



INtheLOOP4VET



Absolventų stebėjimo grįžtamojo ryšio duomenų panaudojimo gerinimas
profesinio mokymo įstaigose

PROFESINIO MOKYMO NUOSTATŲ PRITAIKYMO SISTEMA

Rezultato tipas: Intelektinio darbo rezultatai

2021 Kovas

Projekto akronimas:	INtheLOOP4VET
Projekto pavadinimas:	„Profesinio mokymo įstaigų absolventų duomenų naudojimo tobulinimas“
Projekto kodas:	2019-1-SE01-KA202-060542
Dokumento informacija	
Dokumento pavadinimas:	Sistemos, skirtos profesinio mokymo teikėjų pasiūlos kokybei gerinti remiantis absolventų stebėjimo ir koreliacijos rezultatais, kūrimas
Rezultatų tipas:	Intelektinio darbo rezultatai
Pristatymo data:	2021-03-28
Veiklos tipas:	Dokumentas
Veiklos vadovas:	Folkuniversitetet
Duomenų sklaidos lygmuo:	Viešas



Turinys

Ižanga	3
Pokyčių, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, įgyvendinimo metodai, būdai ir žingsniai	5
Patikimos darbo rinkos informacinės sistemos sukūrimas	5
Duomenų analizės sistema	8
Situacijos darbo rinkoje stebėjimas (mokymo įstaigų absolventų tyrimas)	9
Darbo rinkos vystymosi prognozavimas	9
Dabartinės darbo rinkos vystymosi tendencijos	11
COVID-19 įtaka darbo rinkai	13
Darbo rinkos prognozė iki 2030 m.: užimtumo augimas švietime bus ribotas	15
Profesinio orientavimo schemų kūrimas būsimiems studentams remiantis faktiniais duomenimis	17
Profesijos pasirinkimas pagal savo pasaulio suvokimo tipą ir temperamentą	17
Kaip pasirinkti profesiją? Patarimai stojantiems	19
Karjeros konsultavimo/profesinio orientavimo klausimai ir atsakymai	22
Patarimai tėvams, padėsiantys švelniai ir draugiškai nukreipti vaiką į profesinę aplinką, kurioje jį lydės sėkmė	24
Pagrindinės klaidos renkantis profesiją ir ko vengti renkantis būsimą profesiją	26
Populiariausi įgūdžiai, kurių darbdaviai dažnai reikalauja iš kandidatų	28
Pagrindiniai įgūdžiai, kurių reikia norint įgyti konkurencinį pranašumą darbo rinkoje	28
Patarimai pradedantiems karjerą jaunystėje ir būdai kilti karjeros laiptais	29
Kaip išsirinkti aukštojo mokslo įstaigą	31
Išvados	33
Priedas Nr. 1	35
Priedas Nr. 2	41
Priedas Nr. 3	43



Ižanga

Profesinio mokymo įstaigų vystymasis turėtų būti grindžiamas strateginio valdymo principų įgyvendinimu, kurio metu formuluojama įstaigos misija, kuriama ir įgyvendinama strateginė programa (strategija), sprendžiami strateginiai uždaviniai.

Strateginio valdymo principų įdiegimas profesinio mokymo įstaigų organizaciniame modelyje yra objektyvi būtinybė. Profesiniam mokymui, kaip ekonominės veiklos rūšiai, atstovauja profesinio mokymo įstaigos, teikiančios švietimo ir susijusias paslaugas. Todėl profesinio mokymo įstaigos yra švietimo paslaugų rinkos subjektai, kuriems galioja objektyvūs rinkos dėsniai.

Taigi profesinio mokymo įstaigos, kaip rinkos dalyvės, yra priverstos konkuruoti dėl galimybės naudotis ekonominiais ištekliais, neutralizuoti neigiamus išorinės ir vidinės aplinkos veiksmus, imtis priemonių savo ekonominiam potencialui stiprinti, tobulinti valdymo sprendimų planavimą ir kt.

Tai reiškia, kad profesinio mokymo srityje, kaip ir kitose ekonominės veiklos srityse, egzistuoja įvairios rinkos ir ne rinkos rizikos, keliančios atitinkamų agentų (aukštųjų mokyklų) sėkmingos ekonominės veiklos rizikas (skirtingo laipsnio ir krypties). Šias rizikas galima nustatyti ir sumažinti profesinio mokymo įstaigų vadovybei taikant strateginio valdymo metodiką. Šiuo dokumentu siekiama sukurti profesinio mokymo paslaugų teikėjų pasiūlos kokybės gerinimo sistemą, remiantis absolventų sekimo ir koreliacijos rezultatais.

Tačiau dabartinėmis socialinėmis ekonominėmis sąlygomis, kurias nulemia švietimo paslaugų rinkos globalizacija, poreikis skatinti ekonomikos perėjimą prie inovatyvios plėtros modelio, taip pat biudžeto finansavimo trūkumas esamiems profesinio mokymo įstaigų tinklas, reikalingas giluminis profesinio mokymo įstaigų strateginio valdymo praktinių bazių tyrimas rinkos rizikos sąlygomis. Reikėtų išstudijuoti strateginių sprendimų projektavimo procesus, pagrįstus metodinius požiūrius į strateginio valdymo modelių formavimą ir įgyvendinimą aukštojo mokslo lygiu.

Šis dokumentas susideda iš sistemos, skirtos pokyčiams konkrečiose profesinio mokymo srityse, kuri buvo sukurta daugiausia dėmesio skiriant pokyčiams, kurie gali būti vykdomi paslaugų teikėjų lygmeniu, bet taip pat apima požiūrį į dalijimosi duomenimis praktiką kitų grįžtamojo ryšio ciklą profesinio mokymo srityje kontekste.

Be to, dokumente pateikiama sistema, skirta konkrečioms teikimo kokybės sritims, atsakant į profesinio mokymo teikėjų poreikį turėti aiškias procedūras ir sprendimų priėmimo mechanizmus, kad būtų galima pradėti ir vykdyti pataisymus, kuriuos parodo grįžtamojo ryšio ciklo (koreliacijos) mechanizmas.

Ši sistema yra dviguba, susidedanti iš:

- dalies orientuotos į tai, kaip įgyvendinti pokyčius, reaguojant į darbo rinkos poreikius,



- ir dalies, kur daugiausia dėmesio skirta įrodymais pagrįstų orientavimo schemų būsimiems studentams kūrimui.

Abu aspektai susiję su nuostatas lemiančių veiksnių (mokymo planų / programų / metodų / kvalifikacijų) pokyčiais, pirmasis - mokymo turinio ir kvalifikacijų, o antrasis - rinkodaros / orientavimo būsimiems studentams požiūriu. Kuriant sistemą atsižvelgiama į persidengiančių grįžtamojo ryšio linijų įvairovę ir sąveikumą, taip pat ištrauktos nuostatos dėl pritaikymo konsultuojantis su trečiosiomis šalimis.

Iš esmės tikslas yra sukurti išteklius:

- 1) novatoriškų orientavimo ir rinkodaros schemų kūrimui būsimiems studentams,
- 2) reagavimui į įgūdžių trūkumą, vietos konkurenciją arba dėl finansavimo, ir sprendimų priėmimo ir paramos priemonėms
- 3) tvarkaraščio, mokymo programų, medžiagos ir metodų bei, galiausiai, siūlomų kvalifikacijų peržiūros ir koregavimo procedūrų rėmimui.



Pokyčių, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, įgyvendinimo metodai, būdai ir žingsniai

Globalių pokyčių socialinėje ir darbo sferoje sudedamoji dalis yra užimtumo transformacija, t.y. tradicinių modifikacija ir naujų užimtumo transformacijos formų atsiradimas.

Reikšmingi pokyčiai įdarbinimo įstaigoje yra objektyvus ekonominės sistemos ir jos socialinio bei darbo komponento atsakas į dinamiškų pokyčių iššūkius – technologinius, organizacinius, motyvacinius, demoekonominius, vartotojiškus ir kt. Kita vertus, tai įrodo, kad veikiant šiuolaikinei darbo rinkai, vystosi postindustrinės ekonomikos santykiai.

Naujausia ekonomikos vystymosi veiksmų konstrukcija, intensyvus naujų pažangių ir informacinių bei ryšių technologijų diegimas vis labiau lemia tiek užimtumo formų transformaciją, tiek poreikių augimą darbo veiklos subjektams.

Stiprėjant žmogaus vaidmeniui darbo rinkoje, didėja intelektualaus, kūrybingo darbo, aukštos kvalifikacijos darbuotojų, turinčių polinkį į nuolatinį mokymąsi, mokymąsi ir naujovių aiškinimąsi, paklausa.

Reikšmingi ekonominiai ir socialiniai nuostoliai dėl profesinio disbalanso darbo rinkoje lemia poreikį sukurti mokymo įstaigose mokymo derinimo su darbo rinkos poreikiais mechanizmo metodiką ir priemones.



1 pav. Darbo jėgos paklausos formavimosi grandinė profesiniame kontekste

Patikimos darbo rinkos informacinės sistemos sukūrimas

Darbo rinkos poreikių stebėsenos, siekiant suderinti profesinį išsilavinimą su darbo rinkos poreikiais, klausimas keliamas beveik visose Europos Sąjungos šalyse. Pripažįstama, kad veiksmingų poreikių ir pasiūlos atitikimo darbo rinkoje mechanizmų buvimas, taip pat būsimų darbo poreikių prognozavimas gali padidinti našumą ir sukurti aukštos kvalifikacijos darbo

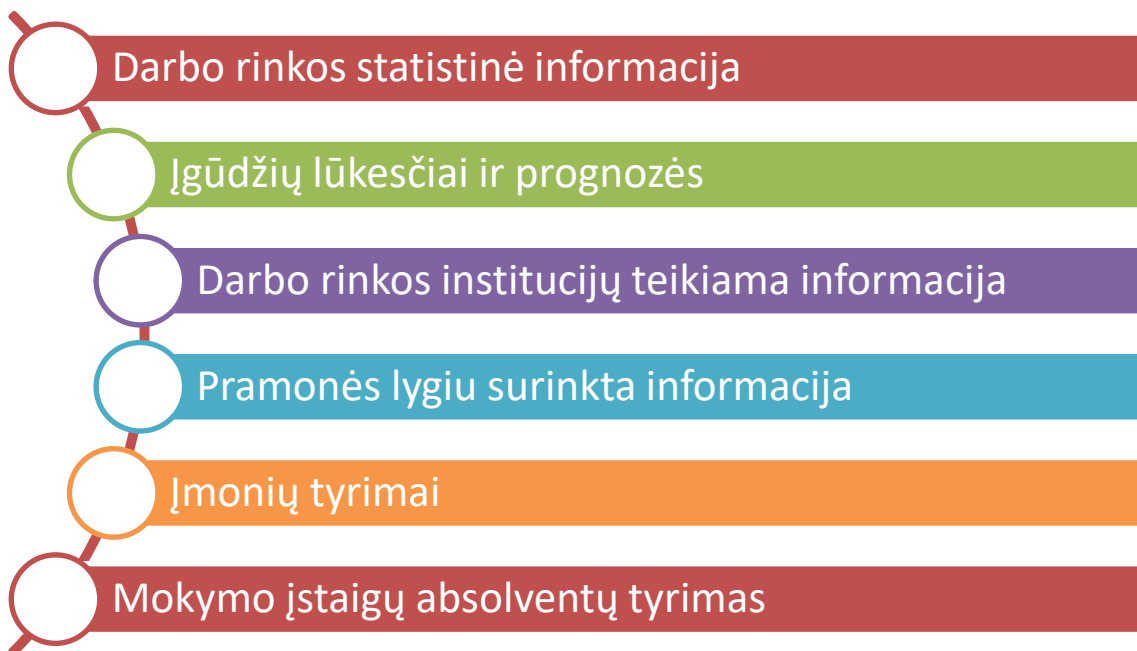


vietas. Tokių mechanizmų buvimas taip pat gali veiksmingai prisidėti prie darbuotojų profesinio tobulėjimo sistemos ir jų produktyvumo.

Įgūdžių valdymo sistemose paprastai naudojami keli duomenų šaltiniai ir įvairūs duomenų rinkimo ir analizės metodai bei požiūriai. Tai būtina, nes skirtingi metodai ir požiūriai turi skirtingas stipriąsias ir silpnąsias puses. Daugelio duomenų šaltinių naudojimas leidžia palyginti ir naudoti skirtingus papildomus duomenų šaltinius.

Įvairių duomenų šaltinių buvimas yra ypač svarbus, atsižvelgiant į didžiulį ekonomikos ir darbo rinkos situacijos sudėtingumą bei dinamiškumą.

Didelis įtakančių veiksnių sąsajų skaičius ir jų nepastovumas laikui bėgant reiškia, kad ekonominės struktūros prognozės ir jomis pagrįstos darbo rinkos prognozės iš esmės yra šališkos ir gali rodyti tendencijas, o ne tikslus įvertinimus.



Kuriant darbo rinkos informacinę sistemą labai svarbu atsižvelgti į specifinius poreikius bei skirtingų vartotojų pajėgumus:

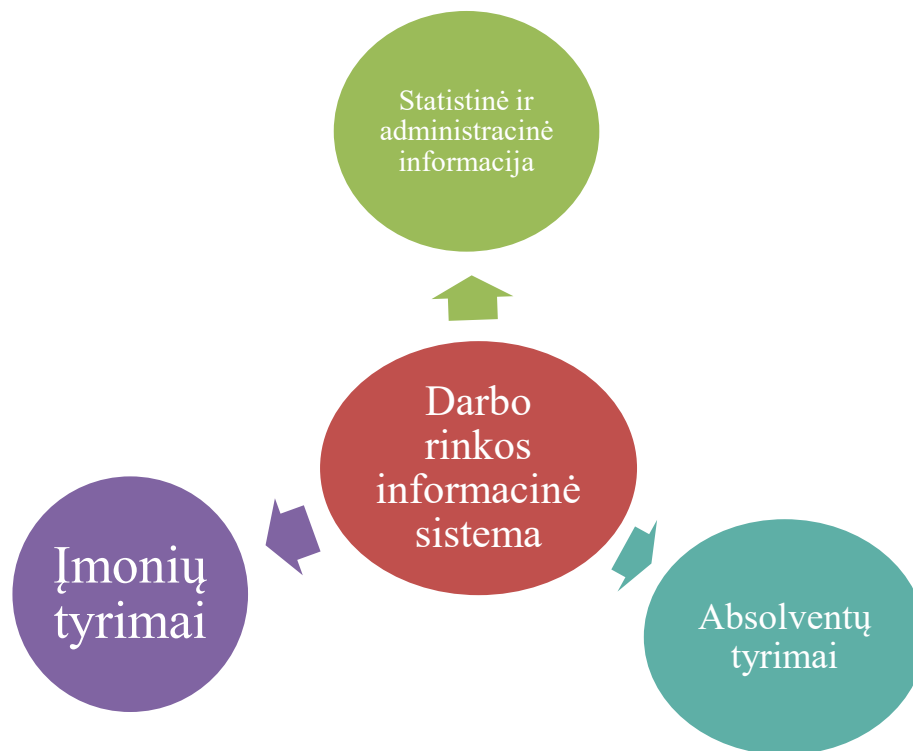
1. Asmenų, atsakingų už sprendimų priėmimą dėl profesinio mokymo plėtros ir politikos formavimo kvalifikacijos tobulinimo srityje, taip pat už ekonominę politiką nacionaliniu ir regioniniu lygiu;
2. Įstaigų, teikiančių pagrindinį profesinį išsilavinimą ir mokymą jaunimui ir suaugusiems;
3. Jaunimo ir suaugusiųjų, taip pat jų šeimų, besirenkančių profesijas mokymuisi;
4. Vietos valdžios, investuotojų.

Informacijos teikimo ir situacijos darbo rinkoje prognozavimo sistema buvo sukurta daugiausia reformuotos šalies švietimo sistemos poreikiams tenkinti. Ši sistema turėtų teikti informaciją

apie dabartinius darbo rinkos poreikius, įskaitant poreikių ir pasiūlos neatitikimą. Jei įmanoma, joje taip pat turėtų būti pateikiama informacija apie būsimus darbo rinkos poreikius.

