

## **PROJEKTAS**



# **Tyrimo “Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla” ATASKAITA**

**ESF/2004/2.4.0-K01-083/SUT-237-04**

## **Tyrimo grupė**

Prof., habil dr.M.Teresevičienė  
dr. V.Zuzevičiūtė  
R.Kuncaitis  
A.Rutkienė

## TURINYS

1	ĮVADAS .....	3
1.1	Tyrimo problema .....	3
1.2	Tyrimo tikslas ir uždaviniai .....	4
1.3	Tyrimo dizainas .....	4
1.4	Imties skaičiavimas .....	6
1.5	Respondentai .....	6
1.6	Tyrimo administravimas .....	14
1.7	Tyrimo apribojimai .....	14
1.8	Objektyvūs rodikliai .....	14
1.9	Pagrindinės darbe vartojamos sąvokos .....	15
2	SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO SITUACIJOS ĮVERTINIMAS.....	15
2.1	Lietuvos Respublikos strateginiai ir teisiniai dokumentai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą.....	15
2.1.1	Suaugusiųjų švietimo būklės analizė .....	15
2.1.2	Dokumentai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą.....	17
2.2	Apibendrinimas.....	23
3	SITUACIJOS ANALIZĖ APIE LIETUVOS SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ MOKYMOSI PADĖTĮ .....	23
3.1	Mokymosi/tobulinimosi samprata bei poreikis mokytis.....	23
3.1.1	Mokymosi/tobulinimosi suvokimas.....	23
3.2	Subjektyvūs veiksniai (motyvai), skatinantys mokytis/tobulintis .....	29
3.2.1	Pasirengimas mokytis .....	29
3.3	Savo mokymosi poreikių vertinimas .....	35
3.4	Suaugusiųjų mokymosi trukdžiai.....	38
3.4.1	Išoriniai trukdžiai mokytis .....	38
3.4.2	Tyrimo dalyvių aktyvumas socialiniame gyvenime .....	41
3.5	Mokymosi vietos prioritetizacija .....	43
3.6	Neformaliojo suaugusiųjų švietimo objektyvūs veiksniai - pasiūla .....	46
3.6.1	Mokymo/tobulinimo įstaigų pasiūla besimokančiųjų vertinimu .....	46
3.6.2	Informacijos apie mokymosi/tobulinimosi galimybes sklaida .....	50
3.7	Apibendrinimas.....	59
4	DARBDAVIŲ POŽIŪRIS: POREIKIAI IR LŪKESČIAI .....	60
4.1	Bendras įmonių ir darbuotojų vertinimas .....	60
4.2	Reikalingos/pageidaujamos darbuotojų kvalifikacijos ir kompetencijos .....	61
4.3	Apibendrinimas.....	65
5	ANDRAGOGŲ PASIRENGIMAS DARBUI SU SUAUGUSIAISIAIS .....	65
5.1	Asmeninės andragogų savybės .....	65
5.2	Svarbiausios andragogų sričių kompetencijos .....	67
5.3	Profesinių gebėjimų vertinimas .....	69
5.4	Trūkstamos kompetencijos .....	71
5.5	Apibendrinimas.....	73
6	MOKYMOSI/TOBULINIMOSI POREIKIŲ LYGINIMAS.....	74
6.1	Darbdavių ir darbuotojų požiūris į mokymąsi/tobulinimąsi .....	74
6.2	Darbdavių, besimokančiųjų ir andragogų požiūris į suaugusiųjų mokytoją.....	75
6.3	Apibendrinimas.....	77
7	IŠVADOS IR DISKUSIJOS .....	77
8	REKOMENDACIJOS .....	78
	PRIEDAI.....	81
8.1	Priedas Nr.1: ANKETOS.....	82

8.2	Priedas Nr.2: ATSAKYMAI Į SUAUGUSIŲ APKLAUSOS ANKETOS KLAUSIMUS	90
8.3	PRIEDAS NR.3: ATSAKYMAI Į DARBDAVIŲ APKLAUSOS ANKETOS KLAUSIMUS .....	106
8.4	PRIEDAS NR.3: ATSAKYMAI Į ANDRAGOGŲ APKLAUSOS ANKETOS KLAUSIMUS .....	111

# 1 ĮVADAS

## 1.1 Tyrimo problema

Lietuvos suaugusiųjų dalyvauti nuolatinio mokymosi procese. Dabartinė Europos Sąjungos švietimo ir mokymosi visą gyvenimą politika stipriai akcentuoja neformalaus mokymosi svarbą šiuolaikinėje visuomenėje. Deja, šiuolaikinė informuotumo apie neformalųjį švietimą Lietuvoje situacija nėra pakankamai išvystyta, o pagal visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centro „Vilmorus“ reprezentatyvios gyventojų apklausos tyrimo, atlikto 2004m rugsėjį, duomenis 21,5% apklaustųjų teigia, kad įgyto išsilavinimo nepakanka ir norėtų mokytis toliau, tačiau neturi tam galimybių ir laiko, o net 70,5% dirbančiųjų ir 95,9% bedarbių Lietuvoje per paskutinį tų metų pusmetį nesimokė jokiose švietimo institucijose. Taigi, siekiant pagerinti žmonių informuotumą ir neformalaus mokymo(si) galimybes sparčiai ekonomiškai besivystančioje Lietuvoje tikslinga ištirti neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklę ir gyventojų bei darbdavių požiūrį į neformalųjį suaugusiųjų švietimą. Norint efektyviai informuoti apie suaugusiųjų neformalųjį švietimą ir planuojant investicijas į suaugusiųjų mokymą(si) ir atsižvelgiant į šiuolaikinę šalies situaciją, reikia išanalizuoti darbuotojų bei darbdavių neformaliojo švietimo patirtį, jos veiksmingumą ir naudingumą jų pačių indėlių ir pastangas įsitraukti į neformalųjį švietimą(si). Pagrindinė išvalga sąsajos su suaugusiųjų mokymusi yra tai, kad pastarasis tapo nedaloma darbo rinkos ir jos politikos dalimi. Dėl šios priežasties net progresyviausia švietimo sistema negali užtikrinti mokymosi visą gyvenimą vien tik švietimo darbuotojų- andragogų, pastangomis. Todėl būtinas dialogas, sąjunga su politikais, darbo rinkos atstovais, o taip pat įvertinimas kasdieninių suaugusiųjų darbo ir mokymosi situacijų bei pačių dalyvių požiūrių.

Remiantis T. Tamošiūno ir kt. atlikto tyrimo „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“ statistiniais duomenimis tik „arti ketvirtadalis suaugusiųjų Lietuvos gyventojų nori ir dalyvauja neformaliuose mokymuose tobulindami savo profesinę kvalifikaciją ir atitinkamai penktadalis tai daro savišvietos srityje“ (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą, 2005). Pasak T. Tamošiūno, didelė dalis suaugusiųjų nenori arba nežino apie mokymosi galimybes „arba laikosi stereotipinės klišės, kad mokymasis yra jaunų žmonių užsiėmimas“, todėl tikslinga ištirti, kokios aplinkybės trukdo didžiąjai daliai. Šiuo tyrimu bus siekiama:

- Išsiaiškinti realią neformaliojo švietimo situaciją Lietuvoje;
- Ištirti visuomenės ir darbdavių požiūrį į neformalųjį švietimą;
- Nustatyti andragogų pasirengimą darbui su suaugusiaisiais.

### Tikslinės grupės :

1. Suaugusieji (dirbantieji ir bedarbiai; dalyvavę ir nedalyvavę neformaliajame švietime) iš visų Lietuvos apskričių.
2. Įmonių ir įstaigų vadovai – darbdaviai.
3. Suaugusiųjų mokytojai (andragogai).

## 1.2 Tyrimo tikslas ir uždaviniai

### Tyrimo tikslas:

Esamos suaugusiųjų švietimo situacijos kiekybinis ir kokybinis įvertinimas. Tyrimas turi nustatyti, kokios objektyvios ir subjektyvios aplinkybės, kurios plėtojamas suaugusiųjų švietimas.

### Tyrimo uždaviniai:

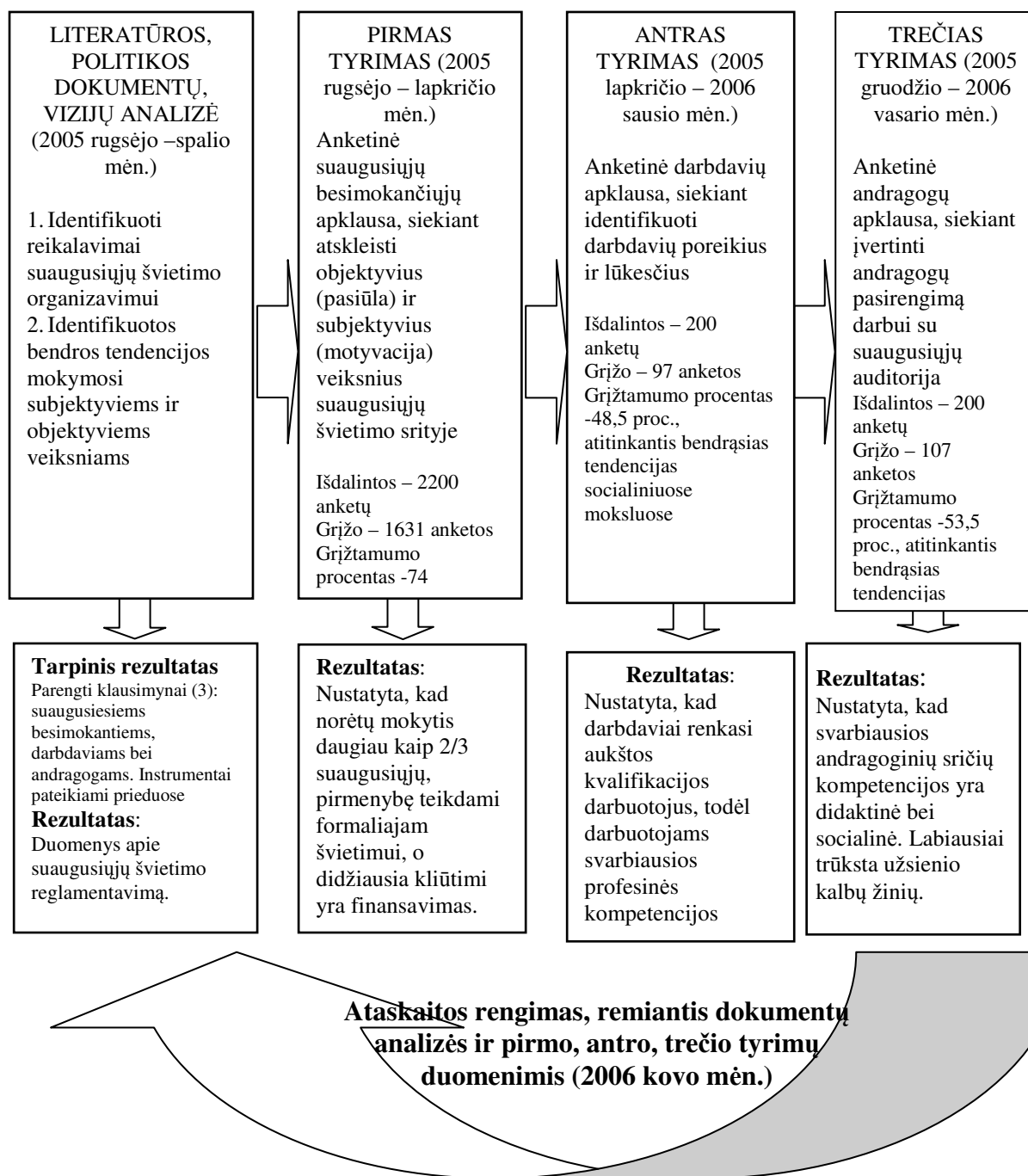
1. Pateikti duomenis apie suaugusiųjų švietimo reglamentavimą tarptautiniuose ir nacionaliniuose politiniuose, teisiniuose ir strateginiuose dokumentuose;
2. Išaiškinti, kokia yra formaliojo/neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų pasiūla šalyje, analizuojant situacijas visose apskrityse bei paslaugas teikiančių institucijų ypatumus;
3. Įvertinti darbo rinkos atstovų, darbdavių atstovaujančių probleminę apskritį, požiūrį į darbuotojų mokymąsi;
4. Atskleisti subjektyvius veiksnius, įtakančius suaugusiųjų mokymąsi: motyvus, skatinančius suaugusius mokytis, nuostatas mokymosi visą gyvenimą atžvilgiu, taip pat problemas, su kuriomis šie susiduria mokydami;
5. Įvertinti andragogų pasirengimą darbui su suaugusiųjų besimokančiųjų auditorija.

## 1.3 Tyrimo dizainas

*1 lentelė*

### Tyrimo etapai

2005 rugsėjis	2005 spalio	2005 lapkritis	2005 gruodis	2006 sausis	2006 vasaris	2006 kovas
Literatūros, dokumentų analizė						
Anketinė suaugusiųjų besimokančiųjų apklausa						
		Anketinė darbdavių apklausa				
			Anketinė andragogų apklausa			
						Galutinės ataskaitos rengimas



1 pav. Tyrimo dizainas

Pastebėtina, kad išsami mokslinės literatūros, kitų šaltinių, dokumentų analizė įgalino išskirti pagrindinius kintamuosius, siekiant atskleisti techninėje projekte “Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje” identifikuotus reiškinius. Išvados rengtos, remiantis tiek empiriniais duomenimis, tiek teoriniais pastebėjimais ir švietimo politikos dokumentų nuostatomis.

Analizė atlikta remiantis tinkamais matematinės statistinės analizės metodais, naudojant MS Excel ir SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 12.01 versiją.

## 1.4 Imties skaičiavimas

Taikyta tikimybinė sluoksninė atranka į imtį: priklausomybę grupei: daugiausiai besimokančiųjų, mažesnė darbdavių grupė, bei nedidelė andragogų grupė.

Siekiant išsiaiškinti šią Lietuvos situaciją, visose 10 Lietuvos apskrityse buvo išdalinta 2000 anketų. Surinkta 1631 (anketų grąža - 81,55%). Darbdaviams ir andragogams buvo išdalinta po 200 anketų, grįžo atitinkamai 97 (grąža 48,5%) ir 107 (grąža 53,5%) anketos.

Pagal 2004 m. T.Tamošiūno ir tyrėjų grupės atlikto tyrimo „Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“ rezultatus galime teigti, kad „mokėsi 16,8 proc. vyresnių nei 18 m. Lietuvos gyventojų“.

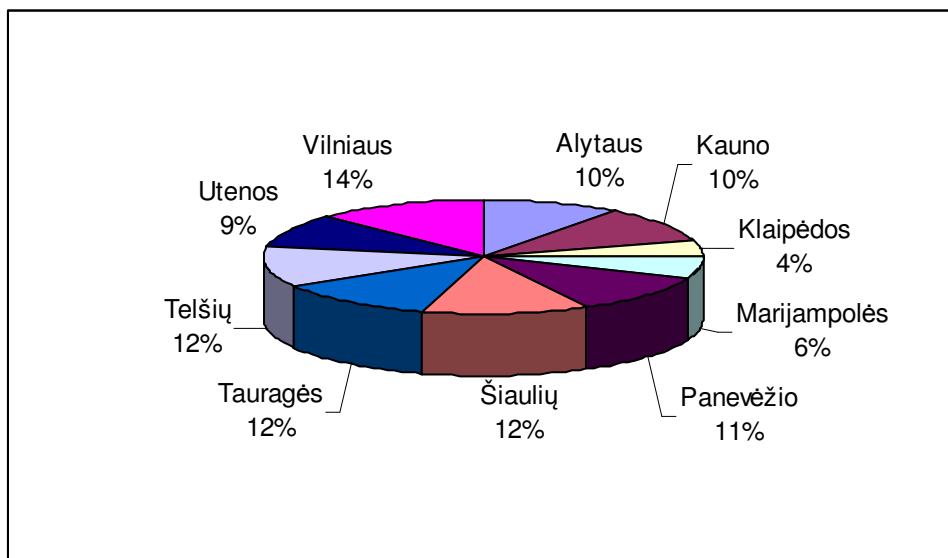
Pagal J.Sapagovą ir kt., norint gauti patikimus tyrimo rezultatus, imties parinkimui naudotina formulė  $n = \frac{z^2 \cdot \nu \cdot (1 - \nu)}{\Delta^2}$ , čia  $t$  – normaliojo skirstinio kvantilis (kai pasirinktas patikimumas yra 95%, ši reikšmė lygi 1,96),  $\nu$  – įvykio dažnis, žinomas iš ankstesnių tyrimų (arba nustatomas bandomuoju tyrimu),  $\Delta$  - leistinas netikslumas (pasirinkome 2 proc.).

Remdamiesi atliktų tyrimų išvadomis ir J.Sapagovu ir kt., reprezentatyvi imtis tyrime turi būti  $n = \frac{1,96^2 \cdot 0,168 \cdot (1 - 0,168)}{0,02^2} = 1342,4 \approx 1343$ , todėl suaugusiųjų imtis -1631- yra pakankamai reprezentatyvi.

