

NEFORMALUSIS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMAS(-IS) KĖDAINIŲ RAJONE: KARJEROS IR MOKYMO(-SI) SĄSAJOS, RAIŠKA, POKYČIAI

Žydronė Smulskienė, Vincentas Lamanauskas,
Šiaulių universiteto Edukologijos katedra, Lietuva

Anotacija

Neformalusis suaugusiųjų mokymas(-sis) svarbus dabartinėje sudėtingoje darbo rinkos situacijoje. Darbuotojams būtina nuolat tobulinti esamą kvalifikaciją, taip pat įgyti naujų gebėjimų. Tai neabejotinai laiduoja geresnes adaptacijos darbo rinkoje galimybes, sudaro palankias sąlygas asmens karjerai. Teorinė analizė leidžia tvirtinti, kad egzistuoja sąsajos tarp neformaliojo suaugusiųjų mokymo(-si) ir karjeros. Neformalusis mokymas(-is) neabejotinai pozityviai sąlygoja tolesnę sėkmingą asmens karjerą. Mokymasis ženkliai išplečia individualių galimybių ir pasirinkimų lauką, sudaro prielaidas pasirinkti ir plėtoti asmeninę karjerą.

Straipsnyje pristatoma atlikta Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo situacijos teorinė ir empirinė analizė. Nustatyti akivaizdūs, iš esmės pozityvūs, Kėdainių rajono suaugusiųjų, besimokiusių neformaliai, karjeros pokyčiai.

Pagrindiniai žodžiai: *karjera, neformalusis švietimas, suaugusiųjų mokymas(-sis).*

Įvadas

Mokymasis ir karjera, kaip visą gyvenimą trunkantys procesai, šiuolaikinėje visuomenėje tampa ypač aktualūs dėl sparčios darbo rinkos poreikių kaitos dinamikos. Žinių ir įgūdžių, įgytų bendrojo lavinimo mokykloje, kolegijoje ar universitete, akivaizdžiai nepakanka, siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje. Vyksta sparti kaita, tobulėja technologijos ir t. t. Kita vertus, žmonėms iš esmės būdinga siekti aukštesnių tikslų, plėsti pažinimo, įgytų žinių taikymo praktikoje galimybes. Vienaip ar kitaip tai yra susiję su asmenine kiekvieno žmogaus karjera. Vadinasi, formaliojo švietimo sistema nepajėgi laiduoti tų asmens išsilavinimo pokyčių, kurie būtini dabartinėje darbo rinkoje. Todėl akivaizdu, kad šalia formaliojo švietimo sistemos vis didesnę reikšmę ir prasmę įgyja neformalusis švietimas.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklę Lietuvoje atspindi atlikti reprezentatyvūs nacionaliniai tyrimai, kuriais siekta įvertinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo padėtį. Pavyzdžiui, 2005 metais atlikti tyrimai: „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį švietimą“ (Tamošiūnas ir kt., 2005), „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ (Teresevičienė ir kt., 2006), „Suaugusiųjų švietimo organizavimo būklė savivaldybėse“ (Tamošiūnas, 2006), iliustruoja neabejotiną šios srities aktualumą, kadangi:

- vyksta sparti darbo rinkos poreikių kaita;
- žmonėms dėl įvairių priežasčių vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį;
- rinkos ekonomika grindžiama kiekvieno asmens bei organizacijos, dalyvaujančios rinkoje, konkurencingumu.

Įvairūs (lokaliniai, regioniniai bei tarptautiniai) darbo rinkos ir užimtumo tyrimai parodė, kad mokymasis ir karjera kaip socialinės integracijos vaidmenį. Socialinė integracija yra vienas iš Europos Sąjungos politinių prioritetų. Todėl asmens nuolatinis mokymas(-is), kaip efektyvus karjeros planavimas, per visą jo gyvenimą galėtų tapti svarbiausia priemone, padedančia spręsti socialinės atskirties problemą.

Nuolatiniam mokymuisi ir karjeros vystymo aktualumui patvirtinti parengta daug strateginių švietimo dokumentų. Karjeros vystymo bei ugdymo aktualumą patvirtina ir nemažai



strateginių švietimo dokumentų. Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000) pabrėžiama, kad, realizuojant siekį įgyvendinti mokymąsi visą gyvenimą, labai svarbu integruoti mokymąsi į suaugusiųjų gyvenimą. Į asmens ugdymą visą gyvenimą atkreipiamas dėmesys ir Bendrojoje Lietuvos švietimo koncepcijoje, taip pat kituose dokumentuose. Parengtame *neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme* (1998), neformalusis suaugusiųjų švietimas apibrėžiamas kaip asmens ir visuomenės interesus atliepiantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigus neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimą, tam tikros jo pakopos ar reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą. *Lietuvos suaugusiųjų švietimo koncepcija* (1993), neformalųjį švietimą apibūdina kaip asmens ar visuomenės interesų sąlygojamą savišvietą, apimančią valstybės švietimo sąvadų neapibrėžtą lavinimąsi.

Remdamasi E. Lindemano tyrimais, D. Beresnevičienė (1995) išskiria keturis suaugusiųjų švietimo principus:

- Tai visą gyvenimą trunkantis procesas, pasirengimas nežinomai ateičiai.
- Tai savanoriškas gero, džiaugsmingo, prasmingo gyvenimo patyrimo bei galimybių plačiau atsiskleisti individo asmenybei ieškojimas.
- Mokymosi procese svarbu orientuotis į besimokančio asmens poreikius.
- Suaugusiųjų mokymosi esmę sudaro ne formalus žinių įsiminimas, o asmeninis individo patyrimas.

Įvairiais tyrimais įrodyta, kad amžius iš esmės neriboja suaugusiųjų mokymosi galimybių. Atskleista, kad suaugusiųjų gebėjimą mokytis dažniausiai lemia didesnė mokymosi motyvacija, nors jų mokymasis skiriasi nuo vaikų ir paauglių mokymosi. Suaugusiųjų mokymuisi dažniausiai įtakos turi konkretūs gyvenimo pokyčiai, įvairūs pereinamieji laikotarpiai, dažniausiai susiję su asmens darbine veikla ar šeimos gyvenimu, karjera. Suaugusiųjų mokymosi strategijos daugiausia yra orientuotos į praktinę gyvenimo patirtį bei kintančius reikalavimus (Lemme, 2003). Pasak R. Kučinskienės (2003), *karjeros, mokymosi karjeros sąvoka* siekiama išskirti vieną ar kitą komponentą iš tiesioginiais funkciniais ryšiais susijusios žmogaus atliekamų socialinių vaidmenų sistemos. Tiek profesinė veikla, tiek mokymasis, pasak autorės, priklauso tai pačiai sričiai. Karjera susijusi su mokymosi visą gyvenimą, jos galimybės ir sėkmė daugiausia priklauso nuo profesinės veiklos pobūdžio, šeimos ir kt. vaidmenų atlikimo sudėtingumo. Nelinkęs nuolat mokytis ir tobulintis žmogus vargiai gali tikėtis sėkmingos viso gyvenimo karjeros. Tokiam žmogui pakankamai sunku įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Pasak M. Walker (Williams, 2006), būtina tęsti mokymąsi, jei nori žengti į priekį, siekti karjeros, kadangi šiuolaikinis darbdavys ieško darbuotojų su ypatingais gebėjimais: analitiniu mąstymu, aukštu emociniu koeficientu ir puikiais bendraisiais gebėjimais. Darbuotojai turi priimti atsakomybę už asmeninę pažangą ir jos tobulinimą, norėdami išlaikyti darbo vietą (Gelpi, 1997). V. Stanišauskienė (2007), remdamasi Bridges, teigia, jog labai svarbus yra gebėjimas gyvenimo tėkmėje „keisti kursą“, kaip tik atsižvelgiant į rinkos poreikius bei asmeninius savi-realizacijos tikslus.

Kalbant apie neformaliojo mokymo(-si) sąsajas su karjera, svarbu įvertinti ir Europos Sąjungos politines nuostatas švietimo srityje. Lietuvai, kaip ES narei, itin svarbu pasiruošti ir paruošti Lietuvos žmones dirbti ir gyventi Europos rinkoje. Todėl mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000) akcentuojamas užimtumo ir verslumo didinimas, gebėjimas prisitaikyti prie darbo rinkos ir t. t. Neabejotina, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas – skatinamoji jėga, sudaranti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinanti pažinimo poreikius bei suteikianti galimybę ne tik tobulinti jau įgytą kvalifikaciją, tačiau ir įgyti naujų. Taigi toks mokymasis, kaip nuoseklus procesas, tampa žmogaus gyvenimo bei jo karjeros sėkmės garantu.

Karjeros pasirinkimas yra vienas iš svarbiausių žmogaus gyvenimo sprendimų. R. M. Andrikenė, B. Anužienė (2007), besiremdamos užsienio mokslininkų (Alaluf, 2006; Mauger, 2005) atliktais tyrimais, teigia, kad tik nedaugelis planuoja ar kuria savo karjerą. Kita vertus, siekiant karjeros neužtenka tik atitinkamos motyvacijos bei profesinio apsisprendimo.

Būtina nuolat mokytis, tobulinti gebėjimus, įgyti naujų (gretutinių pagrindinei) kvalifikacijų. Jei asmuo neturės atitinkamos kvalifikacijos, jis nebus konkurentiškas darbo rinkoje. Kita vertus, darbdavys, neturintis kvalifikuotų darbuotojų, negalės konkuruoti tokioje rinkoje, o valstybė, neturinti konkurentiškų įmonių, nebus konkurentiška pasaulio rinkoje. Neformalusis suaugusiųjų mokymasis leidžia individui prisitaikyti prie nuolat kintančių profesinės veiklos sąlygų, keisti savo gyvenimo ir veiklos kryptį, tenkinti darbo rinkos keliamus poreikius taip padedant įgyvendinti valstybės kuriamą aktyvią darbo rinkos politiką.

Nors atlikta įvairių nacionalinio lygmens tyrimų, tačiau itin trūksta gilesnės lokalinio lygmens analizės. Pavyzdžiui, Kėdainių rajone neformaliojo mokymo ir švietimo paslaugas teikia 9 institucijos, veikia 48 bendruomenių centrai, 17 rajono nevyriausybinų organizacijų. Šių institucijų teikiamų paslaugų paskirtis – sudaryti galimybę žmonėms tenkinti saviraiškos poreikius, įgyti naujų kompetencijų, įgalinančių sėkmingai prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių rinkos poreikių. Tačiau sunkumų sudaro tai, kad nėra žinoma, kiek Kėdainių rajone yra neformaliojo mokymosi institucijų, teikiančių efektyvias paslaugas individo karjeros pokyčių aspektu.

