

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

MARINA VELANIŠKĖ
(KARJEROS VALDYMAS)

8-tų klasių mokinių karjeros lūkesčiai
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
Prof. dr. Asta Railienė

Vilnius, 2026

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	3
LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
ĮVADAS	5
1. KARJEROS LŪKESČIŲ SAMPRATA	10
1.1 Karjeros samprata	10
1.2 Karjeros lūkesčių apibrėžtis ir svarba	13
1.3 Karjeros vystymo procesas ir jo svarba paauglystėje	16
2. KARJEROS LŪKESČIUS SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI	20
2.1 Vidiniai veiksniai sąlygojantys karjeros lūkesčius	20
2.2 Išoriniai veiksniai sąlygojantys karjeros lūkesčius	23
3. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS IR ANALIZĖ	28
3.1 Tyrimo metodologija	28
3.2 Tyrimo rezultatų analizė	34
3.2.1 Tiriamųjų charakteristika	34
3.2.2 Požiūris į karjeros sampratą	35
3.2.3 Vidiniai veiksniai formuojantys respondentų karjeros lūkesčius	36
3.2.3 Išoriniai veiksniai formuojantys respondentų karjeros lūkesčius	41
3.3 Diskusija	47
IŠVADOS	52
REKOMENDACIJOS	54
LITERATŪRA	56
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67
PRIEDAI	68
AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA	74

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 pav. Vroomo Lūkesčių teorijos lygtis
- 2 pav. Tyrimo organizavimo procesas
- 3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc.
- 4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pažymius, proc.
- 5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kokio tipo mokymo įstaigoje planuoja mokytis po aštuntos klasės, proc.
- 6 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą (M)
- 7 pav. Aštuntokų karjeros planavimo nuostatos (M)
- 8 pav. Respondentų karjeros ugdymo ir planavimo informatyvumas (M)
- 9 pav. Respondentų saviveiksmingumo įtaką karjeros lūkesčiams (M)
- 10 pav. Šeimos įtaka respondentų karjeros lūkesčiams (M)
- 11 pav. Draugų įtaką respondentų karjeros klausimais (M)
- 12 pav. Socialinės žiniasklaidos, interneto poveikis respondentų karjeros lūkesčiams (M)
- 13 pav. Mokyklos vaidmuo respondentų karjeros lūkesčiams (M)

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. *Anketos teorinis pagrindimas*

2 lentelė. *Anketos skalių Cronbach 'o α koeficientas*

3 lentelė. *Pažymių vidurkių skirtumai pagal planuojamą tolimesnio ugdymo įstaigą (Kruskal – Wallis rezultatai)*

4 lentelė. *Respondentų karjeros planavimo tikslo siekimas lyčiu aspektu (Mann – Whitney rezultatai)*

5 lentelė. *Šeimos palaikymo svarba lyčiu aspektu (Mann – Whitney rezultatai)*

6 lentelė. *Tėvų įtaką respondentų sprendimams pagal lytį (Mann – Whitney rezultatai)*

7 lentelė. *Respondentų pasiskirstymas pagal bendravimo dažnumą lyčių aspektu (Mann – Whitney rezultatai)*

8 lentelė. *Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros sprendimų panašumo į draugų svarbą lyčių aspektu (Mann – Whitney rezultatai)*

IVADAS

Temos aktualumas. Šiuolaikiniame pasaulyje pokyčiai tampa neišvengiami visose gyvenimo srityse, ne išimti ir karjeros ugdymas. Ekonominis nestabilumas, globalizacijos procesas, technologinis perversmas ir darbo rinkos pokyčiai lemia, kad žmogus turi gebėti prisitaikyti ir nuolat tobulinti savo gebėjimus bei kompetencijas. Atliepiant šiuos faktorius ir šiuolaikinę karjeros sampratą karjeros ugdymas tampa ypač svarbus procesas ugdymo įstaigose. Lietuvos švietimo įstatymas taip pat akcentuoja, kad asmens karjera, tai jo mokymosi, darbo ir įvairių veiklų visumą per visą jo gyvenimą (LR švietimo įstatymas, 2011, 2017), todėl mokyklose svarbu ugdyti mokinių savęs pažinimo, karjeros galimybių, planavimo ir įgyvendinimo kompetencijas bei padėti skatinti karjeros lūkesčius, kurie atliepia šiuolaikinės visuomenės poreikius.

Pasak Guo (2025), karjeros lūkesčiai, tai asmens numatoma profesija ar veiklos sritis, kurią jis tikisi pasiekti, atsižvelgiant į socialines ir realias aplinkybes. Xu ir kitų autorių (2025) teigimu, karjeros lūkesčiai reiškia realistinį asmens suvokimą dėl ateities galimybių ir savo pasiekimų įsivertinimą, o mokinių karjeros lūkesčiai apibūdinami, kaip vizija dėl būsimos profesijos ar ugdymo įstaigos, kurią įtakoja mokinio interesai, gebėjimai, tikslai, socialinės ir kitos aplinkybės (Xu, Zhang & Wang 2025).

Vienas iš svarbių etapų karjeros lūkesčiams ir žmogaus raidai yra paauglystė. Šiuo etapu mokiniai pradeda apmąstyti savo ateities perspektyvas, mokymosi kryptis (gimnazijos pasirinkimas), profesines galimybes (primasis darbas) ir asmeninius tikslus (Jung, 2013; Guo, 2025). Mokslinėje literatūroje pažymima, kad karjeros lūkesčių formavimuisi įtakos turi vidinių ir išorinių veiksnių sąveika (Chaudhary & Chauhan, 2025). Tran ir kiti (2025) autoriai teigia, kad vidiniai veiksniai, tai mokinių interesai, gebėjimai, vertybės, savęs pažinimas, saviveiksmingumas ir mokymosi pasiekimai. Šie veiksniai padeda siekti iškeltų tikslų, nusako kryptį bei didina pasitikėjimą savo sprendimais. Tuo tarpu išoriniai veiksniai siejami su šeimos palaikymu, draugų įtaka, ugdymo įstaigos aplinka, mokytojų ir karjeros specialistų palaikymų bei socialinių tinklų įtaka (Batoool & Ghayas, 2020). Tiek vidinių, tiek išorinių veiksnių įtaką ar jų abipusis poveikis gali lemti paauglių karjeros lūkesčių aiškumą arba karjeros neapibrėžtumą (Guo, 2025). Empyринiai tyrimai rodo, kad šeima turi labai didelę įtaką paauglių karjeros lūkesčiams (Zhou & Shirazi, 2024; Mauraji & Ni'matuzahroh, 2024). Draugai ir socialiniai tinklai labiau veikia kaip informacijos pasidalinimo šaltinis (Lorenz et al., 2020; Raabe, Boda, & Stadtfeld, 2019; Aladé ir kt., 2021; Hunting, Grumbein & Cahill, 2018; Stanley ir Lawson, 2018), o mokykla ir mokytojai turi mažiau tiesioginės įtakos paauglių karjeros siekiams. Moksliniai tyrimai taip pat rodo, kad paaugliai, kurie pasižymi mažesniu

pasitikėjimu savimi, turi mažesnę šeimos palaikymą ar yra nepalaikioje socialinėje ir ekonominėje aplinkoje dažniau pasižymi karjeros neapibrėžtumu (Guo, 2025). Tai gi išryškėja, kad tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai turi didelę reikšmę paauglių karjeros lūkesčiams, todėl svarbu šį reiškinį tirti išsamiau.

Temos aktualumą taip pat pagrindžia ir naujausi PISA tyrimų duomenys. Remiantis PISA (2022) duomenimis net du penktadaliai EBPO šalių penkiolikmečių neturi aiškių karjeros planų. Taip pat nuo 2018 metų pastebimas išaugęs karjeros nepaibrėžtumo rodiklis šioje amžiaus grupėje (OECD, 2023). Naujesni EBPO rezultatai taip pat pažymi, kad mokinių karjeros lūkesčiai dažnai neatitinka realių darbo rinkos poreikių, o jų lūkesčius įtakoja socialinis kontekstas (OECD, 2024; OECD, 2025). Šių duomenų statistika rodo, kad paauglių karjeros lūkesčiai yra aktuali ir svarbi švietimo problema.

Temos ištirtumas ir naujumas. Šiuolaikinė karjeros samprata įsivyrėja kartu su darbo rinkos, technologijų ir asmens savirealizacijos poreikiu. Mokslininkai Gedeon ir Kernbach (2024), teigia, kad šiuolaikinė karjeros samprata apima karjeros planavimą, profesinį konsultavimą, verslumo ir pozityviosios psichologijos principus (Gedeon & Kernbach, 2024). Wang ir Li (2024) akcentuoja sąveikavimą tarp asmens prasmės paieškų profesiniame ir asmeniniame kelyje ir tarp jo gebėjimų prisitaikyti prie nuolat kintančių gyvenimo aplinkybių (Wang & Li, 2024). Pryoro ir Brighto (2024) teigia, kad šiuolaikinę karjerą veikia daugybe išorinių veiksnių, kaip šeima, kultūra, ekonomika, socialiniai tinklai, sveikata, politika ir skatina atvirumą naujoms galimybėms. Lietuvos mokslininkai (Stanišauskienė, 2015, 2016; Kučinskienė, 2003; Zdanevičius, 2004; Rosinaitė, 2009; Stancikeinė, 2012) išreiškia panašų požiūrį į šiuolaikinę karjeros sampratą ir taip pat akcentuoja savirealizaciją, balansą taip profesinio ir asmeninio gyvenimo bei gebėjimą tobulėti ir pritaikyti prie aplinkos procesų.

Tarptautiniuose tyimuose vis dažniau analizuojami veiksniai darantys įtaką paauglių karjeros lūkesčiams. Vidiniai veiksniai tokie, kaip pasitikėjimas savimi, saviveiksmingumas ir akademiniai pasiekimai, pasak mokinių (Chaudhary & Chauhan, 2025; Tran Nguyen, & Phan, 2025; Graham, 2022), turi reikšmingos įtakos paauglių karjeros planams. Kiti tyrėjai (Barnes, Brown & Warburton 2020; Guo, 2025; Zhou & Shirazi, 2024; Ikonen et al., 2017) teigia, kad šeima yra vienas iš svarbiausių veiksnių įtakančių karjeros lūkesčius. Dalis mokslininkų (Iovu, Hărăguș & Roth, 2018; Ikonen et al., 2017; Raabe, Boda, & Stadtfeld, 2019; Lorenz et. al., 2020) prie išorės veiksnių papildo ir bendraamžių bei mokytojų vaidmenį. Svarbu pastebėti, kad naujausi tyrimai vis dažniau

analizuoja socialinių tinklų, nuomonės formuotojų įtaką paauglių karjeros lūkesčiams (Coman, Popa-Nica & Drăguinea, 2025; Zhou & Shirazi, 2025; Helmi et al., 2025).

Nors tarptautiniuose tyimuose paauglių karjeros lūkesčius įtakojantys veiksniai yra gana plačiai tyrinėjami, tačiau Lietuvoje ši tema nėra pakankamai išplėtotą. Stanišauskienė (2015) analizavo karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamiką ir karjeros sprendimų sudėtingumą X ir Y kartų atveju. Totorienės ir Augienės (2018) tyrimo rezultatai atskleidžia ugdymo karjerai svarbą 7-8 klasių mokiniams. Lileikienė (2009) tyrė vyresnių klasių mokinių požiūrį į karjeros sėkmingumą ir socialinių bei kognityvinių veiksnių, saviveiksmingumo, tikslų ir rezultatų lūkesčių poveikį šio požiūrio formavimuisi. Ustinavičiūtė, Katkonienė ir Žemaitaitytė (2011) analizavo veiksnis, skatinančius sėkmingą karjeros planavimą paauglystėje. Pileičikienės ir kt. (2025) tyrimas analizuoja pirminio profesinio mokymo programų mokinių karjeros lūkesčius ir jų prisitaikymo profesinio mokymo įstaigoje sąsajas. Yra tyrimų, kurie analizavo studentų karjeros lūkesčius. Urbanavičiūtė (2009) analizavo studentų profesijos pasirinkimą sąlygojančius vidinius ir išorinius veiksnis. Jokšaitė ir Pociūtė (2014) analizavo studentų pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros lūkesčių ir karjeros adaptyvumo sąsajas.

Šio darbo naujumas siejamas su tuo, kad Lietuvoje stokojama aktualių tyrimų, kuriuose būtų analizuojami būtent aštuntokų karjeros lūkesčiai ir juos lemiantys veiksniai. Esami tyrimai dažniau orientuojasi į vyresnių klasių mokinius, profesinio mokymo mokinius, aukštųjų mokyklų studentus arba bendrą ugdymo karjerai organizavimą bei jo aktualumą mokykloje. Taigi, jaunesnių paauglių karjeros lūkesčių analizė išlieka aktuali tyrimų kryptis.

Šios temos analizė yra aktuali, tiek moksliniu, tiek praktiniu požiūriu siekiant geriau atliepti ugdymo karjerai procesą ir mokinių poreikius formuojant karjeros lūkesčius. Praktiniu požiūriu tyrimo rezultatai gali pasitarnauti progimnazijose dirbantiems karjeros specialistams, klasių vadovams, mokytojams ir švietimo pagalbos specialistams, planuojant mokinių ugdymo karjerai poreikius atliepantį ugdymo karjerai procesą ir veiklas.

Tyrimo problema. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad paauglystės raidos etape formuojasi sąmoningi karjeros lūkesčiai ir sprendimai (Myers, D. G. 2000). Aštunta klasė Lietuvos švietimo kontekste yra reikšmingas etapas mokinių karjeros lūkesčių formavimosi procese, nes šiuo laikotarpiu mokiniai priima svarbius sprendimus dėl tolesnio mokymosi kelio pasirinkimo (gimnazijos, pagrindinės mokyklos ar profesinio mokymo įstaigos), kurie grindžiami asmeniniais ir profesiniais interesais, gebėjimais, kompetencijomis, karjeros tikslais. Karjeros lūkesčių formavimąsi lemia vidiniai ir išoriniai veiksniai. Nors užsienio šalyse šie aspektai yra pakankamai

analizuojami, Lietuvoje panašių tyrimų atlikta nedaug. Stokojama tyrimų, kuriuose būtų analizuojami būtent šio amžiaus mokinių karjeros lūkesčiai, su jais susiję veiksniai, todėl atsižvelgiant į ribotą problemos ištirtumą tikslinga ištirti paauglių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksniai. Tyrimo problema formuluojama *probleminiu klausimu*, kokie vidiniai ir išoriniai veiksniai turi įtakos aštuntos klasės mokinių karjeros lūkesčių formavimuisi?

Tyrimo objektas - aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčiai.

Darbo tikslas - teoriškai ir empiriškai pagrįsti aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksniai.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti karjeros lūkesčių sampratą šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste.
2. Teoriškai pagrįsti vidinius ir išorinius veiksniai, sąlygojančius karjeros lūkesčių formavimąsi.
3. Ištirti Panevėžio miesto aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksniai.

Tyrimo hipotezė

1. Merginos labiau linkusios planuoti karjerą nei vaikinai.
2. Tėvų palaikymas yra tiesiogiai susijęs su didesniu paauglių įsitraukimu į karjeros planavimą.
3. Aukštesni akademiniai pasiekimai skatina aktyvesnę karjeros planavimą.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros, norminių dokumentų analizė taikyta siekiant pagrįsti karjeros lūkesčių sampratą šiuolaikinės karjeros paradigmos kontekste ir teoriškai pagrįsti veiksniai, turinčius įtakos karjeros lūkesčių formavimuisi.
- Anoniminės internetinės apklausos metodas taikytas siekiant ištirti Panevėžio miesto aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksniai.
- Empirinio tyrimo duomenų analizei taikyta kiekybinė duomenų analizė, naudojant statistinius metodus. Duomenys apdoroti taikant aprašomąją statistiką ir inferencinės statistikos metodus. Duomenų analizė atlikta naudojant IBM SPSS Statistik 31.0 versiją.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas ir trys skyriai. Pirmajame skyriuje aptariama karjeros sampratos, lūkesčių ir vystymosi proceso apibrėžimai ir svarba. Antrame darbo skyriuje aptariama karjeros lūkesčių formavimąsi lemiantys vidiniai ir išoriniai lūkesčiai. Trečiame skyriuje aptariami empirinio tyrimo, skirto analizuoti Panevėžio miesto aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksnius, rezultatai. Šioje dalyje pateikiama ir mokslinė diskusija, aptarianti tyrimo radinius kitų tyrimų kontekste. Darbas baigiamas pateikiant išvadas ir rekomendacijas. Darbas parengtas remiantis 107 mokslinių šaltinių. Magistrinio darbo apimtis 50 psl. (nuo įvado iki literatūros sąrašo).

1. KARJEROS LŪKESČIŲ SAMPRATA

Šiuolaikiniame pasaulyje karjeros lūkesčiai ir pasirinkimas tampa sudėtingas procesas, dėl globalių iššukių (pandemijos, karai, klimato kaita), technologinių pokyčių (automatizacija, skaitmenizacija, dirbtinis intelektas, socialiniai tinklai), socialinių ir ekonominių (socialinė atskirtis, psichologinės sveikatos problemos, ekonomikos nestabilumas, darbo rinkos pokyčiai) (Parola et., al. 2024; Akkermans et. al., 2021). Siekiant suprasti karjeros lūkesčių sampratą svarbu išnagrinėti pačios karjeros sampratą ir jos kaitą bei lūkesčių teorinį pagrindą. Darbe nagrinėjamas paauglystės laikotarpis, nes būtent šiuo metu formuojasi tapatybės suvokimas ir karjeros lūkesčiai (Jung, 2013; Guo, 2025), todėl svarbu aptarti ir karjeros vystymo procesą paauglystėje.

1.1 Karjeros samprata

Karjeros terminas kildinamas iš lotynų kalbos žodžio *carraria*, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, kryptį ar veiksmų eigą (Greenhaus & Callanan, 2006). Karjera kaip reiškinyss egzistuoja jau daugiau nei 100 metų, jos transformacijai įtakos turėjo ir turi, tiek visuomenės formavimasis, tiek pokyčiai pramonėje ar technologijose, o jos samprata nagrinėjama įvairiais pjūviais.

Mokslinėje literatūroje pateikiamos kelios karjeros sampratos: *karjera kaip profesinė veikla*, kuri ėmė formotis nuo XIX a. poindustriniame laikotarpyje, kai tai tapo aktualiu visuomenės reiškiniu. Karjeros samprata rėmėsi atitikties principu, pagal kurį karjeros sprendimai buvo grindžiami racionalia analize, apimančia asmens savybių ir profesinės informacijos derinimu (Wang & Li, 2024). XX a. pirmoje pusėje atsirado poreikis profesinio orientavimo paradigmai – nukreipti žmogų tinkamai profesijai ar darbui atlikti (Rosinaitė, 2010). Šiuo laikotarpiu įsitvirtina ir *karjeros, kaip aukštų pareigų organizacijoje*, samprata, dar kitaip vadinama biurokratine karjeros samprata, kuri pasižymi hierarchine struktūra, daugiau ar mažiau prestižine darbine veikla ir darbuotojo kilimu pareigose organizacijoje (Urboienė ir Stanišauskienė, 2006). *Karjera kaip visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias* ir *karjera kaip viso gyvenimo darbas, mokymasis ir laisvalaikis* įsitvirtina XXI a. pradžioje, kuomet karjera nebetapatinama su profesija, o apima tiek profesinį tobulėjimą horizontaliojoje plotmėje, tiek asmeninį tobulėjimą individo gyvenime (Kodienė, 2023).

Lietuvos mokslininkai (Stanišauskienė, 2015, 2016; Kučinskienė, 2003; Zdanevičius, 2004; Rosinaitė, 2009; Stancikienė, 2012), tyrinėjantys karjeros sampratą vieningai akcentuoja, kad karjera yra dinamiškas viso gyvenimo procesas. Jo metu žmogus kryptingai plėtoja savo žinias, gebėjimus,

kompetencijas bei kuria tiek profesinę, tiek asmeninę tapatybę įvairiose gyvenimo srityse. Zdanevičius (2004) papildomai išskiria objektyvią ir subjektyvią karjeros sampratą. Objektyvioji karjeros samprata siejama su prestižine profesija, vadovaujančiomis pareigomis, materialine nauda (atlyginimu). Tuo tarpu subjektyvioji karjeros samprata grindžiama asmens vertybėmis, nuostatomis, asmeniniais siekiais ir pasirinkimais, todėl karjeros sėkmė kiekvienam žmogui gali reikšti skirtingus dalykus. (Zdanevičius, 2004).

Šiuolaikinė karjeros samprata atspindi ir Lietuvos valstybiniuose norminiuose dokumentuose. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2011, 2017) pažymima, kad karjera – tai *„asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą“*.

Šiuolaikinė karjeros samprata glaudžiai siejasi su šiuolaikinėmis karjeros teorijomis, kurios pabrėžia karjeros kaip dinamiško, individualizuoto proceso sampratą. Viena iš šiuolaikinių teorijų yra karjeros ir gyvenimo dizaino paradigma, kurios pagrindinis tikslas asmeniui padėti adaptuotis prie nuolatos kintančio, neapibrėžto pasaulio. Ši teorija susideda iš karjeros planavimo, profesinio konsultavimo, verslumo bei pozityviosios psichologijos. Karjeros ir gyvenimo dizaino teorija taip pat skatina ugdyti gebėjimus, kompetencijas ir mąstymą, kuris padėtų sukurti ir valdyti savo karjerą (Gedeon & Kernbach, 2024).

Dar viena teorija atliepanti šiuolaikinius karjeros poreikius yra karjeros konstravimo teorija. Ši teorija remiasi socialinio konstruktyvizmo principais, kuomet vystant karjerą svarbiausia prasmės kūrimo procesas. O tai pasireiškia per profesinę asmenybę („ką“), kuri prisitaiko prie karjeros („kaip“) ir gyvenimo aplinkybių („kodėl“). Šie veiksniai veikia vienas kitą ir suteikia asmeniui galimybę sukurti prasmingą profesinį kelią (Wang & Li, 2024). Šios teorijos autorius Savickas (2002), išskiria profesinio „aš“ sampratą (self-concept), siekiant suprasti, kaip asmuo save suvokia profesiniame kelyje, kuriam įtakos turi, tiek asmeninės savybės, tiek šeima ir to asmens atliekami vaidmenys. Visa tai susiveda į karjeros adaptyvumą, kaip asmuo gebės prisitaikyti prie įvairių galimybių bei aplinkos reiklavimų. Savickas ir Porfeli (2012) adaptyvumo sąvoką apibrėžia kaip asmens bruožas susijęs su lankstumu, iniciatyvumu ir gebėjimu reaguoti į pokyčius. Išskiriamos keturios adaptyvumo dimencijos:

1. Domėjimasis (*concern*) - kaip asmuo geba planuoti savo gyvenimą ir profesinį kelią;
2. Kontrolė (*control*) - kaip asmuo geba priimti atsakomybę už savo sprendimus;
3. Tyrinėjimas (*curiosity*) - kaip asmuo geba domėtis skirtingomis perspektyvomis savo karjeros kryptyse.

4. Pasitikėjimas (*confidence*) - kaip asmuo geba pasitikėti savimi įveikiant įvairius iššūkius ir problemas.

Šios dimensijos ne tik padeda asmeniui prisitaikyti prie įvairių pokyčių, bet ir keisti savo elgseną pagal poreikį ar aplinkybes. (Savickas & Porfel, 2012). Tai ypač svarbu nuolatos kintančioje darbo rinkoje, kurioje sėkmė pasiekama, tuomet kai asmuo savo profesinėje veikloje geba rasti prasmę ir greitai prisitaikyti prie aplinkybių (Wang & Li, 2024).

Tuo tarpu chaoso teorija, sukurta Pryoro ir Brighto (2024), pabrėžia, kad tiek asmenys, tiek jų karjeros kontekstai yra sudėtingos, dinamiškos sistemos, kurias veikia daugybė nenuspėjamų, tarpusavyje susijusių veiksnių: šeima, kultūra, ekonomika, socialiniai tinklai, sveikata, politika. Skirtingai nei tradicinės, linijinės karjeros teorijos, chaoso teorija remiasi principais, kurie akcentuoja:

- sudėtingumą — sprendimams įtakos turi daug skirtingų veiksnių;
- pokyčius — karjera nuolat ir dažnai keičiasi;
- atsitiktinumą — netikėti įvykiai gali lemti svarbius karjeros posūkius;
- konstravimą — asmenys patys kuria savo karjeros prasmę ir adaptacijos strategijas.