## 1.5 Respondentai

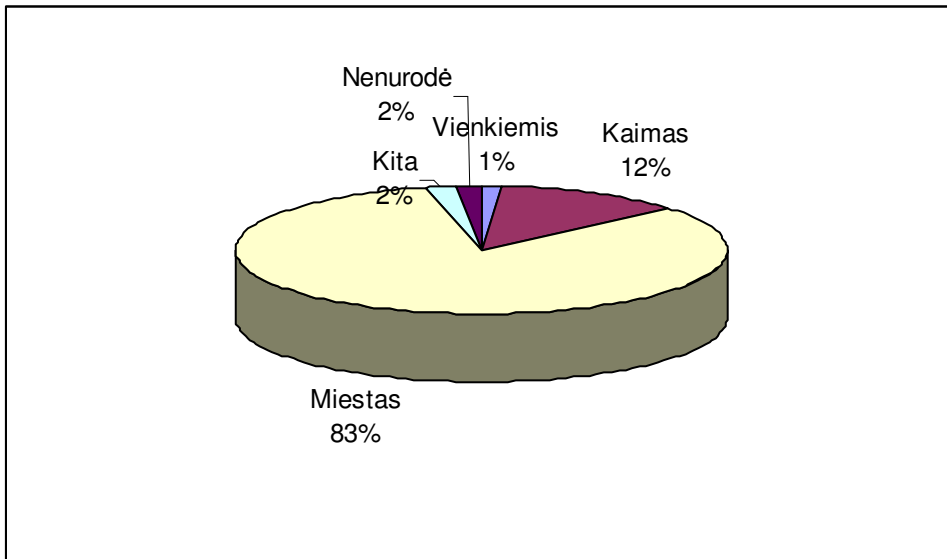
### Suaugę besimokantieji

Tyrimo iš viso dalyvavo 1631 suaugęs Lietuvos gyventojas. Mažiausia dalis respondentų yra iš Marijampolės apskrities, didžiausia dalis – iš Vilniaus ir Šiaulių apskričių. Anketos buvo tolygiai išdalintos visose apskrityse, ir nevienodą grįžusių anketų skaičių lėmė nevienodas respondentų aktyvumas ir sąžiningumas. Pasiskirstymas pavaizduotas 2 pav.



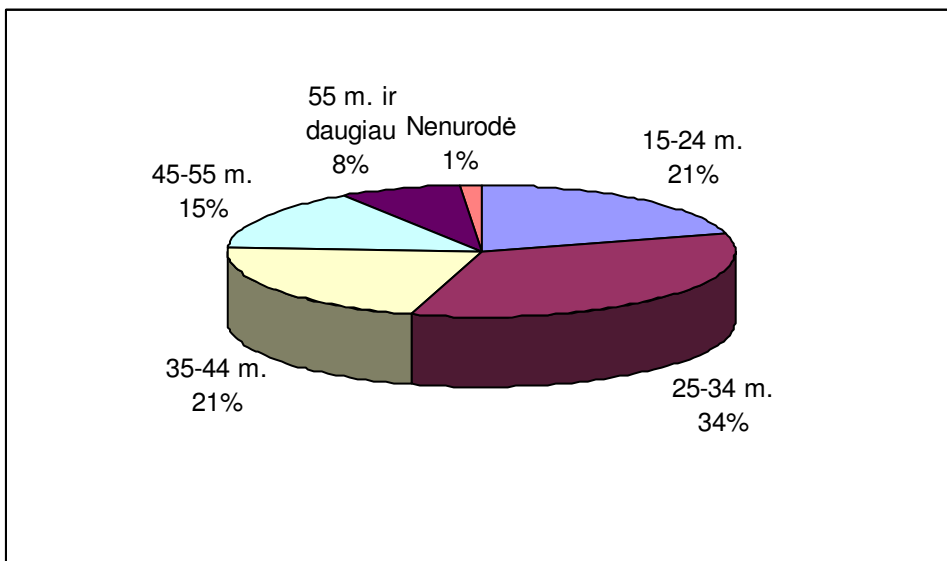
2 pav. Suaugusiųjų pasiskirstymas pagal apskritis

Didžioji respondentų dalis – per 84% gyvena miestuose, likusi – kaimuose, vienkiemiuose arba gyvenamosios vietos nenurodė. (3 pav.)



3 pav. Suaugusiųjų respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

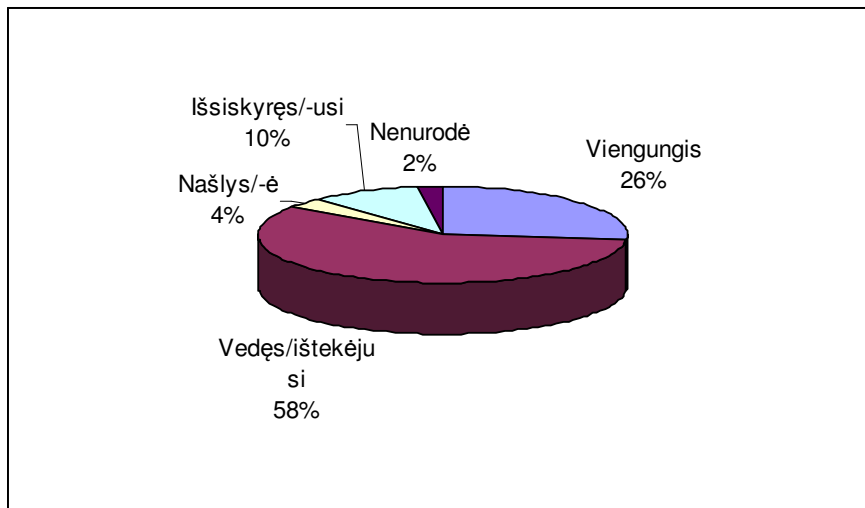
Pakankami jauni – 25-34 metų amžiaus respondentai sudaro metų amžiaus respondentai sudarė daugiau kaip trečdalį apklaustųjų. Mažiausią dalį tyrime dalyvavusių suaugusiųjų sudarė žmonės, perkopę 55 metus. (4 pav)



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

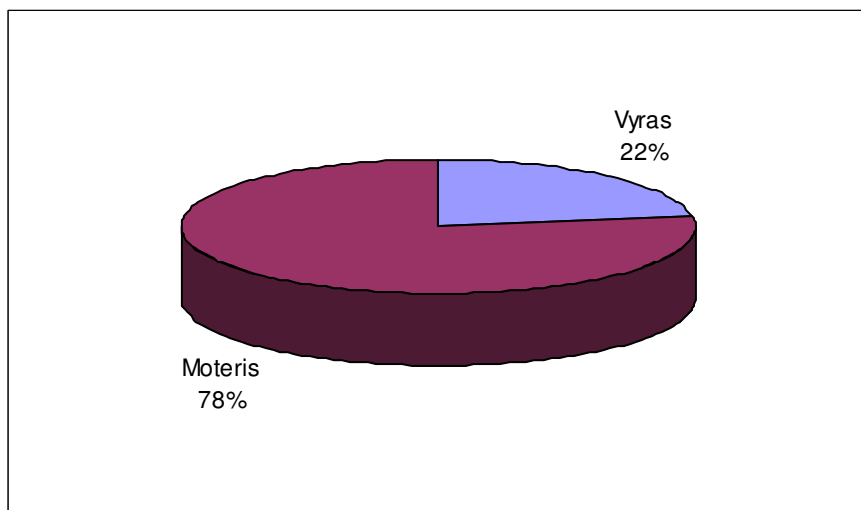
Beveik 60% apklausoje dalyvavusių turi šeimą ir yra vedę arba ištėkėjusios. Likusieji dėl įvairių priežasčių gyvena vieni: arba yra viengungiai, išsiskyrę arba jau yra našliai. (5 pav.)





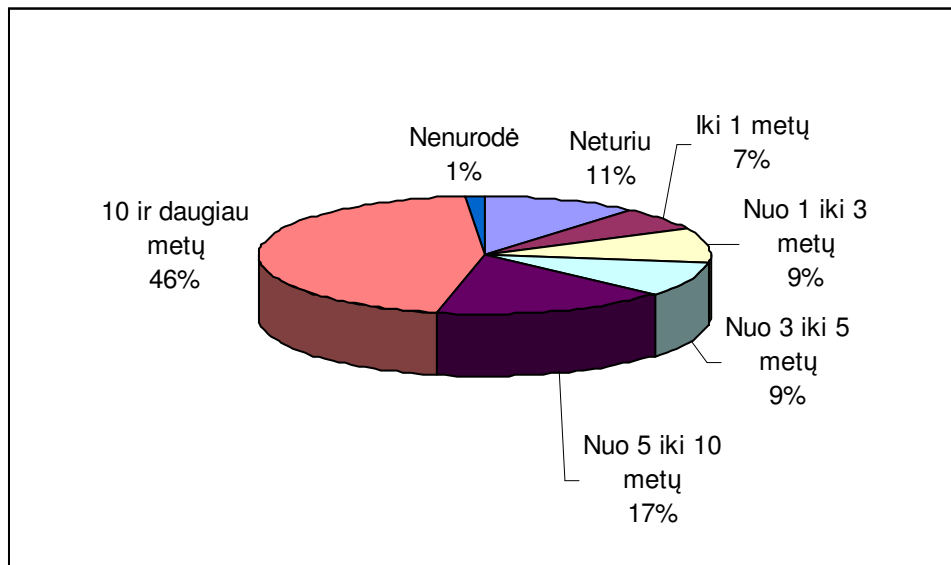
5 pav. Respondentų šeimyninė padėtis

Tyrimo dalyvavo abiejų lyčių asmenys, tačiau moterys sudarė didžiąją respondentų dalį 78 procentus. Vyrų, dalyvavusių tyime, dalis yra 22 procentai (6 pav.).



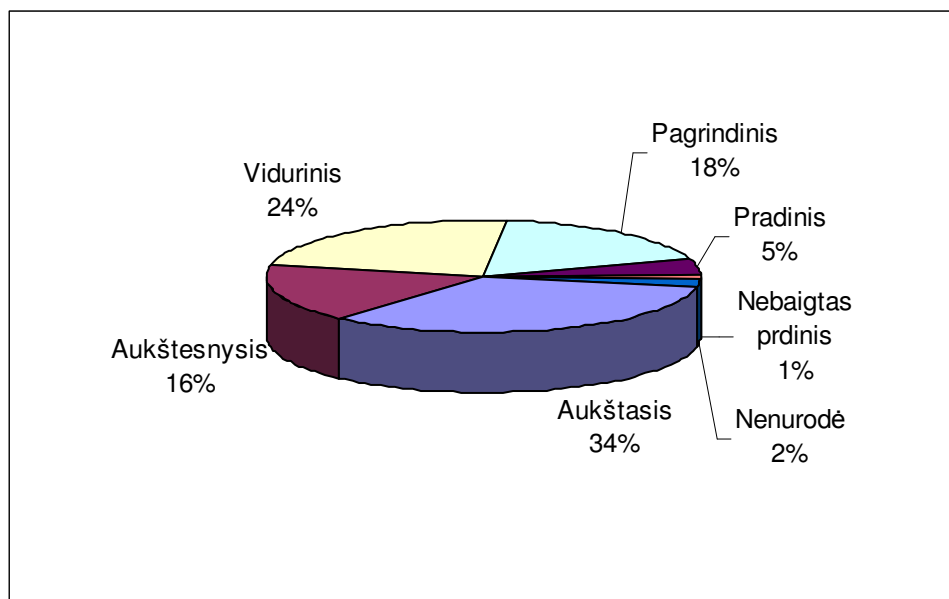
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Beveik pusė tyime dalyvavusių respondentų turi didelę darbo patirtį – jie yra dirbę 10 ir daugiau metų. Pakankamai didelę – nuo 5 iki 10 metų darbo patirtį turi 17 procentų apklaustųjų. Likusios grupės – neturintys patirties arba turintys nedidelę darbo patirtį (neviršijančią 5 metų) - sudaro beveik lygias – po 10 proc. grupes (7 pav.).



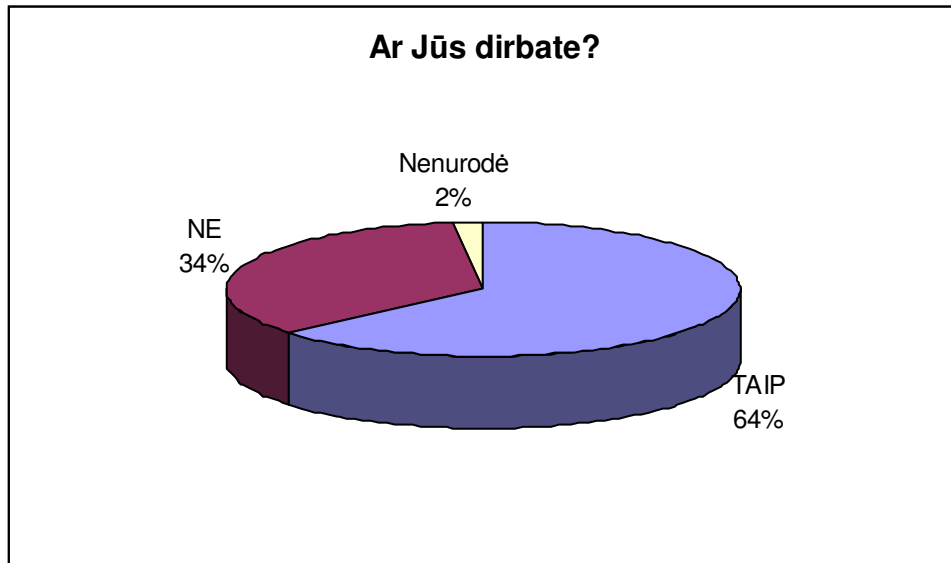
7 pav. Respondentų turimas darbo stažas

Trečdalis tyrimo dalyvių yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. 24 procentai tyrime dalyvavusių respondentų turi vidurinį išsilavinimą. 18 procentų turi pagrindinį išsilavinimą. Aukštesnįjį išsilavinimą yra įgiję 16 procentų respondentų (8 pav.). Šis respondentų pasiskirstymas atspindi realią gyventojų turimo išsilavinimo situaciją Lietuvoje.

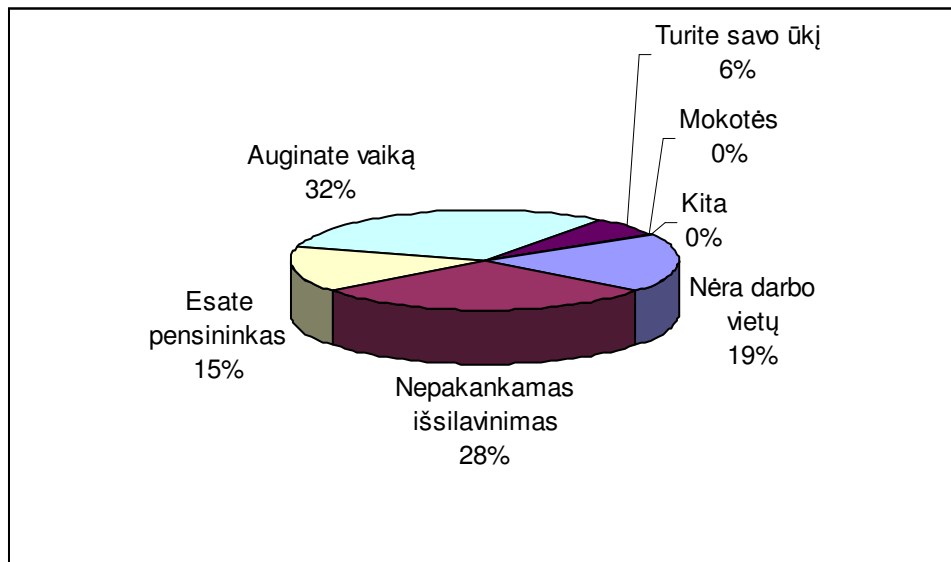


8 pav. Respondentų išsilavinimas

Pagal 2006 m. kovo 16 d. agentūros BNS pranešimą registruoto nedarbo lygis 4,0 proc. Dirbančiųjų yra 64 procentai. Tyrime dalyvavusieji respondentai nurodė, kad 34 procentai jų nedirba (9 pav.). Kaip rodo apklausa, nedarbo priežastys pačios įvairiausios: 32 procentai nedirbančiųjų augina vaikus, 15 procentų sudaro pensininkai, kurių taip pat negalime laikyti bedarbiais. Darbo vietų neranda 19 proc. nedirbančiųjų (arba 4,7 proc. visų respondentų) (10 pav.). Taigi, respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą artimas bendram statistiniam Lietuvos vidurkiui.