Tyrimo problema – nėra tiksliai žinoma, kokių tolimesnių karjeros perspektyvų turi asmenys, mokęsi Kėdainių rajono neformaliojo švietimo institucijose.

Tyrimo objektas yra Kėdainių rajono suaugusiųjų karjeros pokyčiai po neformaliojo mokymo(-si).

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, kokius tolimesnius karjeros pokyčius patiria asmenys, įgiję kompetencijų Kėdainių rajono neformaliojo švietimo institucijose.

Tyrimo metodologija

Teorinis pagrindas

Remiasi mokymo(-si) visą gyvenimą strategija, kadangi svarbu prisitaikyti prie šiandieninių kaitos sąlygų, sužadinti pilietines iniciatyvas, užtikrinti lygias galimybes, o kartu sumažinti socialinę atskirtį. Tai galima tik nuolatiniu mokymusi. Mokymasis visą gyvenimą suprantamas kaip veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus, turint asmeninę, pilietinę, socialinę ir / arba su darbu susijusią perspektyvą.

Tyrimo organizavimas ir metodas

Tyrimo problemai spręsti pasirinkta kokybinė analizė, paremta nestandartizuoto aprašomojo pobūdžio duomenų pateikimo būdu. Tyrimo metu išanalizuota literatūra, susijusi su tyrimu. Parengtas interviu lapas asmenims, baigusiems neformaliąsias mokymo programas, o taip pat interviu lapas mokymus organizuojančių institucijų vadovams bei skirtingą statusą turinčių įmonių vadovams (darbdaviams). Duomenims rinkti taikytas pusiau struktūrizuotas interviu. Pusiau struktūrizuotas interviu naudojamas kaip metodas išsamesnei informacijai gauti (Tidikis R., 2003). Interviu klausimai parengti iš anksto, paliekant galimybę juos papildyti apklausos metu (Kardelis, 2005). Interviu imtas asmeniškai, užduodant klausimus tiesiogiai.

Tyrimo duomenims apibendrinti taikytas sisteminės-struktūrinės analizės metodas, interpretavimo metodas. Tyrimo rezultatų patikimumui laiduoti taikomas trianguliacijos principas. Interviu vyko individualiai, iš anksto sutartu laiku ir numatytoje vietoje. Su besimokiusiais asmenimis, mokymus organizuojančių institucijų vadovais tartasi dėl laiko ir tyrimo vietos telefonu, tokiu pačiu būdu atliktas ir interviu su darbdaviais. Interviu vykdytas 2008 metų rugsėjo–lapkričio mėnesiais. Kiekvienam interviu buvo skiriama 30 minučių. Interviu buvo protokoluojami (užrašomi rankiniu būdu, nenaudojant techninių priemonių). Prieš interviu buvo paaiškintas tyrimo tikslas.



Tyrimo imtis ir tiriamųjų charakteristika

Tyrimo dalyvavo 15 žmonių, Kėdainių rajone neformaliai besimokiusių anglų kalbos, dailės, verslumo, kompiuterinio raštingumo kursuose. Apklausti 6 šio rajono darbo biržos, suaugusiųjų dailės studijos, anglų kalbos mokyklos ir verslo informavimo centro, suaugusiųjų mokymo centro, Kauno kolegijos Kėdainių J. Radvilos fakulteto suaugusiųjų mokymo skyriaus vadovai ar jų įgalioti asmenys (darbo biržoje interviu davė specialistė, kuri organizuoja tuos mokymus) bei 8 skirtingą statusą turinčių (viešųjų ir privačių) įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai (darbdaviai). Iš viso tyrime dalyvavo 29 informantai. Tyrime dalyvavo 15 respondentų, besimokiusių pagal dailės studijos, darbo biržos, American Englisch School, verslo informacijos centro, suaugusiųjų mokymo centro parengtas mokymo programas. Tarp apklaustųjų ryškiai dominuoja moterys, jų net 13. Tai leidžia daryti prielaidą, kad šios lyties atstovių mokymosi motyvacija žymiai didesnė. Nėra akivaizdžios mokymosi apimties priklausomybės nuo respondentų amžiaus bei gyvenamosios vietos. Pastarąjį faktą galima interpretuoti ir platesniame socialinės-ekonominės raidos kontekste, darant prielaidą, kad rajone spartėja ekonominė pažanga, žmonės tampa mobilesni, todėl pozityviau vertina neformaliojo mokymosi reikšmę. Duomenys taip pat nerodo vienareikšmiško mokymosi ryšio su respondentų išsilavinimu. Tarp 15 apklaustųjų 10 turi vidurinį arba aukštesnįjį išsilavinimą, kai tuo tarpu šalyje atliktų tyrimų rezultatai teigia, kad daugiausia neformaliai mokosi tik aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys. Net keturiolika tyrime dalyvavusių respondentų – šiuo metu dirbantys asmenys. Dauguma respondentų, baigę neformaliojo mokymo(-si) programas, pradėjo darbinę veiklą: susirado naują darbą, pakilo pareigose, sukūrė savo verslą. Respondentams, dalyvavusiems dailės, anglų kalbos, verslumo, kompiuterinio raštingumo neformaliojo švietimo programose, buvo pateikti 7 klausimai, kuriais siekta sužinoti šių asmenų karjeros pokyčius po mokymosi. Ši apklausa leido užfiksuoti pagrindines suaugusiųjų neformaliojo mokymosi sąlygas: informacijos prieinamumą, mokymosi motyvus, vertinimą naudingumo atžvilgiu bei karjeros pokyčio aspektą. Atsakymus nagrinėjant pagal respondentų amžių, lytį, išsilavinimą, gyvenamąją vietą, reikšmingų skirtumų nepastebėta.

Tyrimo instrumentas

Tyrimo taikytas pusiau struktūrizuotas interviu. Šio interviu privalumas – respondentai galėjo laisvai reikšti savo mintis vienu ar kitu klausimu. Konstruojant klausimus buvo atsižvelgta į du kintamuosius: neformaliųjų mokymąsi ir karjeros pokyčius.

| Interviu klausimai | | |
|---|--|--|
| <i>Baigusiems neformaliuosius mokymus</i> | <i>Darbdaviams</i> | <i>Mokymus organizuojančių institucijų vadovams</i> |
| Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie organizuojamus šiuos kursus? Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl? Kokį darbą dirbate iki mokymosi? Kodėl Jūs mokėtės? Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir / ar būsima karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas? | Kaip Jūsų įmonė apsirūpina darbuotojais? Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformaliųjų suaugusiųjų švietimą? Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalusis mokymasis? Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi? Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų, įgytų savišvietos būdu pripaži- | Kaip pasirenkate mokymo programą? Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą? Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas? Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai? Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas? Ar turite duomenų, kaip pasikeitė |

| | | |
|---|--|--|
| Ko išmokote baigę programą? Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus? | nimą? Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais? | besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera? Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus? |
|---|--|--|

Užtikrintas interviu metu gautų duomenų anonimiškumas.

Duomenų kodavimas

| Kodavimas | | |
|---|--|---|
| <i>Asmenų, baigusių neformalius mokymus</i> | <i>Darbdavių</i> | <i>Institucijų vadovų</i> |
| Dailės studiją – BM(D)-1, BM(D)-2, BM(D)-3. Anglų kalbos kursas – BM(A)-1, BM(A)-2, BM(A)-3. Kompiuterinio raštingumo kursas – BM(KR)-1, BM(KR)-2, BM(KR)-3, BM(KR)-4. Verslumo kursas – BM(V)-1, BM(V)-2, BM(V)-3, BM(V)-4. | Akcinės bendrovės – D (AB). Uždarnosios akcinės bendrovės – D (UAB). Valstybinės įstaigos – D (VĮ). Viešosios įstaigos darbdavys koduojamas D(VŠĮ) Biudžetinės įstaigos darbdavys koduojamas D(SEN) Individualios įmonės darbdavys koduojamas D(IND) Švietimo įstaigos darbdavys koduojamas D(ŠĮ) Ūkininko ūkio savininkas koduojamas D(ŪK) | Suaugusiųjų dailės studijos – V(DS)-1. Verslo informacijos centro – V(VIC)-2. Suaugusiųjų mokymo centro – V(CMC)-3. American English School – V(AMES)-4. J. Radvilos kolegija, suaugusiųjų mokymo skyrius – V(JRK)-5. Kėdainių darbo biržos – V(DB)-6. |

Tyrimo rezultatai

Pirma tikslinė grupė (asmenys, baigę neformaliuosius mokymus)

Informacijos prieinamumas ir pakankamumas

Kaip informacija apie mokymus pasiekia galutinį jos adresatą – norinčius neformaliai mokytis asmenis, atskleidžia jų atsakymai į interviu klausimus. Dauguma respondentų, nepriklausomai, kokius kursus jie lankė, paminėjo tiesioginio kontakto informacijos gavimo būdą „iš lūpų į lūpas“, išgirdus prieš tai lankiusiųjų neformalius mokymus pažįstamų ar draugų rekomendacijas.

„Apie šiuos kursus sužinojau iš pažįstamos, kuri kažkada lankė šią mokyklą ir parekomendavo man.“ (BM(D)-2)

„Šiuos kursus lankyti mane pasikvietė viena kolegė, kuri šiuos kursus jau buvo pradėjusi lankyti anksčiau.“ (BM(D)-3)

„Šiuos kursus lankyti man parekomendavo pažįstama, kuri labai džiaugėsi šių kursų kokybe.“ (BM(A)-4)

„Informaciją apie šiuos mokymus gavau iš vienos savo kolegės, kuri kaip tik ir organizavo šiuos mokymus.“ (BM(V)-7)

Pasak kitų respondentų, informaciją jie gavo darbovietėje: „apie organizuojamus kursus informavo seniūnijos administracija“ (BM(KR)-14), „sužinojau savo darbovietėje“ (BM(KR)-12), „informaciją internetu gavome darbovietėje“ (BM(A)-5); skaitydami spaudą: sužinojau apie



šiuos kursus skaitydamas laikraštyje *kažkokį straipsnį*“ (BM(V)-11) ar lankydamiesi mokymus organizuojančiose institucijose.

- „informaciją gavau pradėjusi leisti savo dukrą į dailės mokyklą. Sužinojau, kad ten mokytis gali ir suaugusieji“ (BM(D)-1),
- „sužinojau atėjęs pas konsultantą į darbo biržą. Jis ir pasakė, kad yra tokių visokių mokymų. (BM(V)-9),
- „sužinojau, kad šiuo kursu galima lankyti nemokamai tik atėjusi į darbo biržą“ (BM(KR)-12).