Darbo rinkos informacinė sistema turėtų skatinti švietimo politiką nacionaliniu lygiu. Tačiau pirmiausia ji turėtų būti nukreipta į regioninio lygmens institucijas, kurios yra atsakingos už mokymo tvarkos pritaikymą darbo rinkos poreikiams, ypač už regioninės tvarkos formavimą, profesinio mokymo atitikties ir kokybės užtikrinimą. Todėl pagrindinės suinteresuotosios šalys yra regionų administracijos ir regioninės profesinio mokymo tarybos.

Tam tikro lygio padėtis turėtų būti vertinama atsižvelgiant į situaciją šalyje ir parodyti pagrindines tendencijas bei reiškinius, turinčius įtakos situacijai konkrečiame regione.



3 pav. Pagrindiniai darbo rinkos informacinės sistemos elementai

Kiekvienas darbo rinkos informacinės sistemos komponentas teiks skirtingą informaciją ir tarnaus skirtingiems tikslams. Bet jie visi papildys ir sustiprins vienas kitą.



Statistinė ir administracinė informacija	<ul style="list-style-type: none">• Teikiama informacija apie ilgalaikes, vidutinės trukmės ir trumpalaikes darbo rinkos tendencijas, ypač apie esamus įvairių profesijų specialistų poreikius• Informacija apie įvairių darbo rinkos veiksnių ryšį
Įmonių tyrimai	<ul style="list-style-type: none">• Informacija apie esamus įvairių pramonės šakų verslininkų poreikius• Informacija apie dabartinius sunkumus ieškant darbuotojų• Trumpalaikė darbuotojų poreikių prognozė• Profesinio mokymo įstaigų absolventų atitikties ir kokybės vertinimas
Absolventų tyrimai	<ul style="list-style-type: none">• Informacija apie esamą profesinio mokymo įstaigų absolventų situaciją darbo rinkoje (užimtumas, mokymas, specialybės ir pramonės šakos, darbo užmokestis, migracija)• Gauto išsilavinimo aktualumo ir kokybės įvertinimas

Duomenų analizės sistema

Duomenys turi būti ne tik renkami, bet ir analizuojami, vizualizuojami ir interpretuojami. Tai yra svarbiausia sistemos dalis, kai nuo informacijos apie situaciją darbo rinkoje rinkimo pereinama prie žinių apie darbo rinką sistemos kūrimo, t.y. analizuojant, interpretuojant, formuluojant išvadas ir rekomendacijas politikos formuotojams.

- Apsvarstykite duomenis ilgalaikėje perspektyvoje. Skirtingu metu gautų duomenų palyginimas dažniausiai suteikia labai naudingą galimybę pamatyti analizuojamo reiškinio prigimtį, suteikiant mums duomenų apie visas kryptis ir pokyčių istoriją. Analizuodami duomenis tik trumpą laiką, rizikuojame būti apgauti dėl ne tokių svarbių, cikliškų pokyčių.
- Palyginkite kai kuriuos duomenis su kitais: šalies vidurkiais, duomenimis iš kitų regionų ar pramonės šakų. Tai leis geriau suprasti situaciją tam tikrame regione ar pramonės šakoje.
- Atskirkite duomenis: tai padės geriau suprasti, kas slypi už stebimų pokyčių.
- Sujunkite skirtingus duomenis ir pabandykite išanalizuoti, kaip jie susiję vieni su kitais. Tai leis geriau suprasti situaciją darbo rinkoje kompleksiskai.
- Duomenų vizualizacija. Statistika arba administraciniai duomenys dažniausiai pateikiami paprastų lentelių pavidalu, kurias labai sunku suprasti ir pagal jas labai sunku padaryti išvadas. Todėl labai svarbu žinoti, kokios informacijos reikia ir kaip galite analizuoti duomenis bei juos vizualizuoti, kad gautumėte laukiamą rezultatą.



Situacijos darbo rinkoje stebėjimas (mokymo įstaigų absolventų tyrimas)

Šios rūšies tyrimai suteikia mums svarbios informacijos apie faktinius profesinio mokymo sistemos rezultatus, atitiktį ir kokybę. Remiamasi prielaida, kad jei didžioji dalis studentų randa darbą pagal specialybę, pagal kurią buvo mokomi, tuomet profesinio mokymo sistemos pasiūla gali būti vertinama kaip atitinkanti darbo rinkos poreikius. Tokio tipo tyrimai taip pat gali suteikti informacijos, reikalingos skirtingoms šalies profesinio mokymo paslaugoms palyginti.

Švietimo įstaigų absolventų tyrimo metodika turėtų suteikti paprastą ir efektyvų būdą rinkti informaciją apie esamą situaciją susijusią su absolventais. Todėl siūloma atlikti internetinę apklausą, kuri gali apimti visus absolventus, kurių elektroninio pašto adresai yra pasiekiami.

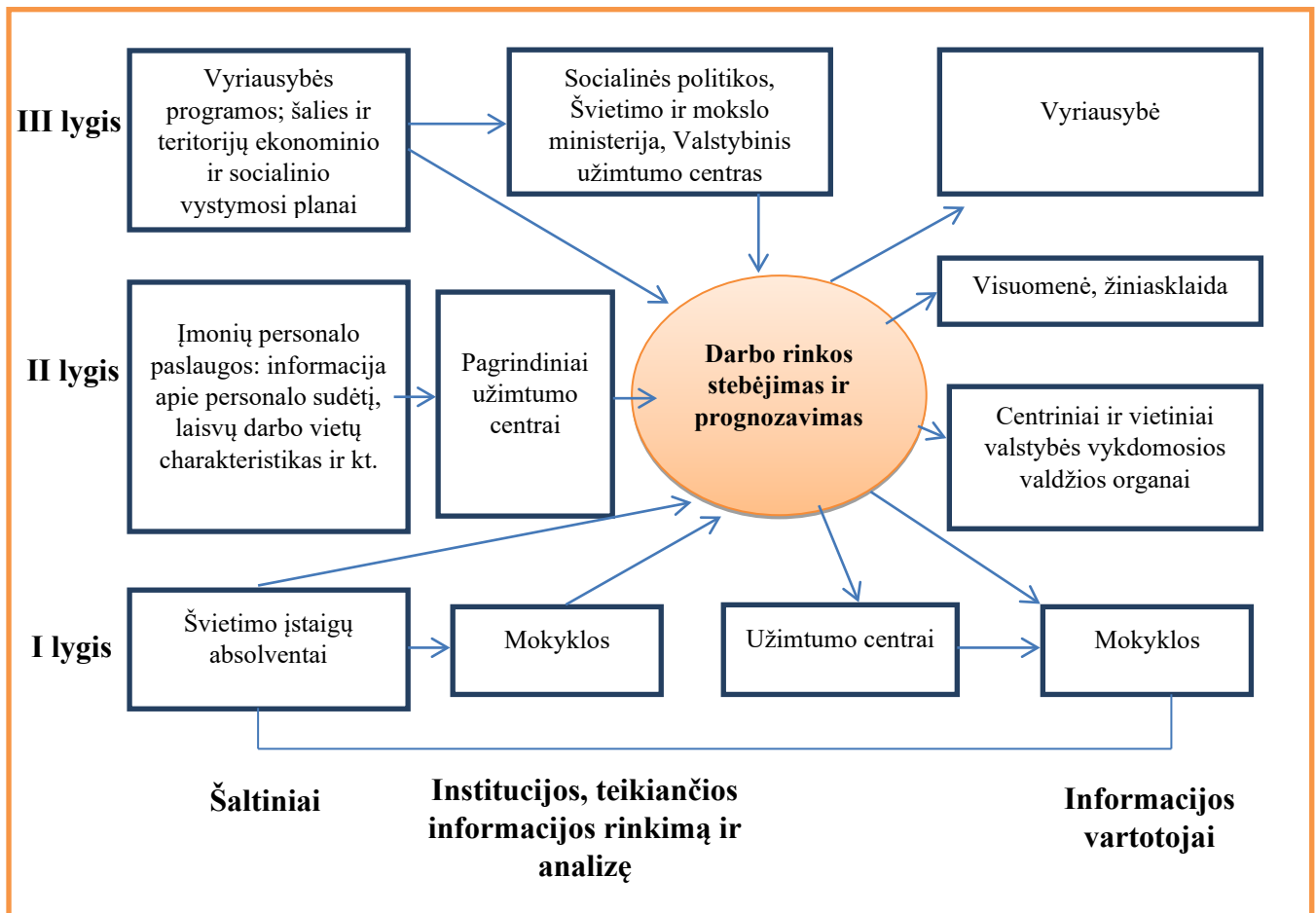
Šis tyrimo metodas taip pat apims absolventus, persikėlusius į kitus regionus ar šalis. Pagrindinis iššūkis – padaryti prieinamus visų studentų el. pašto adresus. Todėl būtina iš anksto sudaryti reikiamas sutartis su regioniniais švietimo skyriais. Dar vienas iššūkis – motyvuoti mokinius užpildyti anketą.

Būdai gauti reikiamų rezultatų iš dalyvių ir būdai, kaip pašalinti/išvengti iššūkių gaunant informaciją:

- Įsitikinkite, kad el. pašto adresai yra teisingi. Kurso pabaigoje galite informuoti studentus apie planuojamą apklausą, jos tikslus ir galite paprašyti atnaujinti esamus el. pašto adresus.
- Klausimynas turi būti trumpas ir sutelktas į svarbiausius elementus. Be to, klausimyno klausimų kalba turi būti lengvai suprantama.
- Nesirkkite per daug ar per mažai laiko klausimynui užpildyti (atsakymai užtruks apie dvi savaites)
- Pagalvokite, kaip padrąsinti tuos, kurie pildys anketą.
- Išsiųskite bent du priminimus absolventams. Pabrėžkite klausimyno pildymo svarbą siekiant pagerinti profesinio mokymo kokybę ir atitiktį regione.
- Anketos turėtų būti išplatintos praėjus 6 mėnesiams, metams ir metams su puse po studijų baigimo, kad būtų galima suprasti, koku laikotarpiu absolventams pavyksta susirasti darbą darbo rinkoje (1 priedas).

Darbo rinkos vystymosi prognozavimas

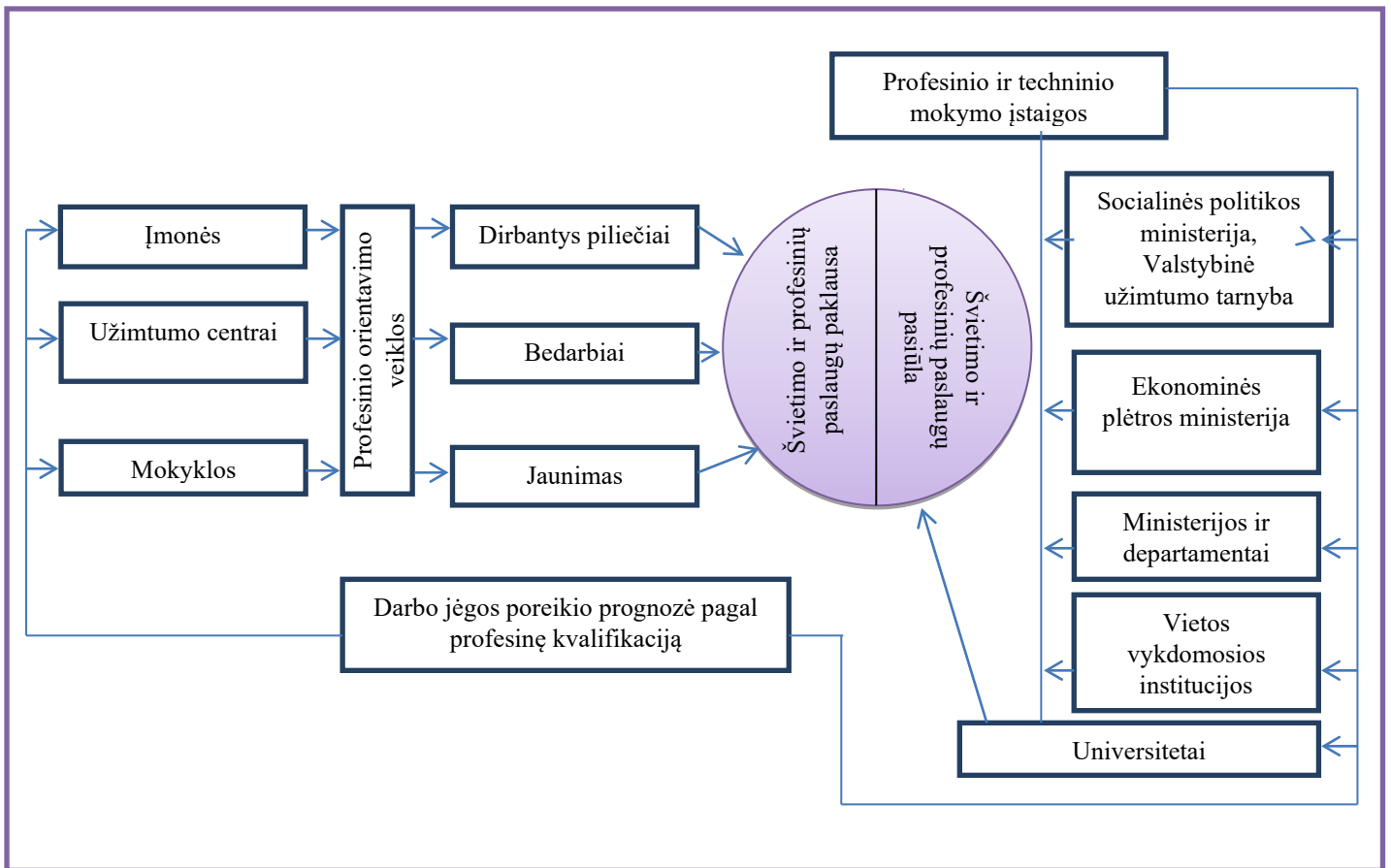
Prognozuojant darbo rinkos raidą profesine prasme turėtų būti naudojami įvairūs statistinės-matematinės ir sociologinės orientacijos metodai, įskaitant simuliacinį (scenarijų) modeliavimą, ekstrapoliaciją, ekspertinius vertinimus, koreliacinius metodus, tikslinių grupių ir giluminius interviu. Jie turėtų būti svarstomi kartu kaip vienas kitą papildantys, o galimybė naudoti kiekvieną iš jų nustatoma, atsižvelgiant į sprendžiamą problemą, statistikos prieinamumą ir stebėjimų dinamiką.



4 pav. Darbo rinkos stebėjimo ir prognozavimo sistema

Siekiant išlyginti disbalansą tarp ūkio paklausos tam tikrų profesijų ir specialybių darbuotojų ir jų rengimo mokymo įstaigose, būtina sukurti efektyvią darbuotojų darbo rinkos poreikių prognozavimo profesiniame kontekste sistemą; gyventojų, pirmiausia – jaunimo, profesinio orientavimo efektyvumo didinimas ir gyventojų profesinio rengimo, perkvalifikavimo, išplėstinio mokymo tobulinimas.

Aukštojo ir profesinio išsilavinimo tobulinimas taip pat vaidina svarbų vaidmenį švietimo paslaugų rinkos ir darbo rinkos profesinės ir kvalifikacijos pusiausvyros užtikrinimo mechanizme. Kartu būtina siekti ne tik kiekybinio mokymo atitikimo ūkio poreikiams, bet ir užtikrinti aukštą darbuotojų konkurencingumą.



5 pav. Švietimo paslaugų rinkos ir darbo rinkos profesinės ir kvalifikacijos pusiausvyros formavimo mechanizmas

Dabartinės darbo rinkos vystymosi tendencijos

Dabartinis pasaulio socialinis ir ekonominis vystymasis pasižymi dinamiškumu ir daugiavektoriškumu. Tokiomis sąlygomis vyksta reikšmingi darbo rinkos, kuri yra „gyva“ nacionalinės ekonominės sistemos sudedamoji dalis, transformacijos, keičiasi užimtumo formos ir tipai.