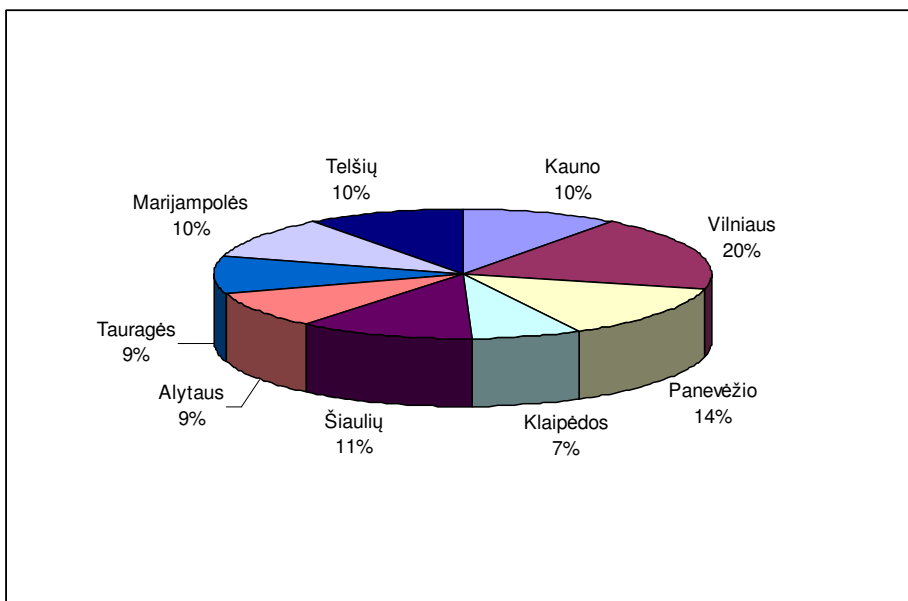
9 pav. Pasiskirstymas pagal respondentų užimtumą



10 pav. Nedarbo priežasčių pasiskirstymas

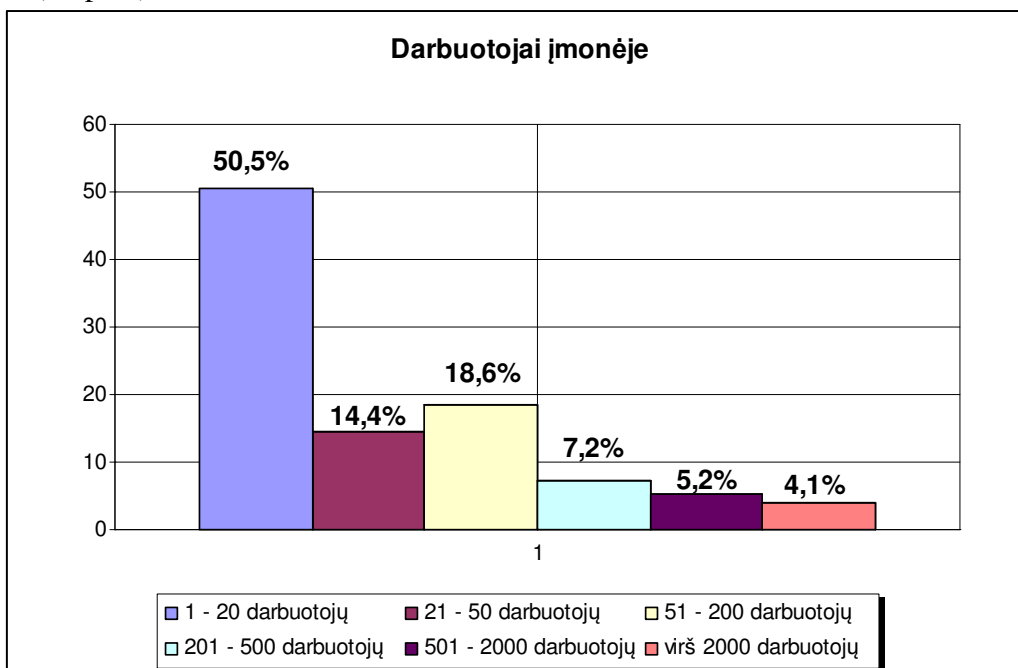
### Darbdaviai

Apklaustieji 97 darbdaviai yra iš 9 vietovių. Darbdavius apklausti nebuvo lengva dėl jų užimtumo, nenoro bendrauti su pašaliniais asmenimis klausimais, nesusijusiais su tiesioginiu jų darbu. Daugiausia respondentų buvo iš Vilniaus, Panevėžio apskričių. Visai nebuvo anketas užpildžiusių darbdavių iš Utenos apskrities. Respondentų pasiskirstymas pavaizduotas 11 pav.



11 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal apskritis

Darbdavių taip pat buvo klausiama, siekiant sužinoti, kokioms įmonėms jie vadovauja. Gauti duomenys pavaizduoti 11 pav. Iš šių duomenų matyti, kad daugiausia įmonėse dirba nuo 1 iki 20 darbuotojų – net 50,5 proc., o tai sudaro daugiau nei pusę visų apklaustųjų. Taip pat pavyko apklausti tuos darbdavius, kurių įmonėse yra nuo 51 iki 200 darbuotojų, tai sudaro 18,6 proc. respondentų. Mažiausiai pavyko apklausti įmonių vadovų, kur dirba virš 2000 darbuotojų, tai sudarė tik 4,1 proc. (12 pav.)

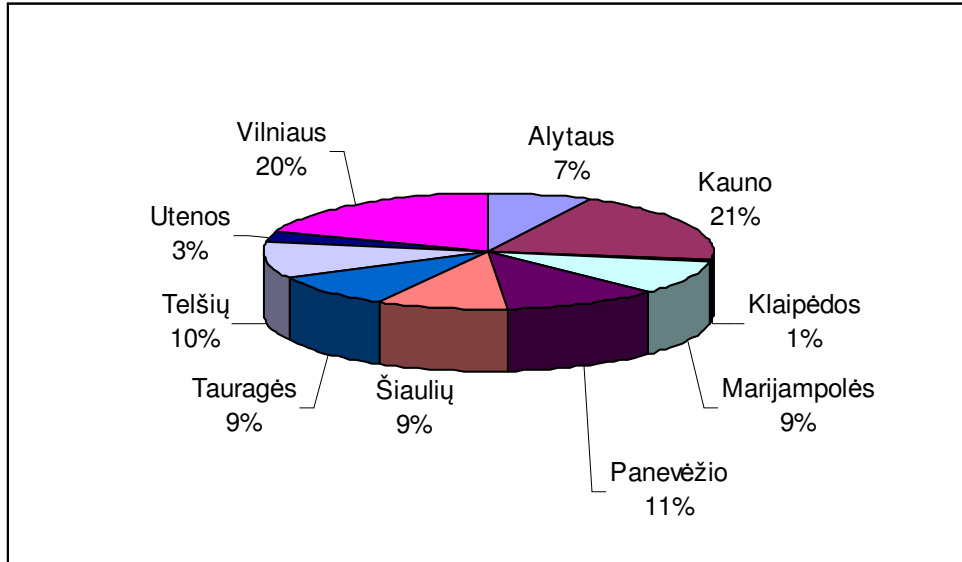


12 pav Darbuotojų skaičius įmonėse

Tai patvirtina nuostatą, kad šiandien Lietuvoje vyrauja smulkus verslas.

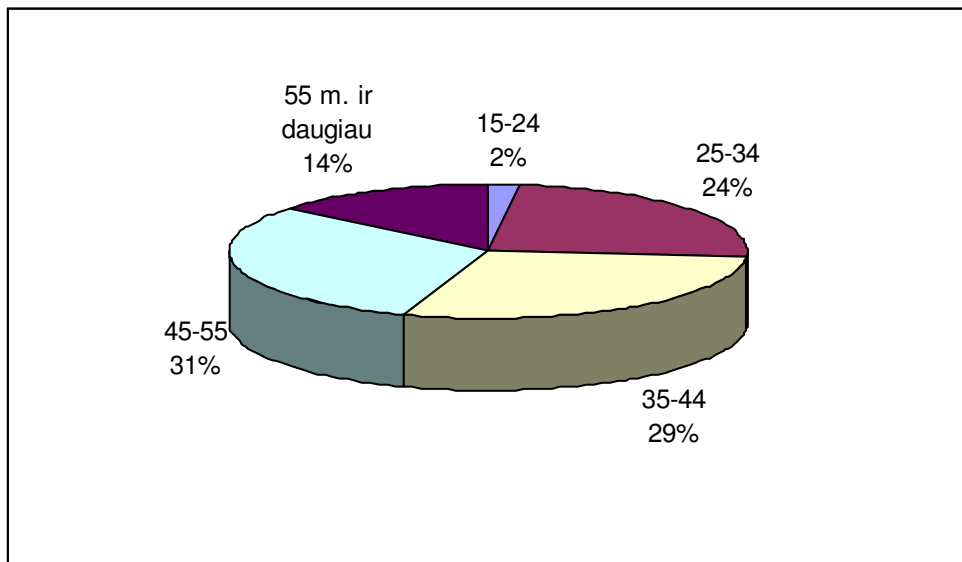
## Andragogai

Surinkus tyrimo rezultatus, paaiškėjo, jog iš 107 tyrime dalyvavusių suaugusiųjų švietėjų dirba Kauno apskrityje – 21 %. Labai nedideliu procentu atsilieka Vilniaus apskritis – 20 %. Trečioje vietoje yra Panevėžio apskritis, kurioje dirba – 11 % andragogų. Panašus procentas darbuotojų atsakė į anketos klausimus Marijampolės, Šiaulių ir Tauragės apskrityse. Mažiausiai atsakymų sulaukta iš suaugusiųjų švietėjų Utenos, Klaipėdos ir Telšių apskrityse (13 pav.).



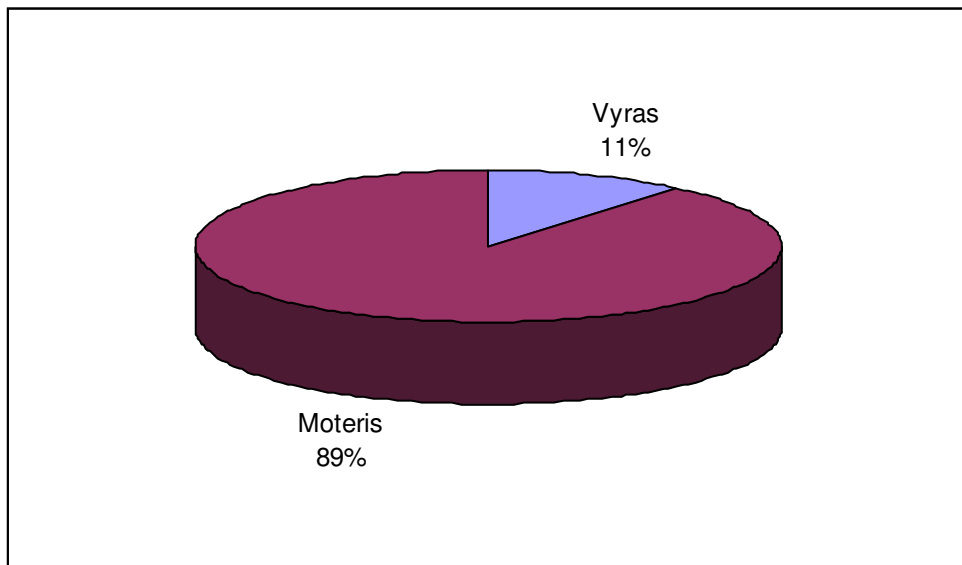
13 pav. Andragogų pasiskirstymas pagal apskritis

Sekantys apklausos rezultatai rodo, jog didžioji dalis andragogų yra darbingo amžiaus suaugusieji. Mažiausias pozicijas, 2 % pasidalino respondentai, kurių amžius buvo 15-24 metai. 14 % sudarė asmenys, turintys 55 metų ir daugiau. Tačiau daugiausia Lietuvoje dirbančių suaugusiųjų mokytojų yra sulaukę 35 - 44 metų ir šiek tiek daugiau - turintys nuo 45 – 55 metų asmenys (14 pav.).



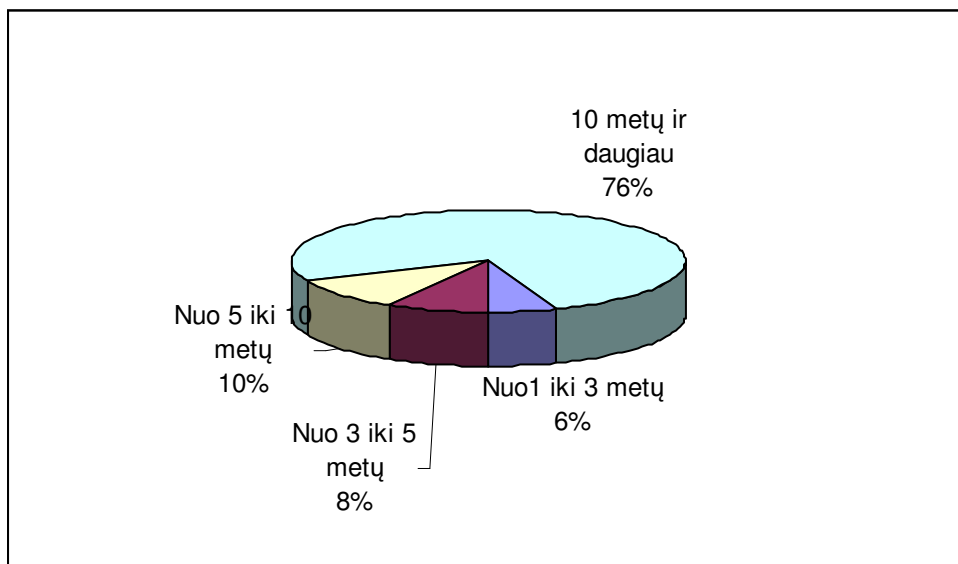
14 pav. Andragogų pasiskirstymas pagal amžių

Šiame tyrime taip pat buvo tiriama, kokią dalį andragogų sudaro moterys ir vyrai. Rezultatai rodo, jog didžiąją dalį sudaro moterys – 89 %. Tuo tarpu vyrai sudarė tik 11 % apklaustųjų. Remiantis tyrimo rezultatais galima daryti išvadą, jog moterys aktyviau dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose (15 pav.).



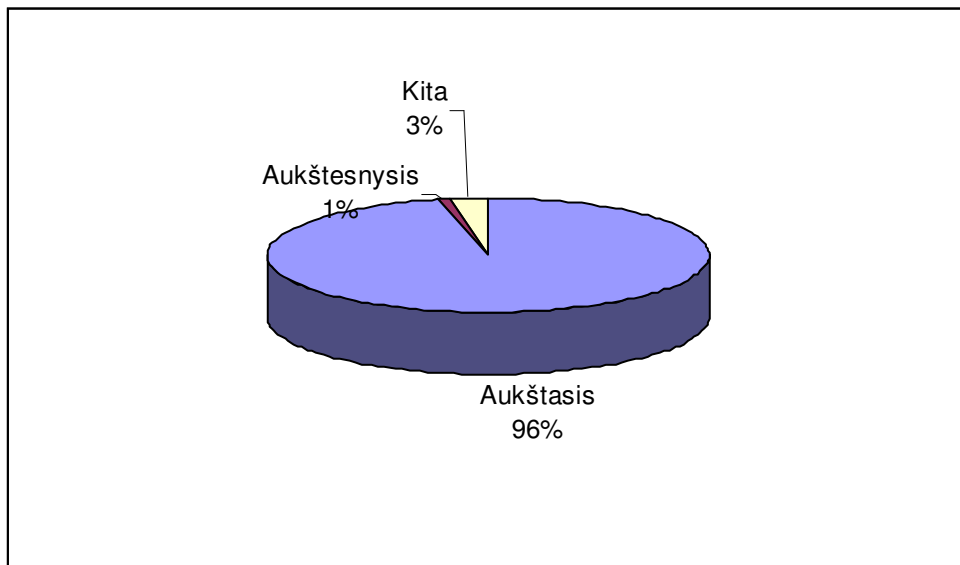
15 pav. Andragogų pasiskirstymas pagal lytį

Ši apklausa patvirtina, jog 76 % Lietuvoje dirbančių andragogų turi net 10 ir daugiau metų stažo. 18% suaugusiųjų mokytojų su suaugusiais dirba iki 10 metų ir tik 6 % turi nuo 1 iki 3 metų darbo su suaugusiais patirties. Galima teigti, kad šiuo metu Lietuvoje dirba vyresnio amžiaus suaugusiųjų mokytojai (16 pav.).



16 pav. Andragogų pasiskirstymas pagal darbo patirtį

Atliekant tyrimą neformaliojo suaugusiųjų mokymo įstaigose buvo teirujamasi ir dirbančiųjų išsilavinimas. Tyrimo rezultatai rodo, kad net 96% visų suaugusiųjų sudarė aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys. Mažiausiai darbuotojų buvo su aukštesniojo išsilavinimu – 1%. Kita dalis, 3 % sudaro asmenys, baigę magistratūros studijas – taip nurodė komentaruose (17 pav.).



17 pav. Andragogų išsilavinimas

## 1.6 Tyrimo administravimas

Respondentai tyrėjų atžvilgiu – anonimiški, kadangi ne tik pats instrumentas anoniminis, bet ir jo dalinimas bei sutrinkimas: vykdytas per apmokytus asmenis, dirbusius savanoriškumo principu.

## 1.7 Tyrimo apribojimai

**Geografiniai.** Geografiniu požiūriu apribojimų tyrimas neturėjo, kadangi respondentai dalyvavo iš visų Lietuvos apskričių: Alytaus, Kauno, Klaipėdos, Marijampolės, Panevėžio, Šiaulių, Tauragės, Telšių, Utenos ir Vilniaus.

**Metodologiniai.** Metodologiniu požiūriu, apklausiant besimokančiuosius bei andragogus apribojimų tyrimas neturėjo, kadangi apklausta tiek respondentų, kiek reikalauja imties tūris. Apklausiant darbdavius, pastebėtinai apribojimas, kadangi išdalinus 200 anketų, jų grįžo tik 97. Apribojimai kilo dėl darbdavių užimtumo, todėl duomenys vertintini kaip tendencijų gairės, o ne kaip realus paveikslas.

## 1.8 Objektyvūs rodikliai

Anketų grįžtamumo procentas – tenkina socialiniuose moksluose vyraujančias tendencijas (apibendrinimai daromi, esant ne mažiau 30 proc. grįžtamumui, Fraenkel 1996) arba viršija jas. Šiuo požiūriu tyrimas vertintinas teigiamai.