Kėdainių neformaliojo suaugusiųjų švietimo analizė išryškino įvairesnius informacijos sklaidos būdus, lyginant su besimokiusių asmenų informacijos gavimo būdais. Todėl galima daryti prielaidą, kad respondentams informacijos pakanka, tačiau vyrauja informacijos prieinamumo problema. Tačiau, kita vertus, galima manyti, kad kitomis informacijos formomis respondentai tiesiog nesidomėjo arba jiems jų neprireikė.

Mokymosi motyvacija

Siekiant atskleisti neformaliai besimokiusių asmenų karjeros pokyčius, norėta išsiaiškinti suaugusiųjų mokymosi motyvacijos priežastis. Interviu metu paaiškėjo motyvai, paskatinę asmenis mokytis. Čia jie pasidalijo į dvi grupes – asmeninius bei profesinius besimokiusių poreikius. Tyrimo rezultatai išryškino tendenciją, kad daugiausia respondentai mokosi skatinami asmeninių motyvų, turinčių tam tikras sąsajas su profesiniais poreikiais. Jie mokėsi siekdami įgyvendinti vaikystėje užsibrėžtus tikslus, norėdami nuolatos tobulėti, įgyti naujų žinių, komunikuoti, geriau išmanyti savo specialybę. Ši nuostata rodo aukštą suaugusiųjų mokymosi motyvacijos lygį, atskleidžia pilietiškumą.

- „Mokiausi todėl, kad patiko. Norėjau įgyvendinti savo vaikystės svajonę. <...> Mano svajonėse buvo noras turėti meno parduotuvę, kurioje galėčiau prekiauti savo ir kitų menininkų sukurtais darbais. <...> norėjau įgyti praktinių žinių, kadangi iš vadovėlio visko neišmoksi, reikia, kad tas žinias perteiktų profesionalūs mokytojai.“ (BM(D)-1)
- „Mokymasis tiesiog užpildė mano laisvalaikį.“ (BM(D)-2)
- „Tai daugiau asmeninis poreikis, asmenybės tobulinimas, noras nuolatos mokytis, įgyti naujų žinių, gebėjimų, noras išlikti konkurencingam bei noras bendrauti, komunikuoti.“ (BM(A)-4)
- „Tai iš tikrųjų daugiau asmeninis mano poreikis nei profesinis. Buvo labai žingeidu, kadangi tokių srity dar neteko dalyvauti ir susipažinti su verslo subtilybėmis.“ (BM(V)-7).
- „Labai norėjau pati. Norėjau išmokti kuo daugiau naudotis kompiuterio galimybėmis, norėjau tobulėti.“ (BM(KR)-12)
- „Mokiausi tam, kad norėjau turėti kuo daugiau įvairesnių kompetencijų, kad būtų lengviau integruotis, išlikti konkurencingai dabartinėje žinių visuomenėje. Norėjau tobulėti, įgyti naujų žinių ir gebėti jas praktiškai taikyti ir darbe, ir buityje, ir kelionėse.“ (BM(A)-5)
- „Mokiausi todėl, kad tai aktualu dabartiniame pasaulyje, o be to, ir įdomu.“ (BM(V)-8)

Pastebėta, kad daugiau respondentų, lankiusių verslumo bei kompiuterinio raštingumo kursus, atsakydami į klausimą *kodėl jie mokėsi*, nurodė tik profesinius tikslus, kaip priežastį, paskatinusią dalyvauti neformaliajame švietime. Tuo tarpu prieš tai asmeninius poreikius paminėję respondentai kartais juos siejo ir su profesiniais.

- „Turėjo darbovietėje steigti naują pareigybę, turėjau kuruoti viešuosius pirkimus, todėl buvo reikalingas kompiuterinis raštingumas.“ (BM(KR)-15)
- „<...> pirmiausiai todėl, kad norėjau susirasti darbą, užsiimti kažkokia naudinga veikla, turėti pajamų.“ (BM(KR)-12)
- „<...> norėjau sužinoti, ko reikia kuriant įmonę“ (BM(V)-11)
- „<...> man labai trūko teorinių žinių, reikalingų įmonės dokumentų tvarkymui buhalterinės apskaitos klausimais, įdarbinimo klausimais.“ (BM(V)-10)

Išryškėjo toks atvejis, kad mokyti skatina ir nuolatos besikeičiančios ekonominės sąlygos šalyje, vyraujantis nestabilumas, ateities baimė: „<...> dėl ateities, nes mes nei vienas nežinome, kas mūsų laukia“ (BM(V)-7). Tai rodo, kad neformalusis mokymasis laiduoja didesnes įvairių kompetencijų įgijimo galimybes bei sudaro sąlygas išlikti konkurencingiems darbo rinkoje bei žinių visuomenėje.

Mokymo(-si) naudingumo vertinimas

Vertinant respondentų nuomonę apie neformaliojo mokymo(si) naudingumą, paaiškėjo, kad šie mokymai suteikia ne tik naujų žinių, gebėjimų, leidžia asmenybei tobulėti, turi rekreacinę reikšmę, tačiau įžvelgiama ir kvalifikacijos tobulinimo, darbo efektyvumo poslinkio tendencija.

Interviu metu domėtasi, kokių žinių, praktinių gebėjimų respondentai įgijo baigę skirtingas mokymosi programas. Respondentai, nepriklausomai nuo mokymo programos turinio, minėjo šių mokymų praktinę taikomąją reikšmę jų gyvenime ir darbe. Tai leidžia daryti prielaidą apie šių mokymų kokybę, orientuotą į besimokančių asmenų poreikius.

„Išmokau techninių dalykų, kitaip vadinamos technikos nuo pradžios iki galutinio rezultato. Mokymosi metu išgirdavau vis kažko naujo, negirdėto ir visa tai buvo iš karto taikoma praktikoje“ (BM(D)-1)

„<...> įgijau drąsos kalbėti angliškai, kadangi nuolatos vyko praktinis mokymasis. „Sausos“ teorijos užsiėmimų metu būdavo gal tik 10 minučių, po to vykdavo pokalbiai, diskusijos.“ (BM(A)-5)

„<...> įgijau naujų žinių, teko tas žinias praktiškai įgyvendinti, parengti projektą ir jį įgyvendinti. Todėl įgijau naujų žinių, praktikos.“ (BM(V)-8)

„Įgijau kompiuterinio raštingumo pagrindus. Dabar galiu toliau mokytis savarankiškai.“ (BM(KR)-12)

Nurodymai, kur panaudojo šį mokymąsi ir kaip tai siejosi su respondentų esamu ar būsimu darbu, tik 3 respondentai pažymėjo, kad šių mokymų nesiejo su savo karjera, nors šiuos mokymus mano esant naudingus: „naudingas tiek, kad gavau informacijos, kaip reikia kurti verslą.“ (BM(V)-9), „šis mokymas man tikrai buvo naudingas, kadangi dabar aš galiu neišeidama iš namų sumokėti mokesčius, sumažinti savo išlaidas“ (BM(KR)-14), „tiesiogiai negalėčiau įvardinti, kad siejosi, tačiau jie buvo nauding.“ (BM(A)-6). Didžioji dauguma, 12 respondentų, šiuos mokymus sėkmingai pritaikė įgyvendinama profesinius tikslus.

„<...> tai ne tik laisvalaikio praleidimo forma, bet ir šio toks uždarbis.“ (BM(D)-3)

„Šis mokymasis turėjo įtakos mano dabartinei veiklai.<...>Šie mokymai man suteikė profesionalių žinių, įsigijau profesionalių patarėjų, mokytojų. Žinau, kad bet kada galiu sugrįžti vėl į tą mokyklą ir toliau gilinti savo tiek teorines, tiek praktines žinias.“ (BM(D)-1)

„Tapo lengviau įsisavinti profesinę literatūrą anglų kalba. Tam dabar sugaištu mažiau laiko. Galiu klausytis paskaitų anglų kalba, todėl greičiau ir efektyviau gaunu informaciją, tiek žodine, tiek rašytine.“ (BM(A)-6)

„<...> savininkas kėlė reikalavimus dėl mano kvalifikacijos įgijimo ir tobulinimosi, norėjau plačiau susipažinti su dokumentais tiek teoriškai, tiek praktiškai.“ (BM(V)-10)

„<...> tas mokymasis buvo tikrai naudingas. Ketinau kurti savo įmonę. Tame pačiame centre mokėsi ir mano žmona, kad kartu tvarkytume savo įmonės reikalus.“ (BM(V)-11)

„Dabar be kompiuterio sunkiai išsiverstum.<...>Šios žinios man leidžia efektyviai dirbti ir visuomeninėje veikloje. Tai ir informacijos paieška, ir projektų rengimas, įvairios diskusijos, kitų aplinkinių gerosios patirties sklaida.“ (BM(KR)-12)

„tas mokymasis man sudarė sąlygas kilti pareigose.“ (BM(KR)-15)

Tai leidžia daryti išvadą, kad šie mokymai yra ne tik turiningas laiko praleidimas, tačiau ir žmogaus perspektyvų įgyvendinimo kelias, kuriuo eidami asmenys turi galimybę įgyti plataus konteksto kompetencijas, sustiprinti savo pozicijas darbo rinkoje, taip sukurdami sąlygas savo tolimesnei karjerai.