Remiantis šiais principais autoriai sukūrė penkis konceptus:

1. Atraktoriai (*attractors*), tai apribojimai, kurie veikia sistemą ir lemia žmogaus elgesį, o karjeroje, tai padeda suprasti žmogaus elgesio modelius, sprendimus ir reakciją į pokyčius. Autoriai išskyrė keturius atraktorių tipus:

- Taško – kai žmogus orientuotas į vieną tikslą ir jo tikslingai siekia.
- Švytuoklės – kai žmogus nuolatos svyruoja tarp dviejų pasirinkimų.
- Toro – kai žmogus dirba rutininį darbą ir yra beveik stagnacijoje.
- Keistasis – kai žmogus karjeroje vienu metu patiriamas ir chaosas, ir tvarka.

2. Fraktalai (*fractal*), tai pasikartojantys modeliai, kurie išlieka ir skirtingose lygmenyse. Profesiniame kontekste, tai asmenys, kurie nuolat pasirenka tuos pačius elgesio ir sprendimo modelius, nors situacijos yra skirtingos.
3. Nelijiniškumas (*non-linearity*), tai savybė, kuomet didžiuliai pokyčiai gali neturėti reikšmingos įtakos gyvenimui ir priešingai maži pokyčiai gali sukelti perversmą. Kuomet atsitiktiniai įvykiai palieką pėdsaką asmens karjeroje.
4. Emergencija (*emergency*), tai procesas kuomet skirtingi sistemos elementai sąveikaudami sukuria kažką naujo. Kiekvienam asmeniui svarbu atpažinti savo karjeroje modelius, kuriuos įtakoja įvairios patirtys, įvykiai ar lūkesčiai.

5. Fazės pokyčiai (*phase shift*), tai pokyčiai, kurie yra arti chaoso būsenos. Šis konceptas pasireiškia tuomet, kai asmuo išgyvena didelius sukrėtimus ir to pasekoje priima reikšmingus sprendimus savo karjeroje.

Chaosio teorija skatina priimti pokyčius ir nestabilumą kaip natūralų karjeros procesą ir tuo pačiu metu skatina būti atviriems naujoms galimybėms (Rapuano, 2024).

Apibendrinant galima teigti, kad tiek norminiai dokumentai, tiek šiuolaikinės karjeros teorijos atspindi bendrą tendenciją: karjera suvokiama kaip dinamiškas, individualus ir visą gyvenimą trunkantis procesas, kurį lemia ne tik asmens gebėjimai, bet ir nuolat kintantis socialinis, ekonominis bei kultūrinis kontekstas. Atsižvelgiant į šiuos veiksnius svarbu ugdyti šiuolaikinės karjeros paauglių mąstyseną, kad jie gebėtų prisitaikyti prie įvairių visuomenės pokyčių bei suprastų *mokymosi visa gyvenimą* koncepciją.

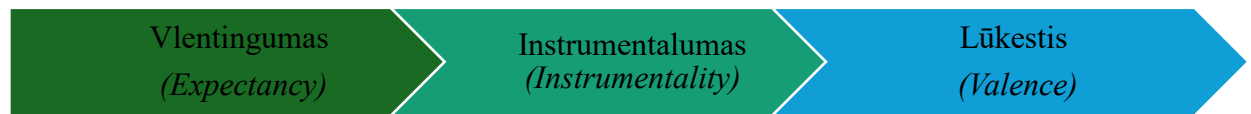
1.2 Karjeros lūkesčių apibrėžtis ir svarba

Anglų kalbos žodyne lūkestis (*expectation*) įvardijamas, kaip *jausmas, kad ateityje nutiks geri dalykai* (Cambridge Dictionary, n.d.). Psichologiniu požiūriu ši sąvoka apibrėžiama plačiau - kaip asmens įsitikinimai apie būsimų įvykių ar veiksmų rezultatus, kurie daro įtaką žmogaus suvokimui, emocijoms ir elgesiui (Panitz et. al., 2021). Panitz (2021) pabrėžia, kad žmogaus lūkesčius veikia ir jo požiūris į įvairias patirtis, nes nauji įvykiai vertinami per asmens jau susiformavusią lūkesčių sistemą.

Švietimo kontekste lūkesčių sąvoka siejama su karjeros lūkesčių samprata. Karjeros lūkesčiai įvardijami, kaip asmens siekis pasiekti tam tikrą profesiją atsižvelgiant į savo socialines galimybes bei objektyvias aplinkybes (Guo, 2025). Kiti autoriai (Xu, Zhang & Wang, 2025) karjeros lūkesčius vertina per šiuolaikinės karjeros sampratos paradigmą, kurioje asmuo numato savo karjeros kryptį vertindamas savo gebėjimus, galimybes ir įvairias aplinkybes.

Karjeros lūkesčių viena iš sudedamųjų dalių yra asmens motyvacija, todėl karjeros lūkesčiai vertinami per lūkesčių teorijas, kurios ieško ryšio tarp asmens elgesio, jo pastangų ir įsitikinimų. *Lūkesčių teorija* (1964) autorius Viktoras Vroomas, teigė, kad asmens elgesį motyvuoja nuspėjami rezultatai ir galima sėkmė (Zboja, Jackson & Grimes-Rose, 2020). Šioje teorijoje motyvacija remiasi trimis komponentais: pirma – lūkesčiai, kuomet asmuo tiki, kad jo įdirbis leis pasiekti trokštamą rezultatą, antrą – instrumentalumas, kuomet asmuo tiki, kad pasiektas rezultatas suteiks ir tam tikrą grąžą ar atlygį, ir trečia – valentingumas, kuomet asmeniui rezultatas yra ir svarbus, ir prasmingas. Ryšys tarp šių elementų dažnai išreiškiamas lygtimi (žr. 1 pav.), kuri iliustruoja, kaip individo

motyvacija formuoja jo sėkmės lūkesčiai ir suvokiama susijusių atlygių vertė (EBSCO Information Services, n.d.).



1 pav. Vroomo Lūkesčių teorijos lygtis

Verslo organizacijoje ši teorija taikoma gana dažnai, siekiant suprasti veiksnius, kurie skatina darbuotojų motyvaciją pasiekti organizacijos tikslus. Tuo tarpu švietime ši teorija nors ir netaikoma dažnai, bet tai puikus įrankis siekiant pagerinti mokinių, studentų mokymosi rezultatus ir įsitraukimą. Abdul Halim ir kt. (2023) atliktas tyrimas Malaizijos universitete atskleidė, kad studentų lūkesčiai ir instrumentiškumas (gauti atlygį, pažymį) yra susijęs su jo mokymosi motyvacija, o mokymosi prasmė ir svarba (valentingumas) siejasi su emocijomis, tokiomis kaip nerimas prieš testus ar egzaminus.

Švietimo ir karjeros kontekste dažniau naudojama Eccles ir Wigfield *lūkesčių-vertės teorija* (Expectancy-Value Theory). Šioje toerijoje motyvacija susideda iš dviejų komponentų, tai sėkmės lūkesčiai ir subjektyvios užduočių vertės (Wigfield & Eccles, 2000). Akademiniam kontekste, tai asmens lūkesčiai dėl sėkmės tam tikroje veikloje (pvz. egzamine) ir subjektyvi vertė, kurią jis jai priskiria, pavyzdžiui, kiek įdomi, naudinga ar prasminga atrodo ta veikla (Shang, Moss & Chen, 2023). Papildant Eccles ir Wigfield (2000) lūkesčių-vertės teoriją edukologijoje taip pat taikoma ir apsisprendimo teorija, kuri paaiškina gilesnius motyvacinius procesus. Teorijos autoriai Deci ir Ryan (2008), teigia, kad asmens motyvacija ir elgesys priklauso nuo trijų pagrindinių psichologinių poreikių patenkinimo: autonomijos, kompetencijos ir ryšio su aplinka. Apsisprendimo teorijoje autonomija suprantama kaip asmens patyrimas, jog jis pats gali priimti sprendimus ir kontroliuoti savo veiklą, kompetencija suvokiama kaip gebėjimas sėkmingai atlikti užduotis ir pasiekti rezultatų, o ryšys, tai priklausymo ir priėmimo jausmas socialinėje aplinkoje (Deci & Ryan, 2008). Pasak Deci ir Ryan (2008), šių poreikių patenkinimas skatina vidinę motyvaciją, didesnę įsitraukimą ir ilgalaikį siekį tobulėti. Karjeros kontekste tai rodo, kad mokiniai, kurie jaučiasi savarankiškesni aktyviau dalyvauja mokymosi procese ir planuoja karjerą. Remiantis šiomis teorijomis, pastebima, kad jos vieną kitą papildo ir atskleidžia karjeros lūkesčius kaip žmogaus gebėjimą analizuoti ateities procesus, kurie kyla iš kasdieninės ugdymo patirties.

Šias teorines prielaidas pagrindžia empiriniai tyrimai, kurie analizuoja paauglių karjeros lūkesčius ir ieško ryšio tarp elgesio ir pasiekimų. Tyrimuose taip pat pastebima, kad keičiantis žmogaus raidai keičiasi ir savęs vertinimo objektyvumas, tai ypač pastebima paauglystėje, kuomet lyginasi su bendraamžiais, jaučiama tapusavio konkurencija, o mokykloje yra aktyviai vertinami už pasiekimus (Stipek & Mac Iver, 1989). Autoriai Eccles ir Wigfield (2000) taip pat pastebi, kad mokinių pasitikėjimas savimi ir sėkmės lūkesčiais padeda numatyti ir akademinius pasiekimus, o veiklos, kurios mokiniams yra svarbios lemia jų pasirinkimus. Reikšmingas pavyzdys Beal ir Crockett (2010) atliktas longitudinalinis tyrimas, kuriame analizuojami paauglių ugdymo ir karjeros lūkesčiai bei jų ryšiai su mokyklinėmis veiklomis ir suaugusio amžiuje pasiektu išsilavinimo lygiu. (Beal & Crockett, 2010). Šio tyrimo rezultatai parodė, kad paauglių karjeros ir ugdymo lūkesčiai pasižymi vidutiniu stabilumu, tačiau reikšminga dalis mokinių per tam tikrą laikotarpį juos koreguoja, dažniausiai aukštesnių tikslų link. Tai rodo, kad karjeros lūkesčiai paauglystėje yra dinamiški ir koreliuojantys su patirtimi. Tyrimas taip pat parodė, kad mokinių lūkesčius stiprina jų dalyvavimas bei įsitraukimas į akademines ir užklasines veiklas, aukštesni ugdymo lūkesčiai siejosi su aukštesniu pasiektu išsilavinimo lygiu suaugus. Šie rezultatai patvirtina apsisprendimo teorijos prielaidą, jog mokinių motyvacija ir elgesys formuojasi per jų požiūrį, nuostatas bei įvaires aplinkybes.

Šiuolaikiname pasaulyje formuojant karjeros lūkesčius vis dažniau tampa svarbu turėti ir proteišką karjeros požiūrį, kuris atitinka šiuolaikiškos karjeros paradigmą, kuomet pats asmuo kuria ir valdo savo karjerą remiantis savo vertybėmis, interesais ir gebėjimais (Bazine, Stevenson & Freour, 2025). Bazine, Stevenson ir Freour (2025) atliktame tyrime buvo analizuojama sėkmingas studentų perėjimas į darbo rinką po studijų, o karjeros sėkmės rodikliai buvo pasitenkinimas profesiniais pasiekimais, pažanga ir savirealizacija. Tyrimas atskleidė, kad studentai, kurie turi proteišką mąstymą dažniau planuoja savo karjerą. Tad galima daryti prielaidą, kad proteiška karjeros orientacija padeda formuoti karjeros lūkesčius bei papildo Eccles ir Wigfield (2000) teorijos nuostatas, kad karjeros pasirinkimus bei motyvaciją lemia žmogaus suvokiama sėkmės tikimybė ir veiklos vertė.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros lūkesčiai analizuojami remiantis *Lūkesčių teorija* ir *Lūkesčių-vertės teorija*, susideda iš įvairių aspektų, kurie apima mokinių įsitikinimus apie sėkmės tikimybę ir veiklos vertę, jų patiriamą savarankiškumą, kompetencijas bei socialinį palaikymą.

1.3 Karjeros vystymo procesas ir jo svarba paauglystėje

Karjeros vystymo procesas nagrinėjamas nuo XX amžiaus. Superis (1954) atskyrė profesiją ir karjerą, teigdamas, kad profesija skirta užtikrinti finansinį pagrindą, o karjera visą žmogaus gyvenimą apimantys vaidmenys ir jų atliekami darbai. Pasak McDougal ir Vaught (1996) karjeros vystymasis apima ir organizacijos, ir individo poreikių ir lūkesčių suderinamumą. O kiti autoriai (Holandas (1985), Parsonas (1909), Krumboltz (1996), Brown (1996)) nagrinėdami karjeros vystymo procesą siejo jį su žmogaus savybėmis, raida ir/ar vaidmenimis (Conlon, 2004).

XXI amžiuje vyraujant globalizacijos, technologijų ir darbo rinkos pokyčių procesams karjeros vystymo samprata tampa nuolatinio procesu per visą žmogaus gyvenimą. Remiantis Conlon (2004) organizacijos taip pat transformuojasi iš statiškos karjeros hierarchinės sistemos į darbuotojo individualizuotą ir nuolatinio tobulėjimo sistemą. Darbuotojas tuo tarpu tampa pagrindiniu atsakomybės nešėju už savo karjeros vystymąsi (Conlon, 2004).

Karjeros vystymo sampratos apibrėžimas atsiskleidžia ir karjeros kompetencijų modeliuose. Blueprint (1996) kompetencijų modelyje išskiriamos trys kompetencijų grupės: asmeninis valdymas, mokymosi ir darbo tyrinėjimas bei karjeros kūrimas prisitaikant prie besikeičiančių gyvenimo sąlygų (Jarvis & Keeley, 2003). Šiame modelyje akcentuojama, kad karjeros ugdymas yra nuoseklus ir visą gyvenimą trunkantis procesas. Remiantis Blueprint (1996) modeliu, Europoje įsitvirtino karjeros kompetencijų modelis (angl. *CMS - Career Management Skills*) (Cedefop, n.d.), kuriame išskiriamos taip pat trys kompetencijų grupės: informacijos rinkimas ir analizė, sprendimų priėmimas ir įgyvendinimas. Būtent šios grupės atitinka pamatuojamą rezultatą, kurį galima kryptingai ugdyti integruojant karjeros ugdymą į bendrą mokyklos ugdymo sistemą bei ją planuoti, stebėti ir vertinti pažangą. Taikant karjeros kompetencijų modelius svarbu atsižvelgti į asmens amžių ir raidos ypatumus, todėl kompetencijos turi būti ugdomos palaipsniui ir integraliai (Hooley, 2013). Tai patvirtinama ir Howard ir Ferrari (2023) tyrime, teigiant, kad karjeros vystymo procesas, ypatingai paauglystėje, glaudžiai siejasi su asmens socialine emocine raida, todėl labai svarbu karjeros kompetencijų ugdymą glaudžiai sieti su socialiniu-emociniu ugdymu. Autorių teigimu, karjeros vystymo procesas negali būti suprantamas tik kaip profesijos pasirinkimas, jis turi remtis holistiniu požiūriu ir būti grindžiamas emociniu, socialiniu ir asmeniniu augimu (Howard & Ferrari, 2023). Mokslininkai (Howard & Ferrari, 2023) karjeros vystymo procese aktualizuoja trijų kompetencijų grupių svarbą, kurios turi būti plėtojamos tiek socialinio, emocinio ugdymo kontekste, tiek ugdymo karjerai procese mokykloje. Šias kompetencijų grupes mokslininkai įvardina kaip savęs pažinimo ir savivaldos kompetencijas (kaip gebėjimai ir emocijos veikia sprendimus, elgesį ir karjeros

pasirinkimus); socialinio sąmoningumo ir sąveikos su kitais ir aplinka kompetencijos (kaip situacijos, kuriose veikia asmuo, lemia jo elgseną, mąstymą, emocijas, formuoja vertybines nuostatas, gebėjimas veikti ir būti su kitais) ir mokymosi bei karjeros tapatumo formavimosi kompetencijas (sprendimų priėmimas ir problemų sprendimas, atsakomybė už save, kitus, aplinką) (Howard & Ferrari, 2023). Howard ir Ferrari (2023) teigimu, šios kompetencijos padeda mokiniams geriau pasiruošti perėjimui iš vienos mokymosi aplinkos į kitą arba perėjimui iš mokymosi aplinkos į darbo rinką.

Parola ir kt. (2024) teigimu, paauglystės amžiaus tarpsnyje kartu su augančiu asmens savarankiškumu ir sparčiai besiformuojančiu asmeniniu identitetu, labai sparčiai vystosi gebėjimai planuoti ateities veiklas. Autorių teigimu, paaugliai jau geba ne tik kelti sau konkrečius karjeros ir mokymosi tikslus, bet ir susieti juos su realaus gyvenimo kontekstu (Parola et al., 2024). Tai atliepia Myers (2000) apibrėžimą, kad paauglystė, tai laikotarpis tarp vaikystės ir suaugusiojo pasaulio, kuriuo metu vyksta fiziologiniai, psichologiniai ir socialiniai pokyčiai (Myers, 2000). Remiantis Eriksono (1963) psichosocialinės raidos teorija būtent šiuo laikotarpiu ieškoma tapatybės praktiškai išbandant įvairius vaidmenis (Myers, 2000). Paauglystės laikotarpiu taip pat vystosi asmens gebėjimas atlikti savirefleksiją, kuri tampa pamatiniu kognityviniu procesu bei ieškoma atsakymų ateities klausimams bei prasmės paieškom (Jung, 2013; Guo, 2025). Karjeros vystymo kontekste paauglystės laikotarpiu ypatingas dėmesys turi būti skiriamas savęs pažinimui ir karjeros planavimo įgūdžių tobulinimui. Pasak Parola ir kitų autorių (2024) karjeros vystymo procesas prasideda jau vaikystėje, o paauglystėje labai suaktyvėja. Autoriai remiasi Savicko karjeros konstravimo teorija, kurioje karjeros vystymas suvokiamas, kaip aktyvus procesas, o žmogus pats kuria savo profesinį ir karjeros identitetą prisitaikydams prie nuolatinių pokyčių. Mokslininkų teigimu, atsižvelgiant į tai, kad paaugliai didžiąją laiko dalį praleidžia mokykloje, mokytojai yra labai svarbus paramos šaltinis mokinių karjeros vystymo procese (Parola, et. al., 2024). Parola ir kt. (2024) teigimu, mokytojų vaidmuo šiame procese yra susijęs su paauglių įgalinimu formuoti savo karjerą. Įgalinimą šiame kontekste autoriai pirmiausia sieja su mokinių smalsumo jausmo ir tyrinėjimo gebėjimų ugdymu siekiant pirmiausiai formuoti teigiamą paauglių požiūrį į karjeros vystymo procesą (Parola, et. al., 2024). Howard ir Ferrari (2023) tyrimo rezultatai taip pat pabrėžia gyvenimo įgūdžių, socialinių-emocinių gebėjimų svarbą priimant karjeros sprendimus (Parola, et. al., 2024).

Karjeros vystymo proceso kontekste moksliniuose tyrimuose taip pat aktualizuojama karjeros adaptyvumo sąvoka. Šimunovič (2025) teigimu, karjeros adaptyvumas apibrėžiamas kaip asmens vidiniai ištekliai, kurie jam padeda prisitaikyti prie karjeros pokyčių, susidoroti su karjeros

užduotimis ir keisti savo karjeros sprendimus priklausomai nuo besikeičiančių aplinkos sąlygų. Šimunović (2025) tyrimo rezultatai, kuriais buvo siekiama nustatyti paauglių karjeros adaptyvumą lemiančius veiksnius, atskleidė, kad sąžiningumas ir ekstrasversija yra tie veiksniai, kurie daro stipriausią įtaką savęs vertinimui paauglystės laikotarpiu ir turi įtakos karjero adaptyvumui. Šiame kontekste labai svarbu pabrėžti, kad karjeros adaptyvumo problemos siejamos su karjeros neapibrėžtumu (OECD, 2024). EBPO (OECD, 2025) ataskaita atskleidžianti, kad net 39 proc. apklausoje dalyvavusių paauglių neturi aiškių karjeros planų, o tai rodo menką jų įsitraukimą į karjeros planavimą. Ataskaitoje taip pat pažymima, kad paaugliai aktyviai nedalyvauja karjeros informavimo veiklose tokiose kaip organizacijų lankymas, karjeros mugės ar savanoriavimas, o būtent šios veiklos skatina tikslingą karjeros planavimą (OECD, 2025). Guo (2025) atliktas tyrimas taip pat patvirtina paauglių karjeros neapibrėžtumo problemą. Pasak autoriaus, net penktadalis tyrime dalyvavusių paauglių patiria karjeros lūkesčių neapibrėžtumą, kurį lemia vidiniai veiksniai, tokie kaip savęs pažinimo ir pasitikėjimo savo gabumais stoka bei išoriniai, tokie kaip tėvų ir mokytojų palaikymo trūkumas (Guo, 2025). Karjeros neapibrėžtumo problema aktualizuojama ir nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET *Not in Education, Employment, or Training*) jaunimo problematikos tyrimų kontekste. Eurostat (2026) duomenimis ES šalyse auga NEET jaunimo rodiklis, o Lietuva yra tarp šalių, kuriuose šis rodiklis viršija Europos vidurkį (2024 metų duomenimis, 14 proc. tarp viso jaunimo sudarė NEET jaunimas). OECD (2021) ataskaitoje pabrėžiama, kad ankstyvos jaunimo karjeros planavimo problemos, tikslų neapibrėžtumas, mokymosi nesėkmės ir karjeros pagalbos nebuvimas yra susijęs su prastesniais užimtumo rezultatais ir psichologine geroje suaugusiojo gyvenime. Nustatyta, kad paaugliai, kurie sulaukė 13-14 metų amžiaus dar nėra tikri dėl artimiausių savo karjeros planų, tris kartus turi didesnę riziką sulaukė 16-18 metų patekti į NEET jaunimo grupę, t.y. iškristi iš švietimo ir darbo rinkos sistemų (OECD, 2021). Tuo tarpu Tang ir kt. (2024) atliktas tyrimo rezultatai atskleidė, kad NEET jaunimo karjeros neapibrėžtumui ypatingai didelę įtaką turi jų informacijos paieškos ir analizės įgūdžiai, informacijos naudojimo patirtis bei saviraiškos būdai (interesai, pomėgiai, aplinkos, kuriose leidžiamas laikas). Siekiant plėtoti paauglių karjeros kompetencijas ir stiprinant jų karjeros adaptyvumo gebėjimus ypatingai aktualizuojama ugdymo karjerai svarba mokykloje, kaip esminė pagalbos mokiniui jo karjeros vystymo kelyje forma, įgalinanti mokinį aktyviai apmąstyti savo karjeros planus (OECD, 2021).

Atsižvelgus į tai, kad karjeros vystymosi procesas yra visą gyvenimą trunkantis dinamiškas asmens profesinis ir asmeninis kelias, svarbu, kad paaugliai mokymosi įstaigoje turėtų galimybę

ugdyti karjeros kompetencijas, pažintu save, savo interesus ir gebėjimus, o mokytojai ir karjeros specialistai ragintų aktyviai dalyvauti profesijos veiklinime, palaikytų bei mažintų karjeros neapibrėžtumo jausmą. Šiame raidos etape svarbų vaidmenį karjeros vystymo procesai turi ir tėvai, todėl svarbu, kad ir jie aktyviai prisidėtų prie vaiko palaikymo, informavimo ir skatintų karjeros adaptyvumą.