Anketų užpildymo efektyvumas. Atmestų anketų nebuvo, šiuo požiūriu tyrimas vertintinas teigiamai.

Tolygus anketų pasiskirstymas apskrityse. Šiuo požiūriu tyrimas vertintinas teigiamai.

## 1.9 Pagrindinės darbe vartojamos sąvokos

**Formalusis mokymasis** - nustatytos struktūros aplinkoje (mokykloje, mokymo centre ir/arba įmonėje) vykstanti sisteminga mokymosi veikla, kuri yra tiesiogiai orientuota į mokymąsi tikslu, laiko ir aprūpinimo prasme. Formalųjį mokymąsi asmuo renkasi tikslingai. Užbaigus tokio mokymosi programas, išduodamas valstybės pripažintas dokumentas (Mokymosi Visą Gyvenimą Užtikrinimo Strategija, 2004).

**Savaiminis mokymasis** – kasdieninės veiklos pasėkmė. Tai nėra sistemingas mokymasis tikslu, laiko ir aprūpinimo prasme. Savaiminio mokymosi asmuo nesirenka tikslingai (Mokymosi Visą Gyvenimą Užtikrinimo Strategija, 2004).

**Neformalusis suaugusiųjų švietimas** – suaugusiųjų švietimo sistemos dalis, kuri tenkina suaugusiųjų žmonių bendrojo ir profesinio lavinimosi bei švietimosi poreikius. Šis švietimas apima lavinimąsi, mokymąsi, studijas, nesuteikiančias valstybės pripažinto išsilavinimo ir profesinės kvalifikacijos (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas, 1998).

**Neformalusis mokymasis** - dalis planingos veiklos, kuri nėra tiesiogiai orientuota į mokymąsi tikslu, laiko ir aprūpinimo prasme, bet kurioje mokymosi veikla išlieka svarbi. Neformalųjį mokymąsi asmuo renkasi tikslingai. Užbaigus tokio mokymosi programas, paprastai valstybės pripažintas dokumentas nėra išduodamas.

**Mokymasis visą gyvenimą (nuolatinis mokymasis)** - visa mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, įgūdžius ir kompetenciją asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2000).

**Tęstinis profesinis mokymas** – mokymas, teikiamas asmeniui, turinčiam profesinę kvalifikaciją arba dirbančiam, skirtas padėti: tobulinti arba atnaujinti žinias ir/arba gebėjimus; įgyti naujus gebėjimus, kopiant karjeros laiptais arba persikvalifikuojant; tobulėti asmenine ir profesine prasme.

## 2 SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO SITUACIJOS ĮVERTINIMAS

### 2.1 Lietuvos Respublikos strateginiai ir teisiniai dokumentai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą

#### 2.1.1 *Suaugusiųjų švietimo būklės analizė*

Dėl integracijos į Europos Sąjungą, spartaus technologijų vystymosi, darbo rinka Lietuvoje kinta, darbdaviai reikalauja gebėjimų bei žinių atitinkančių jos reikalavimus, kuriasi žinių visuomenė ir, nuolat skatinamas, auga žmonių aktyvumas, užimtumas bei tobulėjimas jų pasirinktoje srityje. Norint sėkmingai integruotis į visuomenę, rasti gerai apmokamą ir mėgstamą darbą, nuolat didėjant suaugusiųjų mokymosi poreikiui, visa aktualesnis tampa įsidarbinimo galimybių didinimas ir asmens tobulėjimas (Europos Komisija, 1995). Atsižvelgiant į tai, kad pasikeitė Europa ir siekiant gilesnės integracijos, reikia kreipti didesnę dėmesį mokymuisi visą gyvenimą. Kiekvienam žmogui reikia vis tobulinti jau turimas žinias ar įgyti naujų, lavinti savo kažkada formaliai įgytus įgūdžius bei kompetencijas – įsitraukti į permanentinį mokymąsi, vykstantį visą žmogaus gyvenimą. Lietuvos dokumentuose, sudarytuose pagal Europos Sąjungos



reikalavimus, išryškėja tendencija, skatinti suaugusius žmones savo problemas spręsti per mokymąsi, tobulėjimą. Teigiama, jog svarbu suaugusiuosius išmokyti mokytis, vėl pajusti, kad pažinimas ar nuolatinis domėjimasis savo ir visuomenės gyvenimu atgaivina asmeninį žmogaus budrumą, leidžia jam realizuoti save, savo sumanymus ir taip padėti sau ir valstybei vystytis. Šių poreikių tenkinimą užtikrina neformalusis suaugusiųjų švietimas.

Šiandienai yra parengtos *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatos*, kuriose yra apibrėžiami pagrindiniai švietimo plėtotos siekiai, parengti pagal ES Tarybos direktyvas, siekiant švietimo pagalba Lietuvoje vystyti besimokančią visuomenę, nuolat skatinti žmonių užimtumą, didinti šalies ūkio konkurencingumą, mažinti nedarbo problemą bei socialinę atskirtį:

- “sukurti veiksmingą, darnią, atsakingu valdymu, tikslingu finansavimu ir racionalių išteklių pagrįstą švietimo sistemą;
- išplėtoti tęstinę, mokymąsi visą gyvenimą laiduojančią, prieinamą, socialiai teisingą švietimo sistemą;
- užtikrinti švietimo kokybę, atitinkančią atviroje pilietinėje visuomenėje ir rinkos ūkyje gyvenančio asmens, visuotinius dabarties pasaulio visuomenės poreikius” (*Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatos*, 2003).

Neformalusis suaugusiųjų švietimas dokumente įvardijamas kaip vienas iš priemonių siekiamas įgyvendinti, nes toks švietimas suvokiamas kaip neatskiriamas lanksčios ir atviros švietimo struktūros elementas. Teigiama, kad reikalinga bendrąjį ugdymą, profesinį mokymą, studijas, formalųjį, neformalųjį mokymąsi ir savišvietą jungti į vientisą mokymosi sistemą, taip realizuojant nuolatinio, tęstinio mokymosi visą gyvenimą idėją. Siekiama sukurti švietimo sistemą su visomis išplėtotomis ir vis atnaujinamo turinio švietimo formomis, kurios visiškai patenkintų įvairius nuolat kintančius besimokančiųjų poreikius.

Dar rengiama ir efektyvi finansinė suaugusiųjų tęstinio mokymosi plėtros programa, bei koordinuotai stengiamasi visiems suaugusiems sudaryti tokias mokymosi ir studijų sąlygas pradinio, vidurinio ir aukštojo išsilavinimo siekiantiems Lietuvos piliečiams, kurios nekliudytų siekti išsilavinimo, t.y. užtikrinti mokymosi prieinamumą laiko, vietos atžvilgiu bei perorganizuoti griežtus ir nelanksčius išsilavinimo reikalavimus, visose švietimo formose vykstančiuose mokymo(si) procesuose, taip pat ir neformaliajame suaugusiųjų švietime, kryptingai ugdyti pagrindinius gebėjimus.

Be to, siekiama sukurti neformaliu būdu įgytų žinių ir įgūdžių formalus pripažinimo sistemą, kad bedarbiams būtų palengvintos įsidarbinimo galimybės ar dirbantiesiems užtikrintas karjeros siekimas. Kvalifikacijų įgytų neformaliuoju būdu formalus pripažinimas Lietuvoje laiduotų “įgūdžių skaidrumą ir perkėlimą tarp šalių, kad kiekvienas pilietis galėtų suprantamai ir konvertuojamai pateikti savo kvalifikacijas ir gebėjimus kiekvienoje ES šalyje” (*Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija*, 2004). Nors neformaliojo mokymosi oficialaus pripažinimo sistemos Lietuvoje dar nėra, bet tai yra vienas iš Lietuvos mokymosi visą gyvenimą strategijos tikslų, kurį užsibrėžta įgyvendinti. Suaugusiųjų, neturinčių tinkamo darbo rinkai pradinio išsilavinimo, bet turinčių profesinę kvalifikaciją, įgytą dirbant ar savarankiškai mokantis, nėra formaliai vertinama ar pripažįstama. Tai mažina mokymosi patrauklumą, konkurencingumą darbo rinkoje ir kelia daugybę rūpesčių įsidarbinant. Besimokančiojo pasiekimai nėra pakankamai vertinami ir pripažįstami, todėl mažėja žmogaus motyvacija siekti naujų kompetencijų neformaliai.

*Mokymosi Visą Gyvenimą Strategijoje* teigiama, kad “Lietuvoje esama apie 80 procentų suaugusiųjų, registruotų darbo biržose, kurių turima kvalifikacija netenkina darbo rinkos reikalavimų, o per 40 procentų bedarbių iki 25 metų amžiaus neturi formalios kvalifikacijos”, todėl šalyje būtina vykdyti nedarbo prevenciją, užtikrinti žinių ir įgūdžių tobulinimą, bendrųjų gebėjimų mokymo laidavimą visiems norintiems mokytis ir skleisti informaciją apie mokymosi galimybes bei nuolat skatinti nesimokančiuosius tęsti studijas ar tobulinti jau turimus žinias ir gebėjimus. Gerinant mokymo kokybę pagal tarptautinius standartus, dar tik kuriamos sistemos ir

metodikos. Deja, nei tęstinis profesinis rengimas, nei neformalusis suaugusiųjų švietimas Lietuvoje nėra pritaikyti prie darbo rinkos poreikių, nėra užtikrintas tokio mokymosi prieinamumas bei tęstinumas, be to mažėja institucijų, teikiančių tokias paslaugas skaičius. Žmonės neturi tinkamų rinkai kvalifikacijų, neformalus kursai, apmokymai, seminarai ar kitos švietimo formos nesuteikia asmeniui kokybiškų paslaugų, pagrindinių gebėjimų, kurie visapusiškai parengtų jį integracijai į darbo pasaulį.

Kadangi norima neformalųjį švietimą atverti darbo rinkai, skatinti žmones pastoviai kelti savo kvalifikacijas, buvo nustatyta įkurti aktyviai veikiančias įvairias nevyriausybinės švietimo organizacijas bei neformalius susivienijimus seniūnijose, savivaldybėse ir apskrityse, kurios būtų atsakingos už neformaliojo švietimo kokybę ir prieinamumą visuose šalies regionuose.

Esant akivaizdžiam atotrūkiui tarp socialinių grupių, mokslas socialiai atskirtiesiems tampa sunkiai prieinamas. Remiantis *Mokymosi Visą Gyvenimą Užtikrinimo Strategija*, galima išskirti tokias rizikos grupes kaip neįgalieji, kaimo vietovių gyventojai, bedarbiai, tautinės mažumos, nuteistieji ar grįžę iš įkalinimo įstaigų, privalomosios tarnybos kariai, imigrantai, kuriems gresia iškritimas iš darbo rinkos, dėl menko išsilavinimo ir nesėkmingos socializacijos. Situaciją pablogina ir nelanksti, menkai prieinama, mokymo sistema, neatsižvelgianti į besimokančiojo poreikius, nesudaromos sąlygos socialiai izoliuotiems suaugusiems tęsti mokslus kitoje pakopoje arba grįžti į švietimo sistemą. Tokiems asmenims taip pat nėra sudarytos efektyvios, integruojančios neformalaus švietimo programos, nors ES pabrėžia socialiai atskirtųjų neformalaus mokymo svarbą jų gerbūviui.

Dėl nepatenkinamos neformalaus švietimo institucijų materialinės bazės, neįmanoma užtikrinti besimokantiesiems palankių mokymosi sąlygų, įtakojančių veiksmingą mokymosi procesą ir aukštus rezultatus, sėkmingą socialinę integraciją atskirtiesiems ar prisitaikymą prie kintančios visuomenės poreikių iškritusiems iš mokymo sistemos. Be to, skiriamas nepakankamas lėšų kiekis andragogų kvalifikacijos kėlimui, nuo kurio priklauso tinkamiausių mokymo metodų parinkimas, mokymo kokybė ir naujovių diegimas. Taip pat, žemi suaugusiųjų mokytojų atlyginimai formuoja netinkamą požiūrį į pačią profesiją, o jie savu ruožtu netenka motyvacijos kokybiškai dirbti.

Lietuvoje tobulinama neformaliojo švietimo įgyvendinimo sistema, sudaromi strateginiai dokumentai, identifikuojantys labiausiai tobulintinas švietimo sistemoje vietas. Dar nepakankamai išplėtotas suaugusiųjų informavimo bei konsultavimo sistema, nesprendžiami andragogo profesijos įteisinimo klausimai, todėl sunku yra tenkinti kiekvieno poreikius ir padėti žmonėms sėkmingai socializuotis, įgyti kompetencijas reikalingas integruotis į darbo rinką ir būti gerais piliečiais.

### **2.1.2 Dokumentai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą**

Suaugusieji formaliai gali mokytis suaugusiųjų mokymo centruose, klasėse ir, suaugusiems skirtose, bendrojo ugdymo mokyklose. Neformaliojo suaugusiųjų ugdymo programos yra orientuotos į 18 metų ir vyresnio amžiaus asmenis, kurie siekia mokytis, plėsti akiratį, tobulinti kvalifikaciją, bei įgyti naujų kultūrinių ar socialinių kompetencijų.

Žmonių teisė į mokymąsi ir jo vertinimą bei pripažinimą turi būti užfiksuota įstatymuose ir kituose dokumentuose. Žvelgiant į Lietuvos situaciją, Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2003) 5.6.p. akcentuojama, kad „Skirtingi mokymosi paslaugų teikėjai turi padėti besimokančiam jo mokymosi kelyje, kuris turi būti gerai apgalvotas, numatytas, sujungtas, taip pat lankstus. Už tai atsakinga institucija ir individas. Institucija turi mažinti barjerus, organizuoti ankstesnio mokymosi įvertinimą ir pripažinimą“. Atlikus dokumentų analizę, nustatyta, kad Lietuvoje suaugusiųjų mokymąsi reglamentuoja šie įstatymai bei teisiniai aktai:

- LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas, 1998;
- LR Švietimo įstatymas, 2004.

- LR švietimo ir mokslo ministro 2001 m. spalio 1 d. įsakymas Nr. 1353 „Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje ir savarankiškai įgytų žinių įvertinimo ir valstybės pripažįstamų aukštesniojo išsilavinimo ir profesinio mokymo arba tam tikros jų pakopos ar modulio baigimo dokumentų bei kvalifikacijos įgijimo laikinosios tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2001, Nr. 88-3111).

- LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 70 „Dėl darbo rinkos profesinio mokymo įstaigų, įmonių atrankos egzaminavimui eksterno būdu tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2002, Nr. 58-2357) .

- LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarkos ir darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatų patvirtinimo, 2002 03 22, Nr. 38.

- LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybos nuostatų ir sudėties.

- LR Švietimo ir mokslo ministerija. Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimo tvarkos, 1999 01 07 Nr.15.

- LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl teisės užsiimti neformaliojo suaugusiųjų švietimu įgijimo tvarkos 1999 12 24 Nr. 1279.

Naujoje Švietimo įstatymo redakcijoje pažymima, kad:

- Neformaliojo suaugusiųjų švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kvalifikacijų.

- Neformalusis suaugusiųjų švietimas teikiamas kiekvienam jį pasirinkusiam mokiniui, ne jaunesniam kaip 18 metų amžiaus.”(Švietimo įstatymas, 2004).

*Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas*

Neformaliojo švietimo būdu asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip formaliojo švietimo programos ar kvalifikacijos dalis Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka arba aukštosios mokyklos nusistatyta tvarka. Norint atskleisti neformaliojo suaugusiųjų švietimo teisinę bazę nacionaliniuose dokumentuose, pirmiausiai tikslinga išanalizuoti neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymą. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas priimtas 1998 m. birželio mėn., įsigaliojo tų pačių metų liepos 24 d. Šį įstatymą sudaro: penki skirsniai, kuriuose įteisinta aštuoniolika straipsnių (LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas. 1998 m.).

Pirmąjį šio įstatymo skirsnį sudaro du straipsniai, kuriuose apibūdinama įstatymo paskirtis ir pagrindinės sąvokos. Taigi analizuojant pirmąjį skirsnį paaiškėjo, kad “pagrindinis šio įstatymo tikslas – suteikti teises garantijas neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalyviams, vykdytojams ir socialiniams partneriams, padėti įgyvendinti įgimtą žmogaus teisę visą gyvenimą ugdyti savo asmenybę, laiduoti asmeninę galimybę įgyti žinių ir gebėjimų, kurių jam reikia kaip demokratinės visuomenės piliečiui ir tam tikros profesijos specialistui, prisidėti prie kūrybingo ir prasmingo laisvalaikio“. Siekiant išsiaiškinti pagrindines šio įstatymo sąvokas tikslinga apibūdinti ir tai kas yra formalusis švietimas. Tai „valstybės reglamentuojamas ir kontroliuojamas lavinimasis, mokymasis ir studijos kurias sėkmingai baigusieji gauna valstybės pripažinimą diplomą arba pažymėjimą“. Visiems puikiai žinoma, kad renkantis profesiją svarbu įgyti formaliai valstybės pripažintą ir sertifikuotą diplomą, kurį einant darbintis reikės pateikti darbdaviui. Darbdaviai atsižvelgdami į savo veiklą ir interesus renkasi darbuotoją pagal įgytą ir formaliai patvirtintą kvalifikaciją, tačiau jau pamirštami laikai, kuomet darbdaviams pakakdavo pabaigto technikumų diplomo su kuriuo žmogus galėdavo dirbti eilę metų (nesirūpindamas) nesvarstydamas ir neskatinamas kelti ir tobulinti savo kvalifikaciją (LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas. 1998 m.).