Karjeros pokyčiai

Kaip parodė literatūros analizė, neformalusis suaugusiųjų mokymasis suprantamas kaip mokymasis žinoti, mokymasis veikti, mokymasis būti ir mokymasis gyventi kartu visą gyvenimo periodą, o tai labai siejasi su karjeros samprata, apibrėžiančia įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seką, kylančią iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklos bei apimančią asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Siekiant įgyvendinti pagrindinį šio tyrimo tikslą – išsiaiškinti, ar neformalusis suaugusiųjų mokymas(-is) Kėdainių rajone laiduoja sėkmingos karjeros pokyčius, respondentų klausta, kas pasikeitė jų karjeroje baigus neformaliųjų mokymų programas. Tyrimo rezultatai parodė, kad tik anglų kalbos kursus BM(A)-6 lankęs respondentas po šių mokymų jokių karjeros pokyčių neįžvelgė. Tačiau atskleidžiant mokymų naudingumo aspektą, paaiškėjo, kad pastarasis respondentas po šių mokymų lengviau galėjo įsisavinti profesinę literatūrą, dalyvauti anglų kalba vykstančiose konferencijose. Reikėtų pripažinti, kad ši respondento nuomonė karjeros sampratą sieja tik su konkrečiu darbu, o tai rodo akivaizdų biurokratinės karjeros suvokimą. Tuo tarpu kiti interviu dalyvavę asmenys mano, kad jiems karjera siejasi su tobulėjimu, naujų kompetencijų įgijimu, gebėjimu prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų bei gebėjimu išlikti konkurencingiems darbo rinkoje bei apskritai rinkoje žinių atžvilgiu:

„<...> nuolatinis mokymasis verčia žmogų neatsilikti nuo nuolat kintančių žinių, padeda išlikti konkurencingiems darbo rinkoje, didina darbo našumą ir efektyvumą.“ (BM(A)-4)

„Tiesiog patobulėjau, naujo darbo negavau, tačiau, manau, tos mano žinios gali pasitarnauti ateičiai.“ (BM(KR))

„Šie mokymai padėjo tobulinti savo kompetenciją.“ (BM(D)-2)

Interviu su baigusiais neformalius mokymus asmenimis liudija, kad, nepriklausomai nuo programos turinio, šie mokymai turi įtakos asmens karjerai bei įgyvendinant tiek asmeninius poreikius, tiek juos siejant su profesiniais interesais. Tai parodo respondentų atsakymai į klausimus:

„Aš ne tik įgijau naujų mokėjimų, bet ir tarpininkaujant darbo biržai su dabartine mano darbovieta aš buvau įdarbinta.“ (BM(KR)-13)

„Man pavyko kelerius metus dirbti po mokymosi. Baigus šiuos mokymus aš dirbau šioje įmonėje kelerius metus tol, kol savininkas nesustabdė šios įmonės veiklos.“ (BM(V)-10)

„Tiesiog patobulėjau, galiu lengviau atlikti tam tikras darbinės veiklas.“ (BM(KR)-14)

„Pradėjau dirbti kitose pareigose, galiu atlikti tokias operacijas, kurių mokiausi.“ (BM(KR)-15)

Šiuolaikinės karjeros kompetencijų viena sistemos dalių – mokymosi kompetencija. Pasak respondentų, įgiję žinių neformaliuose kursuose, jie turi galimybę toliau tobulinti savo žinias ir įgūdžius toje pačioje institucijoje arba mokymus tęsti formaliai. Tai leidžia manyti, kad besimokantys žmonės karjerą supranta ne tik kaip hierarchinį pareigų kilimą, atlyginimo didėjimą, bet ir kaip tolimesnę prielaidą siekti naujų asmeninių ar profesinių tikslų:

„<...> baigusi šiuos kursus nesitikėjau, kad galėsiu mokyti pradinukus anglų kalbos. Bet žinau, kad šios žinios gali padėti išlaikyti stojamuosius egzaminus, nes norėčiau mokytis toliau. Įgyti kvalifikaciją, kuri man suteiktų galimybę mokyti pradinukus ankstyvojo anglų kalbos kurso.“ (BM(A)-5)

„<...> pirminiai kursai man suteikė galimybę tobulintis ir mokytis toliau. Pavyko gauti ECDL pažymėjimą, kuris yra pripažintas visame pasaulyje.“ (BM(KR)-12)

„Aš manau, kad šie mokymai mane „užkabino“. Ir aš esu nusiteikusi šiuos mokymus pratęsti šiek tiek vėliau“ BM(D)-3

Ypač ryški karjeros pokyčio tendencija asmenų, baigusių dailės studijos kursus. Reikėtų paminėti, kad, remiantis atlikta Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo institucijų analize, pastebėta, kad šie mokymai nėra finansuojami iš rajono biudžeto, be to, besimokiusieji asmenys negauna jų mokymąsi patvirtinančio pažymėjimo, kadangi šių mokymų veiklos

trukmė nėra reglamentuota. Tačiau šioje studijoje besimokiusiems pavyko pasiekti gan ryškių karjeros pokyčių, turint tik vidurinį ar aukštesnįjį išsilavinimą. Interpretuojant tyrimo duomenis galima manyti, kad šiuos pokyčius galėjo lemti itin stipri mokymosi motyvacija, geras savęs pažinimas, pašaukimo įgyvendinimas ir aukšta organizuojamų mokymų kokybė:

„Jau po pirmos parodos buvau pripažinta tautodailininke. Dalyvauju įvairiose šventėse, kaip Kaziuko mugė, Jūros šventė. Praplėčiau savo bendraminčių būrį, susipažinau su garsiais menininkais <...>. Savo darbus pristatau galerijose, salonuose, kuriuose darbus pristato ir garsūs menininkai. Savo darbus realizuoju ir užsienyje. Skandinavai mano keramikos darbus vadina „happy“, jie mielai juos perka ir labai stebisi, kad esu baigusi tik neformalias studijas, o ne meno akademią.“ (BM(D)-1)

„Kaip tik šių mokymų dėka aš gavau tautodailininkės vardą.<...> Savo darbus eksponuoju įvairiose parodose, taip pat sėkmingai juos realizuoju ne tik rajono dailės galerijoje „Stiklių namai“, bet mano darbus perka ir respublikoje organizuojamų mugių bei švenčių metu.“ (BM(D)-2)

„Aš tai vertinčiau daugiau kaip savirealizaciją. Tačiau ši maloni laisvalaikio praleidimo forma man leidžia dar šiek tiek ir užsidirbti. <...> papuošalus iš veltos vilnos ir sausas puokštes dažniausiai kuriu pagal užsakymą draugams, pažįstamiems, giminėms, ne tik parduodu, bet mielai ir dovanuoju.“ (BM(D)-3)

Iš tyrimų rezultatų matyti, kad respondentus mokyti skatina noras tobulėti, naujų kompetencijų, gebėjimų įgijimas, noras prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų bei gebėjimas išlikti konkurencingiems darbo rinkoje bei apskritai rinkoje žinių atžvilgiu. Apibendrinant respondentų atsakymus matyti, kad mokymosi kompetencija jiems suteikia galimybę gilinti žinias tose pačiose institucijose ar savarankiškai, padeda įgyvendinti asmeninius poreikius, siejant juos su profesiniais interesais, kuria sėkmingos karjeros prielaidas. Tarp respondentų vyrauja šiuolaikinė karjeros samprata, kuri netapatinama su hierarchiniu pareigų kilimu, atlyginimo didėjimu, bet suvokiama kaip savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas. Pateikti ir išanalizuoti interviu duomenys, nepriklausomai nuo amžiaus, išsilavinimo, gyvenamosios vietos, lyties, leidžia daryti išvadą, kad neformalusis suaugusiųjų mokymasis sąlygoja karjeros pokyčius.

Antra tikslinė grupė (darbdaviai)

Informacijos prieinamumas ir pakankamumas

Respondentų buvo klausta, iš kur darbdaviai sužino apie organizuojamas mokymosi paslaugas ir kaip šią informaciją skleidžia savo darbuotojams. Pasak respondentų, pati populiariausia informacijos prieinamumo forma – internetas (D(VŠĮ), D(SEN), D(ŪK), D(VĮ)). Šia informacijos gavimo forma įvairios įmonės naudojasi praktiškai vienodai, nepriklausomai nuo to, kokiam sektoriui priklauso – privačiam ar viešajam. Galima manyti, kad ši forma yra patogiausia, prieinamausia ir išsamiausia. Be interneto respondentai pažymėjo skelbimus, organizacijos laikraščius: „yra skelbimai laikraštyje „Litrail“, kuriame aprašomos kiekvieno ketvirčio mokymosi temos du kartus per mėnesį“. Dvi įstaigos (AB ir VĮ) pažymėjo informaciją darbdaviams skleidžiančios intranetu. Pastebėti kai kurie informacijos gavimo skirtumai tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus. Daugiau informacijos apie galimus mokymus internetu, faksu ir kt. gauna viešojo sektoriaus įmonės. Tai gali būti iš dalies susiję su įmonių dydžiu, darbuotojų mokymosi motyvacija, valstybinio finansavimo lankstumu. Tuo pat metu šiose organizacijose taikoma praktika – periodiškose darbuotojų apklausos, surenkant pageidavimus, susijusios su mokymosi poreikiais.

„Labai patogu užsisakyti naujienas iš mokymo institucijų. Pačios mokymo institucijos siunčia pasiūlymus ir planuojamų mokymų katalogus.“ (D(VŠĮ))

„Informacija mus pasiekia iš savivaldybės. Ją gauname faksu arba internetu. Taip pat jos gauname ir iš rajone veikiančio verslo ir informacijos centro.“ (D(SEN))



„Tuos mokymus inicijuoja centrinė mokesčių inspekcija. Pateikia siūlymus apskrityje, o apskritis mums informaciją paskleidžia internetu. Šiuos rekomenduojamus mokymus renkames pagal darbuotojų poreikius.“ (D(VI))

„<...> gauname informaciją iš mokytojų centro, taip pat įvairiais skaidos būdais<...> ieškome pasiūlos pagal mūsų poreikius.“ (D(ŠI))

Tuo tarpu privačiojo sektoriaus darbdaviai informacijos apie šiuos mokymus dažniau ieško patys arba mokymus savo įstaigose organizuoja savo iniciatyva:

„Mūsų įstaiga kaip tik ir yra ta, kuri tuos mokymus organizuoja savo iniciatyva, nepriklausomai nuo mokymus organizuojančių institucijų siūlymų.“ (D(UAB))

„Kai reikia kokių nors kursų, apie juos sužinau pats. Tiesiog vykstu į institucijas, kelių transporto inspekciją, mokesčių inspekciją<...>.“ (D(IND))

„Daug informacijos internete, skelbiami kursai, skelbimai laikraščiuose, seniūnijoje kabo skelbimai.“ (D(ŪK))

Tyrimo duomenys parodė, kad darbdaviai Kėdainių rajone turi nemažas galimybes organizuoti mokymus savo darbuotojams, remdamiesi švietimo paslaugų sklaidos galimybėmis. Informaciją apie galimas švietimo paslaugas darbdaviai gauna skirtingomis formomis: per skelbimus, įvairiomis ryšio priemonėmis, siūlymus siunčia pačios mokymus organizuojančios institucijos ir kt. Tarp informacijos teikimo ir gavimo formų populiariausias – internetas, dalinai suvienodinantis įvairių įmonių / įstaigų galimybes. Iš esmės įvairaus turinio informacija geriau aprūpinamas viešasis sektorius. Tai leidžia daryti prielaidą, kad stambios įmonės / įstaigos apskritai rimčiau analizuoja darbuotojų mokymo(-si) sąlygas, joms reikia ir daugiau informacijos. Tai, beje, joms greičiausia ir lengviau dėl turimų didesnių finansinių ir žmogiškųjų resursų. Privačiojo sektoriaus iniciatyvumas ieškant informacijos savarankiškai rodo jų teigiamą nuostatą darbdavių švietimo atžvilgiu, išryškina šių mokymų(-si) reikšmės supratimą bei reikalingumą. Atlikus interviu su mokymus organizuojančių institucijų vadovais, paaiškėjo, kad informacijos sklaidai taikomi įvairesni būdai, kurių nepaminėjo darbdaviai. Kita vertus, galima manyti, kad ši informacija gali būti skelbiama taip pat internete. Apskritai, remiantis interviu duomenimis, nepaisant tam tikrų problemų ir kliūčių, galima daryti prielaidą, kad Kėdainių rajone suaugusiųjų švietimo paslaugų informacijos prieinamumą ir sklaidą reikėtų vertinti teigiamai.