2. KARJEROS LŪKESČIUS SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

Globaliame pasaulyje, kuriame nuolat vyksta įvairūs ekonominiai ir technologiniai pokyčiai yra daugybė veiksnių lemiančių karjeros lūkesčius ir pačią karjerą. Tyrimai rodo, kad paauglių daromi karjeros sprendimai turi didelės įtakos jų ateities profesinei sėkmei, finansinei gerovei ir gyvenimo kokybei (Chaudhary & Chauhan, 2025). Siekiant ugdyti paauglius, kurie geba prisitaikyti prie įvairių gyvenimo pokyčių bei sukurtų kokybišką savo karjerą būtina analizuoti veiksnius, kurie įtakoja karjeros lūkesčius ir pačią karjerą. Chaudhary ir Chauhan (2025) tyrimo rezultatai atskleidė, kad paauglių pasirinkimus lemia vidinių ir išorinių veiksnių visuma. Ši darbo dalis skiriama išanalizuoti, kokie vidiniai ir išoriniai veiksniai ir kokią įtaką daro paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi.

2.1 Vidiniai veiksniai sąlygojantys karjeros lūkesčius

Vidiniai veiksniai mokslinėje literatūroje apibrėžiami kaip asmens kognityviniai procesai, susiję su asmens savęs suvokimu, motyvacija ir emocine būsena (Lent, Brown & Hackett, 1994). Šie veiksniai kyla iš paties individo ir yra glaudžiai susiję su tapatybės formavimosi procesu ypač paauglystėje, kai jaunas žmogus konstruoja savo tapatybę ir pradeda priimti sprendimus turinčius pasekmių jo ateičiai (Brown & Lent, 2013). Tran ir kt. (2025) atliktoje analizėje buvo išskiriami aštuoni vidiniai veiksniai turintys įtakos paauglių karjeros lūkesčiams: asmenybė, interesai, gebėjimai, vertybės, savęs pažinimas, saviveiksmingumas, karjeros tikslai, gyvenimo ir mokymosi patirtis. Šių veiksnių visuma įtakoja paauglių karjeros pagrindą, o jų tarpusavio sąveika formuoja profesinę tapatybę. Atsižvelgiant į išvardintus veiksnius, toliau skyriuje bus plačiau analizuojami tarpusavyje panašūs teminiai veiksniai, siekiant išvengti pasikartojimų ir užtikrinant nuoseklią analizę.

Pirma veiksnių grupė atspindi asmens savybes ir jo vidinius bruožus (asmenybė, vertybės, interesai, gebėjimai ir pomėgiai). Tran ir kt. (2025) teigia, kad asmenybės suvokimas padeda rasti profesinę kryptį ir priešingai, profesijos pasirinkimas, kuris neatitinka individo asmenybės gali įtakoti motyvacijos praradimą bei karjeros nestabilumą. Asmeniniai interesai, gebėjimai ir pomėgiai yra laikomi vienu pagrindiniu motyvatoriumi pasirenkant tam tikrą profesiją (Chukwu et. al., 2021). Mokiniai linkę rinktis tas veiklas ir profesines kryptis, kuriose jaučiasi kompetentingi. (Tran, Nguyen, & Phan, 2025). Tuo tarpu vertybės nusako asmens karjeros kryptį ir parodo, kas jam yra svarbu ir siektina. Vertybės yra skirstomos į vidines ir išorines (Ustinavičiūtė, Katkonienė ir

Žemaitaitytė, 2011). Tyrimų rezultatai rodo, kad mokiniai, kurie dažniau fokusuojasi į vidines vertybes, tokias kaip asmeninis tobulėjimas, santykiečiai yra labiau motyvuoti ir linkę dažniau planuoti, ir priešingai, jei mokiniai fiksuojaasi į išorines vertybes, tokias kaip materialus atlygis, statusas ar įvaizdis, karjeros sprendimai yra mažiau apsvarstyti (Ryan & Deci, 2000; Ustinavičiūtė, Katkonienė ir Žemaitaitytė, 2011). Profesinės kryptys ir veiklos, kurios neatitinka asmens vertybių gali didinti nusivylimą ir mažinti motyvaciją (Tran, Nguyen, & Phan, 2025), o tai veda prie karjeros neapibrėžtumo.

Antra veiksnų grupė apima savęs pažinimą ir saviveiksmingumą. Vienas iš svarbiausių veiksnų, lemiančių karjeros pasirinkimus, yra savęs pažinimas - kaip asmuo geba įsivertinti savo interesų, gebėjimų ir vertybių lauką (Tran, Nguyen, & Phan, 2025). Savęs pažinimas taip pat skatina pasitikėjimą savimi ir savo sprendimais (Powell, 2009). Savęs pažinimas neatsiejamas nuo saviveiksmingumo. Saviveiksmingumo sąvoka pirmą kartą apibrėžiama A. Bandura socialinės kognityvinės teorijos kontekste (Graham, 2022). Saviveiksmingumas apibūdina individo įsitikinimus apie jo gebėjimą planuoti, organizuoti ir vykdyti veiklą taip, kad būtų pasiekti norimi rezultatai (Graham, 2022). Ši sąvoka siejama ne su žiniomis, gebėjimais ar asmens įgūdžiais, bet su asmens subjektyviu suvokimu, kaip jis konkrečioje situacijoje geba efektyviai panaudoti turimus gebėjimus. (Graham, 2022).

Karjeros kontekste saviveiksmingumo reikšmę pagrindžia socialinė kognityvinė teorija (Lent, Brown & Hackett, 1994). Ši teorija teigia, kad karjeros interesai, pasirinkimai ir tikslai formuojasi per saviveiksmingumo, rezultatų bei asmeninių tikslų sąveiką (Lent, Brown & Hackett, 1994). Moksliniai tyrimai rodo, kad paauglių saviveiksmingumas padeda prognozuoti jų karjeros interesus bei profesinius tikslus (Lent, Brown & Hackett, 1994). Be to, saviveiksmingumas daro poveikį, tiek savęs pažinimui, tiek aplinkos tyrinėjimui, kuo asmuo labiau pasitiki savimi ir savo gebėjimais, tuo jis aktyviau ieško informacijos apie galimas karjeros kryptis, o tai skatina ir sąmoningą karjeros pasirinkimą (Pham, Lam & Bui, 2024). EBPO (OECD, 2015; 2018) tyrimuose saviveiksmingumas pabrėžiamas kaip svarbus veiksnys karjeros planavimo procese. EBPO (OECD, 2018) analizėje nurodoma, kad mokinių pasitikėjimas savimi daro įtaką jų karjeros planavimui ir lūkesčiams. PISA tyrimų duomenys patvirtina, kad mokinių pasitikėjimas savimi tiesiogiai susijęs su akademineis pasiekimais ir karjeros planavimu (OECD, 2015; 2018). Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad saviveiksmingumas siejasi ir su akademineis rezultatais, ir didesne motyvacija, ir pasitikėjimu savimi susidūrus su iššūkiais (Schunk & Pajares, 2002). Be to, kaip rodo tyrimai, stiprus saviveiksmingumo jausmas yra lemiantis veiksnys, kad asmuo pasieks užsibrėžtų rezultatų (Usher

& Pajares, 2008). Aptarti tyrimai patvirtina, kad šis veiksnys turi didelę įtaką paauglių karjeros lūkesčiams.

Trečioji grupė daranti įtaką karjeros lūkesčiams yra akademiniai pasiekimai, mokymosi patirtis ir karjeros tikslų kėlimas. Akademiniai pasiekimai mokslinėje literatūroje dažnai laikomi svarbiu atspirties tašku, analizuojant paauglių karjeros lūkesčius. Sisteminė individualių karjeros raidos veiksmų analizė (Marcciniak et. al., 2022) atskleidžia, kad mokymosi rezultatai glaudžiai siejasi su tuo kaip anksti ir kaip aktyviai mokiniai pradeda galvoti apie savo profesinę ateitį. Paaugliai, pasižymintys aukštesniais akademiniiais pasiekimais, dažniau orientuojasi į tolesnį mokymąsi ir sąmoningiau planuoja savo karjeros kelią. Šią tendenciją patvirtina ir empirinių tyrimų duomenys, rodantys, kad aštuntos klasės mokinių pažymiai prognozuoja aktyvesnį karjeros planavimą ir karjeros galimybių tyrinėjimą vėlesniais paauglystės metais (Creed, Patton & Prideaux, 2007; Wang, 2023). Tuo tarpu EBPO (OECD, 2024) beto duomenys atskleidžia, kad mokiniai kurių akademiniai pasiekimai žemesni dažniau pasižymi karjeros neapibrėžtumu.

Akademiniai pasiekimai susiję ir su didesniu pasitikėjimu savo gebėjimais. Latvijoje atliktas tyrimas (Iliško, Šapale, & Šimáně, 2020) parodė, kad mokiniai yra linkę sieti savo ateities profesinius tikslus su tomis mokymosi sritimis, kuriuose jie yra sėkmingesni ir jaučiasi kompetentingi. Tokiu būdu akademinė sėkmė ne tik atspindi mokinių gebėjimus, bet ir prisideda prie pozityvesnių lūkesčių dėl profesinės sėkmės ateityje. Šias išvalgas papildė ir tarptautinių mokinių pasiekimų tyrimas (PISA, 2015), kurio pagrindinis dėmesys buvo skirtas mokinių problemų sprendimo ir mokymosi motyvacijos aspektams. Tyrimas atskleidė reikšmingą ryšį tarp akademinų pasiekimų, saviveiksmingumo ir mokinių ateities siekių. Nustatyta, kad aukštesnius akademinius pasiekimus turintys mokiniai dažniau pasižymi tikėjimu savo gebėjimais spręsti problemas bei labiau pasitiki ir savo galimybėmis ateityje. Lietuvos kontekste PISA 2015 duomenys rodo, kad geresni penkiolikmečių pasiekimai skaitymo, matematikos ir gamtos mokslų srityje yra susiję su aukštesniais švietimo ir profesiniais lūkesčiais, ypač planuojant tolesnį mokymąsi po pagrindinio ugdymo. Duomenys panašūs ir PISA 2022 metų ataskaitoje, net 44 proc. mokinių turinčių žemesnių akademinų pasiekimų pasižymi didesniu karjeros neapibrėžtumu ir priešingai mokiniai, kurie turi aukštesnius akademinius pasiekimus, dažniau savimi pasitiki, planuoja karjerą ir planuoja siekti aukštojo išsilavinimo (tyrimo ataskaitos pasirinktos prieš pandemiją ir po pandemiją laikotarpį, kurios leidžia analizuoti rezultatus, kurie yra mažiau paveikti išorės veiksnių, tokių kaip pandemija, nuotolinis mokymasis, neužtikrintumas dėl ateities). Apžvelgti tyrimai patvirtina, kad akademiniai

pasiekimai turi įtakos karjeros lūkesčiams bei siejami su aktyvesniu karjeros planavimu, kryptingesniu karjeros galimybių tyrinėjimu.

Apibendrinant galima teigti, kad vidiniai veiksniai skatina ir didina motyvaciją ieškoti informacijos ir galimybių apie karjerą. Mokinių gebėjimai ir interesai veikia kaip motyvatoriai siekiant tikslingos karjeros, tuo tarpu vertybės nurodo kryptį bei pateikia aiškesnias gaires, kas mokiniams yra svarbu. Saviveiksmingumas, pasitikėjimas savimi ir savęs pažinimas skatina ne tik planuoti savo karjerą, bet ir lemia užsibrėžto tikslo siekiamumą. Taip pat pastebimas ryšys tarp saviveiksmingumo ir akademinių pasiekimų, mokiniai, kurie geriau mokosi - dažniau planuoja savo karjerą ir priešingai, praščiau besimokantys mokiniai rečiau planuoja savo karjerą ir dažniau pasižymi karjeros neapibrėžtumu.

2.2 Išoriniai veiksniai sąlygojantys karjeros lūkesčius

Karjeros pasirinkimus lemia vidinių ir išorinių veiksnių sąveika, kuri yra neatsiejama viena nuo kitos, tačiau atskiri veiksniai rodo tendenciją kas tarpusavyje sąveikauja arba turi didesnę įtaką karjeros lūkesčiams, todėl šiame skyriuje nagrinėjami išorės veiksniai. Dažniausiai išorės veiksniai analizuojami remiantis socialine kognityvine teorija (Mutanga, Piyose & Ndovela, 2023). Remiantis šia teorija, išoriniai veiksniai apibrėžiami kaip socialinė ir fizinė aplinka, kuri daro įtaką asmens elgesiui ar pasirinkimams (Bandura, 1986). Lūkesčių ir vertės teorijos autoriai taip pat pabrėžia, kad išoriniai veiksniai siejami su socialine aplinka - šeima, mokytojais, bendraamžiais, kurie daro didelę įtaką individo pasirinkimams ir lūkesčiams (Wigfield & Eccles, 2000). Karjeros lūkesčių tyrimuose tarp paauglių taip pat dažniausiai akcentuojami išorės veiksniai yra šeima, bendraamžiai, mokykla ir socialiniai tinklai.

Vienas reikšmingiausių ir dažniausiai tyrinėjamų išorinių veiksnių, darančių įtaką paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi, yra šeima. Tėvų požiūris, vertybės, nuostatos ir lūkesčiai daro didelę įtaką paauglio nuostatoms ir pasirinkimams. Tyrimai patvirtina, kad tėvai daro didelę įtaką jaunuolių karjeros sprendimams, nes jie atlieka patarėjo, rėmėjo, informacijos tiekėjo ir pagalbininko vaidmenį tikslams pasiekti (Barnes, Brown & Warburton 2020; Guo, 2025; Zhou & Shirazi, 2024; Ikonen et al., 2017). Tėvų lūkesčiai ir įsitikinimas dėl būsimos vaiko karjeros motyvuoja vaiką domėti karjera bei labiau pasitikėti savimi (Zhou & Shirazi, 2024; Mauraji & Ni'Matuzahroh, 2024). Tai patvirtina ir tarptautiniai PISA (2015; 2018) tyrimai, kurių rezultatai rodo, kad aukštesni tėvų lūkesčiai siejasi ir su aukštesniais mokinių siekiais. Tačiau tyrime taip pat pastebima tendencija, kad vaikai perima

tėvų nuomonę dėl karjeros, o nevadovaujasi savo gebėjimais. Ikonen ir kitų (2017) atliktame tyrime dar pastebima, kad tėvai gana dažnai perduoda ir profesinius lyčių stereotipus bei savo vaiko gebėjimus vertina taip pat pagal lytį. Tad tėvų įtaka ne visada perduoda objektyvų požiūrį į vaiko karjerą (Ikonen et al., 2017).

Įtaka paauglių karjeros lūkesčiams turi ir tėvų auklėjimo stilius. Zhou ir Shirazi (2024) atliktame tyrime nustatyta, kad palaikantis tėvų elgesys siejasi su pozityvesniais paauglio karjeros rezultatais, o kontroliuojantis ar neįsitraukiantis tėvų elgesys didina paauglių neryžtingumą ir nepasitikėjimą savimi. Wang ir Eccles (2012) tyrimas taip pat patvirtina tėvų emocinio palaikymo įtaką paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi ir karjeros sprendimų priėmimui. Nustatyta, kad tėvai kurie palaiko paauglį, ugdo jo atsparumo nesėkmėms jausmą ir stiprina motyvaciją siekti tikslų (Wang & Eccles, 2012), o Iovu ir kt. (2018) atliktas tyrimas, nustatė, kad paaugliai, kurie jaučia stiprų emocinį ryšį su šeima dažniau tikisi ir sėkmingos karjeros.

Mokinių karjeros lūkesčiams įtakos turi ir šeimos socialinis, ekonominis ir kultūrinis kontekstas. Tyrimai rodo, kad šeimos, kuriose vyrauja aukštesnė socialinė, ekonominė ir kultūrinė padėtis labiau skatina vaiką siekti aukštesnių karjeros lūkesčių ir akademinį tikslų (Ikonen et al., 2017). Tuo tarpu mokiniai iš mažiau palankios socialinės ir ekonominės aplinkos susiduria su ribotu šeimos palaikymu karjeros planavimo procese, nes tėvai ne visada turi pakankamai žinių ar patirties karjeros klausimais (Fan, Williams & Wolters, (2012). Tai patvirtina ir EBPO (OECD, 2025) analizė, kurioje atskleidžiama, kad mokiniai iš mažiau palankios socialinės ir ekonominės aplinkos dažniau pasižymi karjeros neapibrėžtumu arba kelia mažesnius karjeros tikslus nei mokiniai iš palankesnės socialinės ir ekonominės aplinkos.

Apibendrinant galima teigti, kad tėvų įtaka vaikų karjeros lūkesčiams yra labai didelė ir svarbi. Šeima, kuri palaiko ir motyvuoja savo vaikus, didina jų pasitikėjimą karjeros lūkesčiams ir priešingai, šeimoje, kurioje yra mažiau palaikymo ar didesnė kontrolė didina vaiko neapibrėžtumo jausmą. Neapibrėžtumą karjeros klausimais didina ir socialinė, ekonominė bei kultūrinė šeimos aplinka, todėl tokiems mokiniams būtina ieškoti tarpininkų-mentorių mokykloje ar užklasinėje veikloje, kurie padėtų stiprinti pasitikėjimą savimi ir teiktų informaciją apie karjeros galimybes.

Mokyklos ir mokytojo vaidmuo taip pat labai svarbus paauglio karjeros lūkesčiams. Lietuvos kontekste būtent pirmieji svarbūs sprendimai paauglio karjeroje prasideda mokykloje, kuomet paauglys renkasi kitą mokymo įstaigą po aštuonių klasių baigimo, gali pradėti savarankiškai savanoriauti ar dirbti. Tad mokykla atlieka ne tik akademinį žinių perdavimo procesą, bet ir padeda mokiniams formuoti karjeros lūkesčius per savęs pažinimo kompetencijas, teikia karjeros galimybių

ir informavimo paslaugas bei skatina siekti užsibrėžtų tikslų. PISA (2022) tyrimas atskleidė, kad mokytojų parama yra reikšmingai susijusi su karjeros tyrinėjimu, tačiau ne per emocinę mokytojo paramą o per informacijos suteikimą. Tyrime taip pat pažymima, kad perduodamos informacijos įtaka mažėja didėjant mokinių amžiui, todėl ypač svarbu organizuoti karjeros ugdymą paauglystės pradžioje, kuomet mokiniai noriai priima informaciją. Tuo tarpu Turkijoje atliktame tyrime (Kuloğlu, Özer, M., & Tutuş, 2025) pateikiama, kad mokiniai, kurie jaučia mokytojų palaikymą ir priklausymo mokyklai jausmą, dažniau kelia aukštesnius ateities tikslus ir yra labiau įsitraukę į karjeros planavimą. Ikonen ir kt. (2017) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad dalykų mokytojai retai diskutuoja su mokiniais apie karjerą, o mokiniai labai retai atsižvelgia į mokytojo patarimus. Šiek tiek didesnė svarba tenka karjeros specialistui, tačiau jo įtaka taip pat nėra didelė. Tyrimo išvadose teigiama, kad mokyklos neišnaudoja savo, kaip mokinių karjeros projektuotojo, potencialo vaidmens (Ikonen et al., 2017). Tai patvirtina ir Tazhina ir kt. (2017) atliktas tyrimas, kurio metu buvo ištirta, kad karjeros ugdymo programos turi reikšmingą ir teigiamą poveikį paauglių karjeros lūkesčiams, tačiau mokyklos dar nėra pakankamai įsitraukusios arba joms trūksta sistemingos karjeros ugdymo programos.

Apibendrinant galima teigti, kad mokykla atlieka informacinio teikėjo vaidmenį karjeros klausimais, o mokytojų palaikymas gali daryti teigiamą įtaką mokinių karjeros lūkesčiams. Taip pat tyrimai rodo, kad mokykla turi didelį potencialą toeriškai ir praktiškai ugdyti mokinių karjeros galimybių pažinimo, informavimo, planavimo ir įgyvendinimo kompetencijas.

Paauglystės laikotarpiu vis didesnę laiko dalį praleidžiama su draugais ir bendraamžiais, nes šiuo raidos etapu ypatingai siekiama pripažinimo ir priklausymo jausmo. Tad svarbu analizuoti draugų įtaką paauglių karjeros lūkesčiams. Carolan (2018) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad draugų įtaka turi reikšmingą poveikį paauglių išsilavinimo lūkesčiams. Pastebėta, kad paaugliai dažniau kelia sau aukštesnius akademinis siekius, jei jų draugai taip pat planuoja rinktis aukštąjį mokslą, tad šio tyrimo rezultatai rodo teigiama draugų įtaka karjeros pasirinkimams.

Bendraamžių įtaka pasireiškia ir per tarpusavio bendravimą, diskusijas, kuriuose paaugliai aptaria galimus karjeros pasirinkimus, dalijasi savo nuomone ir lūkesčiais. Tai patvirtina ir Suomijoje atliktas tyrimas, kuriame net 70 proc. mokinių nurodė aktyviai diskutuojantys su draugais apie karjerą (Ikonen et al., 2017). Tai rodo, kad paaugliams svarbu kokios yra karjeros galimybės ir kokia yra draugų nuomonė. Vis gi šios diskusijos ne visada yra objektyvios, mokslininkai pastebi, kad gana dažnai paaugliai renkasi draugus panašius į save ir yra homofiliški (Lorenz et al., 2020; Raabe, Boda, & Stadtfeld, 2019), o tai reiškia, kad mokiniai linkę perimti draugų pomėgius ar

pasirinkti sprendimus, panašius į draugų. O Ikonen ir kt. (2017) pastebi, kad draugų grupėse išryškėja profesiniai lyčių stereotipai, o tai riboja ir jų suvokimą ir profesinius pasirinkimus (Ikonen et al., 2017). Lyčių aspektas pastebimas ir Švedijoje atliktame tyrime dėl STEM pasirinkimų. Raabe, Boda ir Stadtfeld (2019) išskyrė ne tik draugų įtaką, bet ir visos klasės. Buvo pastebėta, kad klasėse, kuriuose daugiau merginų renkasi STEM, likusios klasės merginoms šis pasirinkimas tampa daug lengvesnis. Tyrime taip pat pastebėta, kad vaikinai yra dažniau veikiami draugų įtakos nei merginos (Raabe, Boda, & Stadtfeld, 2019). Mokyklos konteksto svarbą papildė ir Lorenz (2020) atliktas tyrimas, pažymintis bendraamžių įtakos priklausomumą ir nuo mokyklos konteksto. Mokyklos, kurios yra bendrojo ugdymo draugų įtaka yra didesnė, tuo tarpu specializuotose arba kryptingo ugdymo mokyklose (sporto, menų ar sustiprinto ugdymo programų) draugai tokios reikšmingos įtakos neturi (Lorenz, 2020).

Remiantis aptarta literatūra galima daryti išvadas, kad paaugliams svarbu diskutuoti tarpusavyje apie karjeros klausimus. Taip pat pastebima, kad paaugliai dažnai renkasi draugus panašius į save ir to rezultatas yra panašūs karjeros sprendimai kaip ir draugų, o tai apriboja jų gebėjimus ar interesus. Svarbu pastebėti, kad vaikinams draugų įtaka yra didesnė nei merginoms, o tam įtaką gali turėti noras priklausyti draugų bendruomenei. Be to pastebėta, kad bendrojo ugdymo mokyklose draugai turi didesnę įtaką karjeros lūkesčiams.

Šiandien socialiniai tinklai yra ne tik pramoginis kanalas, tai ir informacijos šaltinis, kuris formuoja paauglių tapatybę, požiūrį į savo galimybes, tampa įkvėpimo šaltiniu ir net daro įtaką profesijų ar karjeros lūkesčių pasirinkimams (Zeb, Ali & Hussain, 2025). Li ir kt. (2021) nustatė, kad, palyginti su ankstesniais laikais, mokiniai gauna daug karjeros orientavimo informacijos iš įvairių žiniasklaidos šaltinių (tokių kaip televizija, internetas, „Facebook“ ir tinklaraščiai). Šią tendenciją patvirtina ir kiti tyrimai, rodantys, kad žiniasklaida formuoja vaikų požiūrį, įsitikinimus apie save ir visuomenę bei teikia informaciją apie karjerą (Aladé et al., 2021; Hunting, Grumbein & Cahill, 2018; Stanley & Lawson, 2018). Vis gi reikia pastebėti, kad gyvendami informacijos pertekliaus amžiuje svarbu turėti ne tik kritinį mastymą, bet ir reikalingus įgūdžius surasti reikiamą informaciją. Tyrimai rodo, kad informacijos perteklius ar jos trūkumas apsunkina mokinių karjeros planavimo procesą bei sprendimų priėmimą (Tran, Nguyen, & Phan 2025; Chaudhary & Chauhan, 2025).