Antrajam skirsnyje išdėstyti neformaliojo suaugusiųjų žmonių uždaviniai, kryptys, formos, esami vykdytojai, dalyviai, socialiniai partneriai bei įstaigų steigėjai. Čia nurodomi pagrindiniai veiksniai ir veikėjai – sėkmingam neformaliojo suaugusiųjų švietimo vyksmui. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo tvarkymas priklauso nuo sudarytos tarybos t. y. ekspertinės institucijos, kuri nustato pagrindines, neformaliojo švietimo plėtros perspektyvas bei koordinuoja neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstaigų veiklą. Supažindinant su neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalyvių

teisėmis tampa aišku, kad dalyviai turi gauti visą informaciją apie netinkamas suaugusiųjų švietimo programas, formas bei įstaigos teikti siūlymus, naudotis skiriama valstybės parama ar priimančių institucijų, teikiančių neformaliojo švietimo paslaugas, sąlygų aptarimas ir numatymas. Vykdytojų pareigos neformaliajame suaugusiųjų švietime nustatytas siekiant “užtikrinti kokybišką dalyviams teikiamų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų įgyvendinimą“ (LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas.1998 m).

Ministerijos, Vyriausybės institucijos, apskričių viršininkai ir savivaldybės turi atlikti tam tikras funkcijas. Jie pagal pasiskirstymą ir kompetentingumą rengia koordinuoja, nustato prioritetas kryptis, teikia siūlymus dėl valstybinio finansavimo bei jo tobulinimo, užsako formaliojo suaugusiųjų švietimo programas ir mokslinius tyrimus, steigia informacinius centrus ir organizuoja švietėjišką paramą, “atsižvelgia į darbo rinkos poreikius, plėtoja suaugusiųjų švietimo sistemos veiklą, susijusią su bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, neformalizuojų profesiniu mokymu ir tobulinimusi“. Visa tai nurodoma trečiame skirsnyje. Valstybės institucijos įsipareigoja, o darbo rinkos atstovai t. y. darbdaviai turi puikią galimybę pasinaudoti tokiomis galimybėmis siekiant užtikrinti kokybišką bei spartų darbo našumą (LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas.1998 m.).

Išanalizavus šį įstatymą paaiškėjo, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas yra prieinamas visiems ir vykdoma sistema, su uždaviniais, kryptimis ir formomis. Jomis gali naudotis darbdaviai, nes turi teisę konsultuotis su neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybomis bei savivaldybėmis, kurios turi skatinti darbdavius tobulinti savo pavaldinių kvalifikacijas ir sudaryti tam palankias sąlygas taikant mokesčių lengvatas.

#### *Neformaliai įgytų kompetencijų pripažinimas*

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras pasirašė 2002 03 31 įsigaliojusio darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarkos ir darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatų patvirtinto įsakymą, kuriame tvirtinama darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarka, kurią sudaro keturi skirsniai: bendrosios nuostatos, kurios reglamentuoja darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimą, vykdymą, baigimo dokumentų išdavimą ir jų pripažinimą; neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalis, skirta asmenims turimai kvalifikacijai tobulinti, ją palaikyti ar įgyti darbdavio ar paties asmens pageidaujamas kompetencijas, bei profesinio neformalaus mokymo organizavimas ir vykdymas vadovaujantis Lietuvos respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu, kitais teisės aktais ir šia tvarka (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2002).

Neformaliojo profesinio mokymo organizavimas antrame skirsnyje dėstoma apie tai, kaip yra organizuojama Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba bei darbo rinkos profesinio mokymo įstaigos ir įmonės. Teigiama ką aprobuoja, nustato, vykdo darbo rinkos mokymo tarnyba. Šeštame antrojo skirsnio punkte numatoma, kokios įstaigos, įmonės ar kito profesinio mokymo įstaigos, kurios rengia, įgyvendina, sudaro sutartis su norinčiais mokytis ir programų organizavimo galimybių sudarymas besimokantiejiems (pvz.: organizuojamos dieninės, vakarinės ar kitos programų formos). Neatsiejami ir finansavimo šaltiniai iš Užimtumo fondų (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2002).

Trečiame skirsnyje dėl neformaliojo profesinio mokymo vykdymo pagal neformaliojo mokymo programas, nustatyta tvarka įregistruota į darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvadą. Neformaliajam profesiniam mokymui gali būti taikomos naujos darbdavių pageidavimu parengtos neformaliojo mokymo programos. Šias programas registruoja teritorinė darbo rinkos mokymo tarnyba ir apie jas informuoja Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Asmenims sėkmingai baigusiems neformalųjį profesinį mokymą, Išduodami Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos nustatytos formos baigimo pažymėjimai: modulio baigimo pažymėjimas; kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimas”. (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2002).

Ketvirtas skirsnis skirtas neformaliai įgytų žinių pripažinimui. Penkioliktame punkte nurodoma, kad “Asmenys, turintys neformaliojo profesinio mokymo būdu įgytas žinias, įgūdžius,

bei ne mažesni, kaip 1 metų darbo stažą ir ne jaunesnis kaip 18 metų, gali laikyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos paskirtuose profesinio mokymo įstaigose ir įmonėse kvalifikacijos egzaminą eksternu ir įgyti valstybės pripažintą profesinę kvalifikaciją bei ją liudijanti kvalifikacijos pažymėjimą” (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2002).

Išanalizavus darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarkos ir darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatų patvirtinto įsakymą, kuriame tvirtinama darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarka, paaiškėjo, kad šis įsakymas svarbus ir tikslingas atsižvelgiant į besimokančiųjų poreikius, taip pat ir darbdavių poreikius skatinant kuo kvalifikuotesnę darbo jėgą, kad ji atitiktų besikeičiančių darbo sąlygų poreikius. Išanalizavus Lietuvos Švietimo ir mokslo ministro įsakymą dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje ir savarankiškai įgytų žinių įvertinimo ir valstybės pripažintam aukštesniojo išsilavinimo ir profesinio mokymo arba tam tikros jų pakopos ar modulio baigimo dokumentų bei kvalifikacijos įgijimo laikinosios tvarkos patvirtinimo, kuris įsigaliojo 2001 10 18 ir yra suskirstytas į tris skirsnius, kurių pirmame aptariamos bendrosios nuostatos, kuriose aptariama, kad ši tvarka yra netaikoma bendrajam lavinimui ir aukštajam mokslui.

Antroje dalyje, kur aptariama profesinio mokymo arba tam tikros jo pakopos ar modulio baigimo dokumentų bei kvalifikacijos įgijimo tvarka nusako, kad: “Asmuo norinti gauti kvalifikacijos pažymėjimą ar kvalifikuoto darbuotojo diplomą, turi teisę eksternu laikyti egzaminus bei įgyti kvalifikacijas, jei turi ne mažesni kaip 1 metų darbo stažą ir ne jaunesnis nei 18 m”. Kituose punktuose apibūdinama, kad “Švietimo ir mokslo ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kasmet iki mokslo metų pradžios kiekvienoje apskrityje paskiria profesines mokyklas ir įmones, kurios priima asmenis pageidaujančius laikyti kvalifikacijos ir kvalifikuoto darbuotojo egzaminus, bei juos vykdo” (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.1353).

Taip pat nustatomas atsiskaitymas už tas programos dalis, kurios būtinos kvalifikacijos pažymėjimui įgyti, sudaromas kvalifikacijos egzaminų grafikas. Egzaminai vykdomi remiantis darbo rinkos profesinio mokymo reglamentu arba Pagrindinio profesinio mokymo baigiamųjų kvalifikacijos egzaminų tvarka, praktinių ir teorinių žinių patikrinimo tvarka.

Čia taip paaiškėja, kad “kvalifikacijos ir kvalifikuoto darbuotojo egzaminų išlaidas apmoka pats egzaminuojamas asmuo, jei jis kreipiasi savo iniciatyva, darbdavys, siunčiantis egzaminuoti savo darbuotoją, teritorinė darbo birža, jei ji siunčia egzaminuoti bedarbį arba asmenį, įspėja dėl atleidimo iš darbo”. Pakartotinai laikyti kvalifikacijos egzaminą besimokantysis gali eiti tik po metų (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.1353).

Trečiajame skirsnyje aiškinama aukštesniojo išsilavinimo įgijimo tvarka. “Eksternas organizuojamas aukštesniąsias studijas vykdančiose institucijose”. Čia jau besimokančiajam išduodama studijų knygelė ir studijų programa vykdoma panašiai kaip ir kolegijose bei aukštosiose mokyklose, tik skiriasi tuo, kad kartu su baigiamais mokslais besimokantysis įgyja ne tik teorinių žinių, bet ir jam suteikiama kvalifikacija praktiniam darbui atlikti (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.1353).

#### *Mokymo programų nuostatai*

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme, kuris įsigaliojo 2002 03 31 dėl darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarkos ir darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatų patvirtinimo. Darbo rinkos profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarka sudaryta iš keturių skirsnių, kur be bendrųjų nuostatų yra darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimas. Jame nusakoma, kad “neformalųjį mokymą organizuoja Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, darbo rinkos profesinio mokymo įstaigos, įmonės”.

Kad būtų sėkmingai organizuojamas darbo rinkos mokymas, šiame procese turi dalyvauti sudaryta darbo rinkos mokymo tarnyba, kuri:

- “Apdoroja darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programas.
- Nustato neformaliojo mokymo baigimo pažymėjimų formą ir turinį.

- Vykdo neformaliojo mokymo priežiūrą.

Darbo rinkos profesinio mokymo įstaigos, įmonės, kitos profesinio mokymo įstaigos:

- Rengia darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programas.
- Įgyvendina mokymo programose nustatytas sąlygas (priemonės).
- Sudaro su mokinių nustatytos formos mokymo sutartį” (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr.38).

Trečias skirsnis siejamas su darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo vykdymu. Jis vykdomas profesinių mokymo įstaigų, įmonių, kurios yra įsitraukusios į tokią veiklą arba turi Švietimo ir mokslo ministerijos išduotas licenzijas tokiam mokymui. Neformalusis mokymas vykdomas pagal neformaliojo mokymo programas, kurios yra įregistruotos Darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvade (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr.38).

“Asmenims sėkmingai baigusiems neformalųjį profesinį mokymą, išduodami Lietuvos darbo rinkos mokymo tarybos nustatytos formos baigimo pažymėjimai: modulio baigimo pažymėjimas; kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimas“. Neformaliojo mokymo baigimo pažymėjimas yra pagrindas darbdaviui pripažinti jį pateikusiojo profesinę kompetenciją. Tai aptarta ketvirtame šio įsakymo skirsnyje (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr.38).

Toliau apibūdinant darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatas sužinome, kad “Darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų nuostatai reglamentuoja darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado paskirtį, objektus, sąvado tvarkytojo teises ir pareigas, sąvado tvarkymą, duomenų naudojimą ir likvidavimą”. Ji įteisina neformaliojo mokymo programas, įregistruotas į Darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvadą ir numato nustatytos formos baigimo pažymėjimus (Modulio baigimo pažymėjimą ir Kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimą), kuriuos darbdaviai pripažįsta, nes pati tvarka, programų įregistravimas ir pažymėjimo formos yra suderinti su Prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos Švietimo ir profesinio mokymo komitetu. ( Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr.38).

Taigi apibendrinant prieš tai pateiktą informaciją svarbu priminti, kad neformalusis profesinis mokymas vis tik turi tam tikrą potencialą neformaliai įgytas kompetencijas pripažinti formaliai, ir matyti, kad sudaromos palankios sąlygos atsiskleisti savo kompetencijoms norintiems mokytis neformaliai, o darbdaviams taip pat derėtų kuo aktyviau domėtis bei įsitraukti į neformalų suaugusiųjų profesinį rengimą, kad suaktyvinti savo veiklos rezultatus ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

#### *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba*

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba labai svarbi plėtojant suaugusiųjų švietimą šalyje, todėl tikslinga išanalizuoti Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymą patvirtintą 1998 12 09 dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybos nuostatų ir sudėties.

Ši taryba yra ekspertinė institucija, kuri nustato pagrindines Lietuvos neformaliojo švietimo plėtros perspektyvas, atlieka neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemos plėtotės projektų analizę, koordinuoja neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstaigų veiklą. Taryba vadovaujasi LR Konstitucija, LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu. Bendradarbiauja su Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos taryba, LR Seimo švietimo, mokslo ir kultūros komitetu, profesinio mokymo tarnybomis, savivaldybėmis, švietimo įstaigomis, mokslo ir studijų institucijomis, socialiniais partneriais – darbdaviais, profesinėmis sąjungomis, darbo biržomis (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.1518).

“Svarbiausieji Tarybos uždaviniai yra:

- teikti Švietimo ir mokslo ministerijai, Lietuvos Respublikos Seimo komitetams, Lietuvos Respublikos Vyriausybei, kitoms ministerijoms, apskričių ir savivaldybių administracijoms, suaugusiųjų neformaliojo švietimo įstaigoms, mokslo ir studijų institucijoms savo, kaip eksperto ir konsultanto, išvadas bei pasiūlymus dėl prioritetinių Lietuvos Respublikos suaugusiųjų neformaliojo švietimo kryptių;

- teikti Lietuvos švietimo tarybai pasiūlymus dėl strateginių neformaliojo suaugusiųjų švietimo kryptų;
- vertinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtotės programas;
- teikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei, Švietimo ir mokslo ministerijai, apskričių ir savivaldybių administracijoms pasiūlymus dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimo prioritetų ir principų;
- teikti Švietimo ir mokslo ministerijai pasiūlymus dėl teisės aktų neformaliojo suaugusiųjų švietimo klausimais rengimo bei tobulinimo;
- teikti Švietimo ir mokslo ministerijai pasiūlymus dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo mokslinių tyrimų.

Taryba turi teisę:

- išklausti savo posėdžiuose Švietimo ir mokslo ministerijos, kitų ministerijų ir joms pavaldžių institucijų, apskričių švietimo tarybų, neformaliojo suaugusiųjų švietimo vykdytojų, rengiančių ir įgyvendinančių neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, atstovų pranešimus neformaliojo suaugusiųjų švietimo klausimais;
- gauti informaciją iš Švietimo ir mokslo, Socialinės apsaugos ir darbo, kitų ministerijų ir Vyriausybės įstaigų, apskričių viršininkų ir savivaldybių administracijų, mokslo ir studijų institucijų neformaliojo suaugusiųjų švietimo klausimais;
- teikti valstybės ir savivaldybių institucijoms išvadas ir pasiūlymus neformaliojo suaugusiųjų švietimo klausimais, siekti, kad į juos būtų atsižvelgiama priimant sprendimus;
- teikti rekomendacijas neformaliojo suaugusiųjų švietimo vykdytojams ir socialiniams partneriams;
- palaikyti ir plėtoti ryšius su užsienio šalių bei tarptautinėmis neformaliojo suaugusiųjų švietimo organizacijomis” (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.1518).

Apibendrinant tarybos veiklą ir nuostatas paaiškėja, kad jie užima bene svarbiausią vietą neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje. Taryba turi labai daug pareigų, daug pagalbininkų ir aktyviai bendradarbiauja su visais, kurie skatina ir aktyvina neformaliojo suaugusiųjų profesinio rengimosi bei mokymosi veiklą. Labai svarbu, kad tarybos nariai nuosekliai ir labai atsakingai vykdytų savo pareigas, tuomet atsiranda vis naujų ir pozityvių galimybių, kad neformaliojo suaugusiųjų švietimo sklaida ir vyksmas vis tik aktyviai plėsis. Deja, Tarybos veikla kol kas nėra efektyvi.

#### *Finansavimas*

LR Švietimo ir mokslo ministro įsakyme kuris įsigaliojo 1999 01 07 dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimo tvarkos nurodoma, kad „ Neformalusis suaugusiųjų švietimas finansuojamas iš valstybės ar savivaldybių biudžeto vadovaujantis Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu, kitais įstatymais Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimais ir kitais teisės aktais. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo šaltiniai: suinteresuotų neformalizuojamų suaugusiųjų švietimu juridinių ir fizinių asmenų bei neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalyvių lėšos; Lietuvos biudžetas ir savivaldybių biudžetai. Kursus bedarbiams ir kitiems, ieškantiems darbo asmenims užsako teritorinė darbo birža ir finansuoja juos iš užimtumo fondo bedarbių rėmimo įstatymo nustatyta tvarka“ (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.15).

Šiame įsakyme taip pat aptariama svarbių institucijų iniciatyva užsakomoms neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoms bei tiksliniams projektams, moksliniams tyrimams vykdyti bei dalinai finansuoti. Valstybės užsakomų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų ir tikslinių projektų finansavimo tvarka susijusi su Valstybės užsakomų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų ir tikslinių projektų paruošimu ir toks įgyvendinimas visiškai ar iš dalies finansuojamas iš švietimo ir mokslo ministerijos ar savivaldybės biudžeto skiriamų lėšų. Dažnai dėl finansavimo galimybių – institucijos, kuriuos vykdo neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos dalyvauja konkursuose ir tos, kurios laimi pasirašo su Švietimo ministerija sutartis dėl skiriamų lėšų ir dėl apmokymų vykdymo tvarkos bei nuostatų ir įsipareigojimų. Asmenims, turintiems teisę gauti

socialinę paramą bei jų grupių neformaliojo švietimo finansavimas vykdomas tokia pačia tvarka kaip ir valstybės užsakomos programos ir tiksliniai projektai. Socialiai remtini asmenys taip pat turi tokias pačias teises į neformalų suaugusiųjų švietimą, tik jiems yra suteikiama daugiau privilegijų (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr.15).