Pagrindinės tendencijos, didinančios poveikį užimtumui, yra:

- **Skaitmeninių technologijų**, keičiančių komunikacijos erdvės suvokimą ir jos galimybes, **kūrimas**. Naujų paslaugų ir technologijų atsiradimas suteikia daug galimybių: momentinį vartotojų ryšį nepriklausomai nuo jų geografinės padėties, bendro sinchroninio ir asinchroninio darbo galimybę, kokybiškai naujus informacijos pateikimo ir darbo su ja būdus, reikšmingų informacijos kiekių prieinamumą kiekvienam ir kt. Tuo pačiu jų sparti plėtra reikalauja parengti naujos kartos specialistus, gebančius dirbti su sparčiai besikeičiančiomis technologijomis.
- **Globalizacijos ir integracijos procesai**. Jei vertintume jų įtaką užimtumui ir darbo rinkos plėtrai, verta atkreipti dėmesį į ekonominės specializacijos ir teritorinio darbo pasidalijimo stiprėjimą: konkrečios įrangos ar technikos gamybos vieta gali būti ne viena šalis, o kelios, kurių kiekviena gamina atskiras dalis surenkamas į vieną mechanizmą šimtus ar tūkstančius kilometrų



nuo jų pagaminimo vietos. Viena vertus, tai sukuria galimybes siaurai specializacijai, kita vertus, auga reikalavimai gebėjimui dirbti daugiakultūroje ir daugiakalbėje (užsienio kalbų mokėjimo) profesinėje aplinkoje. Be to, dėl globalizacijos procesų didėja konkurencija tiek tarp gamintojų ir paslaugų teikėjų, tiek tarp darbo ieškančių asmenų.

- ***Dalijimosi ekonomikos plėtra.*** Tai pasaulinė tendencija dalintis ištekliais (pavyzdžiui, sumažinti išlaidas ar net gauti pelną išnuomojant turtą ar teikiant paslaugas). Nauja pasaulio socialinė ir ekonominė sistema yra sukurta remiantis dalijimosi idėjomis. Tai ne tik esamos pasiūlos ir paklausos derinys su šiuolaikinėmis technologijomis. Tai vartojimo sampratos pasikeitimas.

- ***Orientacijos į klientą augimas.*** Tendencija, kuri atsirado ir vystosi didėjančios konkurencijos įtakoje, ypač verslo aplinkoje. Tai santykių su klientais valdymo įrankis, leidžiantis įmonei gauti papildomo pelno per labai gerą klientų poreikių supratimą ir efektyvų jų patenkinimą. Viešajame sektoriuje tai orientacija į maksimalų viešųjų paslaugų gavėjų poreikių tenkinimą, į paslaugas orientuota valstybės institucijų veikla.

- ***Aplinkos apsauga,*** kuri yra šių laikų reikalavimas. Gamtos išteklių eikvojimas, aplinkos teršimas – šios problemos tapo tokios aktualios kiekvienam piliečiui, kad jos integravosi į įvairių sričių specialistų ir darbuotojų rengimą.

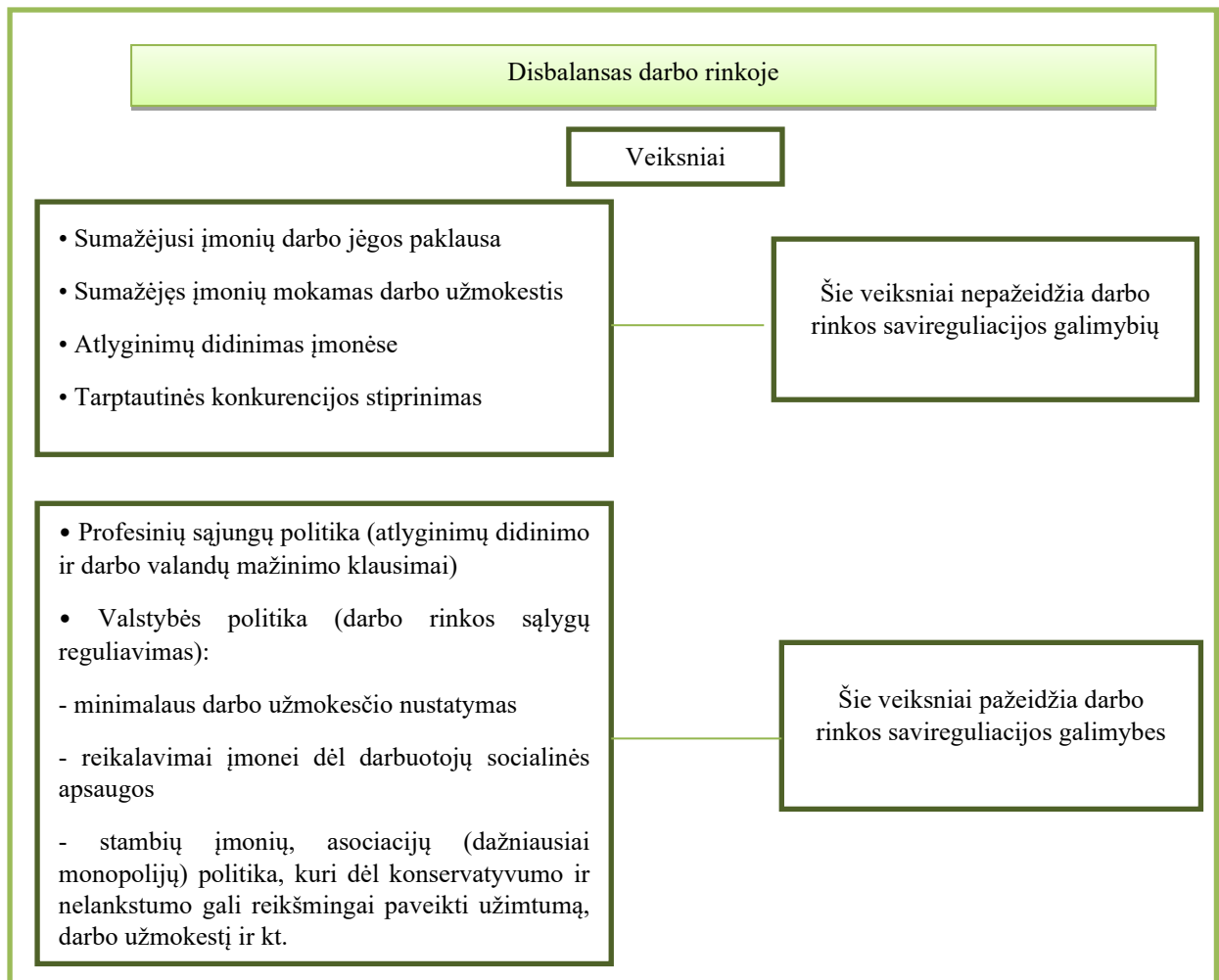
- ***Programavimas, gamybos procesų automatizavimas,*** kuris, viena vertus, lemia žmogaus darbo jėgos išstūmimą ir jo pakeitimą mašinomis, kita vertus - automatizavimo procesų plitimas apsunkina sistemų valdymą ir reikalauja tinkamo palaikymo bei administravimo, todėl reikalauja mokymų.

- ***Robotizacija, dirbtinio intelekto vystymas.*** Gamybos automatizavimas naudojant pramoninius robotus, išmaniųjų robotizuotų sistemų panaudojimas neišvengiamai lems darbo jėgos profesinės ir kvalifikacijos struktūros pasikeitimą ateities darbo rinkoje.

Šios tendencijos formuoja atitinkamus reikalavimus darbuotojo profesinėms žinioms, įgūdžiams ir gebėjimams, jo paklausai darbo rinkoje. Profesijų vystymosi tęstinumas, naujų gamybinių funkcijų ir naujų profesijų atsiradimo sąlygiškumas pertvarkant esamas, leidžia prognozuoti naujų veiklų atsiradimą, tam tikrų kompetencijų atsiradimą.

Pasiūlos ir paklausos disbalansas dažniausiai atsiranda dėl monopolinės profesinių sąjungų įtakos, kurios reikalauja, pirma, didinti darbo užmokestį neatsižvelgiant į kitas ekonomines sąlygas; antra, pakeisti darbo jėgą kapitalu, o tai sąlygoja santykinį darbo paklausos mažėjimą; trečia, imtis priemonių apriboti darbo jėgos paklausą tuose ūkio sektoriuose, kuriuos labiausiai kontroliuoja profesinės sąjungos.

Vienas iš esminių darbo rinkos funkcionavimo klausimų yra valstybės vaidmuo ir vieta bei jos įtaka formuojant ekonominę politiką šioje rinkoje.



6 pav. Disbalansas darbo rinkoje

COVID-19 įtaka darbo rinkai

Pasaulio ekonomikos segmentai, kurie labiausiai nukentėjo nuo COVID-19 koronaviruso pandemijos, yra pasaulio darbo rinkos. Be to, COVID-19 pandemija neigiamai paveikė pasaulio darbo rinką keliuose srityse. Pirma, situacijos darbo rinkoje raidai įtakos turi pokyčiai nacionalinės ekonomikos segmente, kurio veikla orientuota į vidaus rinką. Antra, tame nacionalinės ekonomikos segmente, kurio funkcionavimas orientuotas į užsienio (pasaulio) rinką. Trečia, situacijos darbo rinkoje raidai įtakos turi esamos situacijos pokyčiai su tiesiogine darbo jėgos migracija į užsienį.

Apskritai COVID-19 pandemijos poveikis darbo rinkos situacijos raidai lėmė tiesioginį ir netiesioginį darbo jėgos ištraukimą iš ekonominę veiklą sumažėjimą. Toks tiesioginis poveikis darbo rinkai pasireiškė tiesioginiu laikinu tam tikrų ekonominės veiklos rūšių uždraudimu ar apribojimu bei darbo jėgos migracijos į užsienį nutraukimu/ribojimu. Netiesioginė COVID-19 pandemijos įtaka situacijos darbo rinkoje raidai savo ruožtu pasireiškė per šalies įmonių įvairių prekių ir paslaugų paklausos pasikeitimą (dažniausiai sumažėjusį), kuri atitinkamai pakeitė (daugiausia sumažino) gyvo darbo poreikį (darbo paslaugas).



Apskritai COVID-19 pandemijos poveikis pasauliui ir skirtingoms ekonomikos šalims per tam tikrą laikotarpį lėmė nemažai tokių pokyčių vidaus darbo rinkoje:

- Faktinis užimtumo sumažėjimas;
- Bedarbių skaičiaus didėjimas;
- Užsienyje dirbančių žmonių (darbo migrantų) skaičiaus mažėjimas;
- Pajamų, gautų pardavus savo darbo jėgą ir vykdant individualią veiklą, mažėjimas dėl darbo užmokesčio mažėjimo, darbo praradimo ir individualių verslininkų pajamų mažėjimo.

Be to, norint susidaryti adekvatų vaizdą apie situacijos darbo rinkoje vystymąsi, būtina atsižvelgti į įvykių eigą ne tik oficialios darbo ir verslumo veiklos, bet ir šešėlinio užimtumo atžvilgiu.

Tuo pačiu metu COVID-19 pandemijos poveikio darbo rinkos situacijos raidai mastą lemia ne tik aukščiau minėti veiksniai, bet jis taip pat labai priklauso nuo įvairių ūkio šakų ir ekonomikos sektorių sudėtingumo, jų tinkamumo nuotolinėms organizavimo formos. Štai kodėl labiausiai nuo COVID-19 epidemijos nukentėjusieji yra paslaugų darbuotojai. Juk šio šalies ekonomikos segmento funkcionavimo procesas yra labai daug laiko reikalaujantis, nes technologiniai procesai paslaugų srityje yra mažiau mechanizuoti ir automatizuoti nei daugelyje kitų ekonominės veiklos sričių, dėl to reikalauja didelių vienetinių kaštų gyvo žmogaus darbo jėgai jiems įgyvendinti.

COVID-19 paskatino optimizavimą ir didelę konkurenciją

Tačiau augantis nedarbas ir mažėjantys atlyginimai nebuvo vieninteliai „karantininės“ darbo rinkos požymiai. Ir ji gali būti, kad nebebus tokia, kaip anksčiau.

- Maksimalus išlaidų optimizavimas. Darbuotojų motyvavimo sistemos peržiūra: sumažinama pastovioji darbo užmokesčio dalis ir didinamas kintamoji, priklausanti nuo planų įgyvendinimo.
- Smarkiai išaugusi konkurencija darbo rinkoje. Viena laisva darbo vieta turi 2–3 kartus daugiau gyvenimo aprašymų nei buvo 2019 m. pabaigoje ar 2020 m. pradžioje. Tarp jų: personalo vadovai, rinkodaros specialistai, IT specialistai, administracijos darbuotojai, HoReCa darbuotojai, pardavimų specialistai ir kt.
- Spartus prioritetų pasikeitimas ir netolygumas. Kai vienoje srityje laisvų darbo vietų sumažėjo daugiau nei 2 kartus, kitose patrigubėjo. O vienoje ir toje pačioje srityje pavasarį ir vasarą buvo galima stebėti darbo pasiūlymų skaičiaus augimą ir kritimą. Darbdaviai aktyviai ieškojo specialistų, galinčių palaikyti IT infrastruktūros gyvybingumą.



Darbo rinkos prognozė iki 2030 m.: užimtumo augimas švietime bus ribotas

Europos profesinio mokymo plėtros centras – Cedefop – paskelbė ataskaitą „Įgūdžių prognozė: tendencijos ir iššūkiai iki 2030 m.“, kurioje nagrinėjamos Europos darbo jėgos tendencijos, pasekmės konkrečioms profesijoms, įgūdžių neatitikimas ir darbo rinkos pokyčiai laikotarpiui iki 2030 m.

Itin dinamiškose ir konkurencingose darbo rinkose investicijos į piliečių įgūdžius ir kompetencijas yra pagrindinis veiksnys. Mokymasis visą gyvenimą tapo sąmoningu žmonių pasirinkimu: jis turi prisitaikyti ir numatyti pokyčius, turinčius įtakos ekonomikai ir visuomenei, taigi ir darbo rinkai.

Remiantis Cedefop prognozėmis, darbingo amžiaus gyventojų skaičius apskritai augs, tačiau tendencijos įvairiose šalyse skirsis. Vidutinės trukmės laikotarpiu bendras užimtumas 2020–2025 m. kasmet augs po 0,5 proc., o vėliau šis augimas sulėtės dėl ilgalaikių demografinių tendencijų.

Cedefop prognozuoja, kad sumažės su fiziniu darbu susijusių pareigų skaičius ir padidės intelektualinės užduotys, todėl padaugės darbo vietų tokiose srityse kaip vadyba, profesijos, kurioms reikalingas intelektualinis darbas, taip pat maisto ir viešbučių pramonė, mažmeninė prekyba. Taigi, Cedefop teigimu, norint atlikti tarnybines pareigas, reikės tokių ateities kompetencijų kaip verslo raštingumas, matematiniai įgūdžiai (apskaita ir analitika), kūrybiškumas, problemų sprendimas, informacijos rinkimas ir vertinimas, informacijos ir kompiuterinių technologijų žinios ir programavimo įgūdžiai. Socialiniai įgūdžiai, tokie kaip priežiūra, pardavimas, mokymas, valdymas, savarankiškumas ir komandinis darbas, taip pat išliks svarbūs daugeliui su žmonėmis susijusių užduočių.

Tyrimų duomenimis, *darbuotojų stebėjimas išpopuliarės*. Įmonės vis dažniau ketina rinkti informaciją apie tai, kaip jų darbuotojai leidžia laiką darbe.