Mokymosi motyvacija

Klausimu „Kodėl jūsų įmonės darbuotojai mokosi?“ siekta atskleisti darbuotojų mokymosi *motyvacijos* aspektą. Profesinių kompetencijų gerinimą, iš dalies ir profesinės karjeros siekimą kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą formulavo visi tyrime dalyvavę darbdaviai. Pasak kai kurių respondentų, šie mokymai(-si) laiduoja švietimo politikos įgyvendinimo tikslus, suteikia galimybę išlikti konkurencingiems darbo rinkoje. Reikšmingiausias aspektas, skatinantis darbuotojus mokytis, – nuolatinė informacijos kaita, kuri inicijuoja nuolatinio žinių atnaujinimo, tobulėjimo poreikį. Tai patvirtino net šeši respondentai:

„reikia atnaujinti žinias, nuolat tobulėti, prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų.“ (D(ŪK))

„keičiasi įstatymai, reikia taikytis prie nuolat besikeičiančių sąlygų, naujų reikalavimų.“ (D(UAB))

„einam į priekį, didėja įvairių duomenų srautas, vyksta raida, viskas kinta, diegiamos naujos sistemos.“ (D(AB))

„būtinai žinių atnaujinimas tam, kad galėtum kvalifikuotai atlikti savo darbą.“ (D(VŠI))

„yra toks poreikis. Poreikis kelti kvalifikaciją, gilinti žinias, neatsilikti nuo naujovių“ (D(VI))

„Nori tobulėti, įgyti naujų žinių.“ (D(SEN))

Darbdavių nuomone, darbuotojų mokymosi motyvacija siejama su asmeniniais ir profesiniais besimokančių asmenų poreikiais. Siekis gebėti konkuruoti darbo rinkoje, tobulinti turi

mą kvalifikaciją, papildant naujomis kompetencijomis, darbdavių paminėtas kaip svarbi priežastis, skatinanti suaugusiuosius dalyvauti neformaliajame švietime. Taigi galima būtų konstatuoti pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą esant ne tik profesinių kompetencijų gerinimą, tačiau ir profesinės karjeros siekimą.

Naudingumo vertinimas

Nuostatų lygmeniu išryškėjo teigiamas darbdavių požiūris neformaliojo suaugusiųjų švietimo atžvilgiu. Pasak respondentų, toks mokymasis yra „*asmenybės tobulinimas, akiračio praplėtimas*“ (D(VI)), mokymosi metu „*žmogus patobulėja, įgyja naujų žinių*“ (D(IND)). Respondentų atsakymai patvirtina teorines prielaidas, kad mokydamasis žmogus gyvenimo patirtį transformuoja į žinias, įgūdžius ir pažiūras, auga intelektualiai, socialiai, tobulėja kaip asmenybė. Interpretuojant kai kurių darbdavių nuomonę, galima būtų manyti, kad tokią nuomonę formuoja ir konformistinis požiūris (*taip reikia galvoti*). Tačiau toks darbdavių pritarimas neformaliajam suaugusiųjų švietimui neabejotinai atskleidžia didėjančią šio švietimo prestižą ir svarbos suvokimą visuomenėje ir tarp darbdavių, kurių įstaigose šis švietimas yra deklaruojamas. Tai patvirtina respondentų atsakymai, paremti konkrečiais argumentais:

„kadangi mūsų įstaiga yra viena iš tų, kurios vykdo daugiausiai neformalių mokymų žemdirbiams ne tik rajono mastu, bet ir visoje Lietuvoje (kursai, seminarai, lauko dienos, vien 2008 metais vyko apie 400 kursų, tai mano nuomonė tokia, kad toks švietimas yra pagrindas būti konkurencingiems darbo rinkoje bei apskritai rinkoje žinių atžvilgiu.“ (D(VŠ))

Respondentai konstatavo neformaliojo mokymosi būtinybę, kuri laiduoja kvalifikacijos tobulėjimą, naujų žinių įgijimą:

„Ypač neformaliai reikia mokytis pedagogams, nes nuolat atsiranda įvairių naujovių: auditas, strategijos, informacinės technologijos.“ (D(ŠI))

„Norint išsilaikyti, reikia nuolat atnaujinti žinias, jas mokėti pritaikyti praktikoje.“ (D(ŪK))

„Jisai reikalingas. Tai būtina, reikalingas bendras supratimas.“ (D(SEN))

Mokymąsi įvardijo kaip sąlygą naujai darbo vietai įgyti:

„mūsų įstaigoje kai kurie darbuotojai mokosi pameistrystės būdu. Mokosi tris mėnesius. Po to laiko egzaminus. Be tokių mokymų jis net negali pradėti dirbti. Mokymai yra būtini, netgi privalomi.“ (D(AB))

Respondentai, paklausti, kokias galimybes mokytis neformaliai turi jų darbuotojai, patvirtino organizuojantys šiuos mokymus. Organizuojami „*kvalifikacijos kėlimo kursai, psichologiniai kursai, leidžiantys valdyti įvairius kylančius konfliktus su klientais*“ (D(VI)), „*vyksta išvažiuojamieji seminarai, kurių metu pristatoma ne tik naujausia technika, bet ir mokoma, kaip su ja reikia dirbti*“ (D(ŪK)), „*organizuojami įvairūs seminarai ir kursai. Turime galimybę vykti į tuos seminarus, kokių tik pageidaujame*“ (D(SEN)), „*kiekvienas darbuotojas savo nuožūra renka seminarus ar kursus, kurie, jo manymu, yra naudingi ir reikalingi kvalifikacijai padidinti*“ (D(UAB)). Kai kurie vadovai pripažino ir privalomąją šių mokymų reikšmę. Septyni respondentai iš aštuonių tvirtina, kad šie mokymai vyksta permanentiškai, jie būtini ne tik kelti savo kvalifikaciją, tobulintis ir įgyti žinių nuolat besikeičiančioje žinių visuomenėje, bet reikalingi norint pasiekti efektyvaus darbo rezultato:

„Pas mus kas dveji metai vykdoma darbuotojų atestacija.“ (D(AB))

„Per metus pedagogai išleidžiami 5 kartus tobulinti savo kvalifikaciją.“ (D(ŠI))

„Kiekvienais metais skirstant biudžetą, skiriama tam tikra pinigų suma darbuotojų mokymams (seminarams, kursams).“ (D(UAB))

„<...> pas mus tiesiog privaloma kelti kvalifikaciją ne mažiau kaip 16 valandų per metus.“ (D(VŠ))



Tyrimo duomenys parodė, kad neformalieji mokymai neorganizuojami individualioje įmonėje. Pasak vadovo, „*dalyvauti tokiuose mokymuose įmonės darbuotojai neturi galimybės dėl finansinių problemų. Labai retai į tokius mokymus vykstu tik aš ir tai tik tada, kai tai reikalinga įmonės gyvavimui. <...> įmonė neturi pakankamai lėšų, mažai darbuotojų. Be to, nėra reikalo darbuotojams mokytis, mane tenkina jų dabartinė kvalifikacija. Jei ko reikia, rekomenduoju pasimokyti savarankiškai. Jiems mokantis trukdytųsi darbo laikas, vykty prastovos, tuomet reikėtų samdyti didesnę kiekį darbuotojų, papildomi mokesčiai ir išlaidos didintų grėsmę įmonės išlikimui.*“ (D(IND)).

Prieš tai pateikti tyrimo duomenys parodė, kad šis respondentas teigiamai vertina neformaliuosius mokymus, tačiau mano, kad jo įmonėje tokie mokymai nėra svarbūs, tai leidžia įžvelgti kontraversišką situaciją. Kita vertus, galima manyti, kad savivaldybė finansiškai neremia smulkaus verslo, nesudarydama vienodų mokymosi galimybių visiems rajono gyventojams. Suaugusiųjų švietimo situacijos analizė parodė, kad rajone organizuojami nemokami neformalieji kursai bei seminarai suaugusiems, todėl galima daryti prielaidą, kad ši informacija nepasiekė šio respondento arba tokiais mokymais nėra domėtasi.

Respondentai vienareikšmiškai teigiamai vertina darbdavių kompetencijas, įgytas savišvietos būdu.

„<...> manau, kad labai gerai, kad žmogus mokosi savarankiškai.“ (D(AB))
„Tai rodo žmogaus vidinį poreikį mokytis. Jis motyvuotas, turi mokymosi kompetenciją. Jo ir išmokimas kokybiškesnis. Aš vertinčiau palankiau nei kursų metu tokį mokymąsi.“ (D(ŠĮ))
„<...> manau, kad labai gerai, kad žmogus mokosi savarankiškai.“ (D(AB))
„Vertiname labai teigiamai. Kadangi toks žmogus, turintis tokias kompetencijas, yra labiau motyvuotas, iniciatyvesnis, savarankiškesnis.“ (D(UAB))
„Aš vertinu palankiai. Mano įmonėje tinka tokie darbuotojai. Jei žmogus savarankiškai turi įgijęs daug žinių ir informacijos, jos, visos tos kompetencijos, galėtų būti pripažintos.“ (D(IND))

Tačiau išryškėjo skirtumai tarp privataus ir viešojo sektoriaus darbdavių nuomonės, nes viešajame sektoriuje šioms kompetencijoms pripažinti reikalaujamas oficialus dokumentas (pažymėjimas). Tuo tarpu privačiame sektoriuje yra kitaip:

„Mums svarbu, kad tas žinias ir gebėjimus taikytų praktikoje. Kaip ir kur tas žinias įgijo asmuo, mums nelabai reikšminga.“ (D(UAB))
„<...> jei matyčiau, kad tas žmogus daug ką sugeba, yra kompetentingas, nesvarbu tegul ir pats savaime mokėsis, aš pripažinčiau jo tuos gebėjimus ir priimčiau į darbą.“ (D(ŪK))
„Svarbu, kad jis žino, o iš kokių šaltinių ir kur mokėsi, man nėra svarbu.“ (D(IND))

Interviu tyrimo rezultatai dar kartą patvirtina teorinę prielaidą, kad neformaliuoju būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemos buvimas laiduotų savaiminio mokymosi būdu įgytų kompetencijų pripažinimą, didintų siekiančių neformaliai mokytis mokymosi motyvaciją, keltų neformaliojo švietimo prestižą.