Viename iš tyrimų apie socialinį tinklą TikTok buvo nustatyta, kad didžioji dalis mokinių turi paskyras ir jame praleidžia daugiau nei dvi valandas per dieną (Coman, Popa-Nica & Drăguinea, 2025). Nors turinys didžiąja dalimi yra pramoginis, mokiniai pateikė, kad „seka“ ir turinio kūrėjus,

kurie kalba apie asmeninį tobulėjimą bei karjerą. Reikšminga mokinių dalis nurodė, kad tai juos tai paskatino domėtis profesijomis ir net 38 proc. mokinių ieškojo papildomos informacijos apie karjerą, o 22 proc. pakeitė savo karjeros planus. Nors šiuo atveju platforma atrodo, kaip įkvėpimo šaltinis, tačiau tuo pačiu ji gali ir iškreipti mokinių karjeros lūkesčius, demonstruodama kartais neobjektyvius profesinius žmonių pasiekimus (Coman, Popa-Nica & Drăguinea, 2025).

Nuomonės formuotojai dar žinomi kaip influenceriai, taip pat tampa karjeros lūkesčių formuotojais. Nustatyta, kad mokiniai aktyviai domisi jų turiniu ir linkę sekti rekomendacijomis, tačiau svarbiausius sprendimus linkę priimti remdamiesi savo nuomone (Helmi et al., 2025). Taip pat tyrime pastebėta tendencija, kad mokinius ypač žavi nuomonės formuotojų greita sėkmė, kuriai neprireikė aukštojo išsilavinimo, o tai ne tik iškreipia karjeros sampratą, bet ir suteikia nerealistinių vilčių (Helmi et al., 2025). Moksliniai tyrimai atskleidžia tendenciją, kad socialiniai tinklai be informacinio pobūdžio turinio formuoja ir jaunuolių tapatybę ir lūkesčius. Haun-Frank (2011) tyrime nustatyta, kad populiarioji žiniasklaida labai padeda mokiniams formuoti savęs suvokimą ir profesinius siekius – šis ryšys ypač svarbus tapatybės formavimuisi, ypač vyrams. Mokiniai lygindamiesi tarpusavyje ar su nuomonės formuotojais kuria savo karjeros lūkesčius, o tai ne visada atitinka jų gebėjimus ar galimybes ir gali sukelti nusivylimą dėl karjeros pasirinkimo (Zhou & Shirazi, 2025).

Taigi, aptarti tyrimai rodo, kad socialiniai tinklai ir žiniasklaida daro įtaką paauglių karjeros lūkesčiams, bet labiau veikia, kaip informacinio pobūdžio šaltinis. Nors mokiniai nepriima galutinių sprendimų dėl karjeros remiantis socialiniais tinklais, vis gi jie iškreipia jų lūkesčius dėl greitos sėkmės be aukštojo išsilavinimo ar didelių pastangų.

Apibendrinant išorinius veiksnius darančius įtaką karjeros lūkesčiams pastebima, kad šeima yra vienas iš reikšmingiausių veiksnių paauglių karjeros planams. Tėvų lūkesčiai ir emocinis ryšys su vaiku skatina pozityvius ir aukštesnius karjeros siekius. Mokykla ir mokytojai dažniau veikia kaip informacijos šaltinis, kuris padeda kryptingai planuoti mokinio karjeros tikslus. Draugai ir socialiniai tinklai taip pat veikia paauglių karjeros lūkesčius, tačiau labiau kaip terpė diskusijoms ar kaip informacijos šaltinis.

3. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS IR ANALIZĖ

Šio skyriaus pirmojoje dalyje detaliai aprašoma tyrimo metodologija, pagrindžiamas tyrimo metodo ir tyrimo duomenų rinkimo metodo pasirinkimas, tyrimo imtis ir jos reprezentatyvumas, tyrimo instrumentas, tyrimo etika ir ribotumai. Antroji skyriaus dalis skiriama tyrimo duomenų analizei. Šioje dalyje taip pat aptariamos iškeltos hipotezės. Skyriaus pabaigoje pateikiama diskusinė dalis, kurioje tyrimo rezultatai lyginami su teoriniais moksliniais šaltiniais bei pateikiamos rekomendacijos tolimesniems tyrimams.

3.1 Tyrimo metodologija

Tyrimo metodas. Tyrimui atlikti pasirinkta kiekybinio tyrimo strategija. Kiekybiniai metodai plačiai taikomi tiriant švietimo procesus ir reiškinius įvairiose Europos šalyse, ypač tokiose disciplinose kaip edukologija, sociologija, psichologija, socialinė pedagogika, didaktika, fizinis ugdymas ir pedagoginė diagnostika (Bitinas, 2006). Kadangi ugdymas karjerai tyrimai yra edukologinių tyrimų dalis, kiekybinis tyrimas suteikia galimybę susieti teorinę informaciją su empiriniais duomenimis, analizuoti mokinių karjeros lūkesčius, nustatyti veiksnius lemiančius karjeros lūkesčius bei taikyti matematinius ir statistinius metodus, didinant rezultatų tikslumą ir patikimumą (Bilevičienė, 2011). Šis metodas taip pat leidžia apibendrinti išvadas dirbant su pakankamai dideliu duomenų kiekiu, todėl jis tinkamas tyrimui, kuriame siekiama atskleisti Panevėžio miesto mokinių karjeros lūkesčius (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014).

Tyrimo duomenų rinkimo metodas. Aštuntų klasių mokinių nuomonei apie karjeros lūkesčius atskleisti buvo pasirinktas anoniminės **elektroninės anketinės apklausos metodas**. Apklausos metodas leidžia sistemingai ir patikimai surinkti duomenis apie mokinių požiūrį į karjerą ir karjeros tikslus, analizuojant galimus ryšius su įvairiais veiksniais, tokiais kaip tėvų įtaka, lyčių skirtumai ar socialinė aplinka. Gaižauskaitė ir Mikėnės (2014) teigimu, šis metodas tinkamas siekiant atlikti išsamų statistinį tyrimą, ir atliekamo tyrimo atveju, įvertinti respondentų karjeros lūkesčių formavimuisi įtakos turėjusius veiksnius.

Anoniminės anketinės apklausos metodas garantuoja respondentų anonimiškumą, o tai skatina dalyvių autonomiją, didina jų kontrolės jausmą ir sukuria sąlygas, kuriomis respondentai yra labiau linkę pateikti sąžiningus ir neįtakotus atsakymus, taip užtikrindami aukštesnės kokybės ir objektyvesnius tyrimo duomenis (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014).

Tyrimo dalyviai. Paauglystės metu vyksta intensyvūs biologiniai, psichologiniai ir socialiniai pokyčiai, 8 klasės moksleiviai (14–15 metų) pradeda aktyviai formuoti savo asmeninę tapatybę ir požiūrį į ateities perspektyvas. Kaip teigia Stanišauskienė (2016) šiuo laikotarpiu jie ne tik geba geriau sisteminti informaciją ir logiškai samprotauti apie abstrakčias idėjas, bet ir reflektuoja apie save, savo gyvenimo tikslus bei galimybes, svarsto karjeros pasirinkimus ir ateities perspektyvas. Tai patvirtina ir Eriksono (Mayers, 2000) psichosocialinės raidos teorija, kurioje teigiama, kad paaugliai gilina savo sąmoningumą apie save ir siekia išsiaiškinti, kas jie yra ir kokią vaidmenį atlieka visuomenėje. Tapatumo trūkumas gali sukelti sumaištį, todėl svarbu, kad paaugliai turėtų galimybę aiškiai įsivardyti savo tikslus ir pasirinkimus, kad išvengtų tapatumo stokos ir sumaišties. Atsižvelgiant į šiuos psichologinius, socialinius ir kognityvinius veiksnius pasirinkta tikslinė grupė - 8-tų klasių progimnazijų mokiniai.

Tyrimo imtis. Generalinės aibės nustatymui pasirinktas informacijos šaltinis - Panevėžio miesto savivaldybės pateikta 2025 - 2026 mokslo metų mokinių statistika. Remiantis šiais duomenimis nustatytas populiacijos dydis $N=733$ aštuntokai. Nustačius 5 proc. leistiną paklaidą, tyrimo imčiai apskaičiuoti buvo naudojama internetinė imties dydžio skaičiuoklė (<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>), kuria buvo apskaičiuojamas reikiamas imties dydis. Nustatyta reprezentatyvi imtis – 253 aštuntų klasių mokiniai. Kadangi tyrimo dalyviai – nepilnamečiai, prieš platinant anketą buvo kreipiamasi į mokinių tėvus su prašymu leisti jų vaikams dalyvauti tyrime. Informuoti sutikimai buvo išdalinti 424 tėvams. Pasirašytus informuotus sutikimus leidžiančius vaikui dalyvauti tyrime pateikė 286 tėvai. Visi mokiniai ($n=286$), kurių tėvai pateikė pasirašytus sutikimus gavo nuorodą į anketos pildymą, tačiau 14 mokinių, anketos pildymo metu, pažymėjo, kad nesutinka atsakyti į anketos klausimus. Sutikimą atsakyti į klausimus išreiškė 271 mokiny, kurie ir užpildė klausimynus. Taigi, tyrime dalyvavo 271 Panevėžio progimnazijų aštuntos klasės mokiny, kas rodo, kad atliekant tyrimą tyrimo imties reprezentatyvumas buvo užtikrintas.

Tyrimo imtis buvo formuota taikant *Lizdinį (klasterinį)* imties sudarymo būdą, kuomet visa populiacija (visi Panevėžio miesto aštuntokai) suskirstomi pagal mokyklas - *lizdus*. Iš visų lizdų aibės paprastosios atsitiktinės imties būdu atrinktos mokyklos, turinčios didžiausią 8-tokų skaičių. Į tyrimą bus įtraukta penkių Panevėžio miesto progimnazijų visi aštuntų klasių mokiniai.

Duomenų rinkimo instrumentas. Siekiant atlikti tyrimą, kuris atskleistų 8-tokų mokinių karjeros lūkesčius buvo sudaryta anketa (žr. 1 priedą). Anketa sudaro 4 blokai:

Pirmas blokas - karjeros sampratos išgryninimas skirtas įvertinti mokinių karjeros sampratą. Mokinių lūkesčiai priklauso nuo to, kaip jie asmeniškai apibrėžia ir supranta karjeros idėją. Skirtingi

mokinių karjeros interpretavimo būdai lemia skirtingus lūkesčius, todėl jų supratimo matavimas leidžia tiksliau interpretuoti atsakymus, palyginti rezultatus ir nustatyti, kiek mokinių požiūris atitinka šiuolaikinę karjeros sampratą, išdėstyta Lietuvos švietimo politikos dokumentuose.

Antras blokas *vidiniai veiksniai (pasitikėjimas savimi, savęs pažinimas, saviveiksmingumas)* lemiantys karjeros lūkesčius. Šių vidinių veiksnių matavimas leidžia nustatyti, kiek užtikrintai mokiniai jaučiasi galvodami apie savo ateitį ir kiek jų lūkesčiai atspindi jų suvokiamas stipriąsias puses. Šis klausimų blokas leidžia interpretuoti karjeros lūkesčių skirtumus atsižvelgiant į išorinę veiksnius bei pastebėti mokinių pasirengimą planuoti savo karjerą.

Trečias blokas skiriamas *išoriniams veiksniams* darantiems įtaką mokinių karjeros lūkesčių formavimuisi. Pirmasis klausimų blokas matuoja šeimos kultūrinį ir edukacinį kapitalą, kuris dažniausiai siejamas su mokymosi galimybėmis ir platesniais vaikui prieinamais edukaciniais ištekliais. Likę elementai atspindi papildomą išorinę įtaką – pavyzdžiui, bendraamžius, mokyklos aplinką ir internetinius informacijos šaltinius – ir yra skirti atskleisti šių veiksnių įtakos mokinių besiformuojantiems karjeros lūkesčiams kryptį.

Ketvirtas blokas buvo skiriamas socialiniams demografiniams klausimams. Respondentų buvo prašoma įvardinti savo pirmo pusmečio mokymosi pasiekimų įvertinimo vidurkį, lytį ir kur, po aštuntos klasės baigimo planuoja toliau tęsti mokymąsi.

Klausimynas buvo parengtas remiantis atlikta mokslinės literatūros analize. Lentelėje Nr. 1 pateikiamas konceptualus kiekvieno klausimų bloko teorinis pagrindas.

1 lentelė. Anketos teorinis pagrindimas

Klausimų Nr.	Klausimas	Moksliniai šaltiniai, kuriais remiantis konstruotas klausimų blokas
2.	Kaip tu supranti, kas yra karjera?	Klausimo blokas parengtas remiantis: Andriekienė ir kt. (2005); Stanišauskienė (2016); Urbonienė ir Stanišauskienė (2006); CEDEFOP (2021); Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. (2014)
3.	Vidiniai veiksniai lemiantys karjeros lūkesčius	Klausimo blokas parengtas remiantis: OECD (2025); Ustinavičiūtė ir Katkonienė (2011); Mauraji & Ni' Matuzahroh (2024); Stanišauskienė (2016).
4.	Išoriniai veiksniai lemiantys karjeros lūkesčius	Klausimo blokas parengtas remiantis: Batool & Ghayas (2020); Ustinavičiūtė, Katkonienė ir Žemaitaitytė (2011); Mauraji & Ni' Matuzahroh (2024); Iliško, Šapale, & Šimáně, 2020); OECD (2025); Turner & Lapan (2002).

Svarbu pažymėti, kad šis teorinis pagrindimas taikomas tik esminiems instrumento klausimams, demografiniai klausimai į šį pagrindimą neįtraukti, jie buvo sudaryti darbo autorės.

Klausimai sudaryti naudojant 5 gradacijų Likert'o skalę, nuo visiškai sutinku (5) iki visiškai nesutinku (1). Anketos validumui patikrinti buvo skaičiuojamas Cronbach'o α koeficientas (žr. 2 lentelė). Šis statistinis matas parodo, kaip nuosekliai funkcionuoja klausimyno elementai – kuo Cronbacho alfa vertė artimesnė 1, tuo patikimesniais laikomi klausimynas ir jo elementų grupės. Patikimumo lygis paprastai laikomas priimtinu, kai Cronbacho alfa viršija 0,7.

2 lentelė. Anketos skalių Cronbach'o α koeficientas

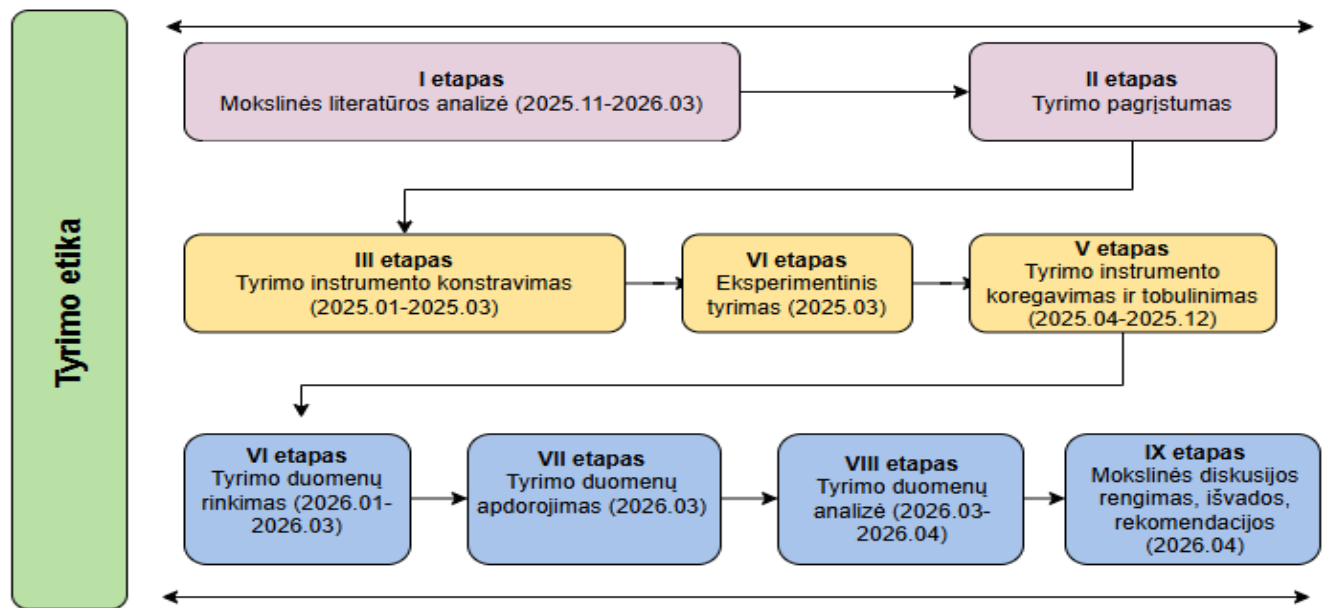
Klausimų Nr.	Klausimas	Cronbach alfa (α)
2.	Kaip tu supranti, kas yra karjera?	0,701
3.	Vidiniai veiksniai lemiantys karjeros lūkesčius	0,858
4.	Išoriniai veiksniai lemiantys karjeros lūkesčius	0,832

Visi klausimų koeficientai viršijo rekomenduojamą 0,7 ribą, todėl galima teigti, kad klausimynas buvo patikimas ir tinkamas naudoti.

Elektroninė anketa patalpinta tinklalapyje manoapklausa.lt. 2025 m. kovo mėn. atliktas žvalgomasis tyrimas atskleidė, kad nusiųsta anketos nuoroda per TAMO dienyną neužtikrina pakankamo užpildytų klausimynų skaičiaus. Šiame tyrime, siekiant užtikrinti reprezentatyvią imtį, mokiniams buvo pateikiamas QR kodas *Karjeros ugdymo* pamokos metu, kurį nuskaičius mobiliaisiais telefonais mokiniai, kurie buvo pateikę tėvų sutikimą, atsakinėjo į el. anketos klausimus. Duomenys buvo renkami nuo 2026 m. sausio 09 d. iki kovo 06 d.

Duomenų analizės metodai. Statistinei analizei ir duomenų apdorojimui buvo naudojama IBM SPSS 31.0 versija ir Excel Microsoft 365 programa. Anketos validumui patikrinti buvo skaičiuojamas Cronbach'o α koeficientas. Karjeros samptaros, saviveiksmingumo ir kitų veiksnių aprašymui buvo taikyta vidurkių analizė, leidžianti įvertinti bendras mokinių nuostatas. Grupių skirtumams (lyčių, mokymosi įstaigų) analizuoti buvo taikomas neparametrinis Mann-Whitney U kriterijus ir Kruskal-Wallis, o lyginant 3 grupes o ryšiams tarp veiksnių nustatyti – Spearmano ir Pirsano koreliacijos.

Tyrimo organizavimas. Pateikta loginė schema (žr. 2 pav.) nusako tyrimo chronologiją ir organizavimo etapus.



2 pav. Tyrimo organizavimo procesas

Pirmieji trys etapai apima mokslinės literatūros analizę ir laiko atžvilgiu tęsiasi beveik viso tyrimo metu, siekiant išlaikyti mokslinį pagrindimą tiek rengiant teorinę dalį, tiek metodologiją, tiek laikantis visų etikos principų. Ketvirto etapo metu buvo sukonstruotas žvalgomojo tyrimo instrumentas – anketa. Penkto etapo metu sukurta anketa buvo išsiųsta vienos progimnazijos mokiniams per TAMO dienyną. Eksperimentinio tyrimo metu siekta patikrinti anketos klausimų tinkamumą. Gauti rezultatai atskleidė, kad būtina koreguoti tyrimo instrumentą, o tai atlikta šeštu etapu. Septinto etapo metu buvo renkami tyrimo duomenys. Svarbu pabrėžti, kad nors etikos principų buvo laikomasi viso tyrimo metu, šiame etape ypatingas dėmesys buvo skirtas informuoto sutikimo principui. Pirmas prašymas mokinių tėvų sutikimui dėl jų nepilnamečio vaiko dalyvavimo tyrime gauti buvo siųstas Panevėžio progimnazijų administracijai (Priedas Nr. 2), antras - mokinių tėvams (Priedas Nr. 3), trečias – mokiniams, pateiktas anketos pradžioje. Mokiniai atsidarę anketą, patvirtinino savo dalyvavimą ir pildė anketą, tokiu būdu buvo išlaikytas anonimiškumo etikos principas. Šiame etape taip pat susidurta su sunkumais renkant tėvų fizinius parašus dėl sutikimo, kad jų vaikas galėtų dalyvauti tyrime. Devintame etape vyko duomenų apdorojimas, kodavimas ir analizė naudojant *SSPS* ir *Exel* programas. Paskutiniame, dešimtame etape, vyko tyrimo išvadų bei rekomendacijų rengimas.

Tyrimo etika. Tyrimo metu buvo laikomasi esminių etikos principų:

- **Informuoto sutikimo principas.** Tyrimo metu informuoto sutikimo gavimas vyko trimis etapais. Pirma informuota atrinktų Panevėžio miesto progimnazijų administraciją el. laišku (Priedas Nr. 2) dėl planuojamo tyrimo vykdymo. Laiške buvo nurodyta tyrimo tikslas, numatoma trukmė, konfidencialumo ir anonimiškumo užtikrinimas bei tyrėjo kontaktai norint susisiekti dėl tyrimo (Smith, 2003). Gavus progimnazijų administracijos patvirtinimą ir sutikimą dėl tyrimo buvo informuoti mokinių tėvai. Tėvai raštu (Priedas Nr. 3) buvo informuoti apie tyrimo tikslą, konfidencialumo ir anonimiškumo užtikrinimą bei nurodyti tyrėjo kontaktai. Tyrime dalyvavo mokiniai tik pateikę tėvų sutikimą. Mokiniai anketos įvadinėje dalyje (Priedas Nr. 1) taip pat supažindinami su tyrimo tikslu, trukme bei anonimišku, pažymėdami varnele *sutinku* po įvadinės anketos dalies respondentai patvirtino savo sutikimą dalyvauti tyrime.
- **Anonimiškumo principų.** Tyrimo metu nebuvo renkami jokie asmens duomenys, kurie leistų identifikuoti respondentus. Taip pat viso tyrimo metu surinkta informaciją yra saugoma ir naudojama tik mokslinio tyrimo tikslams (Žydzūnaitė, 2018).
- **Objektyvumo ir nešališkumo principai.** Tyrimas buvo atliktas objektyviai ir nešališkai. Visi duomenys buvo analizuojami remiantis mokslškai pagrįsta teorija užtikrinant, kad subjektyvūs požiūriai ar šališkumas neturėtų įtakos tyrimo analizei ar išvadoms (Žydzūnaitė, 2018).
- **Laisvanoriškumo principas.** Tyrime buvo laikomasi laisvanoriškumo principo užtikrinant, kad dalyvavimas būtų grindžiamas laisva valia. Anketa pildyti buvo kviečiami tik tie mokiniai, kurie pateikė raštišką tėvų sutikimą. Mokiniai buvo informuoti apie teisę bet kuriuo metu atsisakyti dalyvauti tyrime be jokių neigiamų pasekmių. Tyrimo metu nebuvo taikomos jokios įtikinėjimo ar spaudimo formos, todėl dalyvių autonomija išsaugota, o gauti duomenys atspindi savanoriškus ir autentiškus atsakymus (Smith, D., 2003).
- **Akademiniio sąžiningumo ir skaidrumo principas.** Moksliniame darbe naudoti dirbtinio intelekto įrankiai (*ChatGPT; Noteebooklm; Elicit; Plexity*) tik pagalbinėms, techninio pobūdžio veikloms: tekstų vertimui; ilgesnių šaltinių analizei; literatūros šaltinių tvarkymui pagal APA 7 citavimo stilių; pirminiam literatūros paieškos procesui palengvinti. Visi moksliniai argumentai, teorinės įžvalgos, tyrimo konstrukcija ir interpretacijos buvo rengti tyrėjos savarankiškai, taip išlaikant akademinį vientisumą ir atsakomybę už galutinį turinį (Dinçer, 2024; Khatri & Karki, 2023; Shah et al., 2025).