## **2.2 Apibendrinimas**

Lietuvoje yra sukurta neformalų švietimą reguliuojanti įstatymine bazė bei parengti strateginiai sistemos plėtros dokumentai, kurie atitinka Europos Komisijos direktyvas bei Mokymosi visą gyvenimą memorandume suformuluotas nuostatas. Pakankamai geras ir teisinis pagrindas moderniai neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemos plėtrai. Sudaromi strateginiai dokumentai, identifikuojantys labiausiai tobulintinas švietimo sistemoje vietas, tačiau Lietuvoje tobulinama neformaliojo švietimo įgyvendinimo sistema, ji dar nepakankamai išplėtotą, todėl sunku yra tenkinti kiekvieno poreikius ir padėti žmonėms sėkmingai socializuotis, įgyti kompetencijas reikalingas integruotis į darbo rinką.

Didžiausias neformaliojo suaugusiųjų švietimo trūkumas Lietuvoje yra neformaliojo mokymosi oficialaus pripažinimo sistemos nebuvimas. Suaugusiųjų, neturinčių tinkamo darbo rinkai pradinio išsilavinimo, bet turinčių profesinę kvalifikaciją, įgytą dirbant ar savarankiškai mokantis, nėra formaliai vertinama ar pripažįstama. Tai mažina mokymosi patrauklumą ir konkurencingumą darbo rinkoje. Besimokančiojo pasiekimai nėra pakankamai vertinami ir pripažįstami, todėl mažėja žmogaus motyvacija siekiant naujų kompetencijų neformaliai.

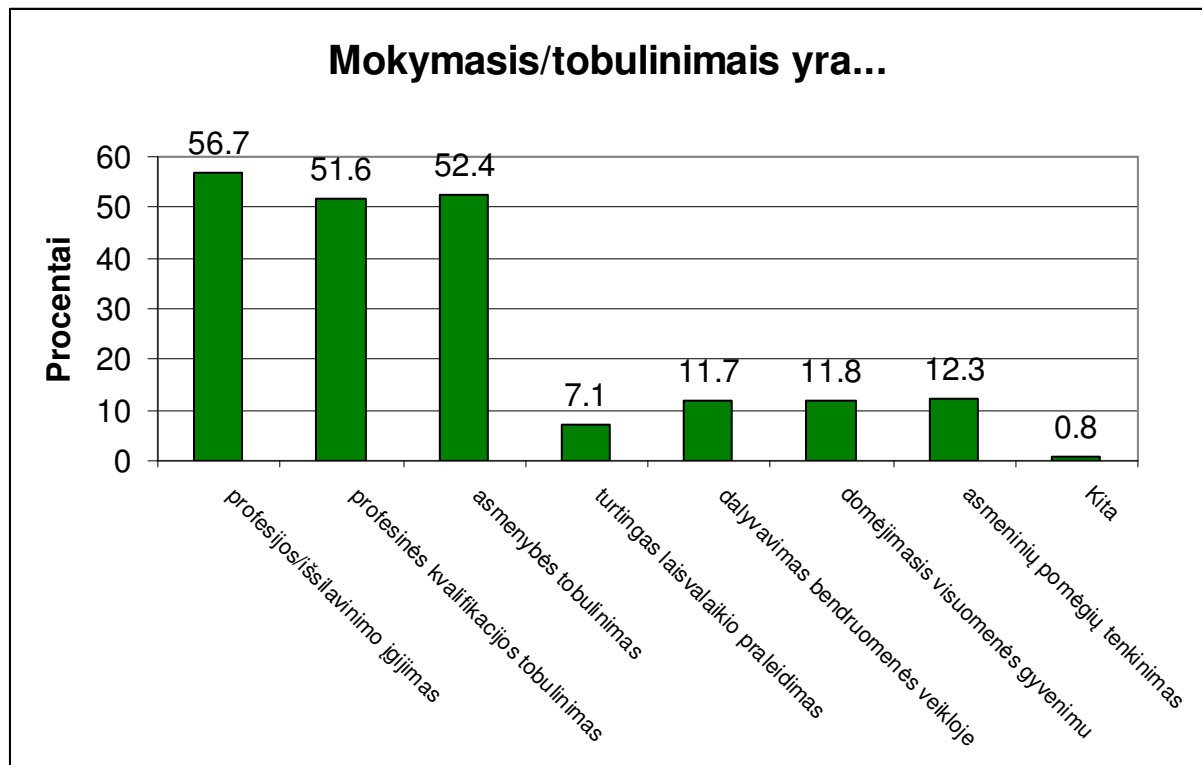
## **3 SITUACIJOS ANALIZĖ APIE LIETUVOS SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ MOKYMOSI PADĖTĮ**

### **3.1 Mokymosi/tobulinimosi samprata bei poreikis mokytis**

#### **3.1.1 Mokymosi/tobulinimosi suvokimas**

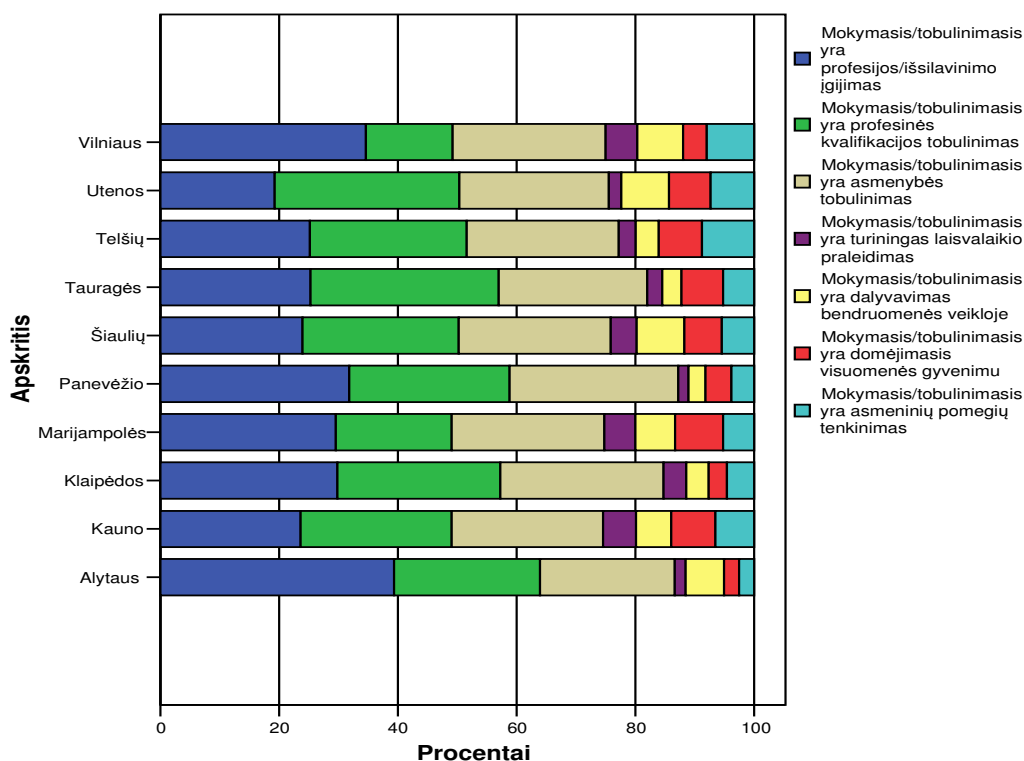
Į klausimyną buvo įtrauktas klausimas, norint sužinoti, kaip suaugusieji supranta mokymąsi/tobulinimąsi. Respondentai galėjo rinktis ne vieną atsakymą. Dauguma galvoja, kad mokymasis/tobulinimasis yra profesijos/išsilavinimo įgijimas, asmenybės tobulinimas, profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Nedidelė dalis galvoja, kad tai yra laisvalaikio praleidimo būdas ar dalyvavimas visuomeniniame gyvenime (18 pav.). Taip dar kartą patvirtinama, kad suaugusiųjų mokymasis yra neatskiriama darbo rinkos dalis.





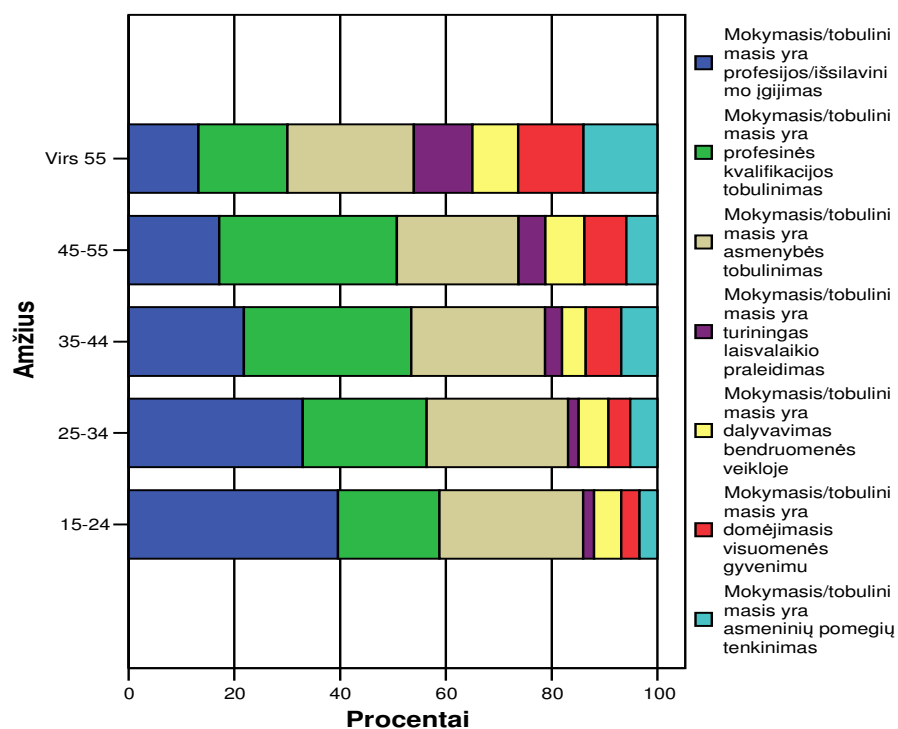
18 pav. Mokymosi/tobulinimosi suvokimas

Skirtingose apskrityse mokymosi/tobulinimosi suvokimas nėra vienodas. Vilniaus, Alytaus, Panevėžio apskrityje mokymasis suvokiamas kaip profesijos įgijimas. Utenos, Tauragės apskrityje tai suvokiama kaip profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Kauno apskrityje tai suprantama kaip asmenybės tobulinimas bei profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Marijampolės, Šiaulių, Klaipėdos apskrityse mokymas/tobulinimas beveik nesuvokiamas kaip visuomeninė veikla yra laisvalaikio praleidimas. Mokymosi/tobulinimosi suvokimas skirtingose apskrityse nevienodas, tai patvirtina ir  $\chi^2$  kriterijaus skaičiavimas ( $p=0,001$ , 19 pav.).



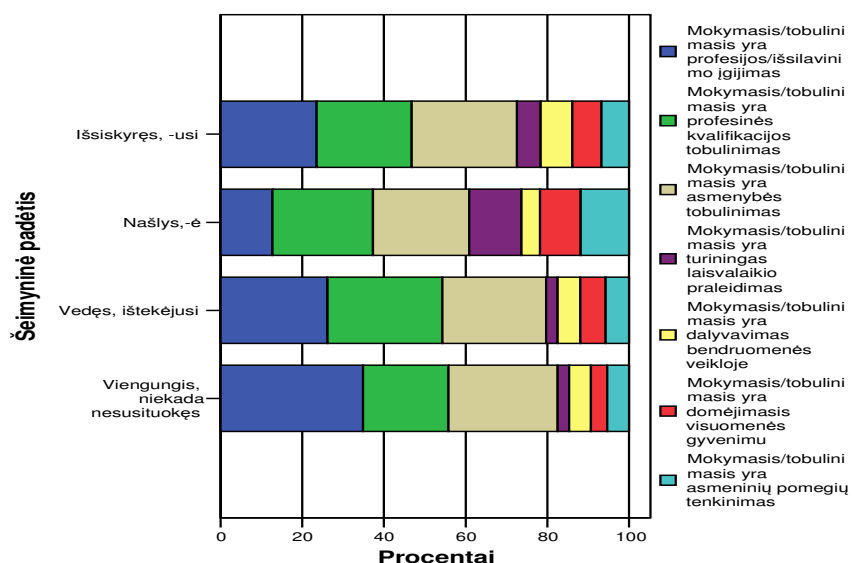
19 pav. Mokymosi/tobulinimosi suvokimas skirtingose apskrityse

Kuo jaunesni tyrimo dalyviai, tuo aiškiau jie supranta mokymąsi kaip profesijos ar išsilavinimo įgijimą. Vyresniems respondentams tai labiau savo asmenybės ar profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Kuo vyresni žmonės, tuo labiau jie gali leisti suprasti mokymąsi/tobulinimąsi kaip asmeninių poreikių tenkinimą, domėjimąsi visuomeniniu gyvenimu. Todėl suskaičiuotas  $\chi^2$  kriterijus patvirtina išvadą, kad amžius turi įtakos mokymosi/tobulinimosi suvokimui tarp suaugusiųjų besimokančiųjų ( $p=0,000$ , 20 pav.).



20 pav. Mokymosi/tobulinimosi suvokimo paskirstymas priklausomai nuo amžiaus

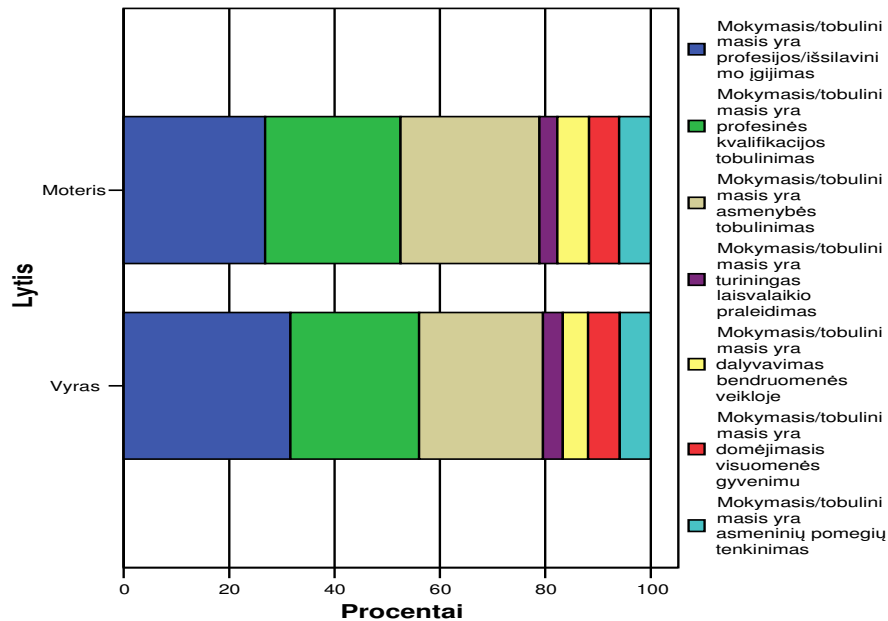
Šeimyninė suaugusiųjų padėtis – priklausomai nuo to, ar jie turi šeimas, ar gyvena vieniši – turi įtakos tyrimo dalyvių požiūriui į mokymąsi/tobulinimąsi. Turintys šeimas respondentai turi mažiau laiko, kurį gali skirti savęs tobulinimui, ir todėl jie galvoja, kad mokytis/tobulintis jie galėtų keldami kvalifikaciją arba įgydami profesiją. Niekada neturėję šeimos žmonės dažniausiai yra jaunesnio amžiaus, ir todėl jie mokymo paskirtį mato profesijos ar išsilavinimo įgijimui. Išsiskyrusiems žmonėms dažnai trūksta bendravimo, saviraiškos, todėl jų manymu – mokymasis/tobulinimasis yra pirmiausiai asmenybės tobulinimas. Skirtinga tyrimo dalyvių šeimyninė padėtis sąlygoja skirtingą požiūrį į mokymosi/tobulinimosi suvokimą. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,01$ , 21 pav.).