Tikslas – sukurti produktyvesnę darbo aplinką ir taupyti išteklius. Anksčiau darbuotojai buvo šališki. Tyrimų ir konsultacijų bendrovės „Gartner“ duomenimis, dabar darbuotojai pradeda geriau jaustis dėl savo asmens duomenų naudojimo, jei tai pagerina darbo sąlygas. 2015 metais darbuotojus stebėjo tik 30 proc. įmonių. 2020 metais šį metodą naudojo 80 proc. įmonių.

Aktyvizmo judėjimas auga tarp darbuotojų. Tai situacijos, kai darbuotojai protestuoja prieš savo įmones, jei jos pažeidžia viešąsias vertybes. 38% darbuotojų teigia kritikuosiantys darbdavių veiksmus, jei jie darys neigiamą poveikį visuomenei.

Yra daug darbuotojų aktyvinimo pavyzdžių. Pavyzdžiui, „Twitter“, „Pinterest“, „Levi Strauss“, „Royal Caribbean“ vadovai paskelbė laišką „New York Times“. Jame jie primygtinai reikalauja priimti įstatymo projektą, reikalaujantį papildomai patikrinti visus ginklų pirkimus.

Balso pranešimai turės įtakos darbiniam bendravimui. Žmonės jau naudoja balso technologijas – „Siri“ arba „Alexa“, norėdami gauti naujienų ar pateikti užsakymą internetu. Tai virtualūs asistentai, su kuriais žmonės bendrauja balsu net nesusimąstydami.



Programinės įrangos bendrovės „Oracle“ duomenimis, pusė apklaustųjų naudoja dirbtinio balso intelektą namuose, 31 % – automobilyje, 25 % – stacionariame kompiuteryje, 18 % – susitikimų metu.

Pasikeis vadovo vaidmuo. Oracle tyrimas parodė, kad 64% darbuotojų labiau pasitiki robotu nei savo vadovu. Pusė patarimo klausia roboto, o ne vadovo.

Vadovai 54% laiko skiria administracinėms užduotims, 10% strategijai ir tik 7% talentų ugdymui ir bendravimui su darbuotojais.

Dirbtinio intelekto dėka administracinės užduotys gali būti visiškai automatizuotos, o tai leis vadovams dirbti prie svarbesnių iniciatyvų. Naujas vadovo vaidmuo – būti humaniškesniam, mokyti darbuotojus ir tobulinti darbo kultūrą.

Humanitariniai mokslai vėl bus paklausūs. McKinsey išanalizavo, kurie darbai yra linkę būti automatizuoti. Paaiškėjo, kad humanitariniai mokslai nebus automatizuoti. Todėl dėl technologijų plėtros didės humanitarinį išsilavinimą turinčių žmonių paklausa.

Įmonės susirūpins dėl darbuotojų psichologinės būsenos. Psichinės sveikatos problema tampa vis aktualesnė tarp įmonių. Beveik pusė dirbančiųjų teigia, kad jų darbo vieta neigiamai veikia jų bendrą psichinę būklę. Todėl kai kurios įmonės samdo terapeutus ir steigia medicinos centrus savo darbuotojams paremti.

„Google“ turi vadybininką, kuris vadovauja terapeutams biure, kad darbuotojams nereikėtų eiti į registratūrą. Daugiausia psichikos sveikatos paslaugų reikia finansų sektoriui, kuriame sunkumų turi du trečdaliai darbuotojų.



Profesinio orientavimo schemų kūrimas būsimiems studentams remiantis faktiniais duomenimis

Kuo tapti? Galimų variantų skaičius dažnai glumina mokinius. Be to, keičiasi darbo rinka, nebeveikia tradicinė vystymosi schema „universitetas – pirmas darbas – 40 metų karjeros“.

Šiandien jaunieji specialistai juda iš vienos srities į kitą, keičia įmones, pramonės šakas ir komandas. Norint pasirinkti profesiją, reikia identifikuoti savo poreikius ir tikslus, padaryti išvadas ir tik tada žiūrėti, ką pasaulis siūlo.

Būsimos profesijos pasirinkimas – svarbus etapas stojančiųjų ir studentų gyvenime, nes kiekvienas iš jų nori, kad darbas atitiktų pomėgius ir galimybes, teiktų malonumą ir būtų gerai apmokamas.

Paprastai mokyklos absolventai dažnai negali apsispręsti dėl savo svajonės, todėl universitetą ir specialybę renkasi remdamiesi tėvų, draugų ar mokytojų nuomone arba elgiasi vadovaudamiesi principu „kur lengviau įstoti“.

Profesijos pasirinkimas pagal savo pasaulio suvokimo tipą ir temperamentą

Kiekvienas informaciją ir supantį pasaulį suvokia savaip. Vieni geriau įsisavina informaciją, kurią mato, kiti tą kurią girdi, tretiems, norint ko nors išmokti, būtina tai išbandyti. Priklausomai nuo informacijos suvokimo kanalo, žmonės sutartinai skirstomi į vizualinius (pasaulį suvokia vaizdiniu kanalu), garsinius (pasaulį suvokia per klausos kanalą) ir kinestetinius (pasaulį suvokia per lytėjimo ir jutimo sistemą). Tokiu būdu, atsimindami geriausią būdą įsiminti informaciją, turite galimybę nustatyti profesijas, kurioms esate labiau linkę ir kurios jums seksis.

Tipiškos vizualinės profesijos:	Tipiškos garso profesijos:	Tipiškos kinestetinės profesijos:
Režisierius, operatorius, fotografas, dekoratorius, dizaineris, dailininkas, interjero dizaineris, kirpėjas, makiažo specialistas, architektas, kraštovaizdžio dizaineris, leidėjas, kompiuterinės grafikos specialistas, pilotas ir kt.	Garso režisierius, stereo sistemų pardavėjas, stereofoninių įrenginių remonto vedlys, telefonų pardavėjas, mokytojas, radijo diktoriaus, psichoanalitikas, dainininkas, muzikantas, teisininkas ir kt.	Virėjas, masažuotojas, gydytojas, skulptorius, kirpėjas, psichologas, teisininkas, kunigas, statybininkas, stomatologas, dailidė ir kt.

Būsimos profesijos pasirinkimas priklauso nuo daugelio veiksnių: nuo Jūsų interesų, gebėjimų, profesijos poreikių darbo rinkoje. O svarbiausia – kiekviena profesija turi savo reikalavimus specialistui. Vienais atvejais reikalingi kūrybingi, energingi darbuotojai, kitais – lėti, linkę į giluminę analizę specialistai. Temperamento tipas daro didelę įtaką būsimos profesijos pasirinkimui.



Mėgstate sunkumus ir kliūtis, sugebate juos įveikti gražiai, kūrybiškai. Kartais esate linkę pervertinti savo galimybes, bet tai nėra baisu. Greitai kimbate į darbą, visada viską baigiate. Siekiate nepriklausomybės ir nenorite vykdyti viršininkų nurodymų. Kiti sako, kad esate atkaklus, bet nepakankamai laikotės savo požiūrio.

Išvada: Jūs esate CHOLERIKAS

Cholerikams labai sekasi tose profesijose, kur būtina turėti padidintą susikaupimą ir energiją. Jie yra lyderiai.

Šio tipo temperamento asmenys išsiskiria atsparumu stresinėms situacijoms. Jei reikia, jie sugeba greitai atgauti jėgas. Bet sunku priversti choleriką dirbti monotonišką darbą. Lėtinis nuovargis ateis ne dėl didelio darbo kiekio, o dėl nuolatinio poreikio tramdyti siautėjančią energiją. Jie draudžiami tokiose profesijose kaip sodininkystė, biblioteka ir buhalterija.

Rekomenduojamos profesijos: TV reporteris, menininkas, diplomatas, žurnalistas, tiekėjas, verslininkas, chirurgas, pilotas, dispečeris, vairuotojas, treneris, vadybininkas, statybininkas, režisierius, virėjas, tyrėjas, geologas, elektrikas ir kt.

Tarp klasiokų turite aukštą efektyvumą, gerai susikoncentruojate. Keletą dalykų daryti lygiagrečiai yra lengviausia, kas gali nutikti. Galite nesunkiai susijaudinti dėl naujo darbo, tačiau taip pat greitai prarandate susidomėjimą juo. Deja, Jūs negalite įsigilinti į smulkmenas; jūs netoleruojate monotonijos. Tačiau jums būdingi organizaciniai gebėjimai, greitai išmokstate naujų specialybių. Joks įdomus renginys neįvyks be Jūsų dalyvavimo.

Išvada: Jūs esate SANGVINIKAS

Sangvinikas yra natūralus lyderis. Pavaldinių požiūriu tokio tipo asmenys yra malonūs ir nuoširdūs viršininkai. Nenuostabu, kad toks temperamentas dažniausiai būdingas apdairiam žmogui. Jo stiprioji pusė – gebėjimas įtikinti kitus ir įtikinti juos į savo pusę. Tačiau techniniai darbo aspektai sangvinikams dažnai sukelia sunkumų. Monotoniškas, nuolatinio dėmesio reikalaujantis konvejerinis darbas – ne jiems. Todėl audėjo, buhalterio, laikrodininko, radijo redaktoriaus, bibliografo, archyvaro, restauratoriaus profesijas drąsiai galima išbraukti iš tikėtinų sąrašo.

Rekomenduojamos profesijos: vadybininkas, mokytojas, gydytojas, psichologas, pedagogas, organizatorius, pardavėjas, padavėjas, technologijų inžinierius ir kt.

Neskubate moksluose ir lėtas darbuose? Jums pavyksta per atkaklumą ir kantrybę. Monotoniškas darbas yra jūsų lustas. Jei neskubate, apgalvosite visas smulkmenas ir patobulinsite bylą iki tobulybės. Bet Jūs nesiekiate prisiimti lyderio atsakomybės, dėl to dažnai esate vadinamas neiniciatyviu. Įprasto ritmo nesilaikymas, aplinkos ir darbo kaita gąsdina, o nuolatinis šurmulyš gali sukelti depresiją.

Išvada: Jūs esate FLEGMATIKAS



Flegmatiko gebėjimas lėtai ir be panikos analizuoti situaciją yra nepakeičiamas stresinėse situacijose. Todėl jie geba sudaryti aukštos klasės knygas ekonomistams, buhalteriams, žinynus. Kita vertus, dėl tos pačios savybės jiems neįmanoma turėti chirurgo ar vadovo karjeros, tačiau jiems puikiai seksis būti terapeutu ar vyriausioju buhalteriu.

Aktoriams, dirigentams, televizijos reporteriams, verslininkams aktyvius, ryškius visuomeninius gyvenimus jiems bus sunkus.

Rekomenduojamos profesijos: mechanikas, elektrikas, inžinierius, agronomas, vairuotojas, mokslininkas – botanikas, astronomas, fizikas, matematikas.

Jūs esate nuotaikos žmogus. Vakar galėjote apversti kalnus, o šiandien tingite keltis iš lovos. Greitai pavargstate, sunku pritaipyti naujoje komandoje. Atliekant tam tikrą darbą, reikia nuolatinės paramos ir reguliaraus poilsio. Jus visi vadina itin subtiliu ir pastabiu žmogumi, gebančiu pastebėti tokias žmonių elgesio smulkmenas, kurias jie bando nuslėpti.

Išvada: Jūs esate MELANCHOLIKAS

Melancholikams nederėtų rinktis profesijos, susijusios su bendravimu su žmonėmis, nes jie daug geriau dirba prie kompiuterio. Šio tipo temperamentas pavojingas ir atliekant viešojo transporto vairuotojo ar aukštalipio-montuotojo vaidmenį. Jiems būdingas nervų sistemos slopinimas, dėl kurio gali sumažėti koncentracija ir, atitinkamai, atsirasti kritinių situacijų.

Sunkus gydytojo, ypač chirurgo, taip pat gelbėtojo, lakūno, dispečerio darbas sukels melancholikui nervų sistemos išsekimą ir pablogins sveikatą.

Rekomenduojamos profesijos: mokytojas, dailininkas, menininkas, siuvėjas, mados dizaineris, dailininkas, kompozitorius, rašytojas, veterinaras, geologas, agronomas, zootechnikas, buhalteris, automobilių mechanikas, šaltkalvis, tekintojas, radijo mechanikas ir kt.

Kaip pasirinkti profesiją? Patarimai stojantiems

Kaip pasirinkti profesiją? Kur eiti studijuoti? Kokią specialybę rinktis? Tai sudėtingi klausimai, su kuriais susiduria kiekvienas absolventas. O pats sunkiausias dalykas yra pasirinkti.

Kad lemiamas būsimos profesijos pasirinkimas būtų kuo sąmoningesnis, absolventams reikia:

1. Pabandykite atlikti mokyklos psichologo testą. Testai gali padėti pasirinkti teisingą kryptį.
2. Raskite viešai neatskleidžiamos informacijos apie svajonių profesiją. Pasistenkite susirasti norimos profesijos atstovus, pasiruošusius kalbėti apie jos privalumus ir trūkumus. Pokalbiui geriau paruošti klausimų sąrašą apie sunkumus ir galimybes (perspektyvas) profesijoje, taip pat pajamas, paklausą darbo rinkoje.



3. Atviro profilio renginys. Vyksta daug atviro profilio renginių (parodų, konferencijų, forumų ir kt.). Be informacijos prisotinimo, jie gali išplėsti absolventų supratimą apie profesijos sritis, sutelkdami dėmesį į svarbiausią sritį ar specializaciją.

4. Paprašykite savo vadovų suorganizuoti ekskursiją su nedidelėmis užduotimis įmonėje, kurioje svajojate dirbti: taip absolventai susipažins su praktine įvairių profesijų veikla.

5. Atlikite trumpą praktiką (jei įmanoma). Absolventas gali atlikti praktiką per atostogas arba savaitgaliais (laisvu laiku). Galimybė praktikuotis pagal profesiją atveria naujas galimybes: stojantysis galės geriau suprasti, ar pasirinko teisingą kelią.

6. Taip pat pradžiai geras pasirinkimas būtų pagalvoti, ką norėtum veikti ir ką norėtum ugdyti savyje. Jei į šiuos klausimus vienareikšmių atsakymų nėra galimybės pateikti savarankiškai, pravers išspręsti profesinio orientavimo anketas ir testus. Jūsų atsakymai į paprastus klausimus parodys, į ką esate linkę. Remiantis tuo, bus lengviau pasirinkti.

- Holland Code (Holando kodas, karjeros testas)

John Holland yra amerikiečių mokslininkas ir psichologijos profesorius. Pagal jo teoriją dauguma žmonių priklauso vienam iš šešių asmenybės tipų. Kiekvienam tipui tinka tam tikros profesijos. Žmogus, kuris renkasi profesiją pagal savo tipą, dažniau pasieks profesinę sėkmę ir bus patenkintas savo pasirinkimu. Olandas sukūrė 240 klausimų testą. Testas vidutiniškai trunka 25 minutes. <http://prevolio.com/tests.aspx>

- Profesinio orientavimo klausimynas

Skirtas apibrėžti savo darbo ypatybes: orientuojamąsi į save, komandą ar rezultatą. <https://bit.ly/3uWnKIS>

7. Apsilankykite universitetų interneto svetainėse

Universitetų interneto svetainėse specialybės ir mokymo programos paprastai visada išsamiai aprašomos. Svarbiausia suprasti svetainių struktūrą. Jei yra skirtukas „Stojantieji“, tada drąsiai spustelėkite ir analizuokite. Juk universitete gali būti pristatomos gana įvairios specialybės, tarp kurių tikrai atsiras tinkanti Jums. Nereikėtų orientuotis tik į pavadinimą ir trumpus aprašymus, nepatingėkite pasidomėti, kokius kursus studijuosite pagal konkrečią specialybę. Žvelgiant į dalykus, kuriuos studijuosite per ateinančius kelerius metus, bus lengviau pasirinkti vieną dalyką.

8. Raskite straipsnių, vaizdo įrašų, vaidybinių ir dokumentinių filmų apie konkrečią specialybę ir darbo rinkos būklę apskritai. Kas šiandien aktualu, o kas ne. Sužinokite apie profesijos reputaciją, jos prestižo ir paklausos lygį.