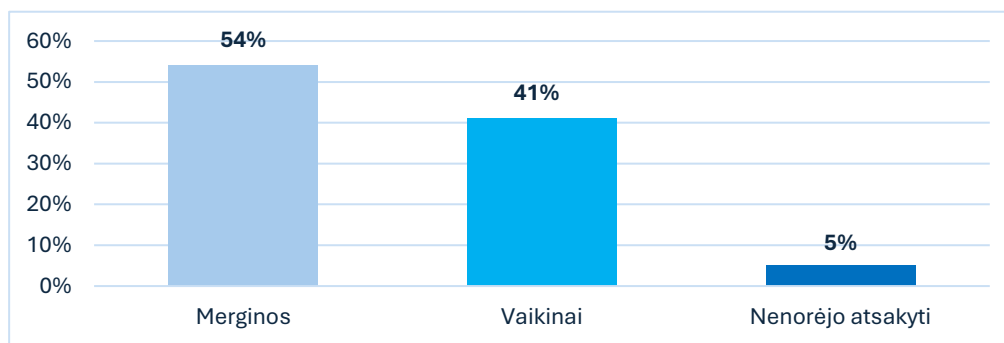
Tyrimo ribotumai. Tyrimas turi keletą ribotumų. Pirma, imtis apsiriboja Panevėžio miesto progimnazijomis, todėl rezultatai gali neatspindėti visos Lietuvos aštuntokų karjeros lūkesčių. Dar

vienas ribotumas kyla dėl mokinių savarankiškai pildomos anketos pobūdžio, kuomet mokiniai kai kuriuos klausimus galėjo suprasti ar interpretuoti skirtingai.

3.2 Tyrimo rezultatų analizė

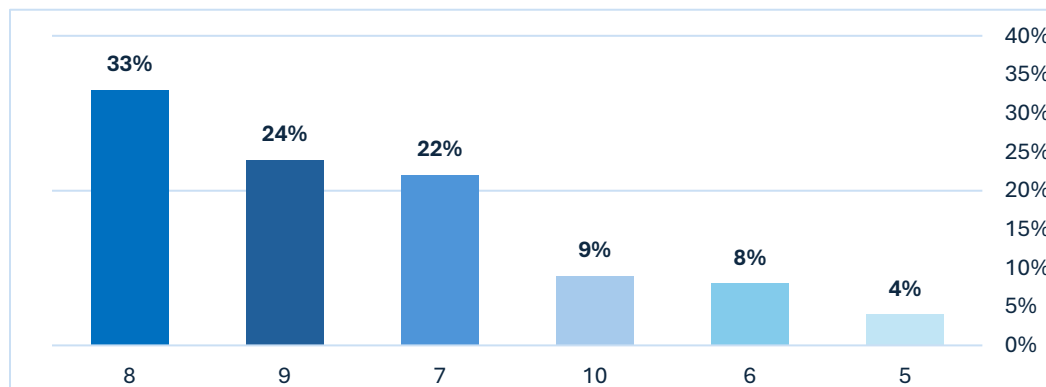
3.2.1 Tiriamųjų charakteristika

Tyrime dalyvavo 271 Panevėžio progimnazijų aštuntos klasės mokiniai, iš kurių 54 proc. sudarė merginų, 41 proc. vaikinų ir 5 proc. nenorėjo atskleisti lyties (pav. 3)



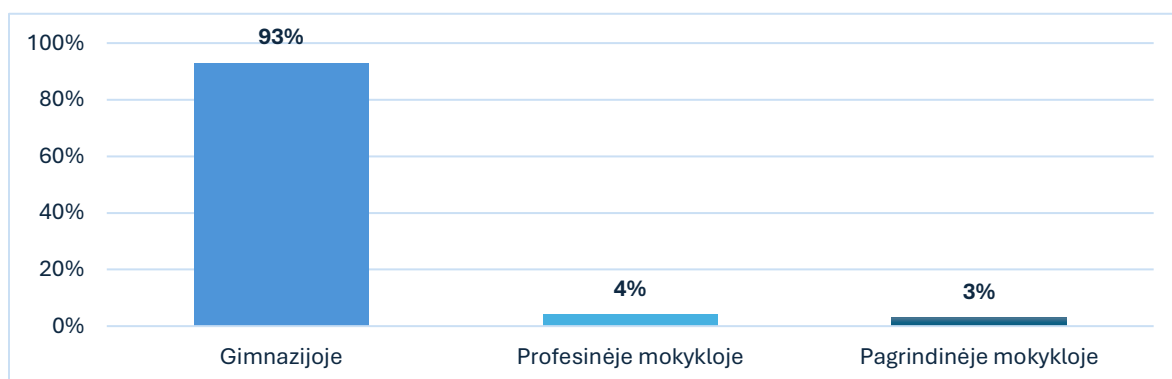
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc.

Nustatyta, kad iš 271 tyrime dalyvavusio mokinio 9 proc. pirmojo pusmečio mokymosi rezultatų įvertinimo vidurkis yra puikus (10); 24 proc. turi įvertinimų vidurkį labai gerai (9); 33 proc. - gerai (8); 22 proc. - vidutiniškai (7); 8 proc. - patenkinamai (6) ir 4 proc. silpnai (5) (pav. 4).



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pažymius, proc.

Nustatyta, kad iš 271 tyrime dalyvavusio mokinio 93 proc. planuoja mokytis gimnazijoje; 3 proc. planuoja mokytis pagrindinėje mokykloje ir 4 proc. profesinėje mokykloje (pav. 5).



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kokio tipo mokymo įstaigoje planuoja mokytis po aštuntos klasės, proc.

Siekiant nustatyti ar yra ryšys tarp planuojamo tolimesnio mokymosi ir pažymių vidurkio buvo atliktas Kruskal – Wallis testas (žr. 3 lentelę). Nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys $\chi^2 = 20,627$, $p < 0,001$. Didžiausi vidutiniai rangai nustatyti mokiniams, kurie planuoja mokytis profesinėje mokykloje (Mean Rank = 222,10), o mažiausi prie mokinių, kurie planuoja mokytis gimnazijoje (Mean Rank = 130,30). Galima daryti prielaidą, kad mokinių akademiniai pasiekimai neturi reikšmės jų tolimesniems mokymo įstaigos pasirinkimams.

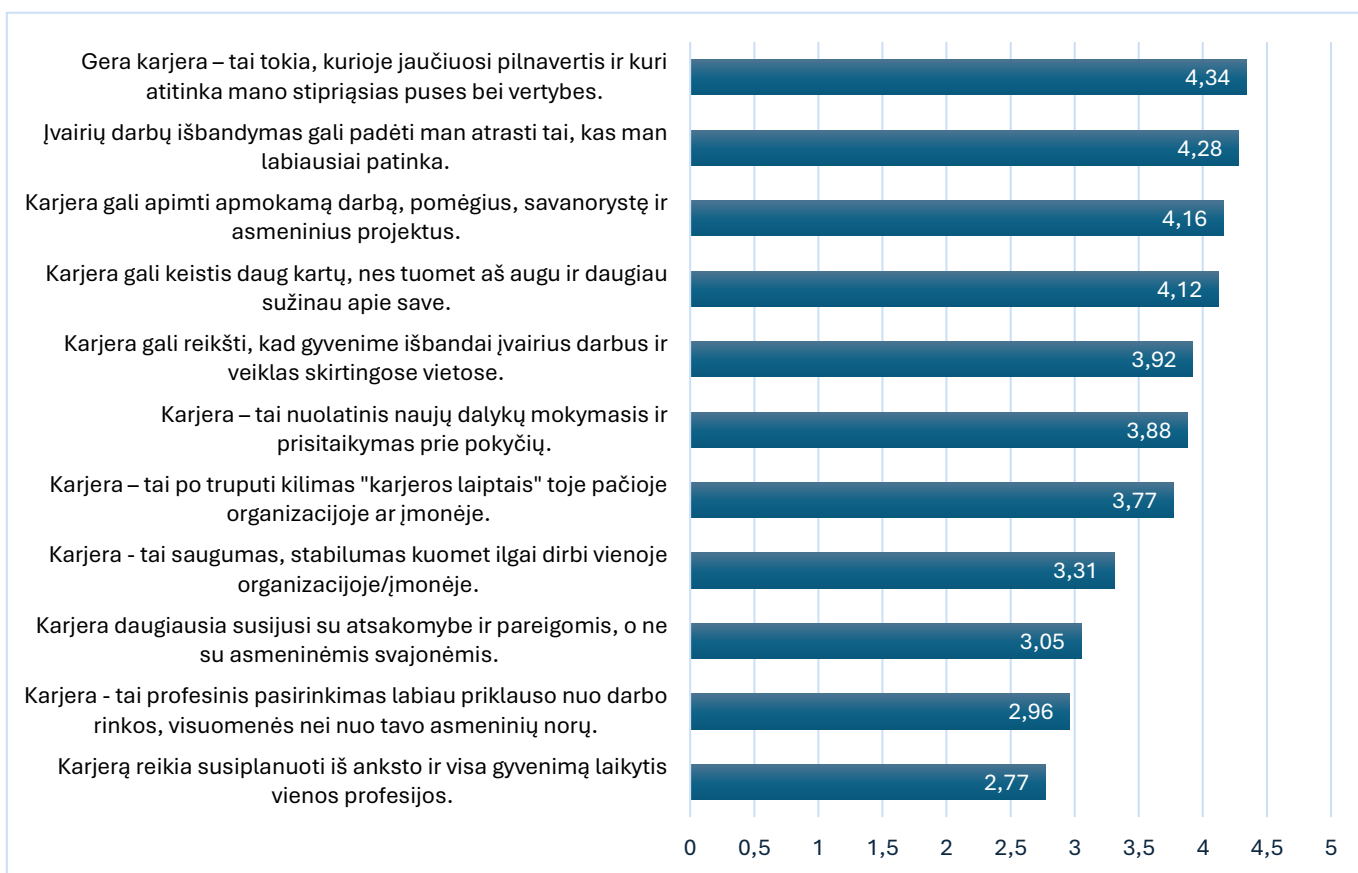
3 lentelė. Pažymių vidurkių skirtumai pagal planuojamą tolimesnio ugdymo įstaigą (Kruskal – Wallis rezultatai)

Po 8-tos klasės baigimo planuoju toliau mokytis:	Mean Rank
Pagrindinė mokykla	199,83
Profesinė mokykla	222,10
Gimnazija	130,30

3.2.2 Požiūris į karjeros sampratą

Atliekant tyrimą siekta išsiaiškinti, kaip aštuntokai supranta karjeros sampratą, ar ją sieja su tradicine, ar su šiuolaikine karjeros samprata (žr. 6 pav.).

Didžiausia vidurkio reikšmė bei sąlyginai nedidelis standartinis nuokrypis buvo teiginiui „Gera karjera – tai tokia, kurioje jaučiuosi pilnavertis ir kuri atitinka mano stipriąsias puses bei vertybes.“ ($M = 4,34$; $SD = 0,81$), atskleidžiant, kad paaugliai karjeros tobulėjimą suvokia, kaip asmeninių gabumų ir vertybių visumą. Teiginiai „Įvairių darbų išbandymas gali padėti man atrasti tai, kas man labiausiai patinka.“ ($M = 4,28$; $SD = 0,8$) ir „Karjera gali apimti apmokamą darbą, pomėgius, savanorystę ir asmeninius projektus.“ ($M = 4,16$; $SD = 0,73$) turi panašias ir aukštas vidurkio reikšmes, o tai rodo, kad paaugliai karjerą mato, ne tik kaip darbą, profesiją, bet ir kaip savo pomėgius, savanorystę. Be to svarbu pastebėti, kad šie teiginiai patvirtina, kad karjera, tai visą gyvenimą trunkantis ir kintantis procesas, o tai atitinka šiuolaikiškos karjeros sampratos sąvoką.

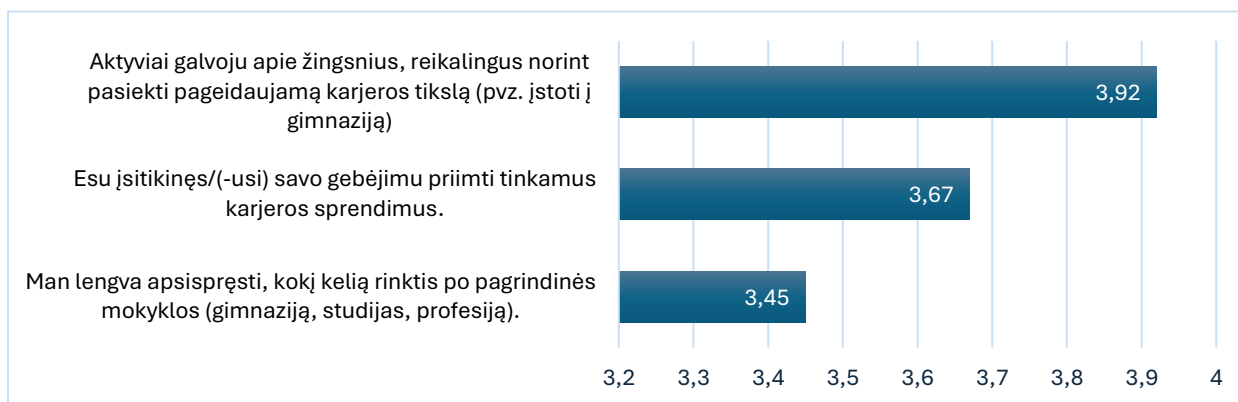


6 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą (M)

3.2.3 Vidiniai veiksniai formuojantys respondentų karjeros lūkesčius

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokie vidiniai veiksniai (savęs pažinimas, pasitikėjimas savimi, informacijos paieška ir karjeros planavimas) turi įtakos respondentų karjeros lūkesčių formavimuisi.

Nustatyta, kad karjeros planavimo aspektu (žr. 7 pav.), labiausiai išsiskyrė teiginys „*Aktyviai galvoju apie žingsnius, reikalingus norint pasiekti pageidaujamą karjeros tikslą*“ ($M = 3,92$; $SD = 0,91$). Šio teiginio vidurkio reikšmė rodo, kad aštuntokai pritaria šiam teiginiui, bet kiek didesnis vidutinis standartinis nuokrypis parodo, kad jų nuomonės nėra vienodos. Tai gi galima teigti, kad paaugliai aktyviai svarsto apie savo karjeros siekius ypač turint omeny, kad jiems artėja perėjimas į gimnaziją, tačiau taip pat pastebima, kad paaugliai nevienodai akcentuoja karjeros planavimo svarbą.



7 pav. Aštuntokų karjeros planavimo nuostatos (M)

Teiginys „*Esu įsitikinęs/(-usi) savo gebėjimu priimti tinkamus karjeros sprendimus.*“ ($M = 3,67$; $SD = 0,86$) atskleidžia aukštą vidurkį ir vidutinį standartinį nuokrypį rodo, kad paaugliai pasitiki savimi ir gebės priimti sprendimus dėl tolimesnės karjeros žingsnių, tačiau prie teiginio „*Man lengva apsispręsti, kokį kelią rinktis po pagrindinės mokyklos (gimnaziją, studijas, profesiją)*“ ($M = 3,45$) yra vidutinė vidurkio reikšmė ir išsiskiria pats didžiausias standartinis nuokrypis ($SD = 1,16$), kuris parodo, net tik nuomonių nesutapimą, bet leidžia daryti prielaidą, kad mokiniams sunku apsispręsti dėl savo netolimo karjeros kito žingsnio, o tam įtakos turėti gali informacijos trūkumas arba pasitikėjimo savimi stoka.

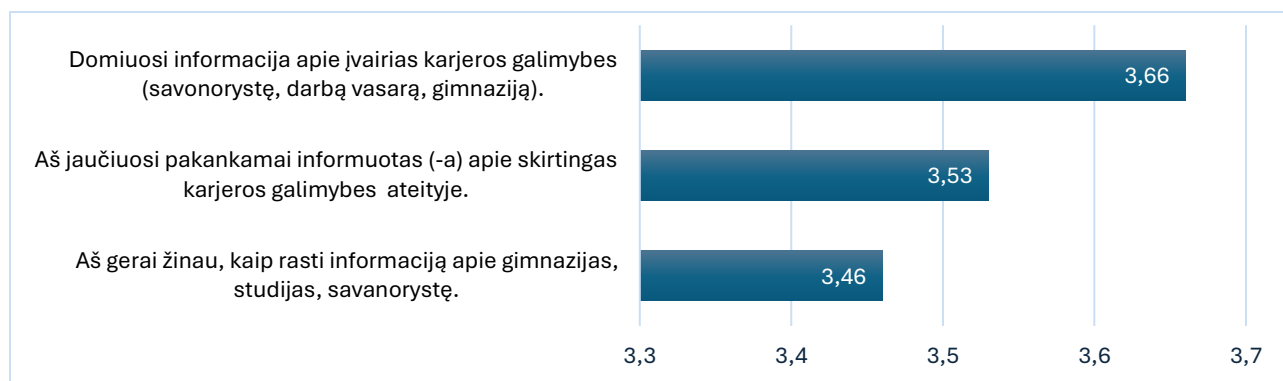
Todėl tyrime buvo nagrinėjamas ir lyčių aspektas – kiek respondentų karjeros planavimo nuostatos priklauso nuo jų lyties. Šiuo tikslu buvo taikytas Mann-Whitney kriterijus (žr. 4 lentelę) bei iškelta hipotezė - *Mergaitės dažniau planuoja savo būsimą karjerą nei berniukai.* Mann – Whitney testo rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingus skirtumus tarp lyčių ($U = 6746$; $Z = 2,537$; $p = 0,011$). Nustatyta, kad merginos (mean rank = 139,11) dažniau planuoja ir galvoja apie ateities karjeros tikslus nei vaikinai (mean rank = 116,77).

4 lentelė. Respondentų karjeros planavimo tikslo siekimas lyčiu aspektu (Mann – Whitney rezultatai)

Teiginys	Grupės pagal lytį	Rangų vidurkiai (angl. Mean Rank)
Aktyviai galvoju apie žingsnius, reikalingus norint pasiekti pageidaujamą karjeros tikslą (p = 0,011)	Moteris	139,11
	Vyras	116,77

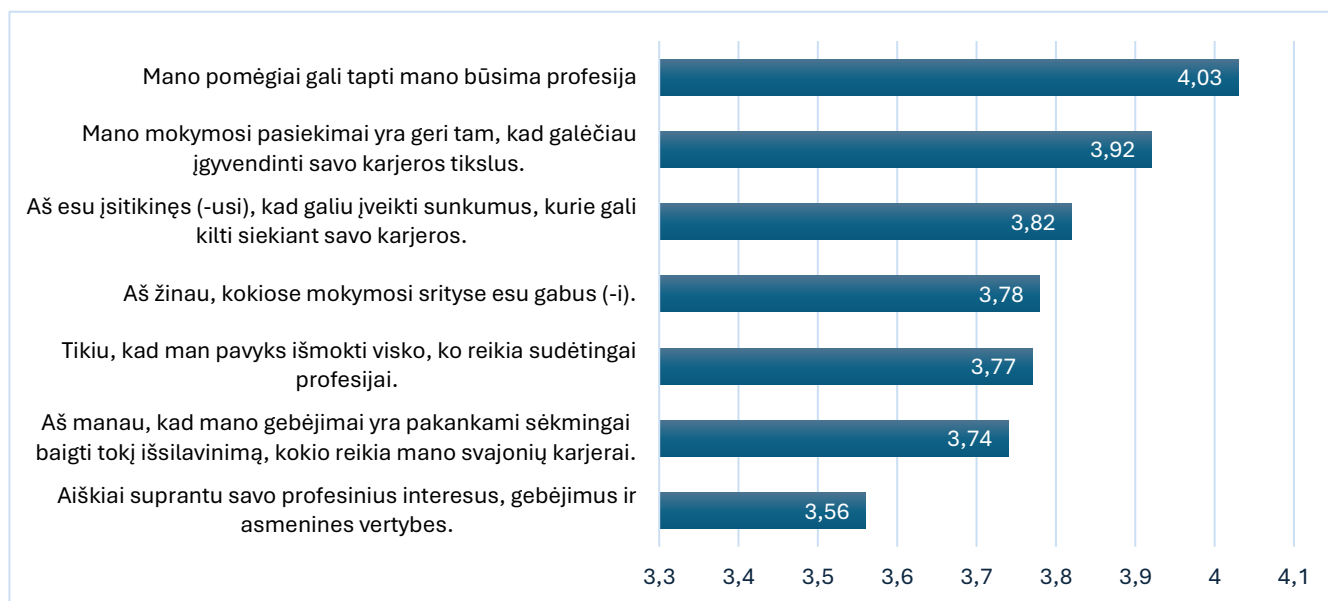
Taip pat buvo ieškoma ryšio tarp karjeros planavimo ir akademinių pasiekimų, iškelta hipotezė - *Aukštesnius pažymius turintys mokiniai labiau linkę planuoti savo karjerą*. Hipotezei patikrinti buvo pasitelkta Spearman koreliacijos analizė tarp kintamųjų „Aktyviai galvoju apie žingsnius, reikalingus norint pasiekti pageidaujamą karjeros tikslą” ir pirmo pusmečio pažymių vidurkio. Gauti rezultatai parodė statistiškai reikšmingą, tačiau silpną neigiamą koreliacinę ryšį tarp mokinių akademinių pasiekimų ir karjeros planavimo ($\rho = -0,147$ p < 0,018). Mokiniai, kurie turi aukštesnius akademinius pasiekimus šiek tiek mažiau planuoja savo karjerą, nei žemesnius akademinius pasiekimus turintys mokiniai, hipotezė nepasitvirtino.

Karjeros informavimas yra viena iš ugdymo karjerai sričių, kurią taip pat svarbu analizuoti siekiant atskleisti paauglių karjeros lūkesčius. Karjeros lūkesčiai ir tikslai tiesiogiai priklauso ar mokiniai geba ieškoti ir atrinkti tinkamą jų karjeros sprendimų priėmimui informaciją (žr. 8 pav.). Didžiausias vidurkis ($M = 3,66$) nustatytas prie teiginio „*Domiuosi informacija apie įvairias karjeros galimybes (savonorystę, darbą vasarą, gimnaziją)*”, o vidutinis standartinis nuokrypis ($SD = 1,02$) rodo, kad paauglių nuomonės yra šiuo klausimu nevienodos, o tai parodo, kad nors paaugliai domisi informacija apie karjeros galimybes, tačiau neaktyviai. Tai patvirtina ir likę du teiginiai apie informacijos paiešką ir asmeninį informavimą, kurių vidurkiai panašūs kaip ir pirmo teiginio ($M = 3,46$ ir $M = 3,53$), bet standartiniai nuokrypiai ($SD = 0,95$ ir $SD = 0,89$) vėl rodo nuomonių išsiskyrimą. Visgi atlikta Spearman koreliacijos analizė atskleidė statistiškai reikšmingą teigiamą ryšį tarp respondentų informuotumo apie karjerą ir karjeros planavimo ($\rho = 0,420$, p < 0,001). Tai rodo, kad mokiniai, kurie labiau domisi informacija apie karjerą, dažniau ją ir planuoja.



8 pav. Respondentų karjeros ugdymo ir planavimo informatyvumas (M)

Trečias blokas vidinių veiksnių yra apie vieną iš svarbiausių ugdymo karjerai kompetencijų - savęs pažinimą, kuris apima savo savybių, gabumų, interesų ir vertybių pažinimą bei pasitikėjimą savo sprendimais ir galimybėmis.¹ Didžiausiais vidurkis nustatytas prie teiginio „*Mano pomėgiai gali tapti mano būsima profesija*” ($M = 4,03$; $SD = 0,91$) atskleidžia mokinių požiūrį į gebėjimų, pomėgių realizavimą būsimoje veikloje, o vidutinis standartinis nuokrypis rodo nuomonių išsiskyrimą, o tai leidžia daryti prielaidą, kad mokiniai skirtingai supranta pomėgių ir karjeros sąsajas (žr. 9 pav.). Rezultatų sklaida gali būti susijusi su asmenine patirtimi ar socialinės aplinkos įtaka.