Galima konstatuoti, kad tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas. Darbdavių nuostata skatinti darbuotojų švietimą yra prioritetinga ir realizuojama veiksmų lygmeniu. Todėl, interpretuojant interviu duomenis, galima teigti, kad toks mokymas(-is) suteikia galimybę ne tik asmenybei tobulėti, naujoms kompetencijoms įgyti, bet sudaro prielaidas darbuotojų profesinės karjeros plėtrai.

Pritaikomumas ir naudingumas

Respondentai, paklausti, kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalusis suaugusiųjų švietimas, pripažino, kad „*mokymai reikalingi įvairioms grandims*“ (D(AB)), „*nuo aukščiausio iki žemiausio*“ (D(VI)), „*manau, kad mokytis reikia visų sričių darbuotojams*“ (D(SEN)),

„mokymai naudingi visoms grupėms“ (D(UAB)), tačiau tokią galimybę mokytis, pasak respondentų, turi tik vadovai, administracija bei specialistai:

„Mūsų įstaigoje neformaliai mokosi tik specialistai, vadovai, administracija.“ (D(VŠĮ))
 „<...> sąlygos sudaromos tik administracijai ir specialistams.“ (D(ŠĮ))
 „<...> tik man, kaip vadovui.“ (D(IND))

Galima manyti, kad šios grandies asmenų mokymąsi sąlygoja išsilavinimas, didelė švietimo programų ir kursų pasiūla bei reikalavimai švietis būtent šioms darbuotojų grupėms. Tačiau interviu metu paaiškėjo, kad mokymus aptarnaujančiam personalui organizuoja du privačiojo sektoriaus vadovai – AB ir ūkininkas.

„Į mokymus mes siunčiame budėtojus, konduktorius, agentus, mašinistus-šilumvežininkus.“ (D(AB))
 „<...> į kursus dažnai vykstu aš, o įdiegus naujausią technologiją melžimo sektoriuje ar norint įsivairinti kitokios technikos valdymą, mokymus praveda į vietą atvykę specialistai.“ (D(ŪK))

Taigi tyrimo rezultatai rodo, kad neformaliojo darbuotojų švietimo mokymais sėkmingiausiai tenkinami administracinio personalo, vadovujančių darbuotojų bei specialistų poreikiai. Probleminę šios srities situaciją nusako tokie parametrai, kaip finansavimo trūkumas bei darbdavių nuostata, kad aptarnaujančiam personalui reikia mokytis mažiausiai iš visų grupių. Nuostatų skirtumai tarp viešojo ir privataus sektoriaus darbdavių, matyt, iš dalies susiję su šių sektorių darbuotojų sudėtimi, kadangi viešajame sektoriuje daugiau įstaigų negu įmonių, todėl čia daugiau darbdavių, linkusių mokyti specialistus, administracijos darbuotojus, tuo tarpu privačiame sektoriuje daugiau nei viešajame pripažįstamas darbininkų, aptarnaujančiojo personalo mokymosi poreikis.

Darbdaviai, nepriklausomai nuo to, kokiam sektoriui jie priklauso, kalbėdami apie Neformaliųjų mokymų taikomąją reikšmę praktikoje, pabrėžia neformaliųjų mokymų(-si) privalumus: darbo efektyvumą, našumą, darbuotojo iniciatyvumą, racionalumą priimant sprendimus ir kt. Respondentai pažymėjo neformaliojo suaugusiųjų švietimo rezultatyvumą vertinantys teigiamai, kaip jau minėta, įžvelgdami ir kvalifikacijos, ir darbo efektyvumo poslinkių.

„Pasimokę asmenys lengviau įsisavina informaciją, racionaliau priima sprendimus, greičiau prisitaiko prie pokyčių, mažiau bijo iššūkių.“ (D(VŠĮ))
 „Žymiai pagerėja darbo kokybė, darbas atliekamas greičiau, kokybiškiau. Be mokymosi žmogus yra „basas“, o tas, kuris mokėsi, turi daug daugiau profesinių įgūdžių, patobulėjęs.“ (D(VĮ))
 „<...> po mokymų jis įgyja tam tikrų žinių, gebėjimų. O kaskart keliant savo kvalifikaciją tokio žmogaus darbas tampa efektyvesnis, kokybiškesnis.“ (D(AB))

Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad darbdavius tenkina šių mokymų kokybė, kuri laiduoja kokybiškesnį ir efektyvesnį darbo atlikimą.

Karjeros pokyčiai

Teorinės prielaidos teigia, kad nelinkęs nuolat mokytis ir tobulintis žmogus vargiai gali tikėtis sėkmingos viso gyvenimo karjeros. Todėl interviu metu darbdavių klausta, kokias karjeros perspektyvas jų įmonėse / organizacijose turi neformaliai mokėsi darbuotojai.

Ryškius teigiamus karjeros pokyčius po neformaliųjų mokymų patvirtino besimokiusieji, mokymus organizuojančių institucijų vadovai. Šias prielaidas patvirtina ir tyrime dalyvavę darbdaviai. Interviu metu respondentai išsakė savo nuomonę apie neformaliųjų mokymų(-si) svarbą jų darbuotojams bei atskleidė neformaliojo mokymo(-si) privalumus karjeros atžvilgiu. Pasak darbdavių, mokydamasis „žmogus tobulėja“ (D(ŪK)), „įgyja daugiau kompetencijų“ (D(ŠĮ)), mokymasis ne tik „padeda užtikrinti pastovų, aukštą žinių lygį, padeda išlikti konkurencingiems, sumažina darbuotojų kaitą darbovietėje“ (D(VŠĮ)), bet ir laiduoja asmens karjerą darbovietėje:



„<...> užtikrina išlikimą darbovietėje.“ (D(VŠĮ))

„<...> pas mus <...> po trijų mėnesių mokymosi žmogus gali pradėti dirbti naujose pareigose.“ (AB)

„Tokių būdu žmogus gali sau užsitikrinti darbo vietą, o gal netgi susirasti naują, geriau apmokamą darbą.“ (D(ŪK))

„<...> jei darbuotojas netobulės, nesimokys, negalės išlaikyti savo darbo vietos. Buhalterei būtina mokytis ir tobulėti, kitaip neišsilaikys.“ (D(SEN))

„<...> gali sudaryti sąlygas verslui.“ (D(IND))

„<...> gali kelti savo kvalifikaciją nuo paprasto mokytojo iki mokytojo eksperto, tai didina jų atlyginimą. Vėlgi, kai reikia atestuotis, svarus tampa tų pedagogų permanentinis mokymasis, jei tu nesimokei, atsiranda galimybė netgi prarasti darbą. O atsiradus laisvai darbo vietai, kvalifikacinė kategorija didintų įsidarbinimo galimybes.“ (D(ŠĮ))

Taigi iš tyrimo rezultatų matyti, jog tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas. Toks darbdavių pritarimas neformaliajam suaugusiųjų švietimui neabejotinai atskleidžia didėjančią šio švietimo prestižą ir svarbą suvokimą visuomenėje ir tarp darbdavių, kurių įstaigose šis švietimas yra deklaruojamas kaip prioritetas. Savo darbuotojų mokymąsi organizuoja beveik visi apklausoje dalyvavę darbdaviai, nepriklausomai, kokiam sektoriui jie priklauso – viešajam ar privačiam. Galima įžvelgti tendenciją, kad privačiajame sektoriuje šie mokymai organizuojami šiek tiek silpniau tik mažose įmonėse. Labiausiai darbdaviai pripažįsta administracijos bei specialistų švietimo poreikį. Neformalųjį darbuotojų švietimą darbdaviai daugiausia sieja su kvalifikacijos kėlimu ir siekia visų pirma tokių tikslų, kaip gerinti darbuotojų profesines kompetencijas, darbo efektyvumą, našumą ir kokybę, darbo organizavimą. Interviu metu respondentų išsakyta nuomonė apie neformaliųjų mokymų(si) svarbą jų darbuotojams atskleidė neformaliojo mokymo(si) privalumus karjeros atžvilgiu.

Trečia tikslinė grupė (neformaliųjų mokymų organizatoriai)

Informacijos prieinamumas ir pakankamumas

5 tyrime dalyvaujančios institucijos priima mokytis asmenis nepriklausomai nuo jų išsilavinimo. Apribojimais galioja tik darbo biržoje. Čia neformalius mokymus gali lankyti visi mūsų šalies piliečiai, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, tačiau turi būti registruoti darbo biržoje. Pastaruoju metu Kėdainių rajone labai suaktyvėjo informacijos apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą sklaida per nevyriausybinės organizacijas. Šis informavimo būdas padeda pasiekti atokesnių gyvenviečių, socialinės atskirties asmenis.

Siekiant išsiaiškinti mokymų pasiūlos įvairovę, mokymus organizuojančių institucijų vadovų buvo klausta, pagal kokius kriterijus rengiamos mokymo programos. Visi vadovai įvardijo LR švietimo politikos įtaką programų pasirinkimui, institucijos galimybes, tačiau akcentavo besimokančių asmenų bei įmonių poreikius.

„Atliekame įvairius tyrimus, klausiamo įmonių, kokių mokymų jos norėtų, atsižvelgiame ir į mūsų galimybes. Poreikį nustatome tokiu būdu – paskelbiame registraciją, pasiūlome temas ir žiūrime, kur daugiausia registruojasi. Be to, ir patys žmonės skambina, teiraujasi, siūlo.“ (V(JRK)-1)

„<...> žiūrime, kokia paklausa buvo praeitais metais. Atsiradus naujiems dokumentams, kuriamos naujos programos, tada teikiama informacija verslininkams bei ketinantiems kurti savo verslą.“ (V(VIC)-3)

Mokymasis turi būti suderintas ir su besimokančiųjų interesais ir su visuomenės reikmėmis. Toks mokymo turinio derinimas su visuomenės socialinės raidos poreikiais tampa prieinamesnis skirtingoms besimokančiųjų tikslinėms grupėms, sudaro sąlygas rengti ir rinktis skirtingo turinio programas.

Institucijų atstovai, paklausti, kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie jų teikiamas paslaugas, įvardijo nemažai būdų. Pasak respondentų, populiariausios sklaidos formos yra internetas, tiksliniai skelbimai, „virš mūsų pastato sumontuota tekstinė grafinė lenta-eilutė skelbia apie organizuojamus mūsų mokymus.“ (V(VIC)-3) Interesantą informaciją pasiekia ir per žiniasklaidą, renginių metu, įgyvendinant projektus. Labai populiaris informacijos sklaida „iš lūpų į lūpas“. Šią formą paminėjo net 4 respondentai. Sklaida vykdoma bendradarbiaujant skirtingoms, neformaliuosius mokymus organizuojančioms institucijoms. Taigi informacijos sklaidai taikomos bendradarbiavimu, o ne konkurencija grindžiamos formos.

