moksleivių kūno kalbą, siekiant pamatyti, kada tylesnieji grupės nariai yra pasiruošę pasisakyti, skatina juos prabilti, pareikšti savo nuomonę diskusiniu klausimu;
- c) Tyrimo eigoje moderatorius trumpai apibendrina įvykusią diskusiją, išskiria svarbiausius dalykus.

3.5. Duomenų rinkimas ir jų analizė

Kokybinio tyrimo metodologijoje tiriamasis suvokiamas kaip subjektas turintis tam tikrą patirtį, išgyvenimus ir aktyviai konstruojantis savo socialinį pasaulį. Apibendrinti kokybiniai duomenys leidžia suvokti žmonių patirtį ir išgyvenimus jų sąveikoje su realybe. Šio tyrimo atveju tai yra tiriamųjų mokymosi profesinio rengimo įstaigoje poveikis jų dalykinių, bendrųjų,

asmeninių kompetencijų plėtojimui, socialinių ir įsidarbinimo gebėjimų vystymui. Šio tyrimo pagalba buvo stengiamasi išsiaiškinti taip pat ir tiriamųjų požiūrį į juos laukiančius iššūkius darbo rinkoje, jų individualų supratimą apie profesinio rengimo poveikį psichologiniam pasiruošimui integruotis į darbo rinką. Diskusijų metu buvo laikomasi nuostatos, kad rezultatas yra tai, ką žmogus prisimena, kas jam įstrigo ir ką jis mano galės pritaikyti iš įgytų profesinio rengimo metu žinių, nuostatų, gebėjimų realiose situacijose. Tuo tikslu buvo stengiamasi pateikti daugiau atvirų klausimų, o papildomi ir patikslinantys klausimai buvo užduodami priklausomai nuo diskusijos eigos.

Taikant suteltos grupės diskusijos metodą, buvo siekiama atskleisti unikalų tiriamųjų dalyvavimo profesiniame rengime patirtį, jų lūkesčius, požiūrius. Kokybinio tyrimo metodas leido laisviau operuoti klausimų tvarka, o tai padėjo prisitaikyti prie diskusijos eigos, susilaikyti nuo nukreipiančių klausimų, remtis tuo, ką iš savo patirties išryškina patys tyrimo dalyviai. Diskusijos pradžioje buvo pateikiami bendresni klausimai, o po to stengiamasi užduoti patikslinančius klausimus. Tyrimo pradžioje moderatorius stengėsi sukurti pasitikėjimu pagrįstą tarpusavio ryšį su tyrimo dalyviais, skatino tyrimo metu juos jaustis laisvai, išsakyti savo nuomonę atvirai ir nuoširdžiai. Tyrėja, norėdama užtikrinti patikimus duomenis, siekė užimti neutralią poziciją tyrimo rezultatų atžvilgiu. Taikant kokybinį tyrimo metodą, svarbu yra, kad tiriamieji būtų pakankamai reflektuojantys. Tyrimo dalyviai kol kas dar yra nepakankamai išsilavinę, todėl kai kuriems iš jų nebuvo lengva aktyviai įsijungti į vykstančią diskusiją arba sklandžiai reikšti mintis. Tyrimo dalyviai apie savo patyrimą kalba jiems įprasta, kasdiene kalba, jų žodynas nėra platus. Visa tai turėjo įtakos tyrimo rezultatų išsamumui, gilumui. Tyrimo metu buvo kalbama apie tyrimo dalyviams suprantamus ir aktualius dalykus: lūkesčius, iššūkius darbo rinkoje, kompetencijas jau turimas ir dar vystomas, profesinį pasirėngimą, kaip jo metu įgytos žinios ir gebėjimai galėtų paveikti jaunuolių įsidarbinimą, norą kelti kvalifikaciją, siekti karjeros ir asmeninio gyvenimo gerovės.

Kiek vėliau buvo atliekama diskusijų metu gautų duomenų analizė. Analizė remiasi teorine medžiaga ir yra susijusi su empirinio tyrimo tikslu. Tyrimu yra siekiama atskleisti tiriamųjų asmeninę mokymosi profesinio mokymo įstaigoje patirtį, jų lūkesčius darbo rinkos atžvilgiu, mokymosi reikšmę jų socialinių, įsidarbinimo gebėjimų išugdymui, sėkmingai integracijai į darbo rinką. Pagrindinis kriterijus, rodantis tiriamų asmenų bendrųjų kompetencijų vystymą, socialinių ir įsidarbinimo gebėjimų įgijimą, yra tiriamų asmenų gebėjimas imtis aktyvių veiksmų, siekiant įsidarbinti ir sėkmingai adaptuotis naujoje darbo vietoje.

Isidarbinimo ir socialinių gebėjimų išugdymo požymiai, kurie buvo tiriami empirinio tyrimo pagalba, yra tiriamųjų nusiteikimas aktyviai ieškoti darbo, jų požiūris į pasirengimą darbo paieškai, apie galimybes prisitaikyti darbe arba susikurti darbo vietą sau pačiam.

Analizuojant kokybinio tyrimo rezultatus, buvo siekiama aprašyti, atskleisti, suprasti ir kuo tiksliau struktūruotai perteikti tyrimo dalyvių požiūrį, nuomones, remiantis jų unikalia ir konkrečia patirtimi. Analizuodama gautus duomenis, tyrėja rėmėsi fenomenologine (interpretacine) paradigma, siekė išigilinti į tyrimo dalyvius, jų asmenybę, bandė suprasti jų požiūrius ir patirtį, laikėsi nuostatos tyrimo metu, kad subjektyvios žinios yra ne mažiau vertingos bei gali egzistuoti šalia objektyvių žinių.

Grupinės diskusijos dalyvių išsakyta nuomonė buvo analizuojama, siekiant atskleisti apibendrintą požiūrį, pagrįstą tyrimo metu gautais žodiniiais duomenimis. Svarbu pažymėti, kad nors diskusijų grupės buvo sudarytos atsižvelgiant į moksleivių laisvą apsisprendimą dalyvauti tyrime, tačiau ne visi grupės nariai diskusijų metu jautėsi laisvai, aktyviai reiškė savo nuomonę.

Kokybinio tyrimo duomenų analizės metu buvo laikomasi nuostatos, kad nėra svarbiausia suvesti gautą informaciją į skaičius, t.y. paversti ją kiekybine informacija, kadangi gilinantis į konkretaus žmogaus konkrečią patirtį skaičiai nėra patys reikšmingiausi. Tyrimo duomenis, gautus užduodant atvirus klausimus, daugumoje atvejų nėra prasminga įvertinti kiekybiškai. Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus, didesnis dėmesys buvo skiriamas tam, kad perteiktume tiriamųjų gyvą kalbą, struktūruotai perteiktume jų nuomonių įvairovę apie įgytą patirtį profesinio rengimo metu, jų sukauptos patirties, žinių, gebėjimų reikšmę sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Tyrimo duomenų analizės ir apibendrinimo išdavoje formuluojamos išvados. Šio tyrimo išvados atspindi tik šiame tyrime dalyvavusių asmenų patyrimą. Dėl nedidelio tyrimo dalyvių skaičiaus šio tyrimo išvadų pagrindu nepatartina daryti labai plačių apibendrinimų. Tuo tikslu reikėtų atlikti dar ir papildomus kiekybinius tyrimus, kurie suteiktų išsamesnės informacijos, susijusios su šio tyrimo tikslais ir uždaviniais. Pateikiamų išvadų teiginiai yra pagrįsti teorinės analizės ir kokybinio tyrimo duomenimis, tačiau šios išvados labiau taikytinos profesinio rengimo moksleivių atžvilgiu.

3.6. Instrukcija tiriamiesiems (diskusijos dalyviams)

Instrukcija pateikiama žodžiu, prieš pradėdant kokybinį tyrimą, vedant sutelktą diskusiją (focus grupę).

Instrukcija: „Aš esu psichologė ir karjeros projektavimo specialistė. Šiuo metu rašau tiriamąjį darbą apie jaunų asmenų socialinės integracijos galimybių didinimą, plėtojant jų asmeninius, socialinius ir įsidarbinimo gebėjimus.

Grupinė diskusija, focus grupė yra viena iš šio darbo dalių. Mokantis profesinio mokymo įstaigoje, Jums teko vystyti dalykines, profesines kompetencijas. Norime sužinoti, ar jums teko mokymo įstaigoje plėtoti bendrąsias, asmenines kompetencijas tokias kaip: streso įveikimo, socialinius arba įsidarbinimo gebėjimus, reikalingus sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Šio tyrimo pagalba siekiu išsiaiškinti jūsų požiūrį į jūsų turimas asmenines kompetencijas, reikalingas sėkmingai integruotis į darbo rinką. Mane domina Jūsų nuomonė apie profesinio mokymo reikšmę Jūsų asmeninių, socialinių, įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui. Prašau Jūsų šio pokalbio metu kuo išsamiau atsakyti į mano užduodamus klausimus. Tyrimo specifika reikalauja Jūsų atsakymų įrašymo į diktofoną. Pažadu Jums, kad kai patikslinsiu Jūsų atsakymus į klausimus, diktofono įrašus sunaikinsiu.

Jūsų atsakymai bus panaudoti tiriamajame darbe. Diskusijos turinys liks tarp mūsų. Tyrimas yra konfidencialus, tai reiškia, kad Jūsų vardas ir pavardė bus pakeisti ir liks paslaptėje. Dabar aš noriu Jūsų paklausti, ar Jūs sutinkate dalyvauti šiame tyrime, kuris vyks diskusijos forma?

Ačiū Jums, kad dalyvaujate šiame tyrime - diskusijoje. Jei tyrimo metu Jums iškils kokių nors neaiškumų, visada galite manęs paklausti. Ar norėtumėte ko nors paklausti dar prieš pradėdant mūsų diskusiją?“.

3.7. Sutelktų diskusijų grupių dalyvių atsakymų turinio analizė.

Asmeniniai tiriamųjų duomenys

Dveiose sutelktose diskusijose dalyvavo 20 respondentų, kiekvienoje grupėje po 10 tiriamųjų. Tiriamieji buvo keturi vyrai ir šešiolika moterų. Visi diskusijų dalyviai šiuo metu mokosi profesinio rengimo įstaigose. Diskusijos dalyvių amžius įvairus ir prasideda nuo 16 metų. Tiriamųjų išsilavinimas yra skirtingas: pagrindinis išsilavinimas (penki dalyviai), vidurinis išsilavinimas (dvylika dalyvių), vidurinis išsilavinimas ir kvalifikacija (vienas dalyvis) ir aukštasis išsilavinimas (du dalyviai).

Tyrimo dalyvių darbo patirtis

Neturi jokios darbo patirties penki tyrimo dalyviai. Kiti penkiolika diskusijos dalyvių tvirtino, kad jiems yra tekę dirbti, viena tyrimo dalyvė dirbo nelegaliai. Taigi apie 75 procentai tyrimo dalyvių jau turi įsidarbinimo ir darbo patirties skirtinguose darbuose, yra susidūrę su darbo rinka. Šiuo metu derina darbą ir mokymąsi profesinio mokymo įstaigoje penki tiriamieji.

Pirmasis klausimas: Papasakokite, kaip Jūs suvokiate, kokie didžiausi iššūkiai jūsų laukia darbo rinkoje? (Iššūkiai - sunkumai, išbandymai, uždaviniai, tikslai).