9 pav. Respondentų saviveiksmingumo įtaką karjeros lūkesčiams (M)

¹ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3dfe340291d11edb4cae1b158f98ea5>

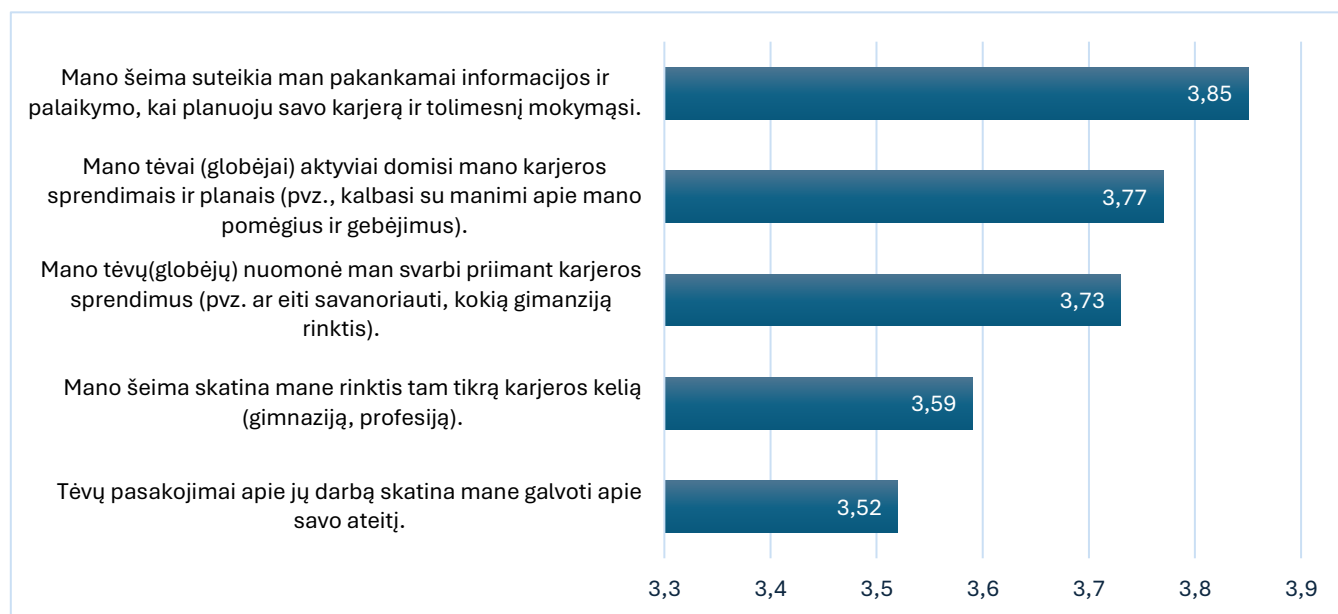
Kitas teiginys „*Mano mokymosi pasiekimai yra geri tam, kad galėčiau įgyvendinti savo karjeros tikslus*“, taip turi didelį vidurkį ($M = 3,78$) kas parodo, kad mokiniai sieja akademinius pasiekimus su karjeros lūkesčiais, tačiau vidutinis standartinis nuokrypis ($SD = 0,83$) atskleidžia nuomonių išsiskyrimą, todėl šiam teiginiui patikrinti dar buvo atlikta Spearman koreliacijos analizė, kuri atskleidė statistiškai reikšmingą ryšį ($\rho = -0,328$, $p < 0,001$) tarp mokinių akademinių pasiekimų ir jų tiesioginio ryšio įgyvendinant karjeros tikslus. Silpnas neigiamas koreliacinis ryšys rodo, kad mokiniai turintys aukštesnius akademinius balus ne visada pritaria šiam teiginiui. Taigi, galima daryti prielaidą, kad mokiniai karjerą sieja ne tik su akademiniais pasiekimais, bet ir plačiąja prasme su savo kompetencijomis ir gebėjimais. Teginiai „*Aš esu įsitikinęs (-usi), kad galiu įveikti sunkumus, kurie gali kilti siekiant savo karjeros*“ ($M = 3,78$; $SD = 0,92$) ir „*Tikiu, kad man pavyks išmokyti visko, ko reikia sudėtingai profesijai*“ turi panašias aukštas vidurkio reikšmes ($M = 3,77$; $SD = 0,91$) rodo gana aukštą mokinių saviveiksmingumą ir pasitikėjimą savimi įveikiant būsimo karjeros iššūkius. O teiginys „*Aš žinau, kokiose mokymosi srityse esu gabus (-i)*“ rodo gana aukštą vidurkį ($M = 3,78$) ir patvirtina, kad respondentai supranta savo stipriasias puses, bei atliepia savęs pažinimo kompetenciją. Tai patvirtina ir teiginys „*Aš manau, kad mano gebėjimai yra pakankami sėkmingai baigti tokį išsilavinimą, kokio reikia mano svajonių karjerai*“ ($M = 3,74$). Standartinis nuokrypis šiuose teiginiuose vidutinis rodo, kad nevisi mokiniai linkę pritarti šioms teiginėms. Nors respondentai nurodo, kad žino savo stipriasias puses ir pasitiki savimi, tačiau prie teiginio „*Aiškliai suprantu savo profesinius interesus, gebėjimus ir asmenines vertybes*“ pastebimas arčiau vidutinio vidurkio reikšmės ($M = 3,56$; $SD = 0,94$) rodo, kad mokiniai nėra išsiginčiję savo gebėjimų, interesų ir vertybių, o tai gali turėti įtakos karjeros neapibrėžtumui.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, atskleidžiančius vidinių veiksnių įtaką respondentų karjeros lūkesčiams, galima teigti, kad karjeros planavimas yra reikšmingas tarp aštuntos klasių mokinių, tačiau didesnę reikšmę tam skiria merginos nei vaikinai, todėl pirmoji hipotezė buvo patvirtinta. Taip pat buvo pastebėta, kad tiesioginio ryšio tarp akademinių pasiekimų ir karjeros planavimo neaptikta, todėl antra hipotezė nepasitvirtino. Verta pastebėti, kad akademiniai pasiekimai nesiejami ir su karjeros tikslais. Analizuojant paauglių informatyvumą karjeros klausimais buvo atskleista, kad mokiniai, kurie domisi karjeros informacija labiau linkę planuoti savo karjerą.

3.2.3 Išoriniai veiksniai formuojantys respondentų karjeros lūkesčius

Išoriniai veiksniai darantys įtaką paauglių karjeros lūkesčiams yra šeima, draugai ar bendraamžiai, mokykla ir socialiniai tinklai bei žiniasklaida. Tyrime buvo nagrinėjami visi šie veiksmų blokai.

Šeima yra vienas iš svarbiausių aspektų vaikų ir paauglių gyvenime, svarbu ne tik ko paaugliai išmoksta ar sužino iš tėvų, bet ir tėvų palaikymas bei pritarimas įvairiems vaikų sprendimams. Tai pasitvirtino ir atliktame tyrime, didžiausia vidurkio reikšmė ($M = 3,85$) yra prie teiginio „*Mano šeima suteikia man pakankamai informacijos ir palaikymo, kai planuoju savo karjerą ir tolimesnį mokymąsi.*“ Standartinis nuokrypis ($SD = 0,98$) nors ir vidutinio dydžio, bet lyginant šeimos klausimų bloką šis teiginys turi ir mažiausia standartinę nuokrypį (žr. 10 pav.), o tai rodo, kad tėvų palaikymas respondentams yra reikšmingas kalbant apie karjeros lūkesčius.



10 pav. Šeimos įtaka respondentų karjeros lūkesčiams (M)

Siekiant nustatyti ar egzistuoja skirtumas tarp lyčių buvo atliktas Mann – Whitney testas (žr. 5 lentelė). Reikšmingų skirtumų nenustatyta ($U = 7702,50$; $Z = -0,813$; $p = 0,416$), nors merginoms (mean rank = 133,61) šiek tiek dažniau reikia šeimos palaikymo, nei vaikinams (mean rank = 126,40) skirtumas nėra statistiškai reikšmingas. Apskaičiuotas efekto dydis ($r = 0,05$) labai mažas, todėl galima teigti, kad tėvų palaikymas yra vienodai svarbus abiejoms lytims.

5 lentelė. Šeimos palaikymo svarba lyčiu aspektu (Mann – Whitney rezultatai)

Teiginys	Grupės pagal lytį	Rangų vidurkiai (angl. Mean Rank)
Mano šeima suteikia man pakankamai informacijos ir palaikymo, kai planuoju savo karjerą ir tolimesnį mokymąsi (p = 0,416)	Moteris	133,61
	Vyras	126,40

Tyrime buvo iškelta hipotezė - *Tėvų palaikymas susijęs su dažnesniu karjeros planavimu*. Hipotezei patikrinti buvo atlikta Spearman korelaicijos analizė, nustatyta statistiškai teigiamas ryšys tarp tėvų palaikymo ir mokinių karjeros planavimo ($p = 0,179$, $p = 0,004$), tai gi mokiniai kurie jaučia tėvų palaikymą dažniau planuoja savo karjerą, nors ryšio stiprumas yra silpnas, tačiau statistiškai reikšmingas, todėl hipotezė buvo patvirtinta.

Teiginys „*Mano tėvai (globėjai) aktyviai domisi mano karjeros sprendimais ir planais*” skirtas pastebėti tėvų santykį tarp paauglių, kiek paaugliai jaučia tėvų susidomėjimą jų ateities planais. Šis teiginys rodo gana aukštą vidurkį ($M = 3,77$; $SD = 1,02$), tačiau vidutinį standartinį nuokrypį, kas atskleidžia, kad anot respondentų nevysi tėvai aktyviai domisi jų karjeros klausimais arba jie patys nekalba su tėvais apie savo karjeros lūkesčius.

Analizuojant tėvų įtaką paauglių pasirinkimams buvo palyginami teiginiai „*Mano tėvų (globėjų) nuomonė man svarbi priimant karjeros sprendimus (pvz. ar eiti savanoriauti, kokią gimnaziją rinktis)*” ($M = 3,73$) ir „*Mano šeima skatina mane rinktis tam tikrą karjeros kelią (gimnaziją, profesiją)*” ($M = 3,59$) gauti vidurkiai yra šiek tiek aukštesni nei vidutiniai, rodo, kad tėvų nuomonė yra svarbi paaugliams ir turi įtakos. Vidutinis standartinis nuokrypis ($SD = 1,01$ ir $SD = 1,07$) nors ir rodo nuomonių išsiskyrimą, tačiau nepaneigia tėvų įtakos respondentų karjeros lūkesčiams. Siekiant patikrinti ar tėvų nuomonė labiau įtakoja merginas ar vaikus buvo atliktas Mann-Whitney testas. Rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta (pirmo teiginio $U = 7792,00$; $Z = -0,648$; $p = 0,517$; antro teiginio $U = 7872,00$; $Z = -0,507$; $p = 0,612$). Merginų vidutinis rangai buvo šiek tiek aukštesni nei vaikų, tačiau skirtumai nėra statistiškai reikšmingi, tad abejoms lytis svarbi tėvų nuomonė (žr. 6 lentelė).

Naudojant Pirsono (Pearsono) koreliacijos analizę buvo lyginama tėvų įtaka karjeros sprendimams ir mokinių akademinių pasiekimams. Analizė atskleidė statistiškai nereikšmingą ryšį tarp šių teiginių ir pažymių vidurkio ($r = 0,016$; $p \geq 0,792$ ir $r = -0,008$; $p \geq 0,899$). Galima daryti prielaidą, kad visiems paaugliams nepriklausomai nuo akademinių pasiekimų tėvų įtaka karjeros sprendimams yra svarbi.

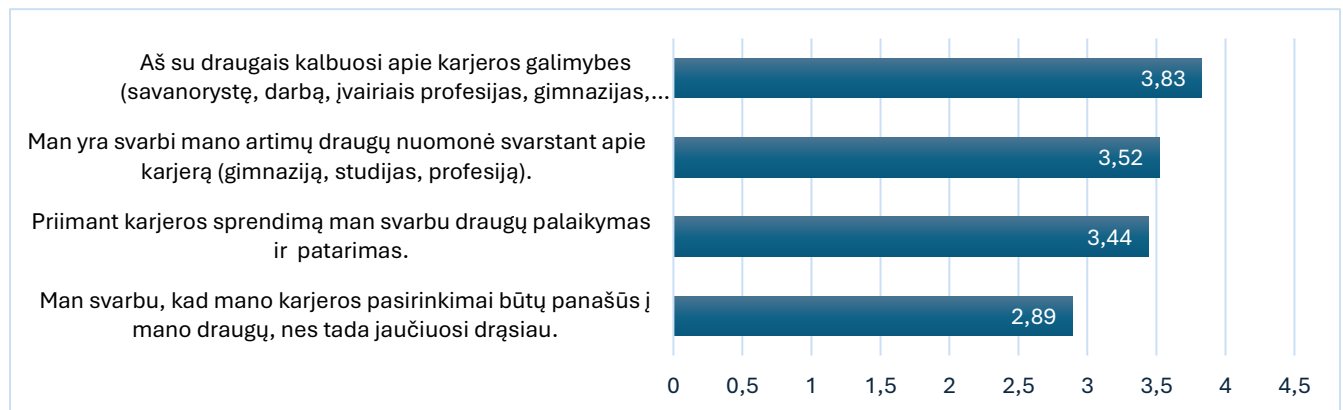
6 lentelė. Tėvų įtaką respondentų sprendimams pagal lytį (Mann – Whitney rezultatai)

Teiginys	Grupės pagal lytį	Rangų vidurkiai (angl. Mean Rank)
Mano tėvų (globėjų) nuomonė man svarbi priimant karjeros sprendimus (pvz. ar eiti savanoriauti, kokią gimnaziją rinktis) ($p = 0,517$)	Moteris	131,99
	Vyras	126,20
Mano šeima skatina mane rinktis tam tikrą karjeros kelią (gimnaziją, profesiją) ($p = 0,612$)	Moteris	131,45
	Vyras	126,92

Teiginiu „Tėvų pasakojimai apie jų darbą skatina mane galvoti apie savo ateitį“ buvo siekiama patikrinti, kiek tėvų pasakojimai apie savo karjeros patirtį skatina paauglius svarstyti ir apie savo karjerą. Vidutinio aukštumo vidurkis ($M = 3,52$; $SD = 1,04$) rodo, kad šį informaciją ir tėvų patirtis mokiniams yra svarbi, tačiau standartinis vidutinis nuokrypis rodo, kad nevisiems paaugliams vienodai, arba ne visi tėvai pasakoja apie savo darbo patirtį paaugliams.

Apibendrinus galima teigti, kad šeimos aplinka ir vaidmuo paauglių karjeros planavimui ir lūkesčiams yra svarbūs.

Draugai ypač paauglystės periodu pradeda daryti įtaką vienas kitam įvairiuose gyvenimo sprendimuose, todėl tyrimu siekta nustatyti, kokia draugų įtaka karjeros planavimo klausimams (žr. 11 pav.).



11 pav. Draugų įtaką respondentų karjeros klausimais (M)

Teiginiu „Aš su draugais kalbuosi apie karjeros galimybes (savanorystę, darbą, įvairiais profesijas, gimnazijas, studijas)“ buvo siekiama atskleisti ar paaugliai diskutuoja su draugais karjeros klausimais. Vidurkio analizė parodė, kad šio teiginio vidurkis ($M = 3,83$; $SD = 1,03$) yra aukštas, taip pat verta pastebėti, kad jis turi didžiausią vidurkio reikšmę lyginant su likusiais teiginiais

apie draugų įtaką karjeros klausimais. Nors standartinis nuokrypis yra vidutinis, rezultatai rodo, kad paaugliai aktyviai diskutuoja tarpusavyje karjeros klausimais. Taip pat buvo siekiama palyginti bendraamžių kontekste merginų ir vaikinų vykstančių diskusijų dažnumą. Atlikus Mann-Whitney testą ($U = 6704,00$; $Z = -2,578$; $p = 0,010$) buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp merginų ir vaikinų. Merginos (mean rank 139,39) dažniau diskutuoja su draugais karjeros klausimais nei vaikinai (mean rank 116,40) (žr. 7 lentelė), kas patvirtina, kad merginos labiau linkusios komunikuoti su bendraamžiais karjeros klausimais nei vaikinai.

7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal bendravimo dažnumą lyčių aspektu (Mann – Whitney rezultatai)

Teiginys	Grupės pagal lytį	Rangų vidurkiai (angl. Mean Rank)
Aš su draugais kalbuosi apie karjeros galimybes (savanorystę, darbą, įvairiais profesijas, gimnazijas, studijas) ($p = 0,010$)	Moteris	139,39
	Vyras	116,40

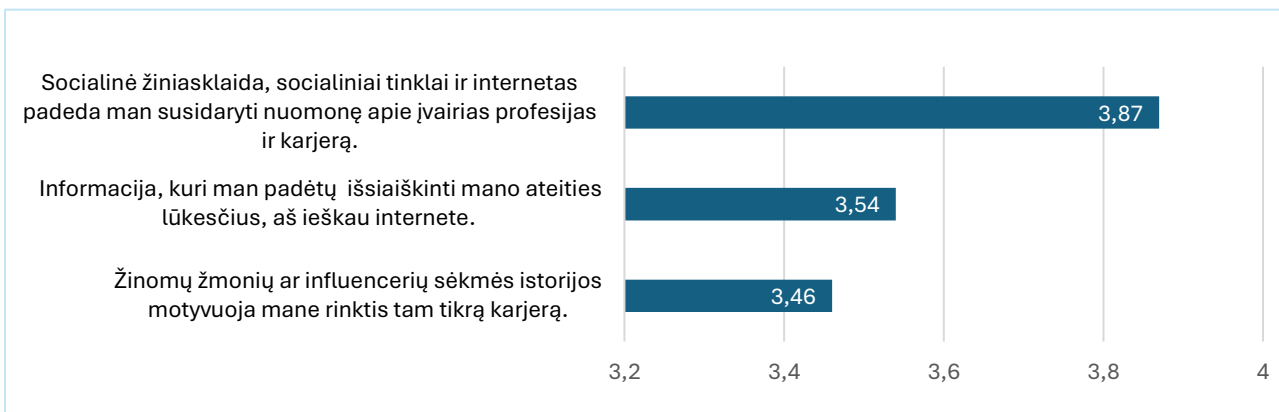
Teiginiai „Man yra svarbi mano artimų draugų nuomonė svarstant apie karjerą (gimnaziją, studijas, profesiją)“ ($M = 3,52$; $SD = 1,06$) ir „Priimant karjeros sprendimą man svarbu draugų palaikymas ir patarimas.“ ($M = 3,44$; $SD = 1,06$) atskleidžia, kiek įtakos turi draugų nuomonė respondentų pasirinkimams karjeros ateities klausimais. Abu teiginiai turi panašias vidutiniškai aukštas vidurkio reikšmes ir vienodus vidutinius standartinius nuokrypius, kas rodo, kad paaugliams svarbus draugų palaikymas ir jų nuomonė, bet standartinis nuokrypis atskleidžia, kad tiriamųjų atsakymai nebuvo heterogeniški. Tai patvirtina ir paskutinis teiginys „Man svarbu, kad mano karjeros pasirinkimai būtų panašūs į mano draugų, nes tada jaučiuosi drąsiau.“ ($M = 2,89$; $SD = 1,14$) rodantis, vidutiniškai žemą vidurkio reikšmę ir didelį standartinį nuokrypį. Taigi šių teiginių rezultatai patvirtina, kad nors paaugliai ir aktyviai diskutuoja apie karjeros planus, tačiau jų sprendimams draugų įtaka yra neutrali. Verta atkreipti dėmesį, kad lyginant vaikinų ir merginų požiūrį į karjeros sprendimų priėmimą, atlikus Mann-Whitney testą ($U = 6804,50$; $Z = -2,359$; $p = 0,018$) buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas. Nustatyta, kad vaikinai labiau linkę priimti karjeros sprendimus panašius į bendraamžių nei merginos (žr. 8 lentelė).

8 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros sprendimų panašumo į draugų svarbą lyčių aspektu (Mann – Whitney rezultatai)

Teiginys	Grupės pagal lytį	Rangų vidurkiai (angl. Mean Rank)
Man svarbu, kad mano karjeros pasirinkimai būtų panašūs į mano draugų, nes tada jaučiuosi drąsiau. ($p = 0,018$)	Moteris	120,29
	Vyras	141,70

Apibendrinant galima teigti, kad paaugliai aktyviai diskutuoja tarpusavyje karjeros klausimas, ypač merginos. Taip pat paaiškėjo, kad respondentams svarbus draugų palaikymas, bet sprendimams įtaka yra ganėtinai neutrali. Vis gi išryškėjo tendencija, kad vaikinams draugų įtaka yra šiek tiek didesnė nei merginoms ir jie dažniau karjeros klausimais renkasi sprendimus panašius į draugų.

Kitas veiksnių blokas, darantis įtaką paauglių karjeros lūkesčiams, yra socialinė žiniasklaida, socialiniai tinklai ir internetas (žr. 12 pav.). Analizuojant socialinės žiniasklaidos įtaką paauglių karjeros lūkesčiams nustatyta aukšta vidurkio reikšmė teiginiui „Socialinė žiniasklaida, socialiniai tinklai ir internetas padeda man susidaryti nuomonę apie įvairias profesijas ir karjerą“ ($M = 3,87$; $SD = 0,92$). Tai rodo, kad paaugliai aktyviai naudojami socialiniais tinklais bei ten teikiama informacija jiems leidžia susidaryti nuomonę apie profesijas ir karjerą.

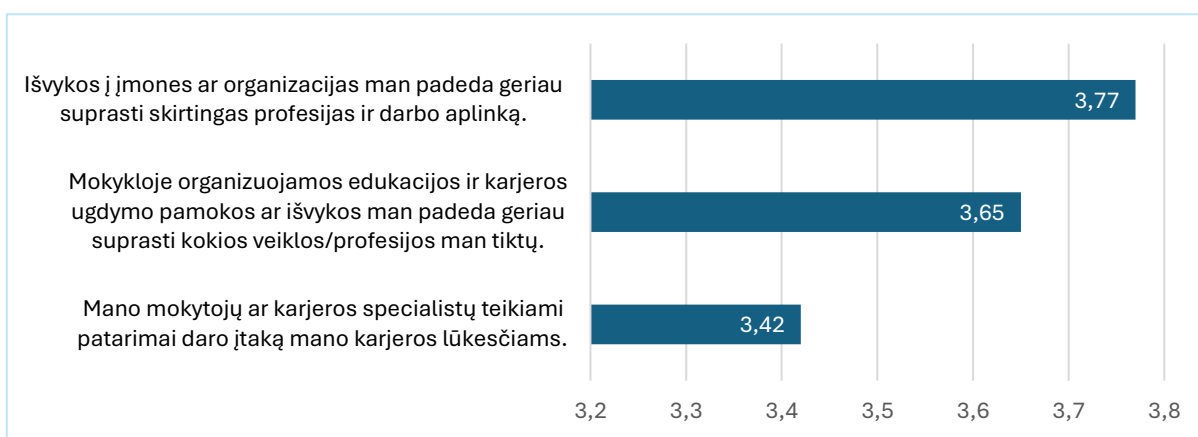


12 pav. Socialinės žiniasklaidos, interneto poveikis respondentų karjeros lūkesčiams (M)

Tuo tarpu teiginio „Žinomų žmonių ar influencerių sėkmės istorijos motyvuoja mane rinktis tam tikrą karjerą.“ ($M = 3,46$) vidutinė vidurkio reikšmė atskleidžia, kad žinomų žmonių istorijos turi tam tikrą įtaką paauglių karjeros lūkesčiams, tačiau pakankamai didelis standartinis nuokrypis leidžia teigti, kad respondentų nuomonės šiuo klausimu nevienodos. Taip pat rezultatai rodo, kad

mokiniai yra linkę informacijos apie savo karjeros lūkesčius ieškoti internete ($M = 3,54$; $SD = 0,95$), kas leidžia teigti, kad internetas ir socialinė žiniasklaida bei socialiniai tinklai yra svarbus veiksnys formuojantis karjeros ateities planus.