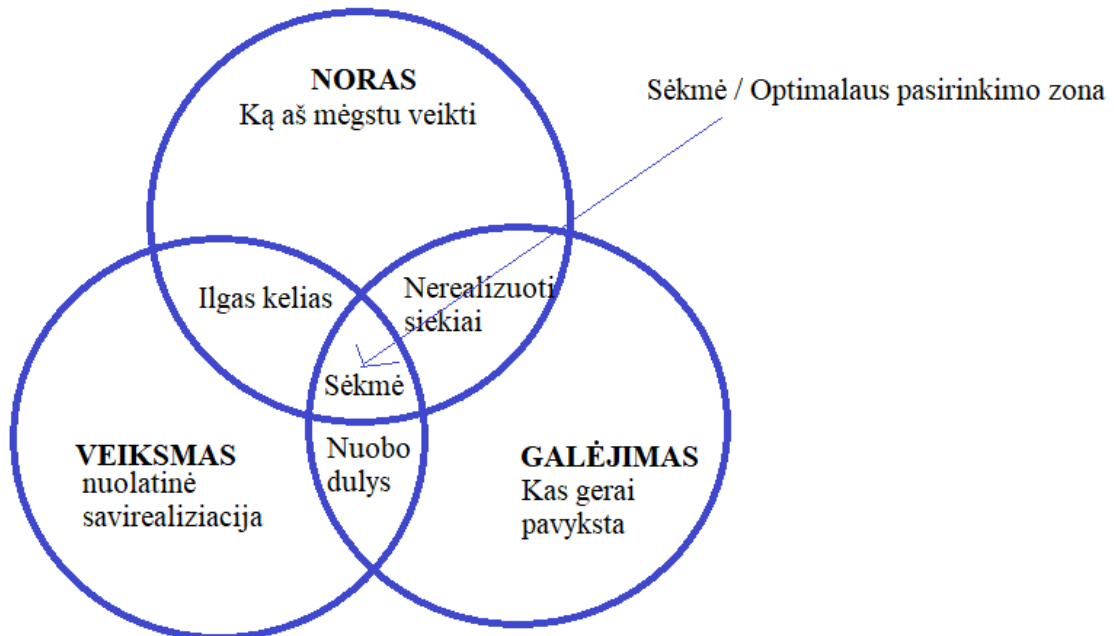
9. Norint priimti teisingą sprendimą renkantis profesiją, būtina atsižvelgti į nemažai veiksnių – savo norus, psichologines ypatybes bei darbo rinkos galimybes ir poreikius.

Yra profesijos pasirinkimo formulė, kurioje dera šie komponentai: „Noras“ – „Galėjimas“ – „Veiksmas“.

„Noras“ - Jūsų siekiai (troškimai, interesai, polinkiai, idealai);

„Galėjimas“ – Jūsų pajėgumas (sveikatos būklė, gebėjimai, žinių lygis, charakteris, temperamentas);

„Veiksmas“ – nuolatinė savirealizacija (darbo rinkos būklė, socialinės ir ekonominės problemos regione).



7 pav. Optimalus profesijos pasirinkimas

Sėkmė / Optimalaus pasirinkimo zona

Savo norus reikia palyginti su realiomis šiandienos darbo rinkos galimybėmis ir poreikiais. Pavyzdžiui, ateityje save matote kaip odontologą. Darbas, kaip sakoma, „ne mašinas krauti“ ir tai gerai apmokamas darbas. Tačiau ar kada susimąstėte, ar Jūsų rankos gali dirbti kaip juvelyro ir ar galite apginti savo vietą odontologijos paslaugų pasaulyje?

Taigi, būtina aiškiai suprasti, kad optimalaus profesijos pasirinkimo sąlyga yra 3 komponentų sankirtos centre: „Noras“ – „Galėjimas“ – „Poreikis“.

Profesijos pasirinkimas – sunkus ir atsakingas žingsnis kiekvieno gyvenime, todėl tai turi būti daroma sąmoningai ir apgalvotai. Išsamus algoritmas padės pasiekti jūsų tikslą, kurį sudaro šie veiksmai:

1 žingsnis: Pagalvokite, kas Jus domina gyvenime, ko siekiate, ką mėgstate veikti, ką norėtumėte veikti, kokios profesijos Jums patinka, kokios darbo sąlygos Jus traukia, ko norėtumėte įgyti iš savo būsimos profesijos? Atsakydami į šiuos klausimus žengsite pirmąjį žingsnį teisingo, sąmoningo profesijos pasirinkimo link.

2 žingsnis: Jei negalite nustatyti Jums patinkančių profesijų, atidžiai išstudijuokite profesijų klasifikaciją pagal dalyką, paskirtį, įrankius ir darbo sąlygas.

3 žingsnis: Nustatykite savo profesinį tipą ir tinkamą profesinę aplinką, kuri Jums labiausiai tinka, ir suderinkite ją su profesijomis, kurias nustatėte atlikdami ankstesnį veiksma.



4 žingsnis: Išnagrinėkite savo profesinius interesus ir polinkius, profesijos pasirinkimo motyvus, naudodamiesi metodais ir palyginkite juos su profesijomis, kurias nustatėte ankstesniuose žingsniuose. Jei buvo profesijų, kurios nesutapo su Jūsų pomėgiais ir polinkiais, ištrinkite jas iš sąrašo, palikdami tik tas, kurias reikia giliau paanalizuoti.

5 žingsnis: Išsamiai išstudijuokite pasirinktų profesijų aprašymus; jei įmanoma, pasikalbėkite su šių profesijų atstovais ir sužinokite, koks jų darbo turinys, kas jiems patinka. Susipažinkite su jų pobūdžiu ir darbo sąlygomis, pasiteiraukite, kur jie įgijo šią profesiją ir kokios yra realios darbo galimybės. Išbandykite save šiose profesijose, bent jau imituojamose profesinėse situacijose.

6 žingsnis: Sudarykite sąrašą reikalavimų asmeniui, jo psichofiziologinėms ir fizinėms savybėms, kurios yra reikalingos Jūsų pasirinktoje profesijoje ir įrašuose apie ją. Nustatykite, kiek svarbūs yra visi Jūsų užrašyti reikalavimai – gali būti ir mažiau svarbių, kurių galima nepaisyti.

7 žingsnis: Kiek įmanoma giliau išanalizuokite save, t.y. nustatykite savo gabumus, gebėjimus, charakterio bruožus, valios savybes, darbo įgūdžius (remiantis mokyklinių dalykų mokymosi rezultatais ir užsiėmimais būreliuose, užklasinėje veikloje ir pan.); nustatykite savo fizinį išsivystymą ir sveikatos būklę.

8 žingsnis: Užimtumo centruose sužinokite apie profesijas ir specialybes, kurių šiandien reikia darbo rinkoje, ir realų įsidarbinimą tose specialybėse, kurias patys nustatėte. Taip pat nustatykite joms pageidaujamą išsilavinimo lygį.

9 žingsnis: Įvertinkite savo atitiktį kiekvienos iš identifikuotų ir išanalizuotų profesijų reikalavimams: ar išsiugdėte profesines savybes, ar Jūsų gebėjimai, psichologinės savybės, sveikatos būklė atitinka profesijų, kurias norėtumėte pasirinkti, reikalavimus. Pagal visus reikalavimus nustatykite, kuri profesija iš viso sąrašo Jums labiausiai tinka.

10 žingsnis: Nustatykite, kokių sunkumų, kliūčių, klaidų gali kilti siekiant savo profesijos.

11 žingsnis: Nustatykite pagrindinius praktinius žingsnius į sėkmę: kurioje mokymo įstaigoje galite įgyti profesinį išsilavinimą, kaip ugdyti profesijai svarbias savybes, kaip įgyti praktinės patirties pagal „savo“ specialybę (įsitraukite į atitinkamus būrelius, užklazines veiklas ir pan.), kaip pagerinti savo profesinius įgūdžius ir konkurencingumą darbo rinkoje.

12 žingsnis: Prieš priimdami galutinį sprendimą, nepamirškite pasitarti su tėvais, artimaisiais, draugais, mokytojais, psichologu, konsultantu.

Karjeros konsultavimo/profesinio orientavimo klausimai ir atsakymai

1. Kas tau patinka ir ką darai gerai?

Toliau savo siekius ir norus reikėtų vertinti bendrai, kaip atspirties tašką renkantis būsimą profesiją. Ar svajojate tapti nauju išskirtiniu rašytoju? Padalinkite šią aistrą į dvi dalis: rašymą ir redagavimą. Nustatykite, kuris iš jų Jums labiausiai patinka, ir pasirinkite savo kelią: žurnalistas, tekstų kūrėjas, interneto rašytojas ar redaktorius.

Ar Jums geriau sekasi teikti konstruktyvią kritiką ir padėti kitiems rašyti? Tada galvokite apie mokymą. O gal Jums labiau patinka pasinerti į dalyką ir studijuoti specialią literatūrą? Tada



pagalvokite apie techninio redaktoriaus ar mokslo populiarinimo žurnalistikos specialisto profesiją.

Kaip žinoti, kas Jums labiausiai tinka? Stenkitės atsižvelgti į vaizdą iš šono – klauskite savo draugų, pažįstamų, šeimos narių. Sudarę sąrašą grįžkite į ankstesnį žingsnį ir pakoreguokite kryptį. Norėdami tai padaryti, turite rasti taškus, kuriuose geriausiai atitinka tai, ką mėgstate ir ką darote. Čia yra geriausios plėtros perspektyvos.

2. Ar žaidžiate tam, kad laimėtumėte ar tam, kad nepralaimėtumėte?

Tinkama motyvacija yra garantija, kad darbas bus smagus. Tuo pačiu metu skirtingi žmonės gali turėti skirtingą motyvaciją: vieni siekia rezultatų, o kiti – užkirsti kelią nesėkmei.

Žmonės, kurie mėgsta kažko pasiekti, yra klasikiniai išradėjai ir verslininkai. Jie dirba greitai, naudojami naujomis galimybėmis ir mąsto abstrakčiai. Paprastai tokio tipo žmonės yra impulsyvūs, optimistiški ir linkę klysti.

Žmonės, kuriems svarbiausia užkirsti kelią nesėkmei, priešingai, yra atsargūs ir apdairūs. Jie mąsto analitiškai, pirmenybę teikia planavimui, patikimumui ir kruopštumui.

Kaip tai padės susiaurinti atitinkamų profesijų skaičių? Pirmuoju atveju nebus įprasta darbo diena biure, Jiems reikia kūrybingos aplinkos, galimybės rizikuoti. O antrasis atvejis bus sėkmingesnis darbe didelėje įmonėje, o ne kuriant savo startuolį.

3. Kokia aplinka Jums tinka?

Taip pat svarbu, kokioje aplinkoje Jums bus patogiau dirbti. Norėdami atsakyti į šį klausimą, galite atlikti standartinį testą, kuris nustato asmenybės tipą pagal Myers-Briggs metodiką. Svarbiausia nustatyti, ar esate intravertas, ar ekstravertas? Juk šie du tipai labai skiriasi poreikiais. <https://bit.ly/3kIcxqW>

Pavyzdžiui, intravertams labiau patiks laboratorijos ar tyrimų centro atmosfera, o ekstravertai triukšmingame prekybos biure jausis kaip žuvis vandenyje. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tokius veiksnius kaip poreikis kalbėti viešai, glaudus darbas su komanda, dažnas bendravimas su klientais – ekstravertai ir intravertai visa tai suvokia skirtingai.

4. Kokį gyvenimo būdą norėtumėte pasirinkti?

Daugumoje profesijų karjera prasideda nuo kelerių metų sunkaus darbo su mažesniu atlyginimu nei norėtumėte. Todėl verta pažvelgti į tuos, kuriems jau pasisekė šioje srityje, ir suprasti, ar toks gyvenimo būdas Jums tinka. Štai ko reikia ieškoti. Ar šie žmonės turi laisvo laiko, ar dirba be poilsio dienų ir pertraukų? Ar jie dažnai vyksta į verslo keliones? Ar jie pakankamai uždirba? Kalbama apie kartelę ne tik dėl uždarbino lygio. Turite atsižvelgti į kitus veiksnius, turinčius įtakos tam, kiek džiaugsmo Jums suteiks darbas.

Pavyzdžiui, norisi darbo dienos pabaigoje išjungti „profesionalų režimą“ ir grįžti į gyvenimą už biuro ribų – nueiti į kavinę, teatrą, keliauti, leisti laiką su šeima. Tada reikia darbo be komandiruočių, su normalia darbo diena ir pakankamu atlyginimu. Tai reiškia, kad finansų auditoriaus profesija su dažnomis kelionėmis į regionus ir viršvalandžiais projektuose greičiausiai Jums netiks.



5. Kur norėtumėte gyventi?

Šis veiksnys svarbus ne kiekvienai profesijai, tačiau kartais svarbi ir gyvenamoji vieta – ypač jei specialybė susijusi su konkrečiu regionu. Jei norite dirbti mados pramonėje (įskaitant blizgančius žurnalus), turėtumėte kraustyti į sostinę. Ar Jums patinka su jūra susijusios profesijos? Taigi, Jums reikia keliauti į pakrantę. Atsižvelkite į veiksnius, susijusius su gyvenimo būdu. Norite būti aktyvus, kultūringas žmogus, lankytis teatruose, koncertuose, parodose? O gal Jums labiau patinka kaimas? Taip pat verta pagalvoti – ir rinktis: tapti bendrosios praktikos gydytoju ir dirbti kaimo ligoninėje arba neurochirurgu ir dirbti aukštųjų technologijų didmiesčio medicinos centre.

Profesijos pasirinkimas yra sunki užduotis. Reikia atsižvelgti į daug ką: savo gebėjimus, galimybes, galimas pajamas, profesijos prestižą ir susidomėjimą ja. Taip pat turėtumėte pagalvoti apie gyvenimo būdą, apie tai, kur norite gyventi. Pinigai dar ne viskas. Psichologinis pasitenkinimas darbu yra ne mažiau svarbus nei pajamų lygis.

Patarimai tėvams, padėsiantys švelniai ir draugiškai nukreipti vaiką į profesinę aplinką, kurioje jį lydės sėkmė

Šiandien šiuolaikinė darbo rinka diktuoja atnaujintas taisykles, todėl geriausia strategija šiandien – tėvams atidžiau pažvelgti į vaiko skonį, suprasti jo stipriąsias ir silpnąsias puses ir tik tada pasiūlyti vaikui pagalbą renkantis būsimą profesiją.

PATARIMAS Nr. 1: Isiklausykite į savo vaiką

Dar prieš keletą metų į populiariausių stojant specialybių penketuką įėjo teisė, vadyba, informatika, turizmas ir rinkodara.

Jei atkreipsite dėmesį į įžanginės kampanijos tendencijas, pastebėsite, kad kiekviena karta turi savo madą ir šios profesijos paklausą. Dauguma tėvų primestų profesijų dažnai yra pasenusios, nes vyresnieji ne visada turi laiko sekti tendencijas ir naujoves. Užtat abiturientai yra susipažinę su beveik visomis naujovėmis. Nebūtina įkalbinėti vaiko atsisakyti minties tapti drono operatoriumi ar nustoti užsiimti „blockchain“ technologijomis, domėtis kriptovaliutų tendencijomis. Svarbu suprasti, net jei neįsivaizduojate, apie ką yra ankstesnis sakiny, bet kurioje profesijoje svarbiausia yra įgyti visus reikiamus įgūdžius, todėl paaiškinkite jaunuoliui ar jaunai panelei, kad čia jam/jai reikės gebėjimo užbaigti ko siekia, atsakomybės ir noro atlikti savo darbą kokybiškai.

Naudingu rodikliu Jums gali būti ir vaiko pomėgis. Jei puoselėsite ir palaikysite jo/jos pomėgius, jie padės išsiaiškinti, kur eiti toliau.