Vienas iš svarbių iššūkių, laukiančių jaunų žmonių yra *pirmojo darbo susiradimas*. Jauni žmonės supranta, kad svarbu patirti sėkmę, ieškant pirmojo darbo po profesinio rengimo įstaigos užbaigimo, nes tai tiesiogiai turi poveikį *motyvacijai dirbti pagal įgytą specialybę*: „aš tai galvoju, kad pavyzdžiui, niekada taip nebūna, kad pats pirmas mėginimas susirasti darbą jis dažniausiai būna iš karto sėkmingas ir labai didelė problema gali būti motyvacijos stoka, kad pavyzdžiui, iki tol esi kažką dirbęs, tu vis daugiau savęs skiri galbūt būtent tam darbui ir mažiau dedikuoja dėmesio būtent tam visam mokslui, kaip šiuo atveju masažuotojo, tai po pirmo, antro ar trečio nepavykusio bandymo, gali būti, kad netekęs motyvacijos visiškai atsisakysi tos idėjos...tai va čia irgi balansą reikėtų išlaikyti“ (1.6.). Jaunuoliai pastebi, kad nesėkmės patirtos siekiant įsidarbinti pagal specialybę, gali nulemti tai, kad jaunas žmogus ilgainiui atsisakys idėjos dirbti pagal įgytą specialybę, kurios mokėsi kelis metus profesinio rengimo įstaigoje. Diskusijų dalyviai suvokia, kad darbo susiradimas pirmiausiai priklauso nuo jauno žmogaus noro dirbti.

Keli jauni žmonės pasisako, jog jaučia *atsakomybę, nerimą, nepasitikėjimą darbinantis, adaptuojantis darbo rinkoje*, ypač gavus darbą, jo pačioje pradžioje: „man atrodo, kad pradžioje tai bus truputėlį baisoka, būtent baimė, taip, kad vis tiek svetimi žmonės, atsakomybė didelė ir kad čia yra viena iš problemų“ (2.8.) (Tyrėjos patikslinimas: „viena iš problemų...o ko norėtumėsi tada iš darbdavio?“). „Nu, aš manau, kad darbdavys turės būti įsitikinęs savo, savo darbuotojais ir kad jis tikrai neatneš žmonėms žalos, ir ta guldosi atsakomybė būtent pirmam laikotarpiui, manau tai būtų sunkoka. Nu vėliau su laiku tai beabejo ateina ir pripranti, viskas gerai, bet tai pirmu laiku manau būtų sunku“ (2.8.). Kitos diskusijos grupės dalyvė galimu sunkumu jaunimui laiko nepasitikėjimą sugebėjimais, kad gerai pavyks atlikti paskirtą darbą, ir tai gali demotyvuoti jauną žmogų tame darbe: „taipogi yra baimė, o jeigu tu pavyzdžiui pastatai sau tikslą ir tu bijai, kad nu nepasieksi šito tikslo (tyrėjos patikslinimas - ką turi omeny?) „nu pavyzdžiui jeigu tau duos pavyzdžiui kokį nors darbą ten, nežinau paprastą darbą, ten nežinau...nu ir tu darai, bet tu matai, kad tau nepavyksta ir tu tiesiog tai nedarai (1.1.) (tyrėja pasitikslina ir apibendrina: tiesiog abejoji savo sugebėjimais?).

Iššūkiu jauni žmonės laiko ne tik darbo susiradimą, bet ir *kopimą karjeros laipteliais*: „galbūt siekti aukštesnių pareigų būtų sunkiau, nes jeigu tarkim tu pradedi ten nuo žemesnių laiptelių kilti ir toliau, tai būtų sunkoka pakilti“ (2.3.).

Dauguma dalyvių noriai dalinosi savo nuomonėmis, mintimis apie juos laukiančius iššūkius darbo rinkoje. Dalyvių atsakymai dažniausiai buvo susiję *su norimos darbo vietos atradimu* („įsidarbinimas norimoj vietoj“ (2.9.)) bei jų laukiančia *konkurencija darbo rinkoje*: „tai manyčiau pirmas iššūkis būtų rasti vietą arba įmonę ar kažką kita, kur galėtum pradėti dirbti ir kai atsirastų galimybės pasiekti tą dalyką, tuomet atsirastų antras dalykas kaip konkurencija, nes kad ir visi dabar studijuojant tą patį, bet išėję už šių durų mes tapsim kaip ir vienas kito varžovai dėl geresnės darbo vietos. Tad irgi neturint patirties bus atsižvelgiama į esminius įgūdžius ir visa kita“ (1.6.), „gali kilti sunkumų, pavyzdžiui dėl konkurencijos tų žmonių, kurie tenai nori eiti, dėl tavo darbo patirties, nes vis vien daugumoje vietų, padoresnių vietų jinau reikalaujama yra, žinoma, išsilavinimas“ (2.9.).

Diskusijų dalyviai mano, kad *darbo turėjimas priklauso ir nuo asmeninių savybių, kompetencijų turėjimo*: „nuo kiekvieno žmogaus būtent priklauso, nes tiek, kad būna įvairių kirpėjų, pas vienas darbo daug, nes tiek, kad gera meistrė, o kita ir be darbo sėdi, tai manau tai čia yra ne ten, kur vietų, ar paklausa yra paklausa yra pas kiekvieną žmogų, jeigu jisai sugeba tai daryti, pas jį bus paklausa, jeigu tiesiog išmokai ir pas tave ne tam ranka skirta, reiškiasi žmonių irgi nebus, paklausos irgi tau nebus“ (2.8.).

Taigi jauni žmonės pastebi *turimų įgūdžių, asmeninių savybių, t.y. kompetencijų svarbą*: „nes man tai atrodo, kad čia nuo žmogaus priklauso, tu turi padaryti, kad žmogus pas tave grįžtų“ (2.8.), jei „su įgūdžiais tai tave ir pakvies tenai dirbti į centrą tada, jeigu be įgūdžių tai visko gali būti“ (2.9.).

Diskusijos dalyviai pastebi, kad jaunam žmogui labai svarbu ne tik darbą gauti, bet ir *rasti tinkamą darbo kolektyvą*, jame adaptuotis: „tai manau, kad ne tik mums reikia ne tik geros vietos darbo, bet ir kolektyvo, ieškoti, susipažinti su kitais žmonėmis, jei nebus šito visko, tai nu tai prasmės net nebus dirbti, nes nebus nei nuotaikos, nei kažkokių tai..dar kažko.“ (1.1.), „tai reikėtų tikriausiai pradėti nuo savęs pažinimo ir paklausti savęs, koks tu esi žmogus, ar tu labiau nusiteikęs dirbti kolektyve, kaip minėjo, ar tu labiau norėtum individualios veiklos, kur būtum pats sau bosas ir visa kita, nepažinęs savęs negalėsi eiti kur nors toliau“ (1.6.). Geras savęs pažinimas yra susijęs su gerai išplėtotomis bendrosiomis, asmeninėmis kompetencijomis, todėl joms profesinio rengimo įstaigose turėtų būti skiriamas padidintas dėmesys ir papildomas laikas ugdymui(si).

Jauni žmonės, kaip realią jiems išskylančią kliūtį darbinantis, įvardina *patirties stoka*: „dėl praktikos, nes skaitai skelbimą nori praktikos kad turėtų praktikos žmogus“; „darbdaviai, jie dažniausiai reikalauja, kad būtų su patirtimi, o kaip tu išėjęs iš profesinės mokyklos iškart būsi su patirtimi, su viskuo, o dažniausiai kai ateini darbintis sako, kokia jūsų patirtis, kur jūs mokėtės ir panašiai“ (2.10.) – kelia klausimą tyrimo dalyvė. Tyrimo dalyviams profesinio rengimo įstaigoje buvo sakoma, kad bus apie pusę metų praktika, kurią galima atlikti ne tik čia, bet ir salone paskutiniiais (trečiais arba antrais) mokymosi metais. Kitos diskusijos grupės dalyvė taip pat pastebi praktikos turėjimo svarbą darbinantis: „šiai dar susiduriame dėl praktikos stoka, jeigu nori geresnį darbą gauti, darbdaviai nori praktikos, nori metų praktikos, tarkim iš kur jos gauti, tos praktikos, stabdo tokie dalykai, reikalavimai darbdavių...praktikos turėjimas...kadangi jos neturi ir nežinai, kaip pradėti... tos praktikos gauti...atrodo moki, bet nežinai, kaip pateikti save, nes praktikos reikalauja, kai kurie metų, ar kai kurie dviejų net metų praktikos, norisi srityse nori daug pabandyti, atrodo moki, žinai, bet susiduri su praktikos stoka... labai didelė iš tikrųjų kliūtis dėl praktikos“ (1.3).

Jaunus žmones darbui motyvuoja ir atlygis, galimybė užsidirbti pinigų pragyvenimui, susikurti materialinę gerovę. Diskusijos dalyviai kalba apie *per mažą atlyginimą*, kaip svarbią problemą, nes jaunimui reikia pradėti savarankiškai gyventi, reikia pajamų, o jiems siūlomas dažniausiai minimalus darbo užmokestis: „atlyginimas per mažas, nes dažniausiai visur siūlo minimumą kirpėjai, nors tai darbas tikrai nėra lengvas ir tai yra profesinis darbas, tai nėra darbas valytojos, kur gali tiesiog su dešimt klasių eiti ir valyti, o čia mokaisi kelis metus net vat, paleiskime, moterys mokosi septynis mėnesius, o mes mokomės tris metus, nu kiti mokosi du metus, tai vis tiek, nes nu įdedam į tai darbo ir pastangas ir po to gaunam tokį mažą, nors stovi visą dieną prie to kliento ir darai jį laimingą, nes nu ir save laimingą darai, nes nu nepasirenki tu profesijos šitos tiesiog taip iš lempos“ (2.10.).

Kito dalyvio nuomone atlyginimas „dar priklauso nuo darbo vietos, nu ar tu kur nors Pavilnyje dirbsi kirpykloj, ar tu dirbsi Vilniaus centre kirpykloj, tai irgi čia atskiras nu atlyginimas bus, jeigu tu Pavilnyje tada galėsi gauti sau minimumą, tai Vilniaus centre tu gausi dvigubą tą minimumą, mažiausiai“ (2.9.). Tyrėja domisi: kokių kliūčių dar gali būti? Kitos grupės diskusijų dalyvė pastebi, kad „viršvalandžiai gali būti kliūtis, dirbi daug, o moka mažai“ (1.4.). Tai įtakoja jaunų žmonių motyvaciją dirbti. Taigi nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu, menka darbo patirtis pirmiausia ir sąlygoja jaunų žmonių nepalankią situaciją darbo rinkoje.

Diskusijų dalyviai iškelia, kaip galimą problemą integruojantis į darbo rinką, ir *galimą diskriminaciją dėl lyties*. „yra skelbimai, kuriose tiesiog rašoma, kad ieškoma masažuoto tam,

tam ir galima jausti tokią nedidelę diskriminaciją visą, kad bent jau 80 procentų tokių prašymų ieško moterų, o ne vyrų...žiauriai daug užsakymų, vien tik moterims ir dar pabrėžiama, kad būtinai moters reikia, kažko tokio. Tai vyrui iš karto tampa tai žymiai sudėtingesnė užduotis, nes norėdamas gauti tokią darbo vietą tu turi ne tik būti, kaip sakyti, tavo įgūdžiai jau turi būti žymiai geresni, norint perlipti tą barjerą lyties“ (1.6.). Diskusijų dalyviai nuogaštauja, kad *darbo rinkoje gali kilti sunkumų* dėl darbdavių keliamų reikalavimų darbuotojo *amžiui*: „kai kurie reikalauja dėl amžiaus susiduri. Vilniuje dar ne taip, bet provincijose labai...Yra tokių įmonių, kur pageidauja iki 30 metų specialistų“ (1.3.).