Tyrimo buvo analizuojamas ir mokyklos vaidmuo paauglių karjeros lūkesčiams (žr. 13 pav.). Analizuojant tyrimo duomenis buvo nustatyta aukšta vidurkio reikšmė ($M = 3,77$; $SD = 0,96$) teiginiui „Išvykos į įmones ar organizacijas man padeda geriau suprasti skirtingas profesijas ir darbo aplinką“. Tai rodo, kad mokiniams profesinis informavimas yra svarbus veiksnys formuojantis jų požiūrį į karjerą ir profesijas.



13 pav. Mokyklos vaidmuo respondentų karjeros lūkesčiams (M)

Panašiai aukšta vidurkio reikšmė nustatyta ir prie teiginio „Mokykloje organizuojamos edukacijos ir karjeros ugdymo pamokos ar išvykos man padeda geriau suprasti kokios veiklos/profesijos man tiktų.“ ($M = 3,65$; $SD = 1,03$) patvirtinta prieš tai pateiktą prielaidą, kad profesinis informavimas respondentams yra svarbus, tačiau šiek tiek didesnis vidutinis standartinis nuokrypis rodo tendenciją, kad mokinių nuomonės nėra vienodos. Lyginant teiginius susijusius su mokyklos įtaka karjeros lūkesčiams, žemiausia vidurkio reikšmė pastebėta prie teiginio „Mano mokytojų ar karjeros specialistų teikiami patarimai daro įtaką mano karjeros lūkesčiams.“ ($M = 3,42$; $SD = 1,02$), rodo, kad mokiniai yra mažiau linkę atsižvelgti į pedagogų patarimus karjeros klausimais, nors vidutinis standartinis nuokrypis rodo, kad tiriamųjų atsakymai pasiskirstę plačiame skalės intervale.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinės informacinės išvykos ir praktiniai užsiėmimai karjeros ugdymo pamokose daro įtaką mokinių karjeros lūkesčiams, kiek mažesnę įtaką daro

mokytojai ir karjeros specialistai, tačiau bendra vidurkio analizė rodo, kad ir mokykla turi įtakos formuojant respondentų karjeros lūkesčius.

3.3 Diskusija

Požiūris į karjeros sampratą yra pagrindas tiriant aštuntos klasės mokinių karjeros lūkesčius. Mokslinėje literatūroje šiuolaikinė karjeros samprata apibrėžiama, kaip *visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias, ir karjera kaip viso gyvenimo darbas, mokymasis, ir laisvalaikis* (Kodienė, 2023). Šios sampratos laikomasi ir Lietuvos švietimo norminiuose dokumentuose (LR Švietimo įstatymas, 1991, 2011). Tyrimo metu nustatyta, kad mokinių individualus karjeros sąvokos supratimas atliepia šiuolaikinės karjeros sampratą. Mokiniai išskyrė, kad jiems karjera yra nuolatinis ir kintantis procesas apimantis darbą, pomėgius, asmeninius poreikius ir mokymąsi visą gyvenimą. Tai leidžia teigti, kad šiandieniniai aštuntokai jau nebesivadovauja tradicinės karjeros sampratos paradigma, kuria remiantis karjera buvo suvokiama tik kaip profesija ar darbas, kuriame vyksta hierarchinė pareigų kaita vienoje organizacijoje (Urboienė ir Stanišauskienė, 2006). Platesnis karjeros sampratos suvokimas mokiniams leidžia drąsiau modeliuoti savo karjeros lūkesčius, tyrinėti save įvairiose darbo pasaulio srityse bei suprasti, kad nuolatinis mokymasis yra nenutrūkstantis viso gyvenimo procesas ir esminė karjeros vystymo dedamoji. Tai atsispindi ir naujausiuose moksliniuose tyrimuose, patvirtinančiuose, kad mokymasis visą gyvenimą yra esminis prisitaikymo prie nuolat kintančios aplinkos elementas (Simandi, 2025).

Tyrimo metu nustatyti vidiniai veiksniai formuojantys paauglių karjeros lūkesčius: karjeros planavimas, pasitikėjimas savimi, saviveiksmingumas, savęs pažinimas, smalsumas ir akademiniai pasiekimai. Šie veiksniai dažnai minimi ir mokslinėje literatūroje (Tran, Nguyen, & Phan, 2025; Guo, 2025) kaip vieni svarbiausių, kurie turi įtakos paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi. Tyrime nustatyta, kad respondentai, planuojantys savo karjerą, pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu ir pasitikėjimu savo sprendimais. Šie rezultatai dera su Socialine kognityvine teorija, kuri pabrėžia, kad paauglių saviveiksmingumas reikšmingai prognozuoja jų karjeros interesų stiprumą bei profesinių tikslų formavimąsi (Pham, Lam & Bui, 2024). Pasak Graham (2022) saviveiksmingumas atspindi ir gebėjimą planuoti, tyrimo metu taip pat atskleista, kad merginos pasižymi didesniu saviveiksmingumu ir planavimo gebėjimu, nei vaikinai. Tokie skirtumai gali būti susiję su socializacijos ypatumais, nes merginos dažniau skatinamos būti atsakingomis ir planuoti nei vaikinai. Tačiau nereikėtų tai vertinti apibendrintai, o kiekvienu atveju vertinti konkretų asmenį.

Tyrimo dalyvių nuomone, jų pomėgiai gali tapti jų būsima profesine veikla. Šie rezultatai pirmiausiai atliepia šiuolaikinę karjeros sampratos paradigmą, akcentuojančią asmens interesų ir pomėgių svarbą priimant karjeros sprendimus (Hoff et. al., 2022) bei patvirtina duomenis apie respondentų požiūrį į karjerą. Kitas svarbus aspektas, kad šie rezultatai patvirtina mokinių savęs pažinimo kompetencijos ugdymo svarbą. Pasak Chukwu ir kitų autorių (2021), asmeniniai interesai, gebėjimai ir pomėgiai yra laikomi vienu pagrindinių motyvatoriumi pasirenkant tam tikrą profesinį kelią. Tokius rezultatus gali lemti matomi pavyzdžiai artimoje aplinkoje arba juntama sėkmė jų mėgstamoje veikloje. Pasak Iliško ir kt. (2020), mokiniai linkę sieti savo profesinius siekius su tomis sritimis, kur jiems sekasi arba kur jie jaučiasi kompetentingi.

Vertybės taip pat svarbus veiksnys planuojant karjerą, tyrimai rodo, kad mokiniai orientuoti į vertybes pasižymi didesne motyvacija ir planavimo lygiu (Ryan & Deci, 2000; Ustinavičiūtė, Katkonienė ir Žemaitaitytė, 2011). Be to veiklos, kurios neatitinka vertybių gali sukelti nusivylimą ir demotivaciją (Tran, Nguyen, & Phan 2025), o tai veda prie karjeros neapibrėžtumo. Gauti duomenys atskleidė, kad dalis mokinių neturi aiškumo dėl savo vertybių, interesų ir gabumų. Tokius rezultatus gali lemti paauglio formavimosi raidos etapas, kuriam būdinga savęs ieškojimas (Myers, 2000). Tačiau negalima atmesti ir mažo tokio amžiaus mokinių įsitraukimo į savęs pažinimą ar karjeros planavimą. Kaip rodo OECD (2025) ataskaita ir Guo (2025) tyrimas nemaža dalis paauglių neturi aiškių karjeros planų ir stokoja savęs pažinimo kompetencijų, o viena iš tokių rezultatų priežasčių yra menkas įsitraukimas į ugdymo karjerai veiklas.

Akademiniai pasiekimai taip svarbus veiksnys planuojant karjerą, o tai patvirtina ir daugelis tyrimų, kuriuose akademiniai pasiekimai tiesiogiai koreliuoja su karjeros lūkesčiais, planavimu ir saviveikmingumu (Marcciniak et. al., 2022; Creed, Patton & Prideaux, 2007; Wang, 2023). PISA2015 duomenys taip pat patvirtina, kad geresni akademiniai pasiekimai siejasi mokymosi ir profesiniais lūkesčiais, ypač planuojant tolesnį mokymąsi po pagrindinio ugdymo. Ir priešingai, žemesni akademiniai pasiekimai dažniau pasižymi karjeros neapibrėžtumu (OCED 2024). Tačiau darbo autorės atliktas tyrimas atskleidžia priešingą tendenciją - respondentai pasižymintys aukštesniais akademiniiais pasiekimais rečiau linkę planuoti karjerą. Toks rezultatas gali būti siejamas su jų didesniu pasitikėjimu savo gebėjimais dėl ateities perspektyvų. Tai yra aspektas, kurį reikėtų patikrinti kitais tyrimais.

Mokinių karjeros lūkesčių formavimuisi ir karjeros tikslų numatymui ypatingai svarbūs gebėjimai ieškoti ir atsirinkti būtiną ir aktualią informaciją. Moksliniai tyrimai patvirtina, kad informacijos paieška susijusi su karjeros lūkesčiais ir planavimu, bet pastebi ir kitą tendenciją, kad

informacijos trūkumas ar jos perteklius gali apsunkinti planavimo procesą ar sprendimų priėmimą (Tran, Nguyen, & Phan 2025; Chaudhary & Chauhan, 2025). Tyrimo metu nustatytas ryšys tarp informacijos ir karjeros planavimo, dažniau besidomintys ir ieškantys informacijos mokiniai, linkę labiau įsitraukti į asmeninės karjeros planavimo procesus. O tai rodo, kad reikia skatinti mokinius ieškoti informacijos karjeros klausimais ir tuo pačiu metu ugdyti ir kritinį mastymą informacijos objektyvumui.

Šeima yra vienas iš svarbiausių veiksnių paauglių karjeros lūkesčiams. Moksliniai tyrimai patvirtina, kad tėvai daro didelę įtaką paauglių karjeros sprendimams, jie atlieka patarėjo, rėmėjo, informacijos tiekėjo ir pagalbininko vaidmenį (Barnes, Brown & Warburton 2020; Guo, L. 2025; Zhou & Shirazi, 2024; Ikonen et al., 2017). Wang ir kt. (2012) atliktas tyrimas, taip pat rodo, kad tėvų emocinis palaikymas daro įtaką paauglių karjeros lūkesčiams bei ugdo atsparumo nesėkmės jausmui. Darbo autorės atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, kad tėvų palaikymas jiems yra svarbus ir skatina planuoti karjerą ir modeliuoti karjeros lūkesčius. Nustatyta, kad tyrimo dalyviams taip pat svarbi tėvų nuomonė apie jų karjeros tikslus. Tai rodo, kad tėvų įtaką yra reikšminga karjeros planavimui. Moksliniai tyrimai patvirtina, kad aukštesni tėvų lūkesčiai siejasi su aukštesniais mokinių siekais (PISA 2015; 2018) be to tėvų lūkesčiai ir įsitikinimas apie vaiko būsimą karjerą veikia kaip motyvatorius domėtis karjera ir didina pasitikėjimą savimi (Zhou & Shirazi, 2024; Mauraji & Ni' Matuzahroh, 2024). O tai rodo, kad kuo aukštesni tėvų lūkesčiai, tuo labiau paauglius motyvuoja ir skatina siekti karjeros tikslų. Nors tėvai turi didelę įtaką vaikams, tačiau tyrimo metu buvo pastebėta, kad tėvų pasakojimai apie jų darbo patirtį nėra labai reikšmingi paaugliams. Galima daryti prielaidą, kad tėvų pasakojimai nėra pakankamai aptariami ar patrauklūs. Tačiau reikėtų atsižvelgti į Zhou N. ir Shirazi (2024) atliktą tyrimą, kurio metu pastebėta, kad neįsitraukiantis tėvų elgesys didina paauglių neryžtingumą ir nepasitikėjimą savimi. Kitas lemiantis veiksnys gali būti šeimos socialinė, ekonominė ir kultūrinė padėtis. Tyrimai nurodo, kad tėvai ne visada turi pakankamai žinių ar patirties karjeros klausimais (Fan, Williams & Wolters, (2012). Tad šiuo požiūriu reiktų skatinti tėvų įsitraukimą ir teikti jiems daugiau informacijos apie vaikų karjeros galimybes, darbo pasaulio aktualijas.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad draugai taip pat turi įtakos aštuntokų karjeros lūkesčiams. Tyrimo dalyviai nurodė, kad dažnai diskutuoja su draugais karjeros klausimais. Šie rezultatai atliepia Ikonen (2017) atlikto tyrimo rodiklius, kurie parodė, kad didžioji dalis respondentų dažnai diskutuoja su draugais apie karjerą. Tikėtina, kad tokios diskusijos didina ir draugų įtaką paauglių karjeros lūkesčiams. Darbo autorės atliktas tyrimas taip pat atskleidė, kad merginos dažniau diskutuoja

karjeros klausimais, tikėtina dėl to kad merginos dažniau linkusios reflektuoti. Pažymėtina, kad šis aspektas kituose tyrimuose neatsiskleidžia, tai galėtų būti tolimesnių tyrimų analizės objektas.

Tyrimo metu taip pat nustatyta tendencija kad vaikinams draugų įtaka didesnė, nei merginoms, taigi atskleista, kad draugų įtakai nevienodai reikšminga merginoms ir vaikinams. Šie tyrimo rezultatai atliepia Raabe (2019) atlikto tyrimo rezultatu, kuris parodė, kad vaikinai labiau linkę atsižvelgti į draugų nuomonę. Tokius rezultatus gali lemti vaikinių mažesnis pasitikėjimas savimi ir informacijos stoka.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad socialiniai tinklai, žiniasklaida ir internetas padeda formuoti respondentų nuomonę apie karjerą ir profesijas. Šie rezultatai sutampa su Aladé (2021), Hunting, Grumbein & Cahill, 2018, Stanley ir Lawson (2018), Zeb, Ali & Hussain, 2025 (2025) moksliniais darbais, kuriuose teigiama, kad socialiniai tinklai, internetas formuoja vaikų požiūrį apie save, karjerą bei teikia informaciją apie profesijas. Helmi (2025) atliktame tyrime, pastebima, kad nuomonės formuotojai gali įtakoti neobjektyvius karjeros lūkesčius dėl greitos profesinės sėkmės be aukštojo išsilavinimo. Tokius rezultatus lemia socialinių tinklų išpopuliarėjimas bei tai, kad socialiniai tinklai sudaro reikšmingą kasdieninės veiklos dalį paauglių tarpe. Tyrimo metu atskleista, kad nuomonės formuotojai didelės įtakos jų karjeros lūkesčiams nedaro ir yra labiau informacinio pobūdžio. Todėl galima daryti prielaidą, kad šiuo metu, ypač atliepiant jaunuolių socialinių tinklų naudojimo dažnumą, socialiniai tinklai atlieka teigiamą informacijos perdavimo vaidmenį. Vis gi reiktų nepamiršti ugdyti ir mokinių kritinio mąstymo gebėjimus dėl socialinių tinklų kartais pateikiamos neobjektyvios informacijos.

Tyrimo metu nustatyta, kad mokykla ir mokytojai taip pat daro įtaką respondentų karjeros lūkesčiams. Nustatyta, kad palankiau mokiniai vertino informacinio ir patyriminio pobūdžio išvykas, kurios padeda formuoti karjeros lūkesčius, o mažiau palankiai mokytojų ir karjeros specialistų patarimus. Šie rezultatai sutampa su Ikonen (2017) ir Tazhina (2017) tyrimais, kurių rezultatai parodė, kad mokytojai ir mokiniai retai diskutuoja karjeros klausimai. Tokius rezultatus gali lemti, kad paaugliai nevertina mokytojo kaip informacijos šaltinio, o remiasi šeima ar draugais arba mokyklose yra ribotas karjeros ugdymo integravimo procesas. Tai leidžia teigti, kad mokykla dar neišnaudoja savo ugdymo karjerai potencialo ypač paauglystės etape.

Tyrimo metu, analizuojant aštuntokų tolimesnio mokymosi planus, nustatyta, kad didžioji dalis jų nusprendę toliau mokslus tęsti gimnazijoje ir tik 4 proc. planuoja rinktis tolesnį mokymąsi profesinio mokymo įstaigoje. Galima daryti prielaidą, kad profesinis mokymas vis dar nėra populiarus tarp aštuntokų, tai patvirtina ir Lietuvos statistikos portalo duomenys, didesnė dalis

mokinių renkasi mokslus tęsti bendrojo ugdymo gimnazijose, o profesinio mokymo programas dažniaus pasirenka vyresni jaunuoliai (Lietuvos švietimas ir kultūra, 2023). Tai gali lemti keli veiksniai, kad mokiniai stokoja informacijos apie profesinį mokymąsi; gajus stereotipas, kad tik žemensių akademinių pasiekimų mokiniai mokosi profesinėje mokykloje; aukštų pasiekimų mokiniai ir jų šeimos dažniau orientuojasi į akademinius rezultatus ir universiteto studijas (NŠA, 2024). To pasekoje pastebimas paradoksali situacija, tarp darbo rinkos poreikio, kuriojoje vis didėja trūkumas kvalifikuotų profesijos atstovų ir švietimo sistemos pasiūlos (Užimtumo tarnyba, 2025).

Šiame darbe pristatomas tyrimas buvo skirtas išsiaiškinti vidinius ir išorinius veiksnius, kurie lemia aštuntokų karjeros lūkesčius. Tyrimo rezultatai leidžia tyrinėti, kurie veiksniai turi didesnę įtaką paaugliams bei stiprinti tas sritis, kurios yra reikšmingos, tačiau paaugliams neatrodo svarbios. Rekomenduotina ateityje plėsti tyrimo imtį ir regioną, kad atsiskleistų platesnis kontekstas veiksnių, kurie lemia karjeros lūkesčius. Taip pat tirti karjeros ugdymo programą ir edukacinių veiklų poveikį mokinių karjeros lūkesčių realistiškumui. Tikslinga būtų taikyti ir longitudinalinius tyrimus, kurie leistų stebėti karjeros pokyčius bei įvertinti kokie vidiniai ar išoriniai veiksniai daro ilgalaikį poveikį paauglių sprendimams, o taip pat ar mokinių planuojami artimiausi ugdymo sprendimai atitinka jų ilgalaikius karjeros tiklus bei profesinius siekius.

IŠVADOS

1. Šiuolaikinėje karjeros sampratoje, karjeros lūkesčiai tampa daugialypis konstruktas, kuris apima ne tik profesijos pasirinkimą, pareigas ar materialią naudą, bet ir nuolatinį žmogaus tobulėjimą, savirealizaciją, kompetencijų tobulinimą ir gebėjimą prisitaikyti prie nuolatinių pokyčių. Nuolatos kintanti darbo rinka ir visuomenės poreikiai lemia karjeros lūkesčių individualizavimą, kuris priklauso nuo asmens vidinių savybių, gebėjimų, interesų, vertybių ir gyvenimo tikslų. Mokinių karjeros lūkesčiai taip pat atliepia šiuolaikinę karjeros sampratą, kurioje svarbiausias vaidmuo tenka jų pomėgiams, vertybėms, gebėjimams ir mokėjimui prisitaikytu prie pokyčių.

2. Karjeros lūkesčius formuoja vidinių (mokinių interesai, gebėjimai, vertybės, savęs pažinimas, saviveiksmingumas, akademiniai pasiekimai) ir išorinių (šeima, bendraamžiai, mokykla, mokytojai ir karjeros specialistai; socialiniai tinklai) veiksnių sąveika. Vidiniai veiksniai skatina ir motyvuoja domėtis karjeros galimybėmis ir tikslingai jų siekti. Mokinių gebėjimai ir interesai veikia kaip motyvatoriai siekiant tikslingos karjeros, tuo tarpu vertybės nurodo kryptį, kas mokiniams yra svarbu. Savęs pažinimas, pasitikėjimas savo sprendimais ir saviveiksmingumas yra kertiniai vidiniai veiksniai, kurie skatina planuoti karjerą bei siekti užsibrėžtų tikslų. Aukštesni akademiniai pasiekimai ir aukštas saviveiksmingumas skatina planuoti ir kelti karjeros tikslus, o žemi akademiniai pasiekimai ir pasitikėjimo savimi trūkumas didina karjeros neapibrėžtumą. Išoriniai veiksniai dažniau paauglius veikia kaip informacijos šaltinis ir suteikia emocinį palaikymą formuojant karjeros lūkesčius. Šeima yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kuris įtakoja paauglių karjeros lūkesčius. Tėvų emocinis palaikymas skatina pozityvesnius ir aukštesnius vaiko karjeros siekius. Mokyklos ir mokytojo vaidmuo dažniau atlieka karjeros informavimo ir ugdymo vaidmenį, o draugai ir socialiniai tinklai dažniau veikia kaip informacijos šaltinis.

3. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad:

- Didžioji dalis Panevėžio miesto aštuntų klasių progimnazijų mokinių linkę sutikti su šiuolaikine karjeros sampratos paradigma, kad karjera, tai dinamiškas viso gyvenimo procesas, kurio metu ugdomi asmens gebėjimus, kompetencijas, žinios, interesai ir vertybės.

- Vidiniai veiksniai vaidina reikšmingą vaidmenį mokinių karjeros lūkesčių formavimosi procese. Nustatyta, kad mokiniai aktyviai planuoja būsimus karjeros žingsnius, tačiau nemaža dalis mokinių pasižymi žemesniu pasitikėjimu savimi ir savo sprendimais, o tai gali lemti karjeros neapibrėžtumą ateities karjeros planavimo procesuose.

- Merginos linkusios teikti didesnę reikšmę karjeros planavimui nei vaikinai, o tai patvirtina pirmąją hipotezę, kad merginos labiau linkusios sąmoningai planuoti karjerą nei vaikinai.

- Mokinių karjeros lūkesčių formavimosi procese svarbus karjeros sąmoningumas, didžioji dalis mokinių ieško ir domisi informacija apie karjerą, o tai rodo, kad jie yra linkę planuoti savo būsimą karjerą, tačiau dalis mokinių susiduria su informacijos paieškos įgūdžių stoka, o tai gali apsunkinti karjeros planavimo procesą.

- Tyrimas atskleidė, kad ryšio tarp akademinų pasiekimų ir įsitraukimo į karjeros planavimą nenustatyta, ir parodė priešingus rezultatus, mokiniai kurie turi žemesnius akademinus pasiekimus dažniau planuoja karjerą, tad trečia hipotezė nepasitvirtino.

- Išoriniai veiksniai taip pat turi reikšmingą poveikį karjeros lūkesčių formavimuisi. Šeimos aplinka išryškėjo kaip pagrindinis paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi įtakos turintis veiksnys. Pastebėta, kad didžioji dalis paauglių, kaip labai svarbų aspektą, išskiria tėvų paramą (informacijos suteikimas, domėjimasis). Mažiausiai paauglių vertinama yra tėvų pasakojima informacija apie jų profesiją ir darbą. Taip pat pastebima tendencija, kad paaugliams svarbi tėvų nuomonė priimant karjeros sprendimus. Visa tai rodo prosocialų tėvų elgesio veikimą vaikų karjeros lūkesčių formavimosi procese. Hipotezė, kad mokiniai, kurie jaučia stipresnį tėvų palaikymą, yra labiau linkę įsitraukti į karjeros planavimą buvo patvirtinta.

- Paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi įtakos turi ir draugai. Nustatyta, kad mažiausiai svarbus veiksnys yra draugų priimti sprendimai karjeros klausimais, o svarbiausias - diskusijos su draugais apie karjerą. Pastebėta, kad merginos linkusios dažniau diskutuoti apie karjerą su draugais nei vaikinai, tačiau vaikinai yra linkę labiau pasikliauti draugų įtaka karjeros klausimais.

- Mokyklos vaidmuo taip pat yra reikšmingas veiksnys paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi, ypač karjeros ugdymui skirtose veiklose, tokiose kaip profesinis informavimas ir praktiniai užsiėmimai. Tuo tarpu karjeros specialistų ir mokytojų patarimai turi mažesnę įtaką paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi.

- Socialinė žiniasklaida, socialiniai tinklai ir internetas yra reikšmingas informacijos šaltinis formuojantis paauglių karjeros lūkesčius. Mažiausiai įtakos paauglių karjeros lūkesčių formavimuisi turi nuomonės formuotojų sėkmės istorijos.