PATARIMAS Nr. 2: Sukurkite tinkamą aplinką

Vaikai ir paaugliai žinių gauna ne tik iš mokytojų ir auklėtojų. Jų vystymuisi didelę įtaką daro aplinka. Suaugusiam žmogui šioje situacijoje sunkiausia rasti tinkamą vaidmenį. Nekankinkite vaiko patarimais ir neperduokite jam/jai savo norų, o padėkite ugdyti savo pačių gabumus.



Geriausias dalykas – nuolatinis dialogas su paaugliu, kuris abejoja savo pasirinkimu, iki galo nesuvokia, kas jam artimiau ir įdomiau. Pasikalbėkite su mergina ar vaikinui, apsilankykite teminėje paskaitoje, parodoje, laiku nusipirkite knygą – tai minimumas, kurį gali atlikti kiekvienas suaugęs. Psichologai pataria apie būsimą profesiją pradėti kalbėti 7 klasėje: taip vaikas turės laiko pasiruošti universitetui ar kolegijai.

Specialistai, padedantys pasirinkti profesiją ar ją keisti, pataria užduoti šiuos keturis klausimus:

- "Apie ką galėtumėte perskaityti apie 500 knygų ir nenusibostų?"
- „Ką galėtumėte daryti su susidomėjimu ateinančius penkerius metus, net jei už tai negautumėte užmokesčio?“
- „Kam leistumėte savo laiką, jei galėtumėte nedirbti už atlyginimą ir būtumėte visiškai finansiškai aprūpinti?“
- „Ko niekada gyvenime nenorėtumėte daryti, kas sukelia Jums absoliučią antipatiją?“

PATARIMAS Nr. 3: Padėkite sužinoti apie profesijas iš vidaus

Apie daugumą profesijų žinome tik teoriškai, tad susipažinus su darbu tikimybė nusivilti sumažės procentais. Prieš galutinai pasirenkant profesiją, svarbu, kad specialybės užkulisius paauglys pamatytų realiame gyvenime. Gerai, jei šalia yra suaugusiųjų, galinčių būsimam stojančiajam papasakoti apie šį darbą. Paprašykite savo draugų papasakoti vaikui, ką ir kaip jie veikia darbe. Jaunam vyrui ar moteriai svarbu išgirsti apie savo kasdienes pareigas ir reikalus. Pavyzdžiui, apie tai, kaip tiksliai jie dirba su brėžiniais (ir kokie niuansai iškyla). Nepamirškite, kad ryte turite ateiti tiksliai aštuntą ir pildyti ketvirčio ataskaitas. Bet apie arbatos gėrimą su buhalterė taip pat nepakenks pasakoti. Atminkite, kad tokio pasakojimo tikslas – ne reklama ar gąsdinimas, o tikrosios padėties atspindėjimas.

Daugelis įmonių rengia atvirų durų dienas. Tokiuose renginiuose reikėtų užduoti tinkamus klausimus: ne apie aukštus rezultatus ar tikslą, o apie rutiną, darbo vietų kūrimą. Taip pat didelės įmonės kartais pasikviečia praktikai ne tik studentus, bet ir moksleivius. Gali būti, kad paaugliui nepatiks, kad jis mokosi apie pasirinktą profesiją. Tačiau jis turės laiko pakeisti savo pasirinkimą ir ne veltui praleisti kelerius metus universitete.

PATARIMAS Nr. 4: Patyrinėkite darbo rinką

Sužinokite, kurios profesijos yra paklausios. Tik tikrai paklausios, ne „prestižinės“. Nereikia skaityti pasirinkimų ar įvertinimų, kad tai suprastumėte. Verta pasižvalgyti po užimtumo centrų ir darbo paieškos platformų svetaines, atidžiai peržiūrėti laisvas darbo vietas.

Laisvų darbo vietų peržiūra padeda įvertinti profesijos populiarumą, galimus atlyginimus ir reikalavimus pretendents. Gali pasirodyti, kad svajonės darbui neužtenka paties universiteto: lygiagrečiai reikės mokytis kalbų ar lankyti kursus.

PATARIMAS Nr. 5: Svarbiausia – palaikymas!

Diplomas ir keleri studijų metai nėra sutartis visam gyvenimui. Viskas gali pasikeisti bet kada. Nepamirškite apie tai informuoti vaiką, kuris renkasi savo kelią. Jei nesate tikri, kad pasirinkote



gyvenimo verslą – apsidairykite ir pasirinkite naują kelią. Šiuolaikinė darbo rinka atrofuoja dėl baimės mokytis iš naujo ir įgyti naujų žinių.

Pasaulis keičiasi labai greitai ir šiuolaikiniam žmogui gyvenime teks kelis kartus mokytis iš naujo. Todėl daugeliu atžvilgių daug svarbiau apsispręsti dėl srities, o ne dėl konkrečios profesijos, ir ugdyti įgūdžius, kurie gali būti naudingi. Taigi paaugliui lieka daugiau erdvės tobulėjimui.

Pagrindinės klaidos renkantis profesiją ir ko vengti renkantis būsimą profesiją

1. Profesijos pasirinkimas neturint patikimos informacijos apie ją

Dauguma jaunuolių, galvojančių apie tolesnio mokymosi planus ar įsidarbinimą, paprastai yra labai mažai informuoti apie tai, kokios yra profesijos ir ką veikia jų atstovai. Dėl to jaunimas atsiduria situacijoje, kai renkasi katę maiše. Analizuojant, ar ta ar kita profesija Jums tinka, pirmiausia reikia rasti informacijos apie tai, kokia iš tikrųjų yra įprasta jos atstovų darbo diena, kiek laiko ir kokiai konkrečiai veiklai jie praleidžia. Esmė ne profesijos pavadinime, o ką ir kokiomis sąlygomis reikės daryti. Svarbu apsvarstyti tokius klausimus: kokie yra profesijos reikalavimai žmogaus gebėjimams ir kokios yra kontraindikacijos, kokio lygio mokymų reikia norint ją įvaldyti, kur juos galima gauti, ar ji suteikia karjeros perspektyvų ir su kuo jos yra susijusios, ar profesija yra paklausi darbo rinkoje.

2. Susitelkimas tik į tokias savybes kaip prestižas ir (arba) pelningumas

Paplitęs mitas, kad pasirinkus prestižinę profesiją geros pajamos garantuotos, nes pinigai ateina vien dėl to, kad turi tokią profesiją. Čia reikia suprasti keletą dalykų. Pirmiausia, mokama ne už profesiją, o už pareigas, t.y. konkrečių funkcijų atlikimą vienoje ar kitoje organizacijoje. Žinoma, galimas pelningumo lygis įvairiose veiklos srityse skiriasi, tačiau esmė čia visų pirma ne profesijoje, o žmogaus darbo vietoje, jo statuse, įgūdžių lygyje, pasiūlos ir paklausos balanse darbo rinkoje. Antra, tos profesijos, kurios suvokiamos kaip prestižinės, ne visada yra pelningiausios. Juk dažniausiai norinčių jas turėti būna daug daugiau, nei iš tikrųjų reikia. Be to, pati „prestižo“ sąvoka yra gana reliatyvi: priklauso nuo bendravimo rato (skirtingų žmonių akyse prestižiškai atrodo skirtingos darbo rūšys) ir ji gana greitai keičiasi.

3. Lygybės ženklų dėjimas tarp profesijos ir dalyko

Klaidinga moksleivių, o kartais ir studentų nuomonė yra dalyką tapatinti su tam tikra profesinės veiklos sritimi, sprendžiant pagal principą: „Man patinka literatūra, būsiu rašytojas“. Bet kokia tai profesija, leiskite paklausti? Grožinės literatūros autorius, ar kaip? Žinoma, apskritai toks pasirinkimas yra įmanomas, tačiau daug dažniau kalbama apie daugybę kitų profesinių veiklų. Galite būti redaktoriumi, korektoriumi, kalbos ir literatūros mokytoju, vertėju, filologijos srities tyrinėtoju ir kt. Visos šios skirtingos profesijos ir jų atstovų veikla nėra labai panaši į tą, kurią mokiniai atlieka literatūros pamokose. Toks samprotavimas tinka ir kitiems dalykams. Tai ne profesijos, o tam tikra žinių sritis, kurios pagrindą būtina įvaldyti, ypač siekiant profesinio tobulėjimo.

4. Perkelti požiūrį į konkretų žmogų, tam tikros profesijos atstovą, į tam tikrą profesiją



Jeigu mums patinka ar nepatinka konkretus žmogus – tai jokiū būdu neapibūdina jo specialybės ir nereiškia, kad turėtume ją rinktis. „Geras žmogus“ nėra profesija. Žinoma, jūs norite būti kaip jis/ji, bet tai susiję su asmeninėmis savybėmis ir bendru požiūriu į darbą ir nepakeičia gebėjimo užsiimti tam tikra veikla. O jei priešingai – sutikome nemalonų, atstumiantį žmogų? Kartais tai gali atstumi nuo jo profesijos: „Aš nenoriu būti kaip jis“. Bet, sutikite, tomis pačiomis aplinkybėmis galima ir priešinga išvada: „Aš tapsiu vertu šios profesijos atstovu, o ne kaip jis“! Taigi sprendimas, kaip į ką reaguoti, ir atsakomybė už profesinį pasirinkimą vis tiek priklauso nuo Jūsų pačių.

5. Profesijos pasirinkimas "dėl smagumo"

Iš esmės remiantis šia pozicija nukrypstama nuo asmeninės atsakomybės už sprendimą. Tačiau kartais toks pasirinkimas gali būti sėkmingas – mat į kompaniją dažnai susirenka žmonės, kurių gebėjimai ir interesai gerokai sutampa. Tačiau tai yra „laimingas-nelaimingas“ elementas, o ne sąmoningo ir prasmingo sprendimo pasekmė.

6. Kai profesijos pasirinkimą pakeičia išsilavinimo lygio rinkimasis arba jo įgijimo vietos pasirinkimas

Labiau pateisinama pozicija, kai žmogus iš pradžių apsisprendžia, ką norėtų veikti, o vėliau apsvarsto galimus konkrečios profesijos variantus, o ne vadovaujasi noru studijuoti tam tikroje vietoje ar tiesiog įgyti aukštąjį išsilavinimą, nesvarbu, kokia specialybė. Jei stojantysis, norėdamas įgyti tam tikrą profesiją, negalėjo įstoti į studijas būtent ten, kur norėjo, logiškiau likti ištikimam profesijai ir ieškoti kitų galimybių ją įgyti.

7. Savų gebėjimų ir interesų ignoravimas

Tikslinga savo profesijoje daryti tai, kas patinka ir kas sekasi. Žinoma, tai skamba nuvalkiotai, tačiau labai dažnai to nepaisoma. Kartais žmonėms tai visai nesvarbu (darysiu bet ką, kad tik gerai mokėtu). Žmogus negalės pasiekti aukštų rezultatų darbe, kuris neatitinka jo individualių savybių arba yra tiesiog nemalonus. Be to, vargu ar toks žmogus jausis laimingas, suprasdamas, kad mainais į pinigus „išmeta“ iš gyvenimo didžiulę laiką ir pastangų dalį. Dar viena šios klaidos priežastis – savo gebėjimų ir interesų nežinojimas. Ar darbas patiks ir ar jį atliksite kompetentingai, savęs jame neišbandžius pasakyti neįmanoma. Žinoma, ne visas profesijas galima išbandyti remiantis asmenine patirtimi, prieš tai negavus atitinkamo išsilavinimo. Tačiau tokiais atvejais apie polinkį į juos galima spręsti remiantis netiesioginiais pagrindais: domėjimasis tam tikra sritimi, noru aktyviai gauti informaciją apie tokių specialistų veiklą, šios informacijos supratimo ir įsiminimo lengvumu.

8. Įsiklausymas į žmonių, nekompetentingų renkantis profesiją, nuomones

Taip atsitiko, kad daugelis mūsų pažįstamų mėgsta patarti, ypač kuo būti. Tačiau ką nors apie profesinį apsisprendimą tikslinga rekomenduoti tik tuo atveju, jei keli punktai sutampa. Būtent: aptariamų profesijų specifika, taip pat situacijos darbo rinkoje išmanymas; asmens, kuris renkasi, individualių psichologinių savybių žinojimas; psichologinių problemų, kylančių įvairiuose profesinio apsisprendimo etapuose, esmės supratimas. Aišku, kad tikslinga pagalvoti apie tai ar specialistus (psichologą, įdarbinimo tarnybos darbuotoją), arba žmogų, kuris jus labai gerai pažįsta ir iš asmeninės patirties žino apie tam tikrą profesijų grupę.



Populiariausi įgūdžiai, kurių darbdaviai dažnai reikalauja iš kandidatų

1. Bendravimo žodžiu ir raštu įgūdžiai.	11. Gebėjimas atpažinti ir spręsti problemas.
2. Gebėjimas dirbti su Microsoft Office.	12. Susitelkimas į klientų aptarnavimą.
3. Dėmesys detalėms.	13. Gebėjimas paskirstyti laiką.
4. Gebėjimas savarankiškai spręsti problemas.	14. Gebėjimas plėtoti verslą.
5. Savarankiška iniciatyva, motyvacija.	15. Analitiniai įgūdžiai.
6. Organizaciniai gebėjimai.	16. Gebėjimas dirbti su Microsoft Word.
7. Gebėjimas dirbti savarankiškai.	17. Gebėjimas kalbėti dviem ar daugiau kalbų.
8. Gebėjimas dirbti su Microsoft PowerPoint.	18. Išugdyti tarpasmeniniai įgūdžiai.
9. Projektų valdymas.	19. Verslo etika.
10. Patirtis pardavimų veikloje.	20. Gebėjimas dirbti Linux operacine sistema.

Taigi, pagrindiniai įgūdžiai, kurių prireiks per ateinančius kelerius metus, yra:

- tarpkultūrinė kompetencija (gebėjimas dirbti įvairiose kultūrinėse aplinkose);
- kompiuterinis mąstymas (gebėjimas suprasti didelius duomenų kiekius);
- naujų medijų išmanymas (gebėjimas per jas perteikti savo nuomonę, taip pat kritiškai vertinti ir naudoti turinį naujose žiniasklaidos priemonėse);
- tarpdalykinės žinios (gebėjimas suprasti įvairias disciplinas);
- virtualus bendradarbiavimas (gebėjimas produktyviai dirbti virtualioje komandoje).

Pagrindiniai įgūdžiai, kurių reikia norint įgyti konkurencinį pranašumą darbo rinkoje

- *Emocinis intelektas* – gebėjimas suvokti savo jausmus ir emocijas, jas valdyti ir, naudojantis šiomis žiniomis, bendrauti su kitais.
- *Gebėjimas vesti derybas* – gebėjimas kurti patogius darbo santykius ir efektyviai bendrauti su kolegomis, pavaldiniais, vartotojais ir partneriais, siekiant supratimo ir paramos siekiant organizacijos tikslų, politikos formavimo ir bendrų sprendimų priėmimo; gebėjimas telefonu, raštu ar elektroniniu būdu teikti informaciją kolegoms, pavaldiniams, vartotojams ir partneriams; gebėjimas rengti susirinkimus.
- *Gebėjimas vertinti situaciją ir priimti sprendimus* – gebėjimas analizuoti situacijas, jų struktūras, nustatyti įtakos veiksnius, vystymosi tendencijas; gebėjimas pasirinkti ir susitarti dėl geriausių objektyvių ir nešališkų sprendimų ar alternatyvų tikslui pasiekti, analizuojant,



prognozuojant ir vertinant situaciją bei ją sukėlusias problemas (situacijų analizė, valdymo sprendimai).