21 pav. Mokymosi/tobulinimosi paskirstymas priklausomai nuo amžiaus

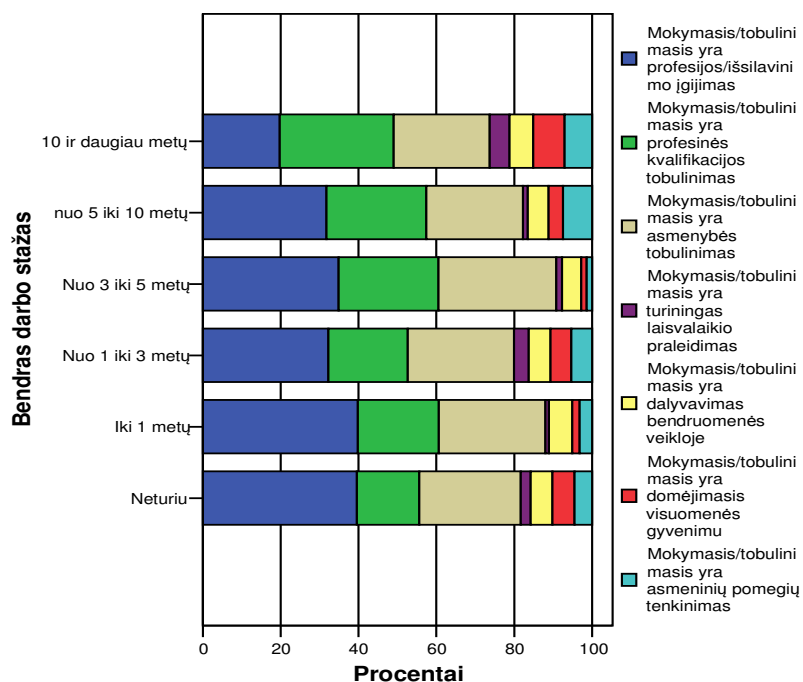
Moterų veikla paprastai yra platesnė: jos, be tiesioginio darbo dar rūpinasi namais, stengiasi dalyvauti visuomeninėje veikloje. Sau joms lieka nedaug laiko. Tyrimo rezultatai rodo, kad moterys

mokymąsi/tobulinimąsi suvokia kaip profesijos įsigijimą (tai yra svarbu tolesniame jų gyvenime) bei savo asmenybės tobulinimą. Vyrams yra svarbiausia įgyti profesiją/išsilavinimą, kad turėtų pagrindą ateičiai. Kvalifikacijos kėlimas ar asmenybės tobulinimas vyrams rūpi šiek tiek mažiau. Tačiau nei moterys, nei vyrai nelaiko mokymosi/tobulinimo laisvalaikio praleidimo būdu ar dalyvavimu visuomeninėje veikloje. Todėl iš esmės moterų ir vyrų mokymosi/tobulinimosi supratimas nesiskiria (tai patvirtina paskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,113$ , 22 pav.).



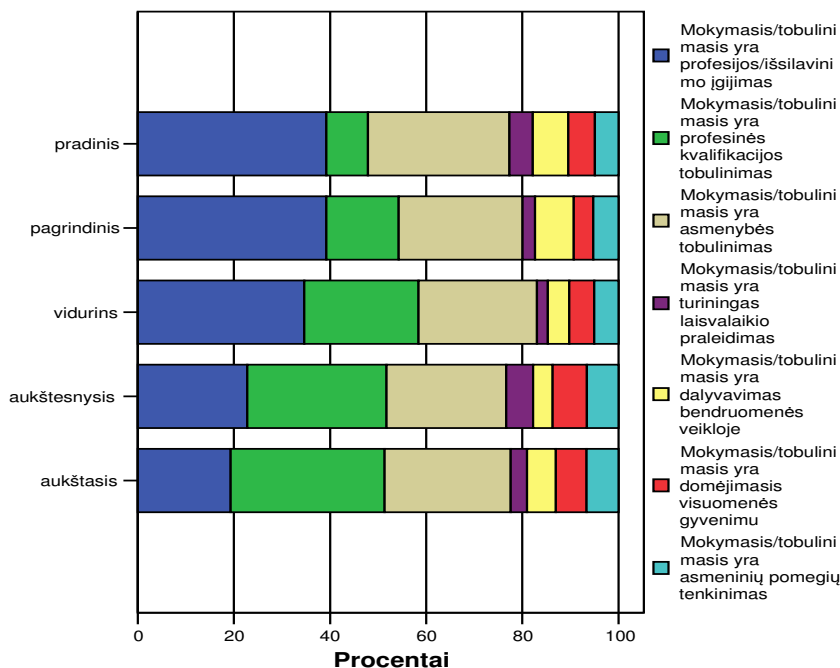
22 pav. Mokymosi/tobulinimosi suvokimo paskirstymas pagal lytį

Analizuojant, ar turimas suaugusiųjų darbo stažas turi įtakos jų supratimui apie mokymosi paskirtį, galime pastebėti aiškia tendenciją, kad neturintieji darbo stažo arba turintieji nedidelį darbo stažą mokymąsi visų pirma suvokia kaip profesijos ar išsilavinimo įsigijimą. Ir didėjant darbo stažui jau suvokimas plečiasi – mokymąsi jau suvokia ne tik kaip profesijos įgijimą, bet ir kaip turimos profesinės kvalifikacijos tobulinimą. Turintieji didelį darbo stažą jau gali suvokti mokymąsi plačiau: kaip laisvalaikio praleidimo būdą ar dalyvavimą visuomeninėje veikloje. Suskaičiuota kriterijaus  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė patvirtina, kad turimas darbo stažas įtakoja suaugusių žmonių požiūrį į mokymąsi/tobulinimąsi ( $p=0,000$ , 23 pav.).



23 pav. Mokymosi/tobulinimosi suvokimo paskirstymas priklausomai nuo turimo darbo stažo

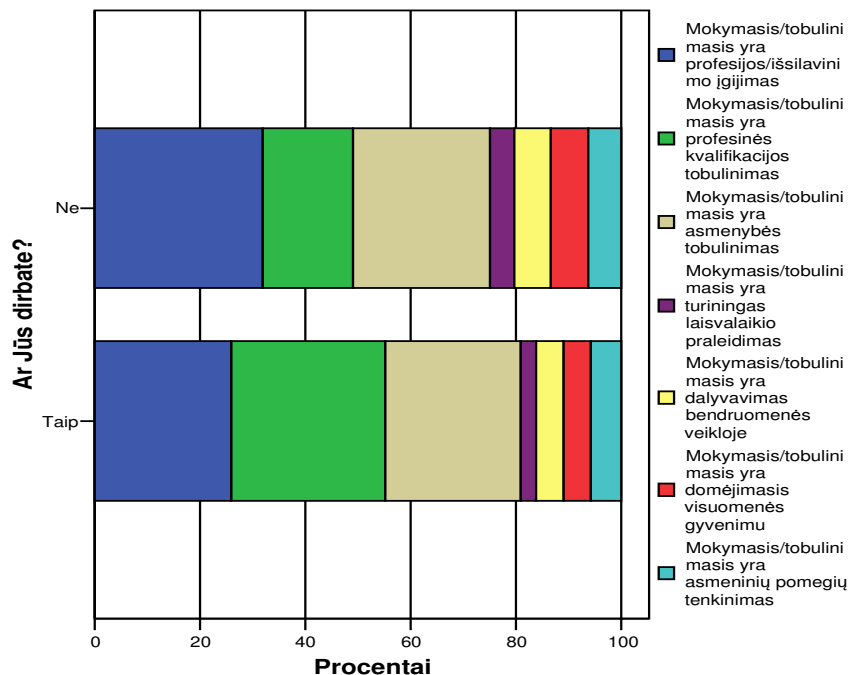
Tiriant išsilavinimo įtaką mokymosi/tobulinimosi sampratai pastebima ryški tendencija, kad kuo aukštesnį išsilavinimą žmonės turi, tuo mažiau jiems reikia įgyti išsilavinimą, tačiau labai ryškus noras tobulintis. Žemesnį išsilavinimą turintys žmonės mokymąsi (tobulinimąsi) labiau suvokia kaip dalyvavimą bendruomenės veikloje. Turimo išsilavinimo įtaka tiesiogiai įtakoja mokymosi suvokimą ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,000$ , 24 pav.).



24 pav. Mokymosi/tobulinimosi paskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo

Turintys darbą respondentai mokymąsi labiausiai sieja su turimų kvalifikacijų tobulinimu, tuo tarpu nedirbantieji galvoja, kad mokymasis labiausiai sietinas su profesijos ar išsilavinimo įgijimu.

Tačiau tiek dirbantieji, tiek ir neturintys darbo mokymąsi/tobulinimąsi labiausiai sieja su profesija ir jos kvalifikacija. Statistiškai reikšmingų skirtumų neparodė ir  $\chi^2$  kriterijus ( $p=0,282$ , 25 pav.).



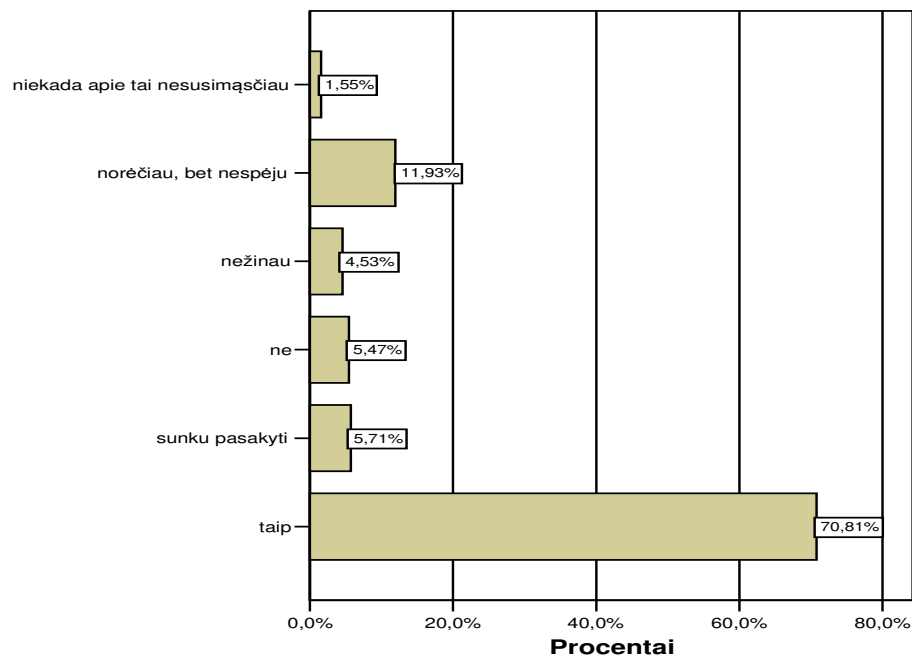
25 pav. Dirbančiųjų ir nedirbančiųjų mokymosi/tobulinimosi suvokimo paskirstymas

Apibendrinant suaugusiųjų mokymosi suvokimą galima teigti, kad jis pirmiausiai siejamas su profesijos įgijimu ir jo tobulinimu. Mokymasis menkai identifikuojamas su dalyvavimu bendruomeninėje ar visuomeninėje veiklose. Vyrai ir moterys mokymąsi suvokia panašiai, didžiausi skirtumai susiję su amžiumi. Respondentai virš 55 metų labiau akcentuoja asmeninius poreikius, domėjimąsi visuomeniniu gyvenimu, dalyvavimą bendruomenėje, turiningą laisvalaikio praleidimą.

### 3.2 Subjektyvūs veiksniai (motyvai), skatinantys mokytis/tobulintis

#### 3.2.1 Pasirengimas mokytis

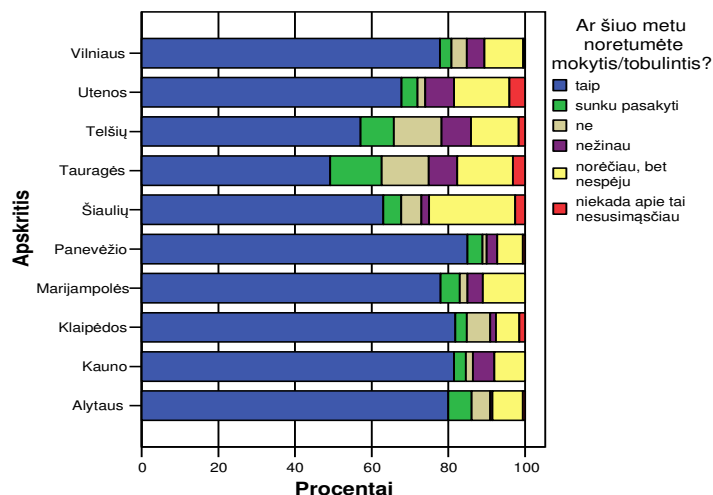
Apklausoje dalyviams buvo pateiktas klausimas "ar šiuo metu norėtumėte mokytis/tobulintis?". Beveik visi apklausoje dalyviai nurodė, kad norėtų mokytis (beveik 71% respondentų). Dar beveik 12% respondentų teigia, kad mokytis norėtų, bet nespėja. Taigi, norinčių mokytis respondentų dalis viršija 80% apklausoje dalyvavusių respondentų atsakymų (26 pav.). Kategoriškai mokytis nenori tik 5,5%. Likusioji dalis nežino, ką atsakyti, arba apie tai visiškai nemąstė.



26 pav. Požiūris į mokymąsi/tobulinimąsi

### Pasirengimas mokytis pagal apskritis

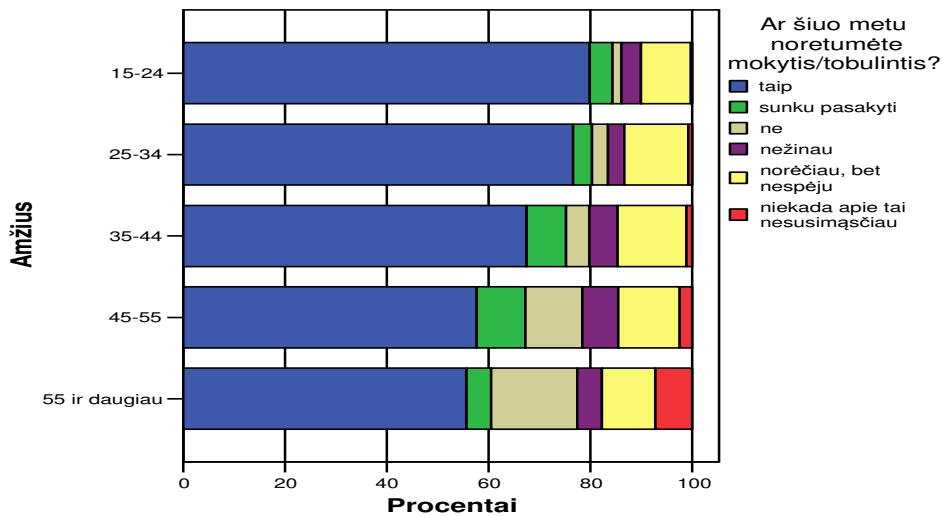
Analizuojant požiūrį mokymąsi/tobulinimąsi skirtingose apskrityse, matome, kad visose apskrityse apklausos dalyviai norėtų mokytis – išskyrus Tauragės ir Telšių apskritis, kitose apskrityse norinčiųjų mokytis dalis siekia 70 ir daugiau procentų. Net 22% procentai Šiaulių apskrities apklaustųjų norėtų mokytis, bet nespėja. Kitose apskrityse norintys, bet nespėjantys mokytis sudaro apie 10%. Skaiciuojant, ar yra skirtumas apskrityse pagal norinčių – nenorinčių mokytis pasiskirstymą,  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad yra reikšmingas skirtumas pagal apskritis ( $p=0,000$ , 27 pav.). Šis skirtumas atsiranda dėl ryškesnių abejonių bei nenoro mokytis Telšių bei Tauragės apskrityse (šiose apskrityse norinčiųjų mokytis – mažiausiai). Eliminavus duomenis, gautus iš šių apskričių, kitose aštuoniose noras mokytis yra panašus ir ryškiau nesiskiria ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,117$ ).



27 pav. Norinčiųjų mokytis/tobulintis pasiskirstymas pagal apskritis

### Pasirengimas mokytis ir amžius

Tiriant, ar amžius įtakoja norą mokytis ir tobulinti turimas žinias, matome, kad kuo jaunesnis žmogus, tuo jo noras mokytis, tobulintis yra didesnis: jaunimo iki 25 metų tarpe mokytis norėtų 79,9% respondentų, turinčių iki 35 metų dalis mažėja iki 76%, o vyriausiųjų grupėje norinčiųjų mokytis dalis mažėja iki 55,6%. Atitinkamai kategoriškai nenorinčių mokytis dalis jaunimo tarpe sudaro 1,8%, o turinčių per 55 metus tarpe padidėja iki 16,9%.  $\chi^2$  kriterijus taip pat rodo statistiškai reikšmingą amžiaus įtaką norui mokytis ( $p=0,000$ , 28 pav., 2 lentelė).



28 pav. Mokymosi/tobulinimosi poreikiai skirtingose amžiaus grupėse

Pastebėtina, kad suinteresuotumas mokytis proporcingai kinta, kintant amžiui, kaip iliustruoja 2 lentelė.