REKOMENDACIJOS

Švietimo įstaigų administracijai:

- *Stiprinti sistemingą ugdymą karjerai mokykloje.* Ugdymas karjerai turi būtų nuoseklus procesas paremtas realiu metiniu veiklos planu pagal ugdymo karjerai kompetencijas įtraukiant visus atsakingus asmenius (administraciją, klasių vadovus, dalykų mokytojus, karjeros ir pagalbos specialistus).
- *Skatinti mokytojų įsitraukimą į karjeros ugdymą.* Organizuoti kvalifikacijos tobulinimą karjeros ugdymo srityje; skatinti integruotas pamokas.

Karjeros specialistams:

- *Ugdyti savęs pažinimo kompetencijas.* Taikyti praktines veiklas, kurios padėtų mokiniams geriau suprasti savo stiprybes, vertybes, interesus.
- *Ugdyti informacijos paieškos ir analizės gebėjimus.* Užsiėmimu metu rekomenduotina lyginti socialinių tinklų teikiamą turinį su realiomis profesijomis, diskutuojant kas slypi po „greita sėkme“ bei akcentuoti kritinio mąstymo svarbą.
- *Išlaikyti aktyvų profesinio veiklinimo organizavimą.* Organizuoti susitikimus su įvairių profesijų atstovais, lankytis įvairiose organizacijose.
- *Skatinti mokinių informacijos paiešką.* Taikyti metodus, kurių metu mokiniai patys ieškotų informacijos, ją lygintų o po to diskutuotų tarpusavyje.
- *Teikti pagalbą dalykų mokytojams ir klasės vadovams apie karjeros kompetencijų ugdymą, karjeros vystymo turinį ir profesinio veiklinimo galimybes.* Integruojanti karjeros ugdymo temas į dalykų pamokas, klasės valandėlės, o profesinį veiklinimą į ekskursijas ir edukacijas.
- *Stiprinti bendradarbiavimą su tėvais.* Organizuoti susitikimus, informacinius renginius apie darbo rinkos aktualijas, apie jų dalyvavimo svarbą vaikų karjeros sprendimų priėmimo procese.

Tėvams:

- *Aktyviai kalbėtis su vaikais apie karjeros lūkesčius.* Reguliariai inicijuoti pokalbius su vaikais apie jų pomėgius, interesus, vertybes ir karjeros lūkesčius.
- *Skatinti savęs pažinimą ir saviveiksmingumą.* Skatinti vaikus išbandyti save per įvairiose veiklose: būreliai, savanorystė ir pan.
- *Padėti kritiškai vertinti socialinius tinklus.* Inicijuoti pokalbius apie vaiko žiūrimą turinį, diskutuoti apie idealizuotą pateiktą informaciją.
- *Bendradarbiauti su mokykla.* Rekomenduojama aktyviau įsitraukti į mokyklos organizuojamas karjeros ugdymo veiklas, informaciniais renginiais skirtus karjeros ugdymui bei domėtis vaikų patirtimis.
- *Skatinti informacijos paieškas.* Raginti vaikus domėtis įvairiomis karjeros galimybėmis, jas analizuoti ir ugdyti gebėjimą planuoti.

LITERATŪRA

1. Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: Key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453–466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>
2. Aladé, F., Lauricella, A., Kumar, Y., & Wartella, E. (2021). Who's modeling STEM for kids? A character analysis of children's STEM-focused television in the US. *Journal of Children and Media*, 15(3), 338–357. <https://doi.org/10.1080/17482798.2020.1810087>
3. Andriekienė, R., Adomaitienė, J., ir kt. (2005). *Besimokančiųjų karjeros sampratos kaitos tendencijos*. Tiltai.
4. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
5. Barnes, S. A., Brown, A., & Warburton, J. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported: Evidence report*. International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
6. Batool, S. S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: Components and factors. *Heliyon*, 6(9), e04905. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04905>
7. Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265. <https://doi.org/10.1037/a0017416>
8. Bilevičienė, T., & Jonušauskas, S. (2011). *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose*. Mykolo Romerio universitetas.
9. Bitinas, B. (2006). *Pedagogika: Mokslo darbai* (T. 83). Vilniaus pedagoginis universitetas.
10. Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2024). The chaos theory of careers in career education. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 28(1), 10–20. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2803>
11. Brown, D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career choice and development* (5th ed.). Wiley Online Library

12. Carolan, B. V. (2018). Friends' plans for college and adolescents' educational expectations: An instrumental variable approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(3), 334–346. <https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1371615>
13. Cambridge Dictionary. (n.d.). Expectation. In Cambridge Dictionary. Retrieved May 13, 2026, from [Cambridge Dictionary – Expectation](#),
14. Cedefop. (2024). *Annual report*. Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/files/4208_en.pdf
15. Cedefop. (n.d.). *Lifelong guidance*. European Centre for the Development of Vocational Training. Retrieved May 13, 2026, from [Cedefop Lifelong Guidance](#)
16. Chaudhary, J., & Chauhan, D. (2025). Factors influencing adolescents' career choices in a changing world. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 30(8), 78–82.
17. Chukwu, N. E., Ogidi, C. I., Akaneme, I. N., & Ilechukwu, L. C. (2021). Factors influencing career choice among secondary school students in Aba North of Abia State and implications for school library development. *Library Philosophy and Practice*, 1–30.
18. Coman, E., Popa-Nica (Pîtea), I., & Drăguinea, D. (2025). How TikTok impacts teens' career choices. In *12th SWS International Scientific Conference on Social Sciences (ISCSS 2025) proceedings*. <https://doi.org/10.35603/sws.iscss.2025/s04.55>
19. Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377–392. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>
20. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
21. Dinçer, S. (2024). The use and ethical implications of artificial intelligence in scientific research and academic writing. *Educational Research & Implementation*, 1(2), 139–144. <https://doi.org/10.14527/edure.2024.10>
22. EBSCO Information Services. (n.d.). Expectancy theory. EBSCO Research Starters. Retrieved May 13, 2026, from [EBSCO Research Starters – Expectancy theory](#)
23. Encyclopedia of career development. (2006). SAGE Publications.
24. Eurostat (2026). Statistics on young people neither in employment nor in education or training.

25. Fan, W., Williams, C. M., & Wolters, C. A. (2012). Parental involvement in predicting school motivation: Similar and differential effects across ethnic groups. *The Journal of Educational Research, 105*(1), 21–35. <https://doi.org/10.1080/00220671.2010.515625>
26. Five principles for research ethics. (2003). *Monitor on Psychology, 34*(1), 56. <https://www.apa.org/monitor/jan03/principles.aspx>
27. Gaižauskaitė, I., & Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: Apklausas*. Mykolo Romerio universitetas.
28. Gedeon, S., & Kernbach, S. (2024). Concepts, theories and future directions in career and life design. *CERN IdeaSquare Journal of Experimental Innovation, 8*(3), 5–13. <https://doi.org/10.23726/CIJ.2024.1565>
29. Graham, S. (2022). Self-efficacy and language learning – what it is and what it isn't. *The Language Learning Journal, 50*(2), 186–207. <https://doi.org/10.1080/09571736.2022.2045679>
30. Guo, L. (2025). Navigating the future: Factors influencing adolescents' career expectation uncertainty in a dynamic world. *The Career Development Quarterly, 73*, 2–15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12372>
31. Halim, S. 'A. A., Khudzari, J. M., Yusoff, N. E., Fuzi, S. F. S. M., Amin, S. H. M., & Rahmat, N. H. (2023). Exploring the relationship between learning approaches and Vroom motivation among undergraduate learners at Malaysian universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13*(6)
32. Helmi, K. U. M., Zailan, A., Ne'matullah, K. F., & Kamaruddin, F. I. (2025). Digital influence on educational trajectories: How social media influencers shape career aspirations of Gombak's upper secondary students. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, 41*(1), 47–60.
33. Hoff, K. A., Chu, C., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., Hanna, A., & Rounds, J. (2022). Adolescent vocational interests predict early career success: Two 12-year longitudinal studies. *Applied Psychology, 71*, 49–75. <https://doi.org/10.1111/apps.12311>
34. Howard, K. A. S., & Ferrari, L. (2023). *Time for a holistic perspective of career development in adolescence: The SELCE model*. myfuture Insights Series. Education Services Australia.
35. Hunting, K., Grumbein, A., & Cahill, M. (2018). Watch and learn: Gendered discrepancies in educational messages on television channels targeted at boys versus girls. *Mass*

36. Ikonen, K., Leinonen, R., Asikainen, M. A., & Hirvonen, P. E. (2017). The influence of parents, teachers, and friends on ninth graders' educational and career choices. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 9(3), 317–338.
37. Iliško, D., Šapale, S., & Šimáně, M. (2020). Career decision making process of the 8th graders within the reform processes in Latvia. In *Society. Integration. Education: Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 3, pp. 212–222). Rēzekne Technology Academy.
<https://doi.org/10.17770/sie2020vol3.5028>
38. Iovu, M.-B., Hărăguș, P.-T., & Roth, M. (2018). Constructing future expectations in adolescence: Relation to individual characteristics and ecological assets in family and friends. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1247007>
39. Jokšaitė, K., & Pociūtė, B. (2014). Studentų išpareigojimas profesijai: Pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijų ir karjeros adaptyvumo sąsajos.
<https://epublications.vu.lt/object/elaba:4978880/index.html>
40. Jung, J. Y. (2013). The cognitive processes associated with occupational/career indecision: A model for gifted adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 36(4), 433–460.
<https://doi.org/10.1177/0162353213506067>
41. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Lucilijus.
42. Khatri, B. B., & Karki, P. D. (2023). Artificial intelligence (AI) in higher education: Growing academic integrity and ethical concerns. *Nepalese Journal of Development and Rural Studies*, 20(1), 1–7. <https://doi.org/10.3126/njdrs.v20i01.64134>
43. Kodienė, L. (2023). Studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikiai aukštojoje mokykloje. *Mokslinės minties šventė 2023. Studentų mokslinių straipsnių rinkinys*, 94–113.
<https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/39aab500-be02-45c0-b582-4ff4a9ac097d/content>
44. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėdos universiteto leidykla.
45. Kuloğlu, A., Özer, M., & Tutuş, F. (2025). Career anxiety and perceptions of school climate: A study on adolescents' future plans. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 12(1), 66–77. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2025.12.1.1414>

46. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
47. Li, J., Mau, W.-C. J., Chen, S.-J., Lin, T.-C., & Lin, T.-Y. (2021). A qualitative exploration of STEM career development of high school students in Taiwan. *Journal of Career Development*, 48(2), 120–134. <https://doi.org/10.1177/0894845319830525>
48. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. (2011). <https://www.e-tar.lt/portal/it/legalAct/TAR.9A3AD08EA5D0/XiBMGTceye>
49. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2014, sausio 15). *Įsakymas dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo* (Nr. V-72). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb>
50. Lileikienė, A. (2009). [Šaltinio pavadinimą reikia patikslinti]. <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001%3AJ.04~2009~1367166563311/J.04~2009~1367166563311.pdf>
51. Lorenz, G., Boda, Z., Salikutluk, Z., & Jansen, M. (2020). Social influence or selection? Peer effects on the development of adolescents' educational expectations in Germany. *British Journal of Sociology of Education*, 41(5), 643–669. <https://doi.org/10.1080/01425692.2020.1763163>
52. Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S., & Haenggli, M. (2022). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Preparedness Scale. *Journal of Career Development*, 49(1), 172–188. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
53. Mauraji, F. R., & Ni' Matuzahroh. (2024). Factors that influence career decisions in adolescents: A systematic review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(7), 403–409. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0724.1618>
54. McDougall, M., & Vaughn, E. (1996). Changing expectations of career development: Implications for organizations and for employees. *Journal of Management Development*, 15(9), 36–47.
55. Mayers, D. G. (2000). *Psichologija*. UAB Poligrafija ir informatika.
56. Mutanga, M. B., Piyose, P. X., & Ndovela, S. L. (2023). Factors affecting career preferences and pathways: Insights from IT students. *Journal of Information Systems and Informatics*, 5(3), 1111–1122. <https://doi.org/10.51519/journalisi.v5i3.556>

57. Nacionalinė švietimo agentūra. (2024). *Kaip pasirinkimas mokytis profesinio mokymo įstaigoje susijęs su bendrojo ugdymo pasiekimais ir kitais veiksniais? Švietimo problemos analizė*, Nr. 1(211). Nacionalinė švietimo agentūra.
58. OECD. (2016). *PISA 2015 results (Volume I): Excellence and equity in education*. OECD Publishing.
59. OECD. (2019). *PISA 2018 results (Volume II): Where all students can succeed*. OECD Publishing.
60. OECD. (2021). *Thinking about the future: career readiness insights from national longitudinal surveys and from practice*. OECD Education Working Paper No. 248.
61. OECD. (2023). *PISA 2022 results: Lithuania – Country note*. OECD Publishing.
62. OECD. (2024). *Teenage career uncertainty: Why it matters and how to reduce it (PISA in Focus No. 123)*. OECD Publishing.
63. OECD. (2025). *The state of global teenage career preparation*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en>
64. Panitz, C., Endres, D., Buchholz, M., Khosrowtaj, Z., Sperl, M. F. J., Mueller, E. M., Schubö, A., Schütz, A. C., Teige-Mocigemba, S., & Piquart, M. (2021). A revised framework for the investigation of expectation update versus maintenance in the context of expectation violations: The ViolEx 2.0 model. *Frontiers in Psychology*, 12, 726432.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726432>
65. Parola, A., Diano, F., Ponticorvo, M., & Sica, L. S. (2024). Exploring the adolescents' career development and career-related teacher support: The NEFELE career guidance model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1437472. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1437472>
66. Pham, M., Lam, B. Q., & Bui, A. T. N. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10, e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
67. Pileičikienė, N., Bakšenskienė, I., Kovalčikienė, K., & Mičiulienė, R. (2025). Profesiniai lūkesčiai ir prisitaikymas mokykloje: Ką rodo šių veiksnių sąsajos pirminiame profesiniame mokyme. *Pedagogika*, 157(1), 183–210. <https://doi.org/10.15823/p.2025.157.9>
68. Powell, K. C. (2009). The role of concept of self and societal expectations in academic and career achievement. *Journal of Adult Education*, 38(2), 32–40.

69. Raabe, I. J., Boda, Z., & Stadtfeld, C. (2019). The social pipeline: How friend influence and peer exposure widen the STEM gender gap. *Sociology of Education*, 92(2), 105–123. <https://doi.org/10.1177/0038040718824095>
70. Rapuano, V. (2024). *Karjeros vystymas organizacijose taikant kompleksiskų adaptyviųjų sistemų teorinius principus* (Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas). eLABa talpykla
71. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: Empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 22, 76–87.
72. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje* [Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas]. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:1938110/>
73. Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205). Jossey-Bass.
74. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
75. Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press.
76. Shah, Z., Shahzad, M. H., Saleem, S., Taj, I., Amin, S., Almagharbeh, W. T., Muhammad, S. K., & Durvesh, S. (2025). Ethical considerations in the use of AI for academic research and scientific discovery: A narrative review. *Insights – Journal of Life and Social Sciences*, 3(2), 183–189.
77. Shang, C., Moss, A. C., & Chen, A. (2023). The expectancy-value theory: A meta-analysis of its application in physical education. *Journal of Sport and Health Science*, 12(1), 52–64. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2022.01.003>
78. Sieben, S., & Lechner, C. M. (2019). Measuring cultural capital through the number of books in the household. *Measurement Instruments for the Social Sciences*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s42409-018-0006-0>
79. Simandi, S. (2025). Childhood and adolescent learning experiences and lifelong learning. *Acta Educationis Generalis*, 15(2), 53–62. <https://doi.org/10.2478/atd-2025-0021>
80. Stancikienė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*, 11, 289–300.

81. Stanley, S. L., & Lawson, C. A. (2018). Developing discerning consumers: An intervention to increase skepticism toward advertisements in 4-to 5-year-olds in the US. <https://doi.org/10.1080/17482798.2017.1418757>
82. Stanišauskienė, V. (2015). Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste. *Tiltai*, 71(2), 1–20. <https://doi.org/10.15181/tbb.v71i2.1097>
83. Stanišauskienė, V. (2016). *Karjeros kūrimas*. Technologija.
84. Stipek, D. J., & Mac Iver, D. (1989). Developmental change in children's assessment of intellectual competence. *Child Development*, 60, <https://doi.org/521-538>. [10.2307/1130719](https://doi.org/10.2307/1130719)
85. Super, D. (1954). Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1, 12. <https://dx-doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1037/h0061989>
86. Šimunović, M. (2025). Personality traits and career adaptability in adolescents: The mediating role of core self-evaluations. *Psihologija*, 58(1), 107–125. <https://doi.org/10.2298/PSI221220019S>
87. Tang, Y., Zhang, S., Wu, F., & Yang, L. (2024). Intolerance of uncertainty worsens career indecisiveness and anxiety among Chinese NEET during the COVID-19 pandemic: Mediation roles of memes use and depression emoticon empathy. *SAGE Open*, 14(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440241292152>
88. Tazhina, G., Gorbunova, L., & Yedygenova, L. (2017). What influences the professional choices of Kazakhstani high school students? *The International Journal of Humanities Education*, 15(3), 29–43. <https://doi.org/10.18848/2327-0063/CGP/v15i03/29-43>
89. *The expectancy-value theory: A meta-analysis of its application in physical education*. (2022). *Frontiers in Psychology*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9923428/>
90. Totorienė, B., & Augienė, D. (2018). 7–8 klasių mokinių ugdymas karjerai: Karjeros specialistų pozicija. http://gu.puslapiai.lt/spvk/wp-content/uploads/sites/3/journal/published_paper/volume-10/issue-3/rX3LFEza.pdf
91. Tran, T. M., Nguyen, L., & Phan, L. (2025). Internal factors affecting high school students' career choices: A literature review. *International Journal of Social Science Research*, 2(6). <https://doi.org/10.70558/IJSSR.2025.v2.i6.30689>
92. Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 44–55.
93. Urbanavičiūtė, I. (2009). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai* [Daktaro disertacijos santrauka].

94. Urbonienė, A., & Stanišauskienė, V. (2005). Karjeros sampratos erdvė: Lyčių aspektas. *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2, 97–102.
95. Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78(4), 751–796. <https://doi.org/10.3102/0034654308321456>
96. Ustinavičiūtė, L., Katkonienė, A., & Žemaitaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*, 10(2), 169–180.
97. Valstybės duomenų agentūra. (2023). *Profesinis mokymas*. In *Lietuvos švietimas ir kultūra 2023*. Retrieved May 13, 2026, from [Oficialiosios statistikos portalas](https://oficialiosios.statistikos.portalas)
98. Wang, D. (2023). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in Psychology*, 14, 1181480. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
99. Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
100. Wang, M. T., & Eccles, J. S. (2012). Social support matters: Longitudinal effects of social support on three dimensions of school engagement from middle to high school. *Child Development*, 83(3), 877–895. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2012.01745.x>
101. Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68–81. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>
102. Xu, K., Zhang, D., & Wang, M. (2025). How do career expectations affect the social withdrawal behavior of graduates not in employment, education, or training (NEETs)? The chain mediating role of human capital and problem-solving ability. *Behavioral Sciences*, 15(4), 506. <https://doi.org/10.3390/bs15040506>
103. Zeb, A., Ali, A., & Hussain, M. S. (2025). The effect of socio-cultural factors on the career aspirations of secondary schools' students in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Journal of Development and Social Sciences*, 6(1), 672–680. [https://doi.org/10.47205/jdss.2025\(6-D\)58](https://doi.org/10.47205/jdss.2025(6-D)58)
104. Zboja, J. J., Jackson, R. W., & Grimes-Rose, M. (2020). An expectancy theory perspective of volunteerism: The roles of powerlessness, attitude toward charitable organizations, and attitude toward helping others. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17, 493–507. <https://doi.org/10.1007/s12208-020-00260-5>

105. Zdanevičius, A. (2004). Moters karjeros trajektorijos: Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 1, 73–88. <https://doi.org/10.15388/SocMintVei.2004.1.5950>
106. Zhou, Y., & Shirazi, S. (2025). Factors influencing young people's STEM career aspirations and career choices: A systematic literature review. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 23, 2895–2918. <https://doi.org/10.1007/s10763-025-10552-z>
107. Žydžiūnaitė, V. (2018). Implementing ethical principles in social research: Challenges, possibilities and limitations. *Vocational Training: Research and Realities*, 29(1), 19–43. <https://doi.org/10.2478/vtrr-2018-0003>

SANTRAUKA

Darbo tema: aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčiai

Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai pagrįsti aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksnius.

Tyrimo uždaviniai:

4. Išanalizuoti karjeros lūkesčių sampratą šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste.
5. Teoriškai pagrįsti vidinius ir išorinius veiksnius, sąlygojančius karjeros lūkesčių formavimąsi.
6. Ištirti Panevėžio miesto aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksnius.

Darbo metodai:

- Mokslinės literatūros, norminių dokumentų analizė taikyta siekiant pagrįsti karjeros lūkesčių sampratą šiuolaikinės karjeros paradigmos kontekste ir teoriškai pagrįsti veiksnius, turinčius įtakos karjeros lūkesčių formavimuisi.
- Anoniminės internetinės apklausos metodas taikytas siekiant ištirti Panevėžio miesto aštuntų klasių mokinių karjeros lūkesčius ir juos sąlygojančius veiksnius.
- Empirinio tyrimo duomenų analizei taikyta kiekybinė duomenų analizė, naudojant statistinius metodus. Duomenys apdoroti taikant aprašomąją statistiką ir inferencinės statistikos metodus. Duomenų analizė atlikta naudojant IBM SPSS Statistik 31.0 versiją.

Tyrimo rezultatai:

Atliktas tyrimas atskleidė, kad aštuntos klasės mokiniai pritaria šiuolaikinės karjeros sampratai, o jų karjeros lūkesčiams daro poveikį vidinių ir išorinių veiksnių sąveika. Vidiniai veiksniai vaidina reikšmingą vaidmenį mokinių karjeros lūkesčių formavimosi procese. Nustatyta, kad tokie elementai kaip planavimo įgūdžiai, pasitikėjimas savimi ir sprendimų priėmimo gebėjimai yra reikšmingi paaugliams. Prie išorinių veiksnių didžiausia įtaką daro šeima, tėvų palaikymas ir domėjimasis vaiko karjeros lūkesčiais, vidutinę mokykla bei mokytojai ir socialiniai tinklai, o mažiausia draugų priimami karjeros sprendimai.

Raktiniai žodžiai: karjeros lūkesčiai, paaugliai, vidiniai ir išoriniai veiksniai, karjeros planavimas, saviveikmingumas, šeimos ir bendraamžių įtaka, akademiniai pasiekimai, mokyklos įtaka, socialinių tinkle įtaka.

SUMMARY

Topic of the Thesis: Career Expectations of Eighth-Grade Students

Aim of the Research: The aim of the research is to theoretically and empirically substantiate the career expectations of eighth-grade students and the factors influencing them.

Research Objectives:

1. To analyse the concept of career expectations within the context of the contemporary career paradigm.
2. To provide a theoretical justification of the internal and external factors influencing the formation of career expectations.
3. To investigate the career expectations of eighth-grade students in Panevezys and the factors influencing them.

Research Methods:

- Scientific literature and normative documents were analysed in order to substantiate the concept of career expectations and theoretically justify the factors shaping their formation.
- An anonymous online survey was conducted to investigate the career expectations of eighth-grade students in Panevezys and the factors influencing them.
- Empirical data were analysed using quantitative statistical methods, including both descriptive and inferential statistics. Data processing was carried out using IBM SPSS Statistics version 31.0.

Research Results: The study revealed that eighth-grade students broadly align with the contemporary understanding of career development, and that their career expectations are shaped by a combination of internal and external factors. Internal factors — particularly planning skills, self-confidence, and decision-making abilities — proved especially significant for this age group. Among external factors, family had the strongest influence, with parental support and parents' active interest in their children's futures standing out as key. Schools, teachers, and social networks showed a moderate effect, while peers' career decisions had the least influence overall.

Keywords: career expectations, adolescents, internal and external factors, career planning, self-efficacy, family and peer influence, academic achievement, school influence, social media influence.