- *Kognityvinis lankstumas* – gebėjimas mąstyti, pasireiškiantis gebėjimu mąstyti apie kelis dalykus vienu metu, keisti pasirinktas prielaidas sprendžiant problemą, jeigu pasikeitė jos esmė.
- *Visapusiškas problemų sprendimas* – gebėjimas ieškoti, kaupti reikiamą kokybišką informaciją, pagal turimą informaciją rasti problemų sprendimo būdus, įvertinti teigiamas ir neigiamas sprendimų pasekmes.
- *Komandos koordinavimas* – gebėjimas dirbti kartu su kitais.
- *Kūrybiškumas* – gebėjimas kurti, galintis pasireikšti mąstyme, jausmuose, bendraujant, individualioje veikloje, charakterizuoti individą kaip visumą ar atskirus jo aspektus, veiklos produktus, jų kūrimo procesą; naujų idėjų gamyba.
- *Kritinis (analitinis) mąstymas* – gebėjimas logiškai samprotauti, rasti argumentus, kvestionuoti savo ir kitus sprendimus, nustatyti skirtingų problemos sprendimo požiūrių stipriąsias ir silpnąsias puses.
- *Orientacija į klientą* – gebėjimas identifikuoti ir patenkinti esamus ir būsimus klientų poreikius, orientacija į rezultatą.
- *Vadovavimas žmonėms* – gebėjimas motyvuoti, ugdyti ir nukreipti žmones į darbą, identifikuoti geriausius kandidatus jo įgyvendinimui.

Patarimai pradedantiesiems karjerą jaunystėje ir būdai kilti karjeros laiptais

Dabar labai populiari pradėti karjerą beveik nuo mokyklos – jaunimas tapo kryptingesnis, nori gauti viską iš karto, kad vėliau galėtų visapusiškai klestėti ir būti savarankiški, mėgautis gyvenimu ir kelionėmis. Dabartinių socialinių tinklų tendencijų kurstomos ambicijos galiausiai ne tik turi teisę egzistuoti, bet ir gali būti įgyvendintos.

1. NEVENKITE JOKIO DARBO

Nesvarbu, ar norite pradėti savo projektą, tapti aukščiausio lygio vadovu pirmaujančioje įmonėje, partneriu didelėje įmonėje ar realizuoti savo potencialą kitoje srityje, jums reikia pradėti nuo paprastų užduočių, įgyti ir patobulinti pagrindinius įgūdžius ir gebėjimus, palaipsniui didinant darbo krūvį ir sudėtingumą.

2. NEKREIPKITE DĖMESIO Į KITUS

Jūsų karjera yra Jūsų asmeninis reikalas. Kaip ir ar pavyksta, ar nepasiseka pirmą ar dešimtą kartą – tai Jūsų asmeninis kelias, o atsakomybė už klaidas ir patirtį taip pat priklauso Jums. Žinoma, mes neturime kur dingti nuo tėvų ir, praturtėję savo gyvenimo patirtimi, artimųjų ar draugų patarimų. Tačiau galutinis sprendimas visada priklauso nuo Jūsų.

3. DIRBANT IEŠKOK KITO DARBO

Visiškai normalu pirmaisiais karjeros metais dažnai keisti darbą. Svarbu užfiksuoti momentą, kai ateina laikas pokyčiams, suprasti, kodėl pasirinkta profesija ar įmonė tau netinka ir judėti pirmyn.



Pradėkite ieškoti darbo arba pradėkite savo verslą dirbdami seną darbą – susikurkite galimybę grįžti atgal. Jei Jums bus nejauku ir sunku, komforto zona diktuos: „Aš dar nepasiruošęs“. Tiesiog atminkite, kad augimas ir komfortas niekada nebūna kartu.

4. NEPAMIRŠKITE MOKYMOSI

Kalbama ne tik apie tęsiamą mokymąsi aukštosiose mokyklose, bet ir specializuotus kursus, mokymus ir seminarus. Jie gali būti susiję su Jūsų dabartiniu darbu ar tuo, ką norite įgyti ateityje, jei, pavyzdžiui, planuojate radikalius pokyčius profesinėje srityje, mokymo kursai gali būti susiję su Jūsų pomėgiu arba visiškai nutolę nuo visko, ką veikėte anksčiau – tai gali būti ne tik praktinė patirtis, bet ir minkštųjų įgūdžių ugdymas – jie dabar ypač vertingi darbo rinkoje.

Norint kilti karjeros laiptais, visada reikia pažinti paprasto darbuotojo pareigas. Taigi pabandykite skaityti daugiau profesionalios literatūros. Nepamirškite, kad psichologijos, vadybos, viešojo kalbėjimo meno ar laiko planavimo žinios nepamaisys jokiam aukštesniam specialistui. Išleiskite pinigus savo mokymams ir nesitikėkite, kad įmonė tai padarys už Jus. Todėl lankykite mokymus ar kursus, kurie padės tobulėti savo profesijoje. Karjeros konsultantai rekomenduoja dalyvauti 2-3 mokymuose per metus, kad būtų pasiektas norimas rezultatas.

5. SVEIKATA YRA PRIORITETAS

Rinkitės laimę ir pasitenkinimą iš to, ką darote, o ne didelį atlyginimą, tada Jums bus lengviau susidoroti su stresu. Visada teikite pirmenybę sau.

Kaip maksimaliai gauti naudos iš savo darbo?

1. NEBIJOKITE PRAŠYTI PAGALBOS

Pagalbos prašymas – tai ne silpnumo požymis, o noras suprasti situaciją, siekis augti ir tobulėti. Iniciatyvumas ir gebėjimas prisiimti atsakomybę už sprendimus yra neabejotinai svarbios savybės, tačiau darbo pradžioje atskirkite geriausią laiką, kai galėsite jas parodyti turėdami pakankamai įgūdžių – daugiau pravers gebėjimas bendrauti, lankstumas ir lojalumas.

2. NEPRIIMKITE KRITIKOS SAU ASMENIŠKAI

Pirmiausia išmokite atskirti kritiką, kuri liečia Jus asmeniškai, nuo kritikos, kuria siekiama tobulinti Jūsų, kaip specialisto, įgūdžius. Atkreipkite dėmesį į savo vadovo duotus patarimus – pirma, tai domėjimosi tuo, ką darote, požymis, antra, noras padėti Jums augti, tapti komandos dalimi. Būtent to turėtumėte siekti pirmaisiais savo karjeros metais.

3. NETAPKITE PERNELYG PASITIKINČIU SAVIMI

Nesvarbu, kokios yra Jūsų pareigos ar kaip gerai jas atliekate. Išlaikykite savo protą atvirą ir lankstų. Profesionalas turi būti pasirengęs bet kokioms užduotims, net jei jos priklauso esančioms už jo kompetencijos ribų, žinoma, protingumo ribose.

4. JAUSKITE SAIKĄ DARBUI IR KADA LAIKAS POILSIUI

Anksti atvykti ir likti iki vėlumos darbe – šią klaidą darome jau pirmame darbe ir dažnai tęsiame tokią patirtį, gaudami trečią ar net ketvirtą darbą. Kai gauni svajonių darbą, kyla pagunda parodyti, koks jis tau svarbus, kuo daugiau laiko praleisdamas darbe. Tačiau ši strategija gali turėti ir nemalonių pasekmių: galite perdegti. Vargu ar Jums to reikia.

5. KLAUSKITE, BENDRAUKITE

Ne visada lengva tapti suformuoto kolektyvo dalimi, suprasti žmones: su kuo būtina draugauti, o nuo kurių geriau laikytis atokiau. Tarp dviejų polių: atsiriboti nuo visų, tyliai dirbti savo darbą ir



tapti visų draugu, ar geriau būti kur nors ties pusiauju. Užduokite klausimus, prašykite pagalbos, atidžiai pažiūrėkite į žmones, stebėkite santykius komandoje ir tarp kolegų bei viršininko, dalyvaukite pokalbyje. Tai padės užmegzti ryšį su komanda, bet taip pat rasti pusiausvyrą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo.

6. PRIPAŽINKITE KLAIDAS

Geriausios pamokos gyvenime yra tos, kurios pagrįstos savo klaidomis. Tik nesėkmės suteikia mums galimybę išmokti priimti teisingus sprendimus ateityje. Jei išmoksite teisingai reaguoti į savo klaidas – nepanikuoti, kad karjera nepasisėkė, o pripažinti klaidingus sprendimus, juos analizuoti ir daryti išvadas, tik sustiprinsite savo pozicijas įmonėje. Nesėkmės baimė apriboja veiksmus, todėl prieš vadovybę atrodysite tingūs, o tai tikrai nenusipelno pakėlimo.

7. PRISIIMKITE ATSAKOMYBĘ

Parodykite vadovybei, kad galite būti atsakingas ne tik už konkrečią savo užduotį, bet ir už viso projekto sėkmę. Privalote būti atsakingais viskame: ateiti į darbą laiku, atlikti viską iki galo, pasakyti kolegoms teisingą būdą sudėtingoms problemoms spręsti, valdyti emocijas, neleisti asmeniniam gyvenimui paveikti darbo rezultatų ir nepalikti komandos bet kokiomis aplinkybėmis.

8. MOTYVUOKITE ŽMONES

Tapkite tokiu darbuotoju kolektyve, kuris nuolat motyvuoja kolegas atlikti užduotis, skatina imtis įdomių ir sunkių projektų. Palaikykite kolegas nesėkmių metu ir pagirkite už gerus rezultatus. Pasistenkite pasitelkti komandos palaikymą ir tapti jiems tais, kuriais pasitiki, kuriuos gerbia ir kurių klauso. Taip komandos lyderiu tapsite dar iki oficialaus paskyrimo ir tai tikrai įvertins vadovybė.

9. RAMIAI REAGUOKITE Į PAGYRIMUS

Pagiriamieji žodžiai gali būti didžiausia kliūtis siekiant karjeros aukštumų. Taigi vadovybei pripažinus Jūsų darbą, neturėtumėte galvoti, kad sulaukėte sėkmės pertraukos. Atminkite, kad tobulumui ribų nėra ir po kelių komplimentų neturėtumėte atsipalaiduoti.

10. MYLĖKITE SAVO DARBĄ

Džiaukitės tuo, ką darote. Juk tik žmonės, kurie tikrai myli savo darbą, gali pasiekti didelių laimėjimų. Vadovybė tai puikiai žino, todėl skatins tik tuos, kurie myli savo profesiją ir yra pasiryžę jai atsiduoti iki galo, be išorinės motyvacijos.

Kaip išsirinkti aukštojo mokslo įstaigą

Kasmet tūkstančiai stojančiųjų renkasi, kur ir kokios specialybės aukštąjį išsilavinimą įgyti. Šis pasirinkimas turi įtakos būsimam užimtumui, asmeniniam tobulėjimui, aplinkai, profesiniams tikslams ir santykiams. Todėl svarbu jį kruopščiai išnagrinėti. Į ką atsižvelgti renkantis būsimą studijų vietą?

1. Specialybės pasirinkimas

Pirmas dalykas, apie kurį kandidatai turėtų pagalvoti, yra profesijos pasirinkimas. Rekomenduojame viską gerai pasverti ir apsispręsti, kuo būti ir kodėl tam skirti visą savo



gyvenimą. Patarimo galite klausti artimųjų, draugų, mokyklos psichologo ar profesionalaus konsultanto, o dar geriau – atidžiai išstudijuokite visas profesijas ir pasirinkite patys.

Renkantis profesiją reikia atsižvelgti į kelis kriterijus: savo skonį, gabumus, protinius gebėjimus, interesus, sveikatą ir šeimos biudžetą.

Susipažinkite su programos turiniu: kokius dalykus studijuosite ir kiek laiko tam skiriama.

Kuo skiriasi vadyba, rinkodara ir verslumas? Patys specialybių pavadinimai nieko nepasakys – geriau pažiūrėkite į specialybės ugdymo programą sudarančių dalykų aprašą ir sąrašą. Jei nerandate šios informacijos universiteto svetainėje – paskambinkite į įstaigą ir paprašykite pateikti kurso programą ar instrukcijas su kursų programomis.

Atsisakykite siaurų specialybių, rinkitės platesnę, fundamentalesnę specialybę. Siaura specialybė yra geras pasirinkimas, jei tiksliai žinote, ką planuojate dirbti. Jei neturite tokių toliaregių planų, geriau vengti siaurų specialybių ir bakalauro studijose rinktis tokią, kuri bus tvirtas pagrindas tolesnei siaurai specializacijai vyresniuosiuose kursuose ar magistrantūroje.

2. Universiteto pasirinkimas

Pasirinkę profesiją, galite pradėti ieškoti universiteto. Jei norite tapti chirurgu, mokytoju ar archeologu – bus lengviau, universitetų „diapazonas“ nedidelis. Bet jei matote save kaip ekonomistą, teisininką, inžinierių, vadybininką – pasiruoškite varginančiai, bet būtinai procedūrai, norint surasti „savo“ universitetą tarp dešimčių ar net šimtų panašių.

Universiteto pasirinkimo kriterijai:

- Mokamas arba nemokamas mokslas

Kai kuriems pinigai nėra problema, jie iškart eina studijuoti pagal sutartį. Kažkas negali sau to leisti. Šiuo atveju renkantis universitetą reikėtų atkreipti dėmesį į finansuojamų vietų prieinamumą, taip pat į priėmimo į finansuojamas vietas sąlygas.

- Vietos/teritorinis klausimas

Ne kiekvienam pasiseka gyventi didmiesčiuose, kur didelis aukštųjų mokyklų pasirinkimas. Paprastai dauguma studentų yra užsieniečiai. Jei tikslingai norite studijuoti kitame mieste ar kitoje šalyje, turėtumėte pasverti visus „už“ ir „prieš“. Jei sunkumai Jūsų negąsdina, turite išspręsti klausimą dėl lankomumo ir gyvenimo sąlygų.

- Susipažinimas su universiteto materialine baze

Susiraskite informaciją apie universiteto reputaciją, dėstytojų profesinį lygį, techninę įrangą ir pan. Tokią informaciją galima gauti interneto svetainėse, iš draugų ar pažįstamų, daugelyje knygynų galima įsigyti knygų, kuriose pateikiama informacija apie konkrečią mokymo įstaigą, arba tiesiog nuvykite į pasirinktą universitetą per atvirų durų dieną.

- Apsilankymas pagrindinių universitetų, iš kurių renkatės, interneto svetainėse



Atminkite, kad šiandien kompanijos, įmonės ar universiteto svetainė yra jos veidas. Jeigu ji yra gera ir „draugiška“, vadinasi, tai rimta organizacija, kuriai rūpi visi, kurie su ja bendradarbiauja ar tik susipažįsta. Ar Jums patinka universiteto svetainė? Ar lengva joje rasti visą reikiamą informaciją? Ar joje yra mokytojų profiliai? Studentų atsiliepimai?

- Dalyvavimas atvirų durų dienoje universitete

Ne tam, kad iš pirmų lūpų sužinotumėte pagrindinę informaciją apie stojančiųjų priėmimą, o tam, kad pajustumėte įstaigos atmosferą, pasivaikščiotumėte koridoriais, pamatytumėte ar nepamatytumėte save ten, pabendrautumėte su studentais ir gautumėte savo, nors ir dažnai subjektyvų, išpūdį apie universitetą. Bet toks Jūsų išpūdis. Todėl jei yra tokia galimybė, pasinaudokite ja.

- Pabendraukite su įvairių savo sąrašė esančių universitetų studentais

Tai turbūt geriausias būdas gauti tikros informacijos apie universitetą. Tai nesusiję su stojamaisiais egzaminais, nors galime kalbėti ir apie tai. Daugiau kalbama apie tai, ar malonu ir įdomu ten mokytis, ar studentams yra sudarytos visos tinkamos sąlygos. Ir pagrindinis klausimas, kurį turėtų užduoti studentai: ar patartumėte man stoti į šį universitetą. Taip/ne santykis gali būti lemiamas, nes, patikėkite, kelių studentų tikras „ne“ apie universitetą pasako daug daugiau nei dekanų ar dėstytojų pranešimai.

Išvados

Aukštųjų mokyklų absolventai sudaro ypatingą darbo rinkos spektrą, kuris labai skiriasi nuo kitų rinkos komponentų. Viena vertus, jaunas amžius skatina didelį mobilumą, atvirumą, pasirengimą pokyčiams ir darbo paieškas, kita vertus, jaunimui trūksta atitinkamos patirties, kad būtų konkurencingas darbo rinkoje.