2 lentelė

### Noro mokytis ir amžiaus ryšys

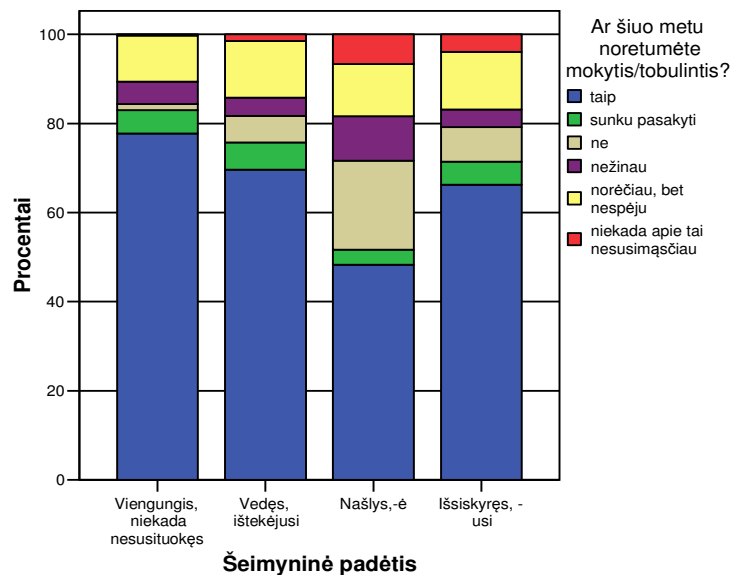
Amžius		Ar šiuo metu noretumėte mokytis/tobulintis?						Iš viso
		taip	sunku pasakyti	ne	nežinau	norėčiau, bet nespėju	niekada apie tai nesusimąsčiau	
15-24	Skaičius	270	15	6	13	33	1	338
	%	79,9%	4,4%	1,8%	3,8%	9,8%	,3%	100,0%
25-34	Skaičius	412	20	17	17	68	4	538
	%	76,6%	3,7%	3,2%	3,2%	12,6%	,7%	100,0%
35-44	Skaičius	234	27	16	19	47	4	347
	%	67,4%	7,8%	4,6%	5,5%	13,5%	1,2%	100,0%
45-55	Skaičius	139	23	27	17	29	6	241
	%	57,7%	9,5%	11,2%	7,1%	12,0%	2,5%	100,0%
Per 55	Skaičius	69	6	21	6	13	9	124



	%	55,6%	4,8%	<b>16,9%</b>	4,8%	10,5%	7,3%	100,0%
Iš viso	Skaičius	1124	91	87	72	190	24	1588
	%	70,8%	5,7%	5,5%	4,5%	12,0%	1,5%	100,0%

### **Pasirengimas mokytis ir šeimyninis statusas**

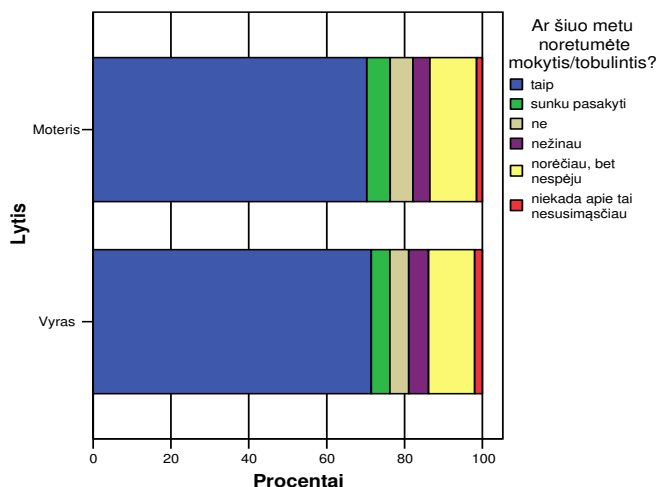
Dauguma apklaustų respondentų turi šeimas (58,3%), ir bandant tirti, ar šeimyninė padėtis turi įtakos tyrimo dalyvių norui ir galimybėms mokytis, nustatėme, kad šeimyninė padėtis neturi įtakos tobulinimosi/mokymosi poreikiams. Labiausiai mokytis nori turintys šeimas, tačiau ir viengungiai, ir išsiskyre žmonės taip pat labai nori mokytis bei tobulintis. Natūralu, kad tarp turinčių šeimas yra nemaža dalis, kurie nori mokytis, tačiau tam neturi laiko. Suskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad šeimyninė respondentų padėtis turi įtakos galimybėms tobulėti/mokytis ( $p=0,000$ , 29 pav.).



29 pav. Šeimyninės padėties įtaka norui mokytis/tobulėti

### **Pasirengimas mokytis vyrų/moterų grupėse**

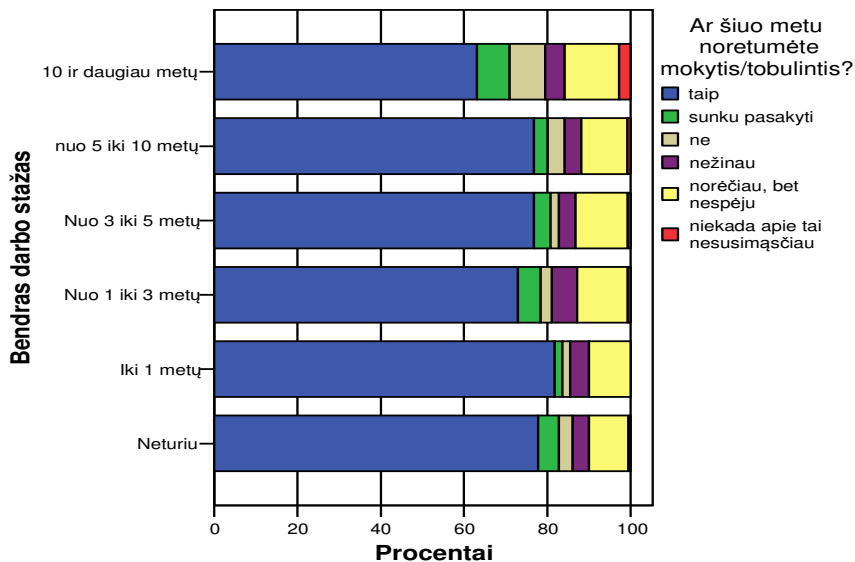
Apklauskos dalyvių tarpe didžioji apklaustųjų dalis yra moterys (71,1%). Tačiau tarp moterų ir vyrų yra vienodas noras tobulėti, tiek vyrai, tiek moterys neturi laiko. Nenori tobulėti tiek 5% vyrų, tiek ir moterų. Paskaičiavę  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmę gauname, kad lytis norui tobulėti/mokytis įtakos neturi ( $p=0,853$ , 30 pav.).



30 pav. Lyties įtaka norui mokytis/tobulėti

**Pasirengimo tobulintis/mokytis ir turimas darbo stažas**

Labiausiai tobulėti nori iki vienerių metų darbo stažą turintys tyrimo dalyviai. Nedidelį darbo stažą turintys (iki trejų metų) arba visai be patirties veržiasi tobulintis ar mokytis, tačiau didėjant darbo stažui noras mokytis mažėja, pradeda trūkti laiko. Didėjant darbo stažui, atsakymų skaičius, kad kategoriškai nenori tobulintis/mokytis, didėja nuo 2 iki 8,5% . Suskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad darbo stažas turi įtakos galimybėms tobulėti/mokytis ( $p=0,000$ , 31 pav.).



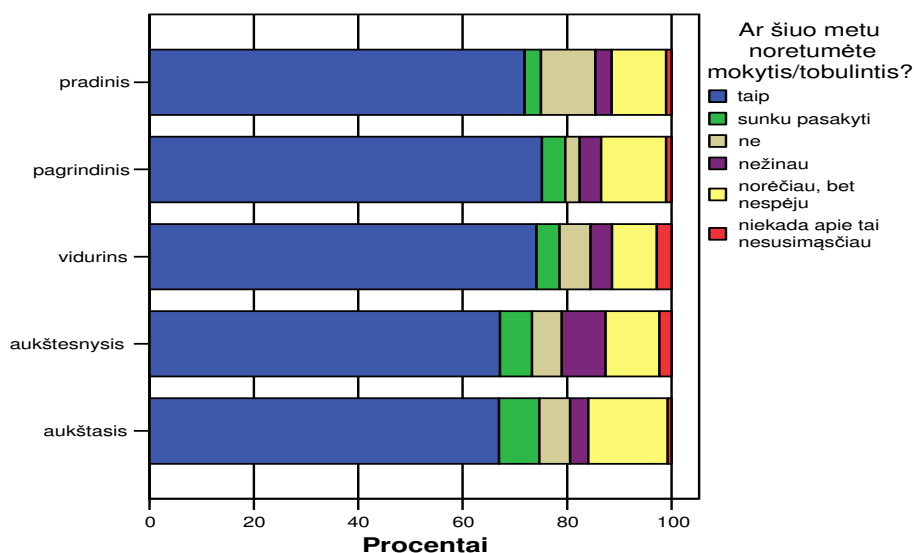
31 pav. Bendro darbo stažo įtaka norui mokytis/tobulėti

**Pasirengimo tobulintis/mokytis ir išsilavinimo ryšys**

Analizuojant turimą tyrimo dalyvių išsilavinimą, galime matyti, kad labiausiai tobulėti nori neturintys specialybės ir išsilavinimo respondentai.

Tačiau, skirtingą išsilavinimo lygmenį, kaip matyti iš dizaino aprašymo dalyje pateiktos informacijos, yra labai skirtingi, kiekvienoje išsilavinimo grupėje respondentų skaičius labai nelygus: pavyzdžiui, nebaigtą pradinį išsilavinimą turi 1,12 proc. respondentų, aukštesnįjį – 16,55 proc. respondentų. Akivaizdu, kad mechaniškas šių grupių pasirengimo mokytis lyginimas neteikia informacijos, todėl grupės buvo grupuotos ir skirtumo ieškota tarp jų. Atlikus duomenų pergrupavimą, galime matyti, kad labiau mokytis norėtų tie, kurie neturi specialybės: turintieji pagrindinį (75,4%) bei vidurinį išsilavinimą (74,2%). Mokytis/tobulintis šiek tiek mažiau nori turintieji pradinį bei aukštąjį išsilavinimą. Turintieji aukštąjį išsilavinimą nori tobulintis/mokytis, tačiau jų grupėje yra didžiausias užimtumas, todėl turintieji aukštąjį išsilavinimą sudaro didžiausią grupę respondentų, kurie norėtų mokytis, bet tam neturi laiko (15,2%). Kaip rodo  $\chi^2$  kriterijus, išsilavinimas turi įtaką norui mokytis/tobulėti ( $p=0,006$ , 32 pav.).

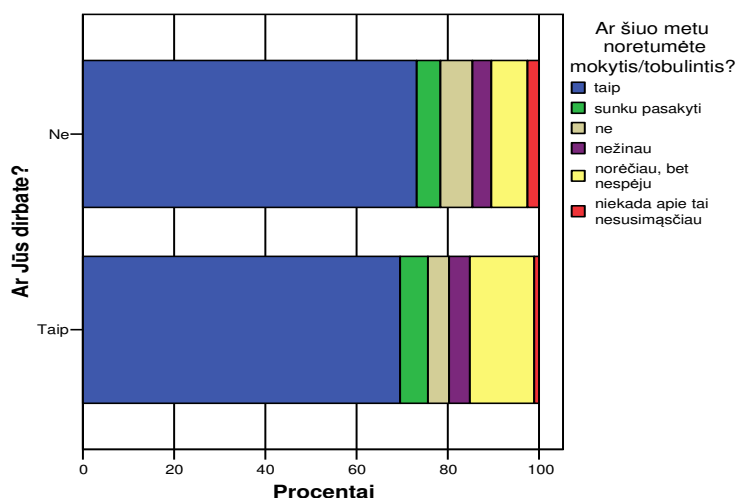
Iš šių duomenų galime daryti išvadą, kad teigiamą požiūrį į mokymąsi turi ne tik aukštąjį išsilavinimą, bet netgi pagrindinį ar pradinį išsilavinimą turintys asmenys. Pastarųjų grupių asmenys yra mažiausiai aktyvūs tiek darbo rinkoje, tiek švietimo sistemoje. Būtinai specialios neformaliojo ugdymo programos, atliepančios šių grupių poreikius ir padedančios šių tikslinių grupių žmonėms realizuoti savo norus.



32 pav. Išsilavinimo įtaka norui mokytis/tobulėti

### ***Pasirengimo tobulintis/mokytis ir statuso darbo rinkoje (dirbantis / nedirbantis) ryšys***

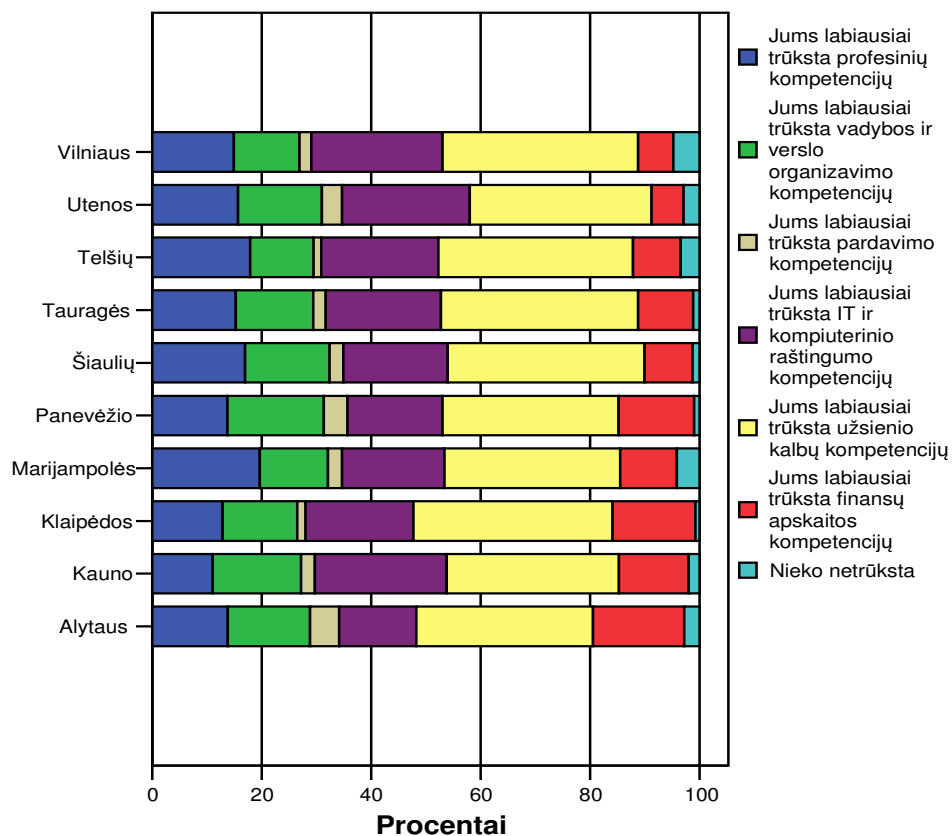
Visus apklaustuosius suskirsčius į dirbančius ir nedirbančius, galime matyti, kad nedirbantys respondentai labiau nori mokytis, o dirbantieji mokytis norėtų panašiai taip, kaip ir nedirbantieji, tačiau jie turi mažiau laiko. Skaičiuojant  $\chi^2$  kriterijų gavome, kad ar asmuo dirba, ar ne, turi reikšmingą įtaką suaugusiųjų norui tobulėti/mokytis ( $p=0,001$ , 33 pav.).



33 pav. Dirbančiųjų/nedirbančiųjų noras mokytis/tobulėti

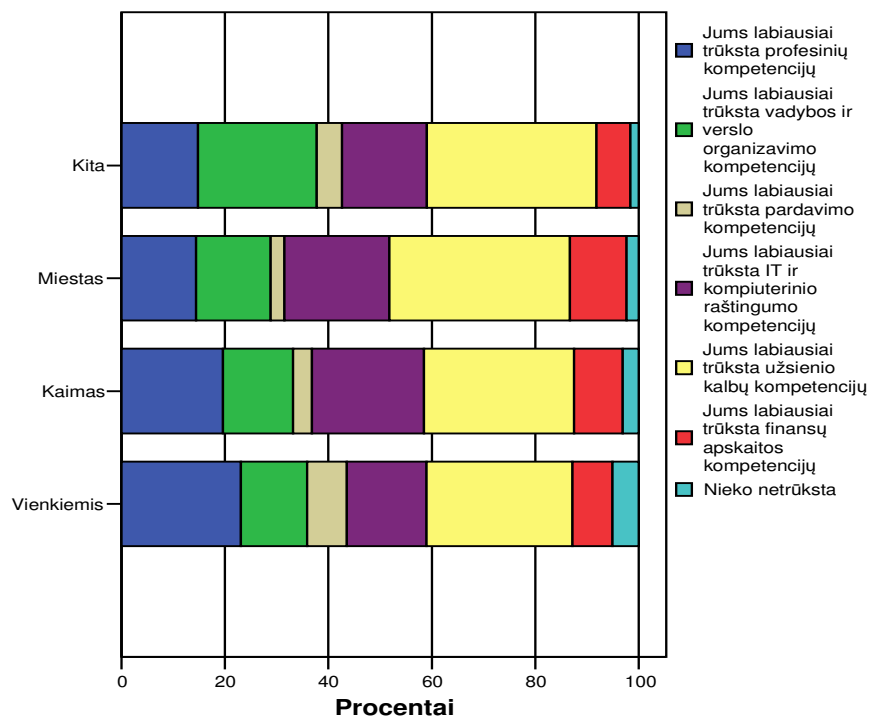
### 3.3 Savo mokymosi poreikių vertinimas

Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus apie motyvaciją, kuri juos skatina mokytis, klausėme "kokios srities kompetencijų, Jūsų manymu, Jums labiausiai trūksta?". Visose apskrityse respondentai nurodė, kad jiems labiausiai trūksta užsienio kalbų kompetencijų. Didžiųjų miestų apskrityse – Vilniaus, Kauno – ganėtinai ryškus ir informacinių technologijų bei kompiuterinio raštingumo kompetencijų trūkumas. Kaip trūkstamas kompetencijas respondentai taip pat išsiskyrė ir verslo organizavimo bei profesines kompetencijas (34 pav.). Skaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė patvirtina išvadą, kad motyvacija mokytis ir įgyti trūkstamas kompetencijas nėra vienoda skirtingose apskrityse ( $p=0,039$ ).