„<...> tą informaciją siuntinėjame į įmones, organizacijas. Ketiname toliau bendradarbiaudami su kitomis neformalius mokymus organizuojančiomis institucijomis kurti suaugusiųjų mokymo tinklą. Būtina susijungti, kad veiktų kryptingai.“ (V(JRK)-2)

„<...> informacija pateikiama ir per darbdavius. Veikia tam tikra grupė darbdavių, su kuriais nuolat bendradarbiaujame.“ (V(DB)-5)

„Vyksta bendradarbiavimas su kitais šalies rajonais.“ (V(DS)-1)

„Mes rengiame įvairius lankstus. <...> Kasmet organizuojamos suaugusiųjų švietimo savaitės bendradarbiaujant su kitomis mokymus organizuojančiomis institucijomis.“

Šie duomenys atskleidžia, kad rajone veikia vieninga efektyvi neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistema, prisidedanti prie mokymosi visą gyvenimą principų įgyvendinimo bei darnios plėtros vystymo.

Mokymosi motyvacija

Pasak vadovų, vieni asmenys eina mokytis „dėl savęs, kad galėtų susikalbėti su savo emigravusių vaikų šeimomis.“ (V(JRK)-2) arba „ketina gyventi ir dirbti užsienyje“ (V(AMES)-6), kiti mokosi, „nes „įmonė inicijuoja šių mokymų reikmę“ V(JRK)-2. Tačiau respondentai vieningai pripažįsta, kad šie mokymai padeda tobulinti tiek žmogaus asmeninę, tiek profesinę kompetenciją, suteikia savirealizacijai galimybę, padeda išsaugoti darbo vietą bei sąlygoja naujų profesinių kompetencijų atsiradimą.

Siekiant didinti suaugusiųjų mokymosi motyvaciją, reikėtų atsižvelgti ir į šių mokymų finansavimą. Tyrimo metu paaiškėjo neformaliųjų mokymų finansavimo rajone problema. Nemokamus neformaliuosius mokymus organizuoja tik dvi institucijos – darbo birža bei verslo informacijos centras. Kitose institucijose besimokantys asmenys už paslaugas moka patys, arba už jų mokymąsi moka darbovietė. Suaugusiųjų mokymo centre nemokami neformalieji mokymai organizuojami tik dalinai. Reikėtų pažymėti, kad toks finansavimas suteikia didesnę pasirinkimo laisvę, disciplinuoja žmones, tačiau, kita vertus, nepakankamos žmonių galimybės gali riboti dalyvaujančių neformaliajame švietime asmenų skaičių, mažinti mokymus organizuojančių institucijų konkurencingumą bei slopinti suaugusiųjų mokymosi motyvaciją.

Pripažinimo ir naudingumo vertinimas

Lietuvoje neformaliojo mokymosi būdu įgytos kompetencijos vis dar nėra pripažįstamos darbo rinkoje. Todėl domėtasi, kokia institucijų vadovų nuomonė apie neformaliojo mokymosi pripažinimą. Visi kalbėjusieji vienareikšmiai pripažino, kad neformaliai mokantis įgytų kompetencijų pripažinimas sąlygotų stipresnę suaugusiųjų mokymosi motyvaciją, padėtų lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje: „pakankamos žinios ir kompetencijos įgyjamos tų mokymų metu“ (V(DB)5). Respondentai įvardijo, jog sertifikatai, pažymėjimai dažnai pripažįstami darbo rinkoje:

„Baigusiems neformalius mokymus išduodami pažymėjimai, o tai irgi yra įvertinama <...>. Baigusiems kompiuterinio raštingumo kursus taipgi yra kotiruojama, pripažįstama.“ (V(SMC)-4)



„<...> tai sąlygotų papildomą finansavimą, kadangi mūsų studija jo negauna, padidėtų pedagogų atlyginimai, galėtume įsigyti priemonių.“ (V(DS)-1)

Neformalioju būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemos buvimas padėtų ne tik įvertinti individo pasiekimus, paskatintų siekti naujų kvalifikacijų, įsitvirtinti darbo rinkoje, bet ir spręsti neformaliojo mokymo(-si) institucijų problemas.

Siekiant išsiaiškinti neformalių mokymų pritaikomumą, pastebėta, kad respondentų atsakymai beveik nesiskyrė. Pasak jų, įgytas žinias galima pritaikyti „*kasdieniam gyvenime, darbe, versle*“ (V(AMES)-6), „*asmenybės tobulinimui*“ (V(JRK)-2). Keli respondentai pastebėjo, kad baigus mokymus galima tęsti studijas ir formalioje institucijoje. Kompetencijų gerinimą, darbo vietos išsaugojimą ar kilimą karjeros laiptais kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą formulavo ir apklausti kursų lankę respondentai.

„<...> po neformalių mokymų galima stoti ir į formalias mokyklas, nes, tarkim, baigusiems anglų kalbos kursus, kreditai yra įskaitomi.“ (V(SMC)-4)

„<...> kažko pasimokę daugelis tampa tautodailininkais, organizuoja parodas, netgi kai kurie stoji mokytis toliau, formaliai.“ (V(DS)-1)

Vertinant neformalių mokymų naudingumą, paaiškėjo, kad suaugusiųjų švietimas padeda žmogui tobulėti, sąmoningai gyventi, patenkinti individo poreikius. Be to, respondentai išvelgia ir trišalę naudą besimokančio asmens, darbdavio ir valstybės atžvilgiu.

„Darbdaviui – jis gali turėti kvalifikuotą ir kompetentingą personalą, besimokančiajam – įgyja naujų žinių, formuoja įgūdžius, neatsilieka nuo naujovių, skatinamas konkurencingumas. Institucijai – prisidedama prie strategijos įgyvendinimo realiai.“ (V(JRK)-2)

“<...> besimokantis įgyja naujų žinių, įgūdžių, darbdaviams – efektyvesnis darbas, valstybei – užimtumas, taikoma aktyvi darbo rinkos politika.” (V(SMC)-4)

„<...> susiranda naujų partnerių, naudos gali turėti ir darbdavys, jo darbuotojo kompetencija bus turtingesnė, padidės darbo našumas, valstybė tokiu būdu remia užimtumą.“ (V(AMES)-6)

Skirtingas tikslines grupes atstovaujantys vadovai mano, kad šie mokymai gali pasitarnauti ir kitiems tikslams: „*gali bandyti kurti savo verslą, kurti kažkokią parduotuvėlę ir ten pardavinėti savo gaminius, gali organizuoti būrelius ir jiems vadovauti*“ V(DS)-1, „*galimybė kurti savo įmonę*“ V(VIC)-3, „*gali padidėti pajamos*“ V(DB)-5. Viena respondentė teigia, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas galėtų padėti spręsti tokias socialines problemas, kylančias dėl visuomenės neužimtumo kaip savižudybės, nusikalstamumas ir kt.

„Tai didelė nauda žmogaus rekreacijos atžvilgiu, čia atėję žmonės patiria pažinimo džiaugsmą, atsikrato depresijos, bendrauja.“ (V(DS)-1)

Vadovų nuomonė atskleidžia realių, ne vien deklaruojamų valstybės tikslų įgyvendinimą užimtumo, darbo našumo ir asmeninių bei profesinių įgūdžių taikymo praktikoje atžvilgiu. Interviu duomenys parodė, kad institucijų vadovai tiek asmeninių, tiek profesinių kompetencijų gerinimą bei profesinės karjeros siekimą akcentuoja kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą.

Karjeros pokyčiai

Siekta išsiaiškinti ir mokymus organizuojančių institucijų informacijos grįžtamąjį ryšį besimokiusių asmenų karjeros atžvilgiu. Paaiškėjo, kad šis ryšis palaikomas atliekant tam tikrus tyrimus, apklausas, tiesiog kontaktuojant su pačiais besimokiusiais žmonėmis ar tiesiog „*per darbdavius*“ (V(DB)-5):

„Mes palaikome ryšį su absolventais. Atliekame apklausą darbdavių ir absolventų dėl kompetencijų kokybės. Tarkim, dabar pas mus pradėjo veikti III amžiaus universitetas. Tai suaugusiųjų žmonių savirealizacijos siekis.“ (V(JRK)-2)

Respondentai, paklausti ar jie turi duomenų apie pasikeitusią besimokiusių jų institucijose asmenų karjerą, patvirtino teigiamus pokyčius. Tačiau viena institucija turi gan mažą grįžtamąjį ryšį: „*labai mažas grįžtamasis ryšys*“ (V(SMC)-4). Galima manyti, kad šiai informacijai gauti nėra atliekama tokių tyrimų. Tačiau, tos pačios institucijos vadovo nuomone, „*jei žmogus pasimokęs išsaugo savo darbo vietą ir tai jau yra karjera*“ (V(SMC)-4). Ypač ryškius absolventų karjeros pokyčius patvirtino Dailės studijos bei Verslo informacijos centro vadovės.

„<...> yra tokių, kurie įkūrė savo galerijas, yra apsigynusių tekstilininko vardą, nemaža dalis savo darbus pristato į salonus, galerijas, juos parduoda įvairiose ne tik rajono, bet ir respublikoje organizuojamose mugėse.“ (V(DS)-1)

„<...> baigusieji mūsų organizuojamus mokymus asmenys įkūrė savo individualias įmones, UAB, kai kurios moterys įsidarbino draudimo bendrovėje.“ (V(VIC)-3)

„Žmonės mokosi dėl savęs, kad galbūt galėtų susikalbėti su savo emigravusių vaikų šeimomis. <...> Įmonė inicijuoja mokymų reikmę (o tai padeda tobulinti kvalifikaciją, padeda išsaugoti darbo vietą ir kartais tas mokymasis yra paskatinamas kažkokiais pinigiais priedais.“ (V(JRK)-2)

„Kadangi pas mus mokėsi nemaža dalis vadovų, jie puikiai patys, be vertėjų pagalbos, dalyvavo verslo susitikimuose su užsienio verslo partneriais, daugelis susirado draugų užsienyje, kadangi ten mokėsi kalbėti praktiškai, kiti išvyko gyventi į užsienį, nes ten susirado sau darbą.“ (V(AMES)-6)

Tęstinius mokymus respondentai įvardija taip pat kaip pozityvų karjeros pokytį:

„<...> pradėję mokytis mūsų mokykloje, vėliau ir vėl sugrįžta tobulinti savo kalbą.“ (V(AMES)-6)

„<...> statistika rodo, kad tų, kurie mokėsi neformaliai, daugiau nei pusė eina mokytis toliau, siekia įgyti tam tikros kvalifikacijos, o įgijusieji kvalifikaciją, lengviau susiranda darbą.“ (V(DB)-5)

Atliktas interviu su mokymus organizuojančių institucijų vadovais parodė, kad šie mokymai padeda tobulinti tiek asmeninę, tiek profesinę žmogaus kompetenciją, suteikia savirealizacijos galimybę, padeda išsaugoti darbo vietas bei sąlygoja naujų profesinių kompetencijų atsiradimą.