Tarp pagrindinių priežasčių, dėl kurių sudėtinga įdarbinti švietimo įstaigų absolventus, pirmiausia reikėtų išskirti:

- esamus paklausos struktūros darbo rinkoje netolygumus, kurie gilėja dėl darbo rinkos ir švietimo paslaugų rinkos koordinavimo ryšių silpnumo; gaunamos specialybės neatitikimą darbo rinkos poreikiams; darbo jėgos profesinės kvalifikacijos struktūros pokyčių ilgalaikių ekonominių prognozių trūkumą;
- profesijų ir specialybių, kurių mokymas vyksta mokymo įstaigose, konkurencijos darbo rinkoje stiprinimą;
- dažniausiai nesąmoningą požiūrį į būsimos profesijos pasirinkimą dėl esamos jaunų žmonių profesinio orientavimo sistemos netobulumo, orientaciją į prestižinės (šiuo metu) profesijos įgijimą, kuri ateityje gali būti nepretenduojama į darbo rinką.;
- praktinės patirties ar darbo patirties pagal specialybę trūkumą;
- atotrūkį tarp išsilavinimo turinio ir darbdavių reikalavimų;



- psichologinį jaunuolių nepasirengimą priimti savarankiškus sprendimus.

Nepakankamą profesijos pasirinkimo proceso valdymo efektyvumą pirmiausia lemia tradicinės, prie jaunimo ir darbo rinkos poreikių pokyčių nepritaikytos švietimo sistemos naudojimas, neišvystyta laipsniško mokymo ir tęstinio mokymosi sistema. Švietimo sistemos reforma abiturientų konkurencingumo didinimo kryptimi padės didinti jaunų žmonių adaptacinį potencialą, suderinti absolventų socialines-psichologines savybes su darbo rinkos poreikiais, formuoti socialiai aktyvų elgesį, t.y. profesinę socializaciją.

Siekiant išlyginti disbalansą tarp tam tikrų profesijų ir specialybių darbuotojų paklausos šalių ekonomikoje ir jų rengimo mokymo įstaigose, būtina sukurti efektyvią darbuotojų darbo rinkos poreikių prognozavimo profesiniame kontekste sistemą; didinant gyventojų, pirmiausia – jaunimo, profesinio orientavimo efektyvumą ir tobulinant gyventojų profesinį mokymą, perkvalifikavimą, aukštesnįjį mokymą.

Inovatyvūs ir socialiniai-ekonominiai pokyčiai lemia profesinės ir kvalifikacinės užimtumo struktūros pokyčius darbo rinkoje, kelia naujus reikalavimus darbuotojų profesinėms žinioms, įgūdžiams ir gebėjimams. Atsižvelgimas į pagrindines inovacijų kryptis prisidės prie sąmoningo profesinio tobulėjimo sričių pasirinkimo, o tai ypač svarbu jaunimui renkantis būsimos veiklos sritį. Tuo pačiu metu, žmogui profesinio gyvenimo procese svarbu išsiugdyti įgūdžius, kurie padėtų jam efektyviai veikti nuolat kintančioje socialinėje ir ekonominėje aplinkoje. Todėl šiomis sąlygomis ypač aktualus darbo jėgos panaudojimo planavimo ir efektyvumo, darbingo amžiaus žmonių perkvalifikavimo klausimas.

Švietimo paslaugas teikiančios įstaigos turėtų skatinti absolventus įgyti tam tikros specialybės žinių, įgūdžių ir gebėjimų rinkinį; užtikrinti naujo socialinio statuso įgijimą visuomenėje, technologinės ir psichologinės saviorganizacijos gebėjimų ugdymą. Tai įmanoma tik gerinant universitetų paslaugų kokybę ir konkurencingumą, siekiant mokymo įstaigos konkurencinio pranašumo prieš kitus universitetus, siūlančius panašias savo turiniu, apimtimi ir paskirtimi paslaugas tam tikrame darbo rinkos segmente.



Priedas Nr. 1

Klausimynas apie abiturientų studijas

1. Informacija apie kursą

1.1. Kokią profesiją studijavote?

1.2. Kokią kvalifikaciją įgijote studijų metu?

1.3. Kaip įvertintumėte studijų sąlygas savo universitete?

	1 nepatenkinamai	2	3	4	5 Puikiai
Klasių skirtų mokymuisi kokybė					
Aprūpinimas mokymo priemonėmis (pvz., vadovėliais, žinynais, interneto prieiga)					
Mokytojų darbo kokybė					
Techninių priemonių prieinamumas					
Techninės įrangos kokybė					
Didaktinės medžiagos pristatymas					
Pastatų kokybė					

1.4. Kaip vertinate mokymosi elementus orientuotus į praktiką?

	1 nepatenkinamai	2	3	4	5 Puikiai
Pasiruošimas darbui					
Akademinių disciplinų turinio aktualumas praktikai					
Praktinė mokytojų patirtis					
Teorijos ir praktikos santykis					
Į praktiką orientuota teorinė medžiaga					
Galimybes įgyti pagrindines kompetencijas					
Įdarbinimo parama / darbo paieška					
Privaloma praktika					
Parama / praktikos galimybių paieška					



1.5. Žvelgiant atgal, jei turėtumėte galimybę, ar rinktumėtės tą pačią specialybę/profesiją?

1 tikimybė maža (0-10%)	2	3	4	5 labai tikėtina (80-100%)

1.6. Žvelgiant atgal, jei turėtumėte galimybę, ar pasirinktumėte tą pačią mokyklą?

1 tikimybė maža (0-10%)	2	3	4	5 labai tikėtina (80-100%)

1.7. Ar dirbate studijų metu (ar dirbate dabar)?

Taip	Ne

2. Po studijų baigimo

2.1. Kada pradėjote ieškoti pirmojo darbo?

Iki studijų baigimo	
Studijų pabaigoje	
Per 1 mėnesį po studijų baigimo	
Per 3 mėnesius po studijų baigimo	
Per 6 mėnesius po studijų baigimo	
Per 9 mėnesius po studijų baigimo	
Per metus po studijų baigimo	
Daugiau negu 1 metai po studijų baigimo	
Dar nepradėjau ieškoti darbo	

2.2. Kodėl nepradėjote ieškoti darbo?

Tęsiai studijas	
Toliau dirbau tą darbą, kurį turėjau iki studijų baigimo	
Darbą radau neieškojęs	



Tapau savarankiškai dirbantis / laisvai samdomas darbuotojas	
Užsiimu namų ruošą (vaikų priežiūra, šeima)	
Kita (įrašykite)	

2.3. Kiek laiko ieškojote savo pirmojo darbo?

Mažiau nei 1 mėnesį	
3 mėnesius	
6 mėnesius	
9 mėnesius	
1 metus	
Daugiau negu 1 metus	
Dar neturėjau darbo	

2.4. Kuris būdas susirasti pirmąjį darbą Jums buvo sėkmingiausias? (Pasirinkite tik vieną atsakymą)

Reagavau į skelbimus / laisvas darbo vietas (pvz., laikraščiuose, internete, pranešimuose)	
Su tėvų, artimųjų pagalba	
Per asmeninius kontaktus su draugais, klasės draugais ir kt.	
Atsitiktinės paraiškos - nepriklausomas kontaktas su darbdaviais	
Per praktiką studijų metu	
Per praktiką baigus studijas	
Per darbus (šalutinius) studijų metu	
Per darbą po studijų	
Susisiekiu su darbdaviu	
Darbo mugėje	
Per užimtumo centrą	
Per privačias įdarbinimo agentūras	
Per interneto (socialinius) tinklus (pvz., Facebook)	
Per mokyklos karjeros centrą	
Per mokyklos pedagogų kolektyvą	
Kita	



3. Dabartinė būseną

3.1. Pasirinkite teiginius, apibūdinančius Jūsų dabartinę situaciją?

Turiu nuolatinį darbą	
Esu savarankiškai dirbantis asmuo/verslininkas	
Dirbu laikiną darbą (darbas pagal sutartį)	
Atlieku praktiką	
Įgyju aukštąjį išsilavinimą (studijuojau)	
Tęsiu profesinius mokymus	
Esu namų šeimininkė/-as	
Nedirbu, bet ieškau darbo	
Nedirbu ir neieškau darbo	
Atlieku karinę tarnybą	
Kita (įrašykite)	

3.2. Kiek valandų per savaitę dirbate?

Mažiau nei 20 valandų per savaitę	
21-30 valandų	
31-40 valandų	
41-50 valandų	
Daugiau nei 50 valandų	

3.3. Ar esate nuolat užsiėmęs/-usi?

TAIP	
NE	
Dirbantis savo paties įmonėje	

3.4. Kokia jūsų profesija / pareigos?

--



3.5. Mėnesinės pajamos

--

3.6. Kiek darbuotojų dirba įmonėje/organizacijoje? Apytikslis skaičius

1-9 darbuotojai	
10-49 darbuotojai	
50 to 99 darbuotojai	
100-249 darbuotojai	
Nuo 250 iki 999 darbuotojų	
1,000 ir daugiau darbuotojų	

4. Išsilavinimo ir darbo atitiktis

4.1. Kiek Jūsų dabartinis darbas atitinka Jūsų išsilavinimą?

1 Neatitinka	2	3	4	5 Visiškai atitinka

4.2. Ar dabartiniame darbe panaudojate universitete įgytas žinias ir įgūdžius?

1 Niekada	2	3	4	5 Visada

4.3. Kokio lygio kvalifikacija, Jūsų nuomone, yra tinkama dabartiniam darbui?

Aukštesnė kvalifikacija	
Vidutinė kvalifikacija	
Žemesnė kvalifikacija	
Nereikalauja kvalifikacijos	

4.4. Jei Jūsų darbas neatitinka turimu išsilavinimo, kodėl pasirinkote šį darbą?

Nebūtinai, mano darbas yra glaudžiai susijęs su mano studijų kursu	
Dabartinis mano darbas tik laikinas laiptelis, vis dar ieškau darbo pagal	



profesiją	
Neradau tinkamo darbo (kol kas)	
Dabartiniame darbe gaunu didesnę atlyginimą	
Mano dabartinis darbas suteikia didesnes garantijas	
Mano interesai pasikeitė	
Dabartinis mano darbas leidžia dirbti lanksčiu grafiku	
Dabartinis darbas leidžia atsižvelgti į savo šeimos ir vaikų interesus	
Kita (prašome nurodyti)	

4.5. Įvertinkite bendrą savo išsilavinimo pagrįstumą?

	1 netinkamas	2	3	4	5 tinkamas
Po studijų susirasti tinkamą darbą					
Atlikti dabartines profesines užduotis, jei įmanoma					
Tolimesniam mokymuisi / karjeros plėtrai					
Jūsų asmenybės ugdymui					
Savo šalies ekonominei plėtrai					

5. Bendra informacija

5.1. Jūsų lytis _____

5.2. Amžius _____

5.3. Mokslų baigimo metai _____

5.4. Jūsų komentarai ir pageidavimai:



Priedas Nr. 2

KLAUSIMYNAS

" Ar esate pasirengęs/-usi pasirinkti profesiją?"

Norėdami pasitikrinti, kiek esate pasirengęs/-usi žengti pirmuosius žingsnius renkantis profesiją, siūlome užpildyti anketą. Į jame pateiktus klausimus atsakyti paprasta: atsakymų variantai – „TAIP“ arba „NE“

Klausimas	„TAIP“	„NE“
1. Ar žinote kokia Jūsų tėvų profesija?		
2. Ar žinote kokias mokymo įstaigas jie baigė?		
3. Ar žinote, kuo nori būti Jūsų draugai?		
4. Ar ką nors darote su ypatingu malonumu?		
5. Ar gilinatės į kokį nors dalyką?		
6. Ar galite išvardyti švietimo įstaigas, kurios yra Jūsų mieste?		
7. Ar skaitote knygas apie įvairias profesijas?		
8. Ar su kuo nors kalbėjotės apie profesijos pasirinkimą?		
9. Ar padedate savo tėvams darbe?		
10. Ar kada nors buvote susitikimuose su tam tikrų profesijų atstovais?		
11. Ar Jūsų šeimoje buvo aptartas klausimas, kaip pasirinkti profesiją?		
12. Ar Jūsų šeimoje buvo aptarti būdai būsimai profesijai įgyti?		
13. Ar žinote, kuo skiriasi sąvokos „veiklos sritis“ ir „veiklos rūšis“?		
14. Ar kreipėtės į užimtumo centrą ar mokyklos psichologą dėl profesijos pasirinkimo?		
15. Ar studijavote su mokytoju ar savarankiškai, kad geriau įsisavintumėte tam tikrą dalyką?		
16. Ar pagalvojote, kaip galėtumėte efektyviai panaudoti savo galimybes, gabumus profesinėje veikloje?		
17. Ar esate pasirengęs pasirinkti profesiją?		
18. Ar sprendėte testų, kad nustatytumėte savo gebėjimus tam tikrai profesijai?		



19. Ar dalyvavote praktiniuose seminaruose, kurių profilis artimas Jūsų svajonių profesijai?		
20. Ar žinote, kokios profesijos yra paklausios darbo rinkoje?		
21. Ar profesinį išsilavinimą turinčiam žmogui lengviau susirasti darbą nei abiturientui?		
22. Ar žinote, ko sieksite savo būsimoje profesinėje veikloje?		
23. Ar gebate ieškoti informacijos apie profesijas ir darbo rinkos būklę?		
24. Ar kada nors dirbote laisvalaikiu?		
25. Ar konsultavotės su mokytojais dėl būsimų profesinių pasirinkimų?		
26. Ar sutinkate su teiginiu, kad profesionalumas specialistui ateina bėgant metams?		
27. Ar kreipėtės į užimtumo tarnybą, kad sužinotumėte apie esamas profesijas darbo rinkoje?		
28. Ar lankote būrelius, klubus, sporto ar muzikos mokyklas?		
29. Ar finansinė padėtis priklauso nuo išsilavinimo lygio ir profesionalumo?		
30. Ar finansinė padėtis priklauso nuo darbo patirties?		
IŠ VISO „TAIP“ ATSAKYMŲ		

O dabar suskaičiuokite visus atsakymus „TAIP“. Į atsakymus „NE“ neatsižvelgiama.

21-30 taškų. Šauniai padirbėta! Turite tikslą ir užtikrintai jo siekiate. Išsirinkti profesiją Jums bus daug lengviau nei kitiems. Jūs beveik pasiruošę žengti šį rimtą žingsnį.

11-20 taškų. Na, neblogai. Aktyviai užsiimate saviugda, rūpinatės savo ateitimi. Tačiau to nepakanka norint pasirinkti tinkamą profesiją. Panašu, kad praleidote kažką labai reikalingo. Nesijaudinkite, Jūs vis dar turite pakankamai laiko kompensuoti prarastą laiką.



Priedas Nr. 3

Sąrašas klausimų, kurie padės stojančiajam gauti kuo daugiau informacijos apie universitetą

1.	Ar gaunamas valstybinis diplomąs?
2.	Koks buvo stojimo konkursas pernai?
3.	Ar universitete yra bendrabutis ir ar jis suteikiamas rajono gyventojams?
4.	Koks mokestis už bendrabutį?
5.	Ar galima pretenduoti į kelias specialybes?
6.	Ar galima vienu metu studijuoti dviejuose fakultetuose?
7.	Koks vidurinis specialusis išsilavinimas laikomas specializuotu? Ar į tai atsižvelgiama stojant, ar į darbo patirtį?
8.	Su kokiomis įmonėmis universitetas bendradarbiauja įdarbinant absolventus?
9.	Ar galima mokymosi procese pereiti iš mokamos ugdymo formos į valstybės finansuojamą?
10.	Ar galima studijuojant pereiti iš vieno fakulteto į kitą fakultetą?
11.	Ar galima pereiti į universitetą iš kito universiteto?
12.	Ar galima pereiti iš vakarinių studijų į dienes?
13.	Kiek užsienio studentų studijuoja universitete?
14.	Kokių užsienio kalbų mokoma universitete?
15.	Ar universiteto studentai studijuoja užsienyje (mainų programų metu)?