Tyrėja papildomai pasidomi: „kiek iš jūsų išdrįstų dirbti sau, kurti darbo vietą sau? Atsakymas: penki iš dešimties diskusijos grupės dalyvių atsako, kad norėtų susikurti darbo vietą. Tai atitinka 50 procentų diskusijų grupės dalyvių. Vadinasi, kas antras jaunas žmogus yra nusiteikęs dirbti sau, norėtų tapti darbdaviais patiems sau, todėl svarbu vystyti jų verslumą, didinti finansinį raštingumą. Jauni žmonės suvokia, kad svarbu jiems patiems imtis iniciatyvos tam, kad susirasti darbą ir užsidirbti pragyvenimui. Diskutuojant apie individualią veiklą, tyrimo dalyvė pastebi, jog pirmiausia „iššūkis yra susirinkti savo klientūrą...nes kaip ir iš karto turim turėti...nes iš karto reikia mokėti nuomą kabineto ir iš kažko gyventi, o klientus susirinkti ne taip paprasta....nuolatinius klientus“ (1.5.). Taigi norint dirbti savarankiškai jaunuoliams reikia ir *nuolatinių klientų surasti bei turėti lėšų kabineto nuomai*.

Jauni žmonės norėtų kada nors turėti savo verslą, todėl noriai dalinasi mintimis apie darbo vietos sau kūrimą. Dar viena diskusijos dalyvė taip pat *ketina dirbti savarankiškai, susikurti sau darbo vietą*, ji nerimauja, kad gali susidurti su sunkumu darbe, nes *darbdaviai dažniausiai reikalauja didelio darbo tempo*: „tiksliai galiu pasakyti jokio tempo iš manęs nebus, va sunkumas mano, aš dirbsiu savo režimu ir viskas, bet darbdavys nori tempo, didelio tempo“ (2.1.) (tyrėjos patikslinimas: gal būti jūs turėsite galimybę dirbti sau?) „Aš žinau jau, kad dirbsiu savarankiškai, viskas, aš žinau tai, mano sunkumas toks“ (2.1.). Lėtesnio temperamento darbuotojui gali iškilti savi sunkumai integruojantis į darbo rinką.

Taigi diskusijų grupių dalyvių pateikti atsakymai patvirtina prielaidą, kad dauguma jaunuolių realistiškai vertina savo galimybes darbo rinkoje, suvokia juos laukiančius iššūkius, ieškant darbo vietos. Bendrai paėmus, jie turi vilties rasti savo vietą darbo rinkoje, yra nusiteikę pozityviai. Diskusijos dalyvė, kuri optimistiškai nusiteikusi dėl galimybių rasti darbo vietą, sako: „man atrodo, kad mes visi surasim savo vietą, nes rinka yra pakankamai plati, ir jeigu geras specialistas esi, tai jis bus reikalingas“ (1.2.). Jos nuomone seksis jaunam žmogui surasti darbo vietą tuo atveju, jei būsi geras, t.y. kvalifikuotas specialistas.

Jaunuoliai supranta, kad darbdaviai įdarbindami *kels tam tikrus reikalavimus darbuotojų asmeninėms savybėms, įgūdžiams, patirčiai, kompetencijoms.*

Diskusijų dalyviai išsakė lūkesčius ir būsimų darbdavių atžvilgiu. Darbdavių atžvilgiu respondentų lūkesčiai buvo išsakomi aktyviai, į šį klausimą dalyviai sakė kylančias mintis „minčių lietaus“ principu.

Jaunuoliai mano, kad jie irgi rinktųsi darbdavį, pas kurį norėtų dirbti. Jauni žmonės *apibūdino pageidaujamo darbdavio portretą*, jie pageidautų, kad darbdavys būtų: „patikimas, sąžiningas, kad suprastų mus, kad galėtų mums pagelbėti, kad gerai mokėtų, gerų darbo sąlygų, kad skatintų, vertintų. Taigi itin svarbu jaunuoliams yra „geras ir laiku mokamas atlyginimas“ bei motyvavimo sistema: „standartinis būdas premija, kad būtų apmokamos darbdavio mums atostogos, kad už tuos viršvalandžius mokėtų, jeigu per didelis krūvis, kad gautume šiek tiek daugiau“. Jaunuoliai pageidautų, kad samdytojas skatintų juos „nepasiduoti, siekti toliau tobulėti, kad darbuotojui suteiktų kursų tobulėjimo, kad nelabai griežtai reaguotų į vėlavimus“.

Dar darbdavys turi būti supratingas, žmogiškas, norėtų, jog darbdavys nerodytų savo emocijų, ir nebūtų nuotaikos žmogus“. Kita išsakyta mintis buvo, kad darbdavys turi gerbti darbuotoją.

Jauni žmonės taip pat supranta, kad negalima per daug reikalauti iš darbdavio, kad reikia suvokti, kad tai, ką gauni iš darbdavio, turi atitikti tai, ką gali jam suteikti, t.y. ar savo atliekamu darbu tu kuri pridėtinę vertę, ar tik keli reikalavimus savo darbdaviui: „nereikia darbdavio prašyti daugiau negu reikia, nes nesupranti, kad tavo darbas nėra to vertas...Niekada negalima prašyti (darbdavio) daugiau negu reikia“ (1.6.) – dalinasi savo pastebėjimais diskusijų dalyvis.

Antrasis klausimas buvo: Koks jūsų požiūris į jūsų socialinį - psichologinį pasirengimą integracijai į darbo rinką?

Tiriamųjų manymu jaunuolių psichologinis švietimas, socialiniai-psichologiniai mokymai profesinio rengimo įstaigose padėtų sumažinti atotrūkį, kurį jaučia jauni žmonės, kai mėgina iš švietimo sistemos pereiti į darbo rinkos pasaulį.

Dauguma diskusijų dalyvių tvirtina, kad jiems nebuvo vedama specialių socialinių - psichologinių mokymų profesinio rengimo įstaigoje, kurie būtų skirti mokytis ieškoti darbo, prisistatyti darbdaviui, įveikti kylantį stresą.

Jauni žmonės *stokoja tvirtesnio pasitikėjimo savimi, ieškodami darbo*, prisistatydami darbdaviui: „aš manau, kad kiekvienas žmogus, kada eina kažkur nu naujai visiškai, išvis nieko nepažįsta, eina į mokyklą, į darbą kokį nors pirmą, nu bet kur, kur pirmą kartą eina, jeigu jis nėra toks drąsus ir panašiai, tai aišku jam bus stresas ir bijos“ (2.10.); „o tai palaikymo tai aišku

reikia, kad draugai nueitų, ar nu šiaip tokio palaikymo gauti, tiesiog iš kur nors“ (2.10.) bei *patiria tam tikrą streso lygį įsidarbinimo pokalbio metu*: „nu aš manau, kad dar nesugebu visiškai įveikti streso tokiose situacijose...(tyrėjos patikslinimas - kai reikia kalbėtis su darbdaviu)...pirmą kartą“ (1.5.). Neužtikrintumas, nepasitikėjimas įsidarbinimo pokalbio metu išryškėja ir kitos dalyvės pasisakyme: „man trūksta žinių (tyrėjos patikslinimas – kokių žinių jums trūksta?), pasitikėjimo, ryžto ir nu pasimetimas tas toks darbdavio klausimuose“ (1.3.). Dar vienas tyrimo dalyvis mano, kad informacijos turėjimas padeda tvirčiau jaustis įsidarbinimo pokalbio metu, jis sako, kad „galima bendrauti su pažįstamais, kas turi šios tokios patirties“ (tyrėjos patikslinimas - kalbama apie pirmą kontaktą su darbdaviu).

Diskusijos dalyvis dalinasi jauno žmogaus išgyvenimais, kai eina kalbėtis su darbdaviu, kai pirmą kartą su juo kontaktuoja: „mes neturim tos patirties ir daug dalykų būna tie pirmi kartai tokie. Ir pats pirmas kartas tu ateini pas žmogų tu neįsivaizduoji, ko gali tikėtis, tai yra, kaip testas tiesiog ir, žinoma, kad testą kuo daugiau laikai klausimam nekintant, tu jį išmoksti vis geriau. Tai pats pirmas kartas aišku bus sudėtingiausias, todėl būna ir baimė ir netgi, jeigu jauti, kad esi tam pasiruošęs tu techniškai negali būti pasiruošęs nežinomybei. Tad aišku galima pasiieškot informacijos internete ir bendrauti su pažįstamais, kurie jau turi šios tokios patirties, kad susidaryti jeigu nepilną vaizdą, tai bent jau tam tikrus fragmentus, žinoti ko maždaug tikėtis (tyrėjos pastaba – įsidarbinimo pokalbio metu)“ (1.6.). Iš dalyvio pasisakymo galima suprasti, kad be tinkamo pasiruošimo pokalbiui su darbdaviu, be darbo paieškos patirties, kandidatas darbo vietai užimti pokalbio metu jaučia baimę, nerimą, jaučiasi taip, tarsi laikytų testą, tuo pačiu jaunuolis tiki, kad treniruojantis, mokantis to, domintis bei klausiant apie darbinimosi patirtį pažįstamų žmonių yra galimybių geriau pasiruošti darbo pokalbiui ir tinkamai save pristatyti darbdaviui. Tad psichologinis pasiruošimas darbo paieškai yra gana aktualus jauniems žmonėms ir jeigu tam būtų skiriama daugiau dėmesio, vedant specialius mokymus švietimo įstaigose, tuomet jaunuoliai drąsiau jaustųsi darbo pokalbiuose, geriau atskleistų savo privalumus, labiau kontroliuotų save ir gebėtų įveikti kylantį stresą darbo pokalbyje.

Pasiteiravus vaikino, ar jam yra tekę ieškoti darbo, jis atsako teigiamas, kad „teko (tyrėjos pastaba - ieškotis darbo)...ir pasisekė tikriausiai todėl, kad turiu liežuvį, tai jeigu jau žinot labai užspaudžia baimė, dažniausiai išsisuku, ką nors įvairiai pasakydamas arba tiesiog šiaip net nuklysdamas nuo temos, bet ne per toliausiai, kad suteikti sau laiko tiesiog mintyse susidėlioti tą atsarginį planą, ką turėčiau sakyti, kad jau toliau tęsti temą pasirinktą“ (1.6.). Jaunuolis suvokia, kad svarbūs yra viešo kalbėjimo įgūdžiai, padedantys tinkamiau save atskleisti darbo pokalbio metu, kad geresnis išankstinis pasiruošimas padėtų sumažinti baimę.

Moderatorė domėjosi, ar diskusijų dalyviai pasiruošę integruotis į darbo rinką, viena dalyvė atsakė, kad „dabar turbūt per anksti kalbėti apie tai, man taip atrodo, labai mažai žinoma...Aš neisiu niekur įsidarbinti, aš savarankiškai dirbsiu, aš tikrai jau žinau“ (2.1.). Dalyviai patvirtino, kad juos ekonomikos pamokų metu moko verslumo, t.y. kaip susikurti darbo vietą, ruošia savarankiškai veiklai.

Kitos grupės diskusijos dalyvė pirmą kartą eidama pas darbdavį nebuvo pasiruošusi pokalbiui ir labai bijojo. „Kai pirmą kartą ieškojau, tai visiškai nebuvo pasiruošus ir labai bijojau, ir apskritai aš bijau netgi su naujais žmonėmis susipažinti, o čia reikėjo eiti į pokalbį su darbdaviu. Tai man atrodo svarbiausia tai, kad tu paklaustum visų svarbių dalykų per pokalbį, kad jautumeisi lygus su tuo darbdaviu....Jo, kad nebūtų taip, kad jis, jis tavęs klausinėja ir maždaug tu bandai jam įtikti, tu turi žinot savo vertę ir tu turi įvertinti, ar jis patikimas yra darbdavys?“ (1.5.).

Jaunuoliai supranta, kad labai svarbu būti pasiruošus pokalbiui su darbdaviu, nori jaustis pokalbio metu oriai, išdrįsti paklausti visų svarbių jiems klausimų, susijusių su būsimu darbu, turi poreikį gerbti ir vertinti save, darbdavį bei turėti galimybę pasirinkti tokį darbdavį, kuris būtų patikimas. Jauni žmonės supranta, jog įsidarbinimo situacijoje renkasi abi pusės: tiek darbdavys darbuotoją, tiek ir darbuotojas darbdavį.

Kita dalyvė pastebi, kad jei esi geras mokinys profesinio rengimo įstaigoje, tai tikimybė, kad sėkmingai įsidarbinsi išauga. Ji mano, kad iškart po baigimo mokymo įsitaigos nėra lengva jaunam žmogui įsidarbinti: „nu labai retai dabar priima vat iš karto po profesinio mokymo, nebent čia ateina darbdaviai ir prašo duokit mums pačius geriausius mokinius, nu ir jie pasako kurie ir viso“ (2.10.). Taigi jei esi geras mokinys, tai gali tikėtis gauti darbą žymiai lengviau.

Dauguma diskusijos dalyvių pakėlė rankas ir tvirtino, kad yra nusiteikę ieškoti darbo pagal studijuojamą profesiją.

Socialinį – psichologinį pasirengimą darbo rinkai keli jaunuoliai įsivertina šiek tiek geriau nei vidutiniškai, tačiau nė vienas dalyvis nevertina savo pasirengimo integracijai į darbo rinką labai gerai. Vienas dalyvis tiki, kad „gal tiesiog su didesniu kiekiu žmonių pabendravus, per tą trumpesnę laiką išmoksti atsikratyti naujos pažinties baimės, kad galėtum lengviau susitelkt į tai, ko tu nori...“ (1.6.). Taigi jauni žmonės tiki, kad praktikavimasis, bendravimas su žmonėmis realiose situacijose, gali padėti įveikti jiems būdingas socialines baimes ir drąsiau išsakyti, įvardinti savo lūkesčius darbdaviui, derantis dėl darbo sąlygų. Kitos dalyvės pasisakymas šią mintį taip pat patvirtina „aš tai galvoju šiaip, kad iš tikrųjų jie būtų šiaip iš tikrųjų naudingi būtų nu pasimokinti, kaip kalbėti, kaip prisistatyti...“ (1.2.). Jaunuoliai pastebi, kad jie mokosi daugiau apie specialybę, o „psichologiniai seminarai nelabai ir priklauso“.

Psichologas mokymo įstaigoje dirba šiais mokslo metais, jo sutartis yra terminuota, iki šių metų birželio 28 d., psichologo darbo vieta yra finansuojamas iš ES lėšų, specialistas yra įdarbintas SPPC, o jo darbo vieta yra profesinio rengimo įstaigoje (tyrėjos patikslintas faktas). Paklausus dalyvių, ar mokymo įstaigoje dirba psichologas dalyvių nuomonės išsiskyrė: vieni tvirtino, kad toks specialistas nedirba („neturim“), kiti tvirtino, kad girdėjo, kad yra toks specialistas, kiti sakė, kad nežino arba jie nebuvo informuoti, kuriame kabinete dirba šis specialistas. Nė vienam neteko lankytis pas psichologą mokymo įstaigoje. Niekas iš tyrime dalyvavusių jaunų asmenų nedalyvavo ir specialiuose psichologiniuose mokymuose įsidarbinimo temomis.

Diskusijų dalyviai beveik choru tvirtino, jog grupinių užsiėmimų, kur mokytų, kaip prisistatyti darbdaviui profesinio rengimo įstaigoje jie neturi. Vienai dalyvei, kuri mokosi jau antrus metus profesijos, sakė, kad buvo jiems pamoka psichologijos, tačiau dalyvė prisipažino, kad retai ją lankė. Kita dalyvė kartą buvo girdėjusi, kad profesinio rengimo centre skelbiama psichologinė paskaita apie priklausomybę nuo interneto, tačiau joje dalyvauti jai neteko. Tema, kaip pasiruošti darbo pokalbiui, diskusijų dalyviams yra aktuali, tačiau tik viena iš dešimties tyrimo dalyvių sakė, kad į tai gilinasi profesinės etikos dalyko metu (2-3 valandos buvo skiriamos šiai temai – tyrėjos patikslinimas), šio dalyko mokytoja kalbėjo šia tema. Šios paskaitos klausytoja netgi rašė projektą (referatą) šia tema. Kita svarbi tema, kaip spęsti konfliktines situacijas vienai dalyviai buvo girdėta taip pat profesinės etikos dalyko metu, tačiau profesinės etikos dalyko metu moksleiviai nebuvo mokomi, kaip įveikti stresą, valdyti įtampą darbinėse situacijose.

Kiti dalyviai tvirtino, jog tema, kaip prisistatyti darbdaviui kol kas dar jiems nebuvo dėstoma profesinio rengimo įstaigoje ir jie tikisi, kad ši tema dar bus aptariama ateityje. Kita dalyvė tvirtino: „trūksta man tokios paskaitos“ (1.3.), taip sakydama, ji turėjo omenyje būtent prisistatymo darbdaviui ir streso įveikimo žinias. Įsidarbinimo gebėjimų ugdymui, streso valdymui galėtų būti atskiras seminaras, kuris būtų laike didesnės apimties. Diskusijų dalyviai tvirtino: „nu aš galvoju, visai įdomu būtų“. Šią nuomonę patvirtina kas antras diskusijos dalyvis, pakeldamas ranką arba sakydamas: „taip“. Tad apibendrinant diskusijų dalyvių nuomones, galime teigti, kad jiems būtų aktualu ir naudinga, jei įsidarbinimo ir streso valdymo temos būtų dėstomos papildomai profesinio rengimo įstaigoje specialių grupinių užsiėmimų metu, kad šioms temoms išdėstyti ir praktiniams įgūdžiams lavinti būtų skiriamas padidintas dėmesys.

Trečias klausimas, kurį moderatorius uždavė grupei: Kokias kompetencijas Jūs jau turite išvystę bei kokių kompetencijų jums gali pritrūkti sėkmingai integracijai į darbo rinką?

Šis klausimas grupei pasirodė sudėtingesnis, diskusijų dalyvių nuomonės buvo įvairesnės šiuo klausimu. Vienas tyrimo dalyvis mano, kad „turbūt dauguma turi gerą gebėjimą komunikuoti, jeigu neturi, tada reik jį lavinti, nes ypač paslaugų sektoriuje tam, reikia.., čia yra esminis dalykas komunikacija ta pati, tada gali prireikti lyderystės, nu...to pačio nu socialumo to pačio“ (2.9.). Taigi diskusijų dalyviai pastebi, kad svarbūs yra bendravimo, socialumo, lyderystės gebėjimai. Tyrimo dalyviai supranta, kad socialiniai gebėjimai yra gana svarbūs gyvenime ir kad juos dar galima plėtoti tam, kad drąsiau galėtum prisistatyti socialinėje aplinkoje ir užmegzti ryšius su kitais žmonėmis. Dėl streso valdymo gebėjimų tyrimo dalyviai išsako nuomonę, jog lemia su kokiais gebėjimais kiekvienas dalyvis ateina į darbo rinką, kokiomis asmeninėmis savybėmis pasižymi: „čia jau nuo žmogaus priklauso, jeigu žmogus yra nu ramių, stiprių nervų, tai manau, kad jisai ir susitvarkys su tam tikroms stresinėms situacijoms, kur jisai nors kažką žino apie jas, kaip elgtis jose, jeigu jisai visiškai nėra niekur nesupažindintas su tuom, iš viso niekur...kils sunkumų su tuom, nu jeigu jis nebuvo supažindintas, tada jau kils sunkumų su tuom (tyrėjos patikslinimas – stresų įveikimu) nu tos turėtų būti bazinės žinios“ (2.9.).

Jaunuoliai supranta, kad vien profesinio rengimo įstaigoje įgytų žinių nepakaks darbo rinkoje, kad svarbu kelti kvalifikaciją ir ateityje, jau baigus mokymo įstaigą: „aš manau, kad visada reikia būti aktyviam, ir nu daleiskim mes čia pasimokysim tuos tris metus, tai po to reikėtų po tų nu kursų kažkur nu metai galima padirbti, bet reikėtų vis tiek eiti toliau, ten nu žinias gilinti, ten visokius kursus eiti“ (2.10.).

Kita dalyvė mano tam, kad sektųsi darbe: „reikia kokybiškai atlikti savo darbą ir viskas, man taip atrodo, aš taip įsivaizduoju, kaip dirbti dabar...kokybiškai ir pigiai“ (2.1.). Kokybiškas darbas yra tiesiogiai susijęs su dalykinių ir bendrųjų kompetencijų išvystymu. Taip pat jaunuoliai supranta, kad jų teikiamos paslaugos kaina turi būti konkurencinga arba net mažesnė už rinkos kainą, kol integruojiesi į rinką, kaupi patirtį, vystai savo verslą.

Ketvirtas klausimas, kurį paklausė moderatorius: Kokią reikšmę mokymasis profesinio mokymo programoje turi vystant jūsų dalykines, technologines kompetencijas?

Dalykinių kompetencijų vystymą profesinio rengimo įstaigoje jaunuoliai vertina teigiamai. Tyrimo metu gauti duomenys patvirtina, kad profesinio rengimo įstaigoje organizuoti profesijos mokymai turi pozityvų poveikį moksleivių dalykinių gebėjimų įgijimui. Iš tyrimo dalyvių pasisakymų išryškėjo, jog profesinio mokymosi patirtis padeda jaunuoliams įgyti dalykines, technologines kompetencijas: “čia svarbiausias dalykas pats svarbiausias“, “man svarbus praktinis darbas, asmeniškai man” (2.1.). Diskusijos dalyviai šiai nuomonei pritardami

pakelia rankas ir per daug neturi ką daugiau pridurti šiuo klausimu, nes jų atsakymas yra teigiamas. Dauguma dalyvių pritaria, kad dalykinės kompetencijos yra labai svarbios, todėl jie ir mokosi šiuo metu profesinio rengimo įstaigoje. Tiriamieji tvirtino, kad profesijos žinios atitinka jų asmeninius mokymosi poreikius. Tyrimo dalyviai yra patenkinti pasirinkta profesija: “šiai dienai mes tik tobulėjame, esam patenkinti pasirinkimu, o tie, kurie nepatekinti, yra namuose“ (2.6).

Jauni žmonės pageidauja mokantis, kad būtų mažiau teorijos ir daugiau praktikos. Tai yra svarbu, “kad norėtumėte mokytis profesinio rengimo įstaigoje” (2.9.). Diskusijų dalyviai taip pat pageidauja daugiau pavyzdžių iš gyvenimo, vaizdinės medžiagos, kad mokymasis pažadintų jausmus, įtrauktų: “kad būtų kažkokios emocijos, kas leistų jas išgyventi, kad kaip teatro vaidinimas” (2.9.). Kitas dalyvis siūlo, kad “tarsi būtų modeliuotos situacijos” (2.8.) mokymosi procese, nes jo nuomone “žmonės labiau turi regimąją atmintį”, todėl modeliuotos situacijos gali būti labiau naudingos mokymosi procese. “Tai būtų žymiai naudingiau nei skaityti kokią knygą”, kai patys išbandome, tai “geriausiai įsimenam, bent man taip atrodo”.

Taigi, apibendrinant diskusijose išsakytas mintis, galima teigti, jog dalyviai pozityviai atsiliepė apie galimybes mokymo įstaigoje įsigyti norimą profesiją, darbui reikalingas žinias ir įgūdžius. Diskusijų dalyviai tiki, kad paklausios profesijos įsisavinimas padidins jų integracijos į darbo rinką galimybes.

Penktas klausimas: Kokią reikšmę mokymasis profesinio mokymo programoje turi plėtojant jūsų bendrąsias kompetencijas tokias, kaip įsidarbinimo, savarankiškumo, bendravimo ir bendradarbiavimo, darbo komandoje, streso valdymo ir pan.?

Tyrimo dalyvių požiūris į darbą visuomenėje yra pozityvus, jie suvokia darbo reikšmę ir pripažįsta, kad darbas bei jo suradimo įgūdžiai yra svarbūs, siekiant atrasti savo vietą visuomenėje. Jauni žmonės teigia, kad psichologiniai mokymai padėtų tobulinti jų bendravimo gebėjimus, lavintų tinkamo prisistatymo darbdaviui įgūdžius, vystytų kitus svarbius gebėjimus, tokius, kaip konfliktų valdymo, stresų įveikimo, problemų sprendimo.

Moderatorė uždavė papildomą klausimą: „ar tiek kiek dėmesio skiriama bendrųjų kompetencijų valdymui, ar to pakanka? Ką manote šiuo klausimu?“. Diskusijų dalyviai į tai atsakė, jog “visai įdomu būtų dalyvauti prisistatymo darbdaviui mokymo seminare”. Palaikydami šią nuomonę pakelia rankas penki diskusijos dalyviai iš dešimties. Taigi stoka yra psichologinių užsiėmimų, bendrųjų kompetencijų ugdymui gali būti skiriamas didesnis dėmesys.

Tyrimo apibendrinti rezultatai rodo, kad verta jaunuoliams vesti profesinio rengimo įstaigose papildomus mokymus, skirtus bendrųjų kompetencijų plėtojimui, nes tiriamieji išsako, kad norėtų dalyvauti tokiuose mokymuose, kuriuose galėtų praktiškai plėtoti tiek socialinius, tiek ir įsidarbinimo gebėjimus. Streso valdymo įgūdžiai jiems yra taip pat svarbūs. Jaunuolių požiūris į tokio pobūdžio mokymus yra pozityvus. Tiriamieji suvokia bendrųjų kompetencijų plėtojimo asmeninę naudą. Psichologiniai mokymai, vystantys bendruosius gebėjimus, jaunuolių yra vertinami, kaip reikalingi mokymo įstaigoje, jie yra įsitikinę, kad daugumai jaunų žmonių jie padėtų integruotis į darbo rinką, palengvintų jų adaptaciją visuomenėje.

Svarbus bendravimo gebėjimas yra mokėjimas klausytis, jis lemia bendravimo sėkmę daugelyje bendravimo situacijų, o ypač yra svarbus, siekiant sėkmingai išspręsti kylančius tarpasmeninius konfliktus. Vienas tyrimo dalyvis pažymėjo, kad mokymų dėka suprato, kaip svarbu mokėti dėmesingai klausytis. Daugiau klausytis - tai reiškia norėti suprasti kito žmogaus poreikius, nuomonę ar poziciją, tai reiškia didesnę pagarbą kitam žmogui, todėl konfliktinėse situacijose šis gebėjimas yra būtinas tam, kad surasti kompromisą ir priimti abi puses tenkinantį sprendimą.

Šeštasis klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, kaip keitėsi Jūsų gebėjimas įveikti stresą, valdyti įtampą, kontroliuoti save, susidūrus su netikėtais pokyčiais, dėka šios mokymo programos?

Diskusijos dalyviai neįvardino didesnių pokyčių gebėjime valdyti stresą, įtampą, nes kol kas dar nebuvo profesinio rengimo įstaigoje organizuotų jiems mokymų šių gebėjimų plėtojimui. “Nieko nepasikeitė, jeigu rimtai...dėl to streso, dėl kontroliavimo jo, pats žmogus turi tuo pasirūpinti...”. Kiti jauni žmonės prisipažino, kad dar nesugeba valdyti streso: “streso metu aš pradėtu rėkti...aš ant svetimų nerėkiu” (2.7). Kiti dalyviai suvokia, kad klientus „mes turime išklausyti ir neturime teisės jiems sakyti“, dar kitas abejoja, ar pavyks susivaldyti stresinėje situacijoje: “mes nutrūksime niekas nepadės“. Visgi diskusijos dalyvių nuomone atsparumas stresui nėra tas gebėjimas, kuris yra vystomas gana lengvai.

Taigi galiausiai diskusijų dalyviai priėjo nuomonės: “būtų įdomu, jei dirbtų psichologai ir pasiruoštų aktualiomis temomis” (2.4.), „šioje mokykloje norėtusi daugiau temų, kaip bendrauti geriau” (2.7).

Septintasis klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, kaip dažnai Jums buvo organizuojami psichologiniai mokymai jums aktualiomis temomis?

Psichologiniai mokymai aktualiomis temomis dalyviams kol kas nebuvo organizuojami, todėl jauni žmonės išsakė, jog turi poreikį psichologinio pobūdžio mokymams.

Aštuntas klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, ar jums yra prieinamos karjeros konsultanto paslaugos mokymo įstaigoje?

Karjeros konsultanto paslaugos jiems būtų naudingos, nes “padėtų susigaudyti savyje, planuoti savo karjerą”. Jauni žmonės sako, kad karjeros kompetencijų ugdymas “būtų naudingas”, tačiau “kaip ir neprieinamas, gal dar bus”. Tyrimo dalyviai sutinka, kad tai prisidėtų prie jų sėkmingos integracijos į darbo rinką, “tai turėtų įtakos teigiamos”. Diskusijų dalyviai teigia, kad “tas konsultantas daug maž paruoštų, kaip grynai pristatyti tas stipriąsias savybes, vertybes, nes dauguma žmonių turi tų stipriųjų vertybių, bet nemoka pristatyti darbdaviui”.

Devintas klausimas: Ką Jūs galėtumėte pasakyti apie mokymų, skirtų plėtoti jaunų asmenų įsidarbinimo ir bendravimo gebėjimus, reikalingumą ir naudingumą?

Diskusijų dalyviai sutinka, kad reikalinga vystyti jaunų žmonių įsidarbinimo ir bendravimo gebėjimus (tyrėjos pastaba -septyni dalyviai iš dešimties pakelia rankas, pritardami šiai nuomonei). Tyrimo dalyvių išsakytos nuomonės atskleidžia, kad moksleiviams yra svarbu įgyti pasitikėjimo savo jėgomis, išmokti dirbti savarankiškai, gebėti bendradarbiauti grupėje, kolektyve.

Dešimtas klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, ką naudingo sužinojote apie darbo paiešką?

Dalyviai išsako, kad mokymų, kaip ieškoti darbo dar kol kas pas juos nebuvo, tad apie darbo paieškos procesą jie sutiktų mokytis papildomai.

Vienioliktas klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, ką naujo sužinojote ir išmokote apie tinkamą prisistatymą darbdaviui?

Dalyviai tvirtino, kad nebuvo su jais kalbama šiomis temomis, kaip tinkamai prisistatyti darbdaviui. Tik viena dalyvė iš dvidešimt diskusijos dalyvių sakė, kad pagilino žinias šiuo klausimu, rašydama referatą profesinės etikos dalykui.

Dvyliktas klausimas: Gal galėtumėte pasakyti, kas pasikeitė Jūsų gyvenime mokantis profesinio mokymo įstaigoje? Pateikite pavyzdžių.

Tyrimo dalyviai šiuo klausimu diskutuodami, pateikė tokius atsakymus: „įgijome daugiau žinių“, „susiradom draugų“, „pradėjo bendrauti vieni su kitais“, “mes tapom ne tokie drovūs”.

Mokantis profesinio rengimo įstaigoje „išaugo atsakomybė“, nes anksčiau dažniausia atsakingi buvo tėvai, o dabar savarankiškumas ir atsakomybės jausmas yra sustiprėję. Jauni

žmonės suvokia, kad pabaigę mokytis ne tik galės pasirūpinti savimi, bet ir „galės padėti savo artimiesiems“. Be to svarbiausia, jog „turėsime pranašumo prieš kitus žmones įsidarbinti“ pastebi jaunuoliai. Besimokydami jie galėjo atsakyti sau į svarbius klausimus: „ar verta ištis mokintis, ar tai mūsų specialybė, mes galime tai įvertinti“.

Jauni žmonės tvirtina, kad profesinio mokymo įstaiga juos labiau motyvuoja mokytis, nes „mokytis pasidarė lengviau“ ir įdomiau: „O man rytoj praktika ir nuotaika nuo to kyla“. Jauni žmonės sako, kad profesinio rengimo įstaigoje „pasirenki, ko tai reikia“, renkiesi pamokas, kurios įdomios, nes bendrojo lavinimo mokykloje yra nereikalingų, beprasmiškų mokymosi dalykų, kuriuos esi priverstas mokytis.

Tryliktas klausimas: Kaip Jūs manote, kokią reikšmę turės Jūsų tolimesniam gyvenimui ir įsidarbinimui naujai įgyta profesija arba pakelta kvalifikacija pagal anksčiau įgytą profesiją?

Diskusijų dalyviai suvokia, kad išsilavinimas suteiks jiems didesnę paklausumą darbo rinkoje: „paklausa didesnė bus, nes tu jau turi specialybę“; „padidins įsidarbinimo galimybes“, kad bus „privalumas, kad tu mokeisi“, kad galėsi „daryti paslaugas klientams, galima dirbti namų sąlygomis“. Taigi tai, kad jauni žmonės išmoks amato, tai padės jiems rasti savo vietą darbo rinkoje.

Moderatorė pabaigoje apibendrina diskusiją: „Dauguma čia susirinkusių, kaip ir pozityviai žiūri į laukiančius iššūkius darbo rinkoje, per tą laiką, kai čia mokotės įgyjat daug tokių dalykinių, technologinių žinių ir praktikos. Žinoma, praktikos galėtų būti dar daugiau, bet dar laukia antri mokymosi metai, kaip suprantu, o būtent tokių psichologinių mokymų, kurie padėtų pasirengti pristatyti darbdaviui, galbūt geriau išsiaiškinti darbo paieškos procesą, sustiprintų jūsų pasitikėjimą savimi, išmokytų jus valdyti stresines situacijas, kaip ir stoka tokių užsiėmimų psichologinių ir galbūt bendrosioms kompetencijos gali būti skiriamas didesnis dėmesys, kaip aš suprantu“.

Dalyviai pritarė moderatorės apibendrinimui, išvadai pateiktai diskusijos pabaigoje.

Tyrimas užbaigiamas moderatoriaus žodžiais: Aš daugiau neturiu Jums klausimų. Dėkoju Jums už atsakymus ir tyrimui skirtą laiką. Gal Jūs norėtumėte dar ką nors svarbaus pridurti arba paklausti manęs prieš užbaigiant šią diskusiją?

Dalyviai neturi klausimų ir patikslinimų, jų neišsako.

Tyrėjos refleksija, pasibaigus diskusijoms. Apibendrinus fokusuotas diskusijas, galima daryti išvadą, kad moksleiviai geba įvardinti bei realistiškai vertinti iššūkius, kurie jų laukia darbo rinkoje. Jauni žmonės ir patys turi tam tikrų lūkesčių darbdavių atžvilgiu. Iš to seka, kad ne tik darbdavių reikalavimai yra svarbūs jaunimui, tačiau ir jauni žmonės yra nusiteikę rinktis darbdavius pagal jų vertybes bei sudaromas darbo sąlygas darbuotojams. Dalykinių kompetencijų, įgyjamų profesinio rengimo įstaigoje, moksleivių nuomone, jiems pakanka, jie labiau linkę nerimauti dėl darbo patirties stokos ir dėl nepakankamai išvystytų bendrųjų kompetencijų, kurios apima įsidarbinimo, socialinius gebėjimus, streso valdymo gebėjimus, savarankiškumą ir pasitikėjimą savimi.

4. KARJEROS IR PROFESINIO ORIENTAVIMO SISTEMOS VYSTYMASIS LIETUVOJE IR BENDROSIOS REKOMENDACIJOS SISTEMOS TOBULINIMUI

Kokybiška, visą gyvenimą trunkančio profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų sistema, kaip rodo Europoje ir kitose užsienio šalyse atlikti tyrimai, kuria teigiamą pridėtinę vertę pasireiškiančią asmens, organizacijos ir visuomenės lygmenyse. Asmens lygmenyje šios paslaugos prisideda prie mokymosi ir darbo motyvacijos kūrimo, individualių interesų ir gabumų realizacijos, geresnių mokymosi rezultatų, sėkmingo perėjimo iš vieno mokymosi lygmens į kitą ar įsidarbinimo bei kvalifikacijos kėlimo. Jos taip pat padeda atitikti organizacijų poreikius, įgyti konkrečioje darbo vietoje ir darbo rinkoje reikalingą kvalifikaciją, o visuomenės lygmenyje orientavimo (karjeros) paslaugos padeda sumažinti nuostolius, atsirandančius dėl asmenų neveikimo (nesimokymo ar bedarbystės) periodų bei padidinti darbuotojų produktyvumą. Orientavimo (karjeros) paslaugų kuriama nauda gali būti apibrėžiama per švietimo, užimtumo, socialinį ir psichologinį aspektus. Švietimo aspektu šios paslaugos padeda sumažinti iškritimą iš švietimo įstaigų ir asmenų neįgijusių išsilavinimo ar kvalifikacijos skaičių, užimtumo aspektu jos pagerina asmenų įsidarbinamumą, socialiniu aspektu jos padidina socialinį asmens mobilumą ir socialinę įtrauktį, psichologiniu aspektu – padeda adaptuotis ir lengviau priimti vis naujus darbo rinkos iššūkius.

Apibendrinant galima teigti, kad sėkmingam profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos funkcionavimui, svarbūs šie aspektai:

- paslaugos turėtų atitikti individualius asmenų poreikius ir būti prieinamos visiems asmenims visais jų gyvenimo laikotarpiais;
- paslaugos labiausiai veiksmingos, kai remiasi platesne asmens, gaunančio paslaugą, patirtimi ir orientuotos į asmens individualumą;
- geriausią poveikį turi kelių orientavimo (karjeros) paslaugų derinimas, taip pat – kai jos papildomos kitomis susijusiomis paslaugomis (pvz., teikiama socialinė, psichologinė, švietimo pagalba);
- labai svarbus orientavimo (karjeros) paslaugas teikiančių specialistų tinkamas parengimas;
- svarbu nuolat rūpintis orientavimo (karjeros) paslaugų kokybe, jos vertinimu ir nuolatiniu tobulinimu.

Gali būti teikiamos įvairios orientavimo (karjeros) paslaugos – informavimas, konsultavimas, įdarbinimas, ugdymas karjerai, tačiau būtent pastaroji paslauga tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti. Svarbu pažymėti, kad būtent šių kompetencijų ugdymas apibrėžiamas kaip esminis sėkmingos orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos aspektas ir tikslas, nes šios kompetencijos įgalina asmenis ir teikia jiems reikiamus resursus savarankiškai plėtoti savo karjerą.

Kadangi sprendimai, susiję su žmogaus karjera (mokymusi, darbu, saviraiška) priimami visą gyvenimą, karjeros valdymo kompetencijų ugdymas aktualus ne tik švietimo (jaunimo ir suaugusiųjų), bet ir kitoms – užimtumo ir socialinės politikos sritims. Karjeros valdymo

kompetencijos padeda žmogui geriau suprasti savo gebėjimus, poreikius, susiorientuoti darbo rinkoje ir sėkmingai pasirinkti savo karjeros kelią.

ES narės sutaria dėl to, kad orientavimo (karjeros) paslaugos turi būti prieinamos asmenims visą jų gyvenimą, taip pat 2019-2021 metų švietimo dokumentuose pabrėžiama, kad asmeniui būtų sudarytos sąlygos įgyti kompetencijas valdyti asmeninę karjerą, kurios įgalina sėkmingai rinktis ir įgyvendinti mokymosi, studijų ir darbo galimybes. Lietuvoje orientavimo (karjeros) paslaugos yra reglamentuojamos pagrindiniuose švietimo teisės aktuose ir strateginiuose dokumentuose. 2019–2021 metų Lietuvos respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos strateginiame veiklos plane ir Valstybinėje švietimo strategijoje 2013–2022 (2013) pabrėžiama orientavimo (karjeros) paslaugų svarba. Pastarajame dokumente siekiant įgyvendinti vieną iš iškeltų tikslų „Garantuojant švietimo sistemos veiksmingumą sukurti paskatų ir vienodų sąlygų mokytis visą gyvenimą sistema, grįsta veiksminga pagalba atpažįstant save ir renkantis kelią veiklos pasaulyje, deranti su valstybiniu planavimu“ numatoma „Sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą bei ugdymosi tęstinumą“.

Orientavimo (karjeros) paslaugų plėtotei buvo aktyviai naudojama ESF parama pirmajame (2004–2006) ir antrajame (2007–2013) programavimo etape bei numatyta kaip viena iš prioritetinių krypčių (2014–2020) ESF programavimo etape. Pirmajame etape ESF paramos kryptys buvo nustatytos vadovaujantis Profesinio orientavimo strategija (2004), o finansavimas buvo skirtas Švietimo ir mokslo ministerijai kartu su Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centru (nuo 2012 m. – Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centru) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (kuri egzistavo iki 2010 m.) įgyvendinant nacionalinį projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ ir Švietimo ir mokslo ministerijai kartu su Švietimo informacinių technologijų centru įgyvendinant nacionalinį projektą „Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas ir plėtojimas“. Šiuose projektuose buvo sukurti: normatyviniai dokumentai (pvz., Profesinio informavimo standartas, Profesinio konsultavimo standartas, Profesinio informavimo taškų bendrieji nuostatai, Profesinio informavimo taškų aprūpinimo informacine ir metodine medžiaga standartas, Profesijos konsultanto profesijos standartas, AIKOS aprašų standartas); 7 studijos (analizės, modeliai), skirtos apžvelgti geriausią užsienio šalių patirtį, situaciją Lietuvoje ir sudaryti pagrindą profesinio orientavimo paslaugų kūrimui; 8 mokymo programos ir 8 metodikos (pvz., Profesinio informavimo mokymo programa, Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika, Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa bei kt.); organizuoti 8 tipų mokymai, skirti tobulinti specialistų kvalifikaciją (mokymuose dalyvavo virš 4600 asmenų – mokyklų specialistų iš darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų (kurios egzistavo iki 2010 m.) specialistų); buvo sukurta AIKOS programinė įranga, 8000 AIKOS profesijų/kvalifikacijų/studijų ir mokymo programų aprašų; dalyje bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, bibliotekų ir darbo biržų įkurtas profesinio informavimo taškų PIT (skirtų daugiausiai profesinio informavimo paslaugoms tiekti) tinklas, PIT aprūpinti kompiuterine įranga bei kt.

Antrajame programavimo etape ESF paramos kryptims nustatyti buvo parengta Nacionalinė profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) švietimo sistemoje programa, o finansavimas buvo skirtas penkiems nacionaliniams projektams, kuriuos 2010–2014 m. įgyvendino: Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (projektas „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ ir projektas „Ugdymo karjerai infrastruktūros bendrajame ugdyme ir profesiniame mokyme sukūrimas ir plėtra“), Švietimo informacinių technologijų centras (projektas „Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) plėtotė“), Vilniaus universitetas kartu su 25 kitomis aukštosiomis mokyklomis bei Lietuvos pramonininkų konfederacija (projektas „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas“ ir projektas „Ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos infrastruktūros aukštosiose mokyklose plėtotė“).

Antrajame finansavimo etape pagrindinis dėmesys buvo skirtas karjeros paslaugų perimamumui tarp skirtingų švietimo lygmenų (bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo) užtikrinti, specialioms ugdymui karjerai skirtoms priemonėms kurti, karjeros stebėsenai organizuoti. Šiuose projektuose toliau buvo kuriamos orientavimo (karjeros) paslaugoms teikti reikalingos specialios priemonės tokios kaip: ugdymo karjerai modelis bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms, profesinio veiklinimo modelis, ugdymo karjerai programa mokiniams besimokantiems pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas ir ugdymo karjerai programa studentams, studentų karjeros valdymo paslaugų modelis, studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gairės, karjeros valdymo informacinė sistema, mokinių ugdymo karjerai informacinė sistema, tobulinamas AIKOS turinys ir funkcionalumas bei kt. Buvo tobulinama mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose dirbančių karjeros specialistų (karjeros konsultantų, karjeros koordinatorių, psichologų, socialinių pedagogų) ir su karjeros paslaugų teikimu susijusių specialistų – mokytojų, profesinio mokymo įstaigų, klasės vadovų, savivaldybių švietimo centrų darbuotojų kvalifikacija. Svarbu pažymėti, kad rengiant daugelį anksčiau minėtų projektų produktų buvo remiamasi pažangia ugdymo karjeros užsienio šalių patirtimi (pvz., rengiant Ugdymo karjerai modelį ir Ugdymo karjerai programą bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms buvo remiamasi Austrijos, Suomijos, Danijos, Australijos ir Naujosios Zelandijos praktika, rengiant Studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gaires – Jungtinės karalystės, Olandijos ir kitų šalių patirtimi).

Šiame etape atskiras dėmesys buvo skirtas orientavimo (karjeros) paslaugų, teikiamų švietimo įstaigose stebėsenai vykdyti – stebėsenos modelių pagrindu sukurtos stebėsenos sistemos, kuriose pradėta rinkti duomenis pagal karjeros paslaugų (tarp jų ir ugdymo karjerai) konteksto, indėlio, proceso ir rezultato rodiklius. Apibendrinti duomenys leido ir tebeleidžia įvertinti esamą orientavimo (karjeros) paslaugų teikimą ir numatyti jų tobulinimo sritis. Didžioji dalis ESF paramos šiame etape buvo skirta orientavimo (karjeros) paslaugų teikimui mokiniams ir studentams. Naudojantis šia parama projekto įgyvendinimo laikotarpiu vien švietimo srityje paslaugas gavo virš 190 tūkstančių projekto dalyvių.

2007–2013 m. laikotarpiu buvo kuriamos sąlygos profesinio orientavimo (karjeros) sistemos plėtojimo atsiradimui, tačiau pasiekti rezultatai šiandien nėra pakankami kokybiški profesinio

orientavimo (karjeros paslaugų) teikimo užtikrinimui, nes nėra užtikrintas šių paslaugų tęstinumas dėl pristabdyto tolimesnio šių paslaugų finansavimo. Pasibaigus projektams, t.y. nuo 2014 metų ženkliai sumažėjo finansavimas karjeros paslaugoms ugdymo įstaigose. Siekiant užtikrinti tęstinumą turėjo būti tęsiami sisteminiai pokyčiai, išspręsti finansiniai, administravimo ir teisiniai karjeros paslaugų teikimo aspektai. Taip pat kol kas nėra suformuota ir įgyvendinta aiški karjeros specialistų rengimo ir jų kvalifikacijos tobulinimo sistema. Ypač profesinio mokymo įstaigų praktikoje dažnai pasitaiko, kad nėra numatytas karjeros specialisto etatas ar bent dalis etato.

Todėl šiuo ir ateinančiu programiniu laikotarpiu siūlome investuoti į veiksnius, nuo kurių priklausytų profesinio orientavimo sistemos efektyvumas. Be jau anksčiau įvardytųjų dar siūlome: gerinti prieinamumą prie profesinio orientavimo paslaugų, gerinti profesinio orientavimo srityje dirbančių specialistų (kurie neretai neturi specialaus išsilavinimo) kompetencijas bei stiprinti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas teikiančių specialistų rengimą. Taip pat greta sukurtos ir įdiegtos stebėsenos sistemos, siūlome kurti ir profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų kokybės vertinimo / įsivertinimo sistemą, kuri padėtų nustatyti, ar teikiamos paslaugos atitinka individualius mokinių, darbdavių ir visuomenės poreikius, kokie yra jų lūkesčiai ir pan. Akivaizdi būtinybė stiprinti dialogą ir su socialiniais partneriais tam, kad teikiant profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas būtų pateikiama patikima ir aktuali informacija apie mokymosi galimybes bei sąlygas ir padėtų darbo rinkoje, taip pat – užtikrinti šių paslaugų šiuolaikišką techninį ir metodinį aprūpinimą bei informacijos patikimumą.

IŠVADOS:

1. Mokslinėje literatūroje akcentuojama, jog jaunas žmogus turi gebėti įvertinti savo asmenybės ypatumus, turimus dalykinius ir bendruosius gebėjimus, darbo rinkoje vykstančius pokyčius bei rasti savyje resursus, reikalingus įveikti kliūtis, trukdančias jo sėkmingai integracijai į darbo rinką.

2. Remiantis atlikta literatūros analize, galime teigti, kad mokslininkai pripažįsta išskirtinę profesinio pasirengimo ir darbo patirties reikšmę sunkumų darbo rinkoje turinčių asmenų užimtumo perspektyvoms.

3. Atliktas kokybinis tyrimas atskleidė, jog užimtumo ir darbo problemos yra aktualios jauniems žmonėms. Dauguma diskusijos dalyvių realistiškai vertina jų laukiančius darbo rinkoje sunkumus, galimas kliūtis. Jaunuoliai rengiasi spręsti jiems kylančias problemas, siekia sėkmingai integruotis į darbo rinką.

4. Vieni iš svarbesnių iššūkių, laukiančių jaunų žmonių darbo rinkoje, yra pirmojo darbo arba norimos darbo vietos suradimas bei konkurencija. Jie siekia ne tik gauti darbą, bet ir rasti tinkamą darbo kolektyvą, prisitaikyti jame. Kiti ne mažiau svarbūs iššūkiai, kuriuos įvardina diskusijų metu jaunuoliai yra motyvacijos dirbti pagal įgytą specialybę išsaugojimas, sunkumai kopiant karjeros laiptais, nerimas, baimė, nepasitikėjimas savimi, savo įgūdžiais darbinantis, adaptuojantis darbo rinkoje. Diskusijų dalyviai supranta, jog darbo turėjimas priklauso ir nuo asmeninių savybių, darbo tempo, patirties, įgūdžių, kompetencijų turėjimo. Jie kalba apie galimą diskriminaciją darbinantis dėl lyties ar amžiaus. Itin mažas atlyginimas, viršvalandžiai taip pat gali būti problema jaunam žmogui, prisitaikant darbo rinkoje.

5. Kas antras diskusijos dalyvis norėtų dirbti savarankiškai, susikurti sau darbo vietą, tačiau jauni žmonės mato tame iššūkius tokius, kaip būtinybė susirasti nuolatinių klientų, turėti lėšų kabineto/darbo vietos nuomai.

6. Bendrai jauni žmonės yra pozityviai nusiteikę įsidarbinimo ir darbo vietos kūrimo sau atžvilgiu, taip pat jie turi lūkesčių ir būsimų darbdavių atžvilgiu, noriai kalba apie pageidaujamo darbdavio portretą.

7. Moksleiviai mokydami profesinio rengimo įstaigoje įgyja pakankamai dalykinių, technologinių žinių ir įgūdžių, tačiau praktikos pageidautų turėti dar daugiau.

8. Moksleiviai mokydami profesinio rengimo įstaigoje stokoja psichologinių mokymų ir karjeros ugdymo paslaugų, kurios jiems padėtų pasirengti prisistatyti darbdaviui, sustiprintų jų pasitikėjimą savimi, vystytų savarankiškumą, išmokytų juos vadyti stresines situacijas, plėtotų jų bendrąsias kompetencijas svarbias ne tik surandant darbo vietą, bet ir sėkmingai adaptuojantis joje.

9. Moksleiviai profesinio rengimo įstaigose nėra sistemingai ugdomi karjerai, karjeros konsultavimo paslaugos jiems nėra prieinamos, būsimai karjerai svarbios kompetencijos nėra nuosekliai vystomos. Dėl įsidarbinimo galimybių moksleiviai, esant reikalui, gali pasitarti tik su auklėtoja. Taigi karjeros paslaugos teikiamos gana fragmentiškai ir nenuosekliai profesinio mokymo įstaigoje.

10. Šalinant jaunimo nedarbo problemas, svarbiausia yra užtikrinti sisteminius ir kompleksinius sprendimus, tobulinant karjeros konsultavimo veiklą švietimo įstaigose, didinant šių paslaugų prieinamumą bei aprėptį profesinio rengimo įstaigose.

REKOMENDACIJOS:

1. Svarbu gerinti jaunų žmonių įsidarbinimo gebėjimus, skatinti jų verslumą, ugdyti jų savarankiškumą ir atsakomybę, skatinti socialinį aktyvumą, gebėjimą spręsti problemas, siekiant išvengti nedarbo.

2. Tobulinti profesinio orientavimo, ugdymo karjerai sistemą profesinio mokymo įstaigose, padėsiančią jaunam žmogui įgyti įsidarbinimui ir sėkmingai veiklai reikalingas bendrąsias kompetencijas, apimančias darbo paieškos, prisistatymo darbdaviui, adaptacijos darbo vietoje, streso valdymo, bendravimo ir bendradarbiavimo, konstruktyvaus konfliktų sprendimo, iniciatyvumo ir drąsos, kuriant darbo vietą.

3. Skatinti pedagogus integruoti ugdymo karjerai veiklą į jų dėstomų dalykų programas, vesti jaunuoliams integruotas, atviras pamokas su įvairių profesijų atstovais ir potencialiais darbdaviais, siekiant didesnio jaunų žmonių praktinių įgūdžių plėtojimo, karjeros kompetencijų vystymo. Siekti, kad karjerai svarbios bendrosios kompetencijos būtų nuosekliai ugdomos visų mokomųjų dalykų metu. Kuo anksčiau mokymo įstaigose bus vykdomas tikslingas moksleivių švietimas ugdymo karjerai klausimais, ypač svarbiomis savęs pažinimo temomis, tuo lengviau bus jauniems žmonėms ateityje patiems priimti sprendimus.

4. Siūlytume įvesti profesinio rengimo įstaigose psichologo ir/ar karjeros konsultavimo etatus arba, stokojant finansinių resursų, įkurti karjeros centrus dešimtyje Lietuvos apskričių. Karjeros centruose apskritims priklausančių profesinių mokyklų mokiniams būtų teikiamos visapusiškos karjeros paslaugos. Rekomenduojame, kad viename centre dirbtų trys karjeros specialistai: karjeros koordinatorius, karjeros konsultantas ir psichologas. Karjeros specialistų ir socialinių partnerių teikiamos paslaugos, jų tikslinga veikla ir mobilumas prisidėtų prie bendrųjų kompetencijų plėtojimo, karjeros paslaugų prieinamumo didinimo, padėtų tinkamiau paruošti jaunus žmones darbo rinkos keliams reikalavimams, mokytų jaunus žmones įveikti iššūkius darbo pasaulyje. Tokiu atveju, karjerai svarbias asmenybės charakteristikas jaunuoliai galėtų ugdytis sistemingai, specialiai šiam tikslui įgyvendinti skirtų konsultacijų bei psichologinių užsiėmimų metu, taikant modernius simuliacinius, interaktyvius ir kt. metodus.

LITERATŪROS ŠALTINIAI:

1. Adomaitienė J., Teresevičienė M. (2002). Veiklos pasaulio reikalavimai mokymo ir mokymosi metodų kaitai profesiniame rengime // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.4, Kaunas: VDU.
2. Bagdonas A.; Lazutka R.; Vareikytė A.; Žalimienė L. (2007). Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
3. Beresnevičienė D. (2003). Lietuvos profesinio orientavimo edukologiniai ir psichologiniai pagrindai // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.7. Kaunas: VDU.
4. Bižys N., Zuzevičiūtė V. (2003). Socialinę atskirtį patiriančių asmenų (bedarbių) mokymasis ir vertybinės orientacijos // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr. 6. Kaunas: VDU.
5. Delors J. (1996). Mokymasis – paslėptas lobis. Mokykla Nr.12, Vilnius.
6. Europos orientacinė priemonė „Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai. Europos orientacinės gairės“ (2005). Europos bendrijų komisijos rekomendacija. – Briuselis.
7. Gruževskis B.; Okunevičiūtė Neverauskienė L.; Česnaitė V. (2007). Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos, Socialinis darbas. Mokslo darbai, 6 (2): 87–94, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. ISSN 1648-4789.
8. Jarvis P. (2003). Suaugusiųjų šveitimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą. // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr. 6. Kaunas: VDU.
9. Jovaiša T., Orenienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmoniškųjų išteklių plėtros kontekste // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr.7. Kaunas: VDU.
10. Jovaiša T., Shaw S. (1998). Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje (partnerių šalyse). // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr. 1. Kaunas: VDU.
11. Jovaiša T., Žilionis S. (2005). Pirminis ir tęstinis profesinis mokymas: darbo rinkos įtaka. // Vadovo pasaulis. Nr.1. Vilnius: UAB Pačiolis.
12. Karjeros projektavimo sąvokų žodynas (2005) // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.9, Kaunas: VDU.
13. Kučinskienė R. (2003). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr.7. Kaunas: VDU.
14. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėdos universitetas.
15. Laužackas R., Danilevičius E., Gurskienė O. (2004). Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. Parametrai ir rezultatai. Kaunas: VDU.
16. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Monografija. Kaunas: VDU.
17. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU.
18. Laužackas R., Teresevičienė M., Stasiūnaitienė E. (2005). Kompetencijų vertinimas neformaliame ir savaiminiame mokymesi. Monografija. Kaunas: VDU.
19. Lekavičienė R. (1999). Socialinės kompetencijos kaip socialinės – psichologinės adaptacijos veiksnio teorinė samprata // Socialinė - psichologinė adaptacija ir švietimo sistema. Mokslinių straipsnių rinkinys. Kaunas: VDU.
20. Linkaitytė G.M. (2003). Lietuvos suaugusiųjų švietimo naujovės: kontekstas ir patirtis // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr.6. Kaunas: VDU.
21. Luobikienė I. (2010) Sociologinių tyrimų metodika. Mokomoji knyga, Kaunas.
22. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001). Europos bendrijų komisija. Vilnius: LR ŠMM, LSŠA.

23. Neverauskienė L. ir Moskvina J. (2014) Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 9, P.114-128.
24. Okunevičiūtė Neverauskienė L.; Gruževskis B.; Pocius A.; Moskvina J. (2007). Jaunimo įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybių tobulinimas (studija).
25. Okunevičiūtė-Neverauskienė L.; Moskvina J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste, Filosofija. Sociologija, 19 (2).
26. Orenienė R. (2006). Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai. Kaunas: VDU.
27. Petty G. (2007). Šiuolaikinis mokymas. Praktinis vadovas. Vilnius: Tyto Alba.
28. Petkevičiūtė N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.7, P.82-98. Kaunas: VDU.
29. Petkevičiūtė N. (2006). Karjeros valdymas. Kaunas: VDU.
30. Psichologijos žodynas. (1993). V.: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
31. Pukelis K., Garnienė D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.7, Kaunas: VDU.
32. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas. Tyrimai ir aktualijos, Nr.6, Kaunas: VDU.
33. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmų kaita // Profesinis rengimas. Tyrimai ir aktualijos, Nr.5, Kaunas: VDU.
34. Sprinter tyrimai. 2005. Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas: tyrimo ataskaita.
35. Stanišauskienė V. (2000). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose: daktaro disertacijos santr. Kaunas: Technologija.
36. Švedaitė E. (2012). Laikinasis įdarbinimas kaip jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje mažinanti darbo alternatyva, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 10, P. 107–115.
37. Ustinavičiūtė, L.; Katkonienė, A.; Žemaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje, Socialinis darbas, 10 (2), P. 169–180.
38. Tarptautinių žodžių žodynas. (2004). Vilnius: Alma litera.
39. Teresevičienė M., Gedvilienė G. (2003). Mokymasis grupėse ir asmenybės kaita. Monografija. Kaunas. VDU.
40. Valackienė A. (2003). Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, Nr.7, Kaunas: VDU.
41. Žemaitaitytė I. (2007). Neformalus suaugusiųjų švietimas: plėtros tendencijos dabartinėje Europoje. Monografija. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.

KITI ŠALTINIAI:

1. Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai//2006 m. rugsėjo 26 d.- Strasbūras // Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijos dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų (COM(2005)0548 – C6-0375/2005 – 2005/0221(COD))
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0365+0+DOC+XML+V0//LT#top> (žiūrėta 2019-04-02).
2. Prof. Andy Hargreaves („Švietimo kaita ir lyderystė“ autoriaus) interneto svetainė
<http://www.andyhargreaves.com> (anglų kalba, žiūrėta 2019-04-05).

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Instrukcija tiriamiesiems

Instrukcija pateikiama žodžiu prieš pradėdant kokybinį tyrimą, vedant sutelktą diskusiją (focus grupę).

Instrukcija: „Aš esu psichologė ir karjeros projektavimo specialistė. Šiuo metu rašau tiriamąjį darbą apie jaunuolių lūkesčius, susijusius su darbo rinka, jaunų asmenų požiūrį į galimus iššūkius darbo rinkoje, siekiu išsiaiškinti, kokią reikšmę turi mokymasis pasirinktoje profesinio mokymo programoje jūsų dalykinių, technologinių, socialinių, komandinio darbo, streso valdymo bei įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui. Taip pat noriu sužinoti, kaip Jūs vertinate savo socialinį – psichologinį pasirengimą darbo rinkos iššūkių atžvilgiu.

Mokantis profesinio mokymo įstaigoje, Jums teko vystyti dalykines, profesines kompetencijas. Norime sužinoti, ar jums teko mokymo įstaigoje plėtoti bendrąsias, asmenines kompetencijas tokias kaip: streso įveikimo ir valdymo, komandinio darbo, socialinius ir įsidarbinimo gebėjimus, reikalingus sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Šio tyrimo pagalba siekiu išsiaiškinti jūsų požiūrį į jūsų turimas asmenines kompetencijas, reikalingas sėkmingai integruotis į darbo rinką. Mane domina Jūsų nuomonė apie profesinio mokymo reikšmę Jūsų asmeninių, socialinių, įsidarbinimo gebėjimų plėtojimui. Prašau Jūsų šio diskusijos metu kuo išsamiau ir nuoširdžiai atsakyti į mano užduodamus klausimus. Tyrimo specifika reikalauja Jūsų atsakymų įrašymo į diktofoną. Pažadu Jums, kad kai patikslinsiu Jūsų atsakymus į klausimus, diktofono įrašus sunaikinsiu.

Jūsų atsakymai bus panaudoti tiriamajame darbe. Diskusijos turinys liks tarp mūsų. Tyrimas yra konfidencialus, tai reiškia, kad Jūsų vardas ir pavardė bus pakeisti ir liks paslapyje. Tyrimas bus atliekamas naudojant sutelktą grupinę diskusiją, taip vadinamą focus grupės metodą. Grupinė diskusija yra kokybinio tyrimo metodas, jos metu vyksta mažos grupės žmonių pokalbis, diskusija, kuri yra vedama moderatoriaus, pagal iš anksto parengtą pokalbio planą.

Dabar aš noriu Jūsų paklausti, ar Jūs sutinkate dalyvauti šiame tyrime, kuris vyks grupės diskusijos forma? Ačiū Jums, kad dalyvaujate šiame tyrime - diskusijoje. Jei tyrimo metu Jums iškils kokių nors neaiškumų, visada galite manęs paklausti. Ar norėtumėte ko nors paklausti dar prieš pradėdant mūsų diskusiją?

Kiekvieno iš jūsų aktyvus dalyvavimas diskusijoje yra labai svarbus, todėl dabar prašau Jūsų kalbėkite laikydamiesi tam tikrų taisyklių: kalba vienas asmuo; būki ryžtingas; dalyvauk diskusijoje: kalbėk, klausk; jauskis smagiai.

Dabar prašau Jūsų prisistatykite. Prisistatydami pasakykite savo vardą, išsilavinimą, profesiją, jei tokią jau esate įgiję, kokią profesinio mokymo programą šiuo metu mokotės, kokius darbus Jums yra tekę dirbti arba dirbate šiuo metu?“

Priedas Nr. 2

DISKUSIJOS POKALBIO PLANAS

Pagrindiniai diskusijos klausimai, temos:

- 1. Papasakokite, kaip Jūs suvokiate, kokie didžiausi iššūkiai jūsų laukia darbo rinkoje? (iššūkiai - sunkumai, išbandymai, uždaviniai, tikslai).**
- 2. Koks jūsų požiūris į jūsų socialinį - psichologinį pasirengimą integracijai į darbo rinką?**
- 3. Kokias kompetencijas Jūs jau turite išvystę bei kokių kompetencijų jums gali pritrūkti sėkmingai integracijai į darbo rinką?**

Papildomi klausimai, kurie bus užduodami atsižvelgiant į diskusijos eigą, poreikį tęsti diskusiją:

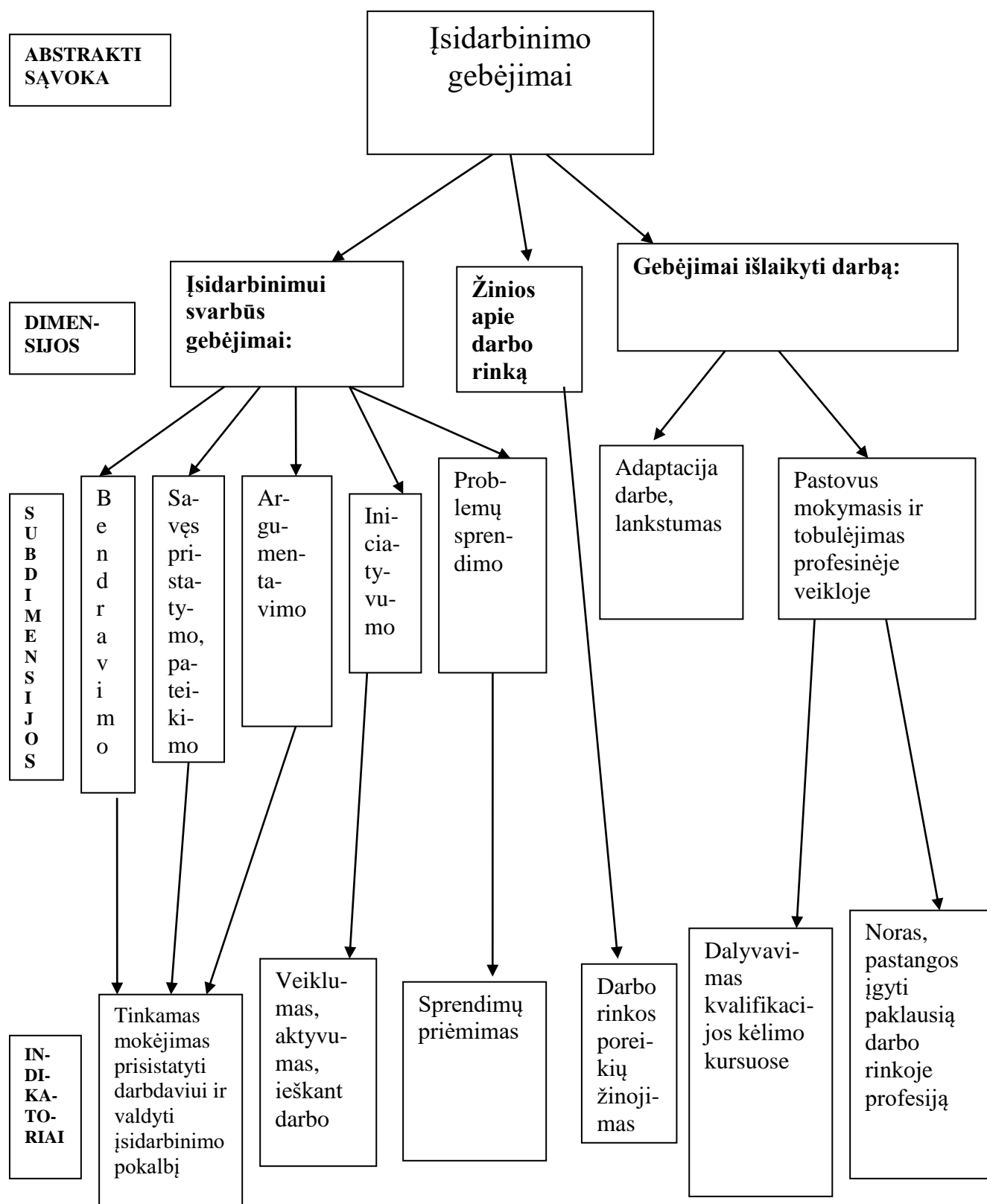
4. Kokią reikšmę mokymasis profesinio mokymo programoje turi vystant jūsų *dalykines, technologines kompetencijas*?
5. Kokią reikšmę mokymasis profesinio mokymo programoje turi plėtojant jūsų *bendrąsias kompetencijas* tokias, kaip įsidarbinimo, savarankiškumo, bendravimo ir bendradarbiavimo, darbo komandoje, streso valdymo ir pan.?
6. Gal galėtumėte pasakyti, kaip keitėsi Jūsų gebėjimas įveikti stresą, valdyti įtampą, kontroliuoti save, susidūrus su netikėtais pokyčiais, dėka šios mokymo programos? Pateikite pavyzdžių.
7. Gal galėtumėte pasakyti, kaip dažnai Jums buvo organizuojami psichologiniai mokymai jums aktualiomis temomis?
8. Gal galėtumėte pasakyti, ar jums yra prieinamos karjeros konsultanto paslaugos mokymo įstaigoje? Pakomentuokite.

9. Ką Jūs galvojate apie mokymų, skirtų plėtoti jaunų asmenų įsidarbinimo ir bendravimo gebėjimus, reikalingumą ir naudingumą?
10. Gal galėtumėte pasakyti, ką naudingo sužinojote apie darbo paiešką? Pakomentuokite.
11. Gal galėtumėte pasakyti, ką naujo sužinojote ir išmokote apie tinkamą prisistatymą darbdaviui? Pakomentuokite.
12. Gal galėtumėte pasakyti, kas pasikeitė Jūsų gyvenime mokantis profesinio mokymo įstaigoje? Pateikite pavyzdžių.
13. Kaip Jūs manote, kokią reikšmę turės Jūsų tolimesniam gyvenimui ir įsidarbinimui naujai įgyta profesija?

DISKUSIJOS UŽBAIGIMAS:

Aš neturiu Jums daugiau klausimų. Dėkoju Jums už atsakymus ir tyrimui skirtą laiką. Gal Jūs norėtumėte dar ką nors svarbaus pridurti arba paklausti manęs prieš užbaigiant šią diskusiją?

SAVOKŲ OPERACIONALIZACIJA: įsidarbinimo gebėjimai



SAVOKŲ OPERACIONALIZACIJA: socialiniai gebėjimai