Apibendrinus giluminius interviu su mokymus organizuojančiais institucijų vadovais, paaiškėjo, kad mokymasis organizuojamas pirmiausiai atsižvelgiant į besimokančių asmenų poreikius, institucijų galimybes, remiantis šalyje keliamais aktualiausiais švietimo politikos suaugusiųjų švietimo klausimais. Interviu metu paaiškėjo, kad rajone veikia vientisa efektyvi neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistema, prisidedanti prie mokymosi visą gyvenimą principų įgyvendinimo bei darnios plėtros vystymo. Ši sistema atskleidžia realių, ne vien deklaruojamų valstybės tikslų įgyvendinimą užimtumo, darbo našumo ir asmeninių bei profesinių įgūdžių taikymo praktikoje atžvilgiu. Vadovai mano, kad būtina sukurti neformaliojo mokymosi pripažinimo sistemą, kuri padėtų ne tik įvertinti individo pasiekimus, paskatintų siekti naujų kvalifikacijų, įsitvirtinti darbo rinkoje, bet ir padėtų spręsti neformaliojo mokymo(-si) institucijų problemas.

Šis požiūris iš trijų pozicijų vieningai patvirtina, kad aptarti mokymai – ne tik turinigas laiko praleidimas, bet ir žmogaus perspektyvų įgyvendinimo kelias, kuriuo eidami asmenys turi galimybę įgyti plataus konteksto kompetencijas, sustiprinti savo pozicijas darbo rinkoje, kurti sėkmingą karjerą. Todėl, remiantis atlikta absolventų, darbdavių ir vadovų interviu analize, galima prieiti prie išvados, kad neformalusis suaugusiųjų mokymasis sudaro prielaidas sėkmingai asmens karjerai.



Išvados

1. Teorinė analizė leidžia tvirtinti, kad egzistuoja sąsajos tarp neformaliojo suaugusiųjų mokymo(-si) ir karjeros. Neformalusis mokymas(-is) neabejotinai pozityviai sąlygoja tolesnę sėkmingą asmens karjerą. Mokymasis ženkliai išplečia individualių galimybių ir pasirinkimų lauką, sudaro prielaidas pasirinkti ir plėtoti asmeninę karjerą.
2. Atlikta Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo situacijos analizė parodė:
 - visos neformaliojo švietimo institucijos suteikia galimybę ir sudaro tinkamas sąlygas asmenims ir organizacijoms dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese;
 - rajone sukurta duomenų bazė apie įvairių institucijų teikiamas suaugusiųjų švietimo paslaugas (mokymus, kursus, seminarus ir t. t.), vykdomas programas;
 - pastebėta akivaizdi finansavimo problema (lėšų trūkumas, jų neadekvatumas neformaliojo švietimo institucijų vykdomai misijai).
3. Nustatyti akivaizdūs, iš esmės pozityvūs, Kėdainių rajono suaugusiųjų, besimokiusių neformaliai, karjeros pokyčiai. Dauguma tyrimo dalyvių asmeninius karjeros pokyčius įvertino kaip sėkmingus ir efektyvius. Be to, išryškėjo šiuolaikinės karjeros suvokimas ir būtinybė. Galima teigti, kad neformalusis suaugusiųjų mokymasis Kėdainių rajone sąlygoja sėkmingos karjeros pokyčius. Išanalizavus besimokiusių neformaliai asmenų pozicijas (nuomones ir vertinimus) nustatyta, kad šalia tokių mokymosi motyvaciją lemiančių veiksnių, kaip aspiracijos, vertybinės orientacijos, tolesnio mokymosi ketinimai, egzistuoja ir kiti veiksniai, skatinantys mokymąsi:
 - noras prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų;
 - siekis išlikti konkurencingiems darbo rinkoje;
 - noras turėti pragyvenimo šaltinį;
 - nesaugumas dėl ateities.
4. Išanalizavus darbdavių pozicijas (nuomones ir vertinimus) konstatuota teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų mokymo(-si) atžvilgiu. Akivaizdu, kad neformaliojo suaugusiųjų švietimo prestižas didėja, ryškėja jo svarbos suvokimas visuomenėje. Mokymąsi rajone organizuoja beveik visi apklausoje dalyvavę darbdaviai. Vyrauja tendencija, kad mažose privačiose įmonėse mokymai organizuojami rečiau nei didesnėse organizacijose. Dažniausiai mokosi administracijos darbuotojai ir specialistai. Neformalųjį darbuotojų mokymą(-si) darbdaviai daugiausia sieja su darbuotojų kompetencijų, darbo našumo ir kokybės, efektyvumo gerinimu. Galima teigti, kad darbdaviai pripažįsta neformaliojo mokymosi svarbą karjerai.
5. Neformaliuosius mokymus organizuojančių institucijų vadovų pozicijų (nuomonių ir vertinimų) analizė leidžia teigti, kad neformalusis mokymasis padeda tobulinti tiek asmenines, tiek profesines žmogaus kompetencijas, suteikia galimybes savirealizacijai, padeda išsaugoti darbo vietas bei sąlygoja naujų profesinių kompetencijų atsiradimą, laiduoja sėkmingus suaugusiųjų asmenų karjeros pokyčius.

Literatūra

- Andrikienė R. M., Anužienė B. (2006). *Andragoginiai kompetencijų tobulinimo aspektai tęstiniame profesiniame mokyme*. Klaipėda: KU leidykla.
- Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Vilnius: Pedagogikos institutas.
- Charles C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma littera.

- Gelpi E. (1997). *Future of work and adult learning*. [Žiūrėta 2007-10-31]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=102&sid=bd21e14f-5a2a-4943-987c-c335f7229f78%40sessionmgr107>>
- Kardelis K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
- Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: KU leidykla.
- Lemme B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
- Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas* (1998). „Valstybės žinios“, Nr. 66-1909.
- Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas* (2003). [Žiūrėta 2008-10-02] Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/i-1489.htm>
- Lietuvos švietimo koncepcija* (1992). [Žiūrėta 2008-09-18] Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/old/Teisine_informacija/koncepcija/koncepcija1.htm>
- Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija*. (2004). [Žiūrėta 2008-10-21] Prieiga per internetą <<http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>>
- Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas* (1998). „Valstybės žinios“, Nr. 66-1909.
- Stanišauskienė V. (2007). *Gyventojų įtraukimas į besimokančio miesto vystymą*. Kaunas: Tehnologija.
- Tamošiūnas T., Šutininė R., Filipavičienė D, Guseva O. (2005). *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą*. Sociologinio tyrimo ataskaita. Vilnius. [Žiūrėta 2008-11-14] Prieiga per internetą: <<http://www.smm.lt/>>
- Tamošiūnas T. (2006). *Suaugusiųjų švietimo organizavimo būklė savivaldybėse*. Sociologinio tyrimo ataskaita. Vilnius. [Žiūrėta 2008-11-14] Prieiga per internetą <<http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/ataskaita-%202006.doc>>
- Teresevičienė M. Zuzevičienė V., Kuncaitis R., Rutkienė A. (2006). *Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla*. Projekto ataskaita. [Žiūrėta 2008-11-14] Prieiga per internetą: <<http://www.lssic.lt/home.php?lng=LT&id=399>>
- Tidikis R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
- Williams F. (2006). School's not out, even when you've got a job. B&T. [Žiūrėta 2007-11-03] Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=102&sid=d6c0b641-bb47-4803-ad74-33531c27bc73%40sessionmgr104>>

Summary

INFORMAL ADULT EDUCATION IN KEDAINIAI REGION: EXPLICIT LINKS BETWEEN CAREER AND EDUCATION. CAREER CHANGES

Žydronė Smulskienė, Vincentas Lamanuskas
Siauliai University, Lithuania

Due to rapid changes in the dynamics of trade market needs, learning and career as life-long processes have become the burning issues of modern society. Knowledge and skills acquired in comprehensive school, college or university cannot guarantee a strong position in the trade market. An important point is the latest information on the situation in different regions of Lithuania.

In October - December 2008, a qualitative research was carried out. 29 respondents participated in the survey based on the structural interview providing a possibility of establishing the main conditions for informal adult education including available information, motivation for learning, evaluation in terms of usefulness and an aspect of career changes.



Theoretical analysis puts emphasis on the links between informal adult education and career opportunities. Informal education positively determines a further successful development of a personal career. Learning greatly expands the field of individual opportunities and choices and creates preconditions for making a decision on the development of a personal career.

The carried out assessment of the situation on informal education in Kedainiai region disclosed that:

- all establishments of informal education in Kedainiai region offer a possibility of and create the required conditions for taking part in the process of life-long learning;
- a local database of adult education services (training courses, seminars etc.) and organized programmes provided by different institutions has been established;
- the problem of financial support (lack and inadequacy of resources necessary to accomplish the mission established by the institutions of informal education) has been noticed.

Obvious positive career changes of the learners who attended the institutions of adult informal education in Kedainiai region have been established. The majority of the surveyed participants found personal career changes successful and effective. An assessment of positions (opinions and evaluations) taken by the learners reveals that along the factors having impact on motivation such as aspirations, quality-based orientation and intentions of learning, other factors increasing students' motivation for learning exist:



- wish for conforming to constantly changing situation;
- intention to remain competitive in the labour market;
- wish for having means of support;
- doubtful future possibilities.

An analysis of employer's positions (opinions and evaluations) indicates a positive attitude towards informal employees' education. It seems to be clear that the prestige of informal adult education is increasing and the importance of understanding this phenomenon is gaining more weight in society.

An assessment of the executives (opinions and evaluations) of the organizations arranging the sessions of informal teaching discloses that informal learning helps with increasing personal and professional competencies, offers the possibility of self-realization, assists in retaining work places, determines the rise of new professional competencies and ensures successful changes in personal careers.

Key words: career changes, informal adult education, teaching, learning.

Received 22 December 2008; accepted 29 February 2009

| | |
|---|---|
|  Žydronė Smulskienė Master Student, Department of Education, Siauliai University, P.Visinskio Street 25, LT-76351 Siauliai, Lithuania E-mail: zydrones@gmail.com Website: http://www.su.lt |  Vincentas Lamanuskas Professor, Department of Education, Siauliai University, P.Visinskio Street 25, LT-76351 Siauliai, Lithuania E-mail: v.lamanuskas@ef.su.lt Website: http://www.su.lt |
|---|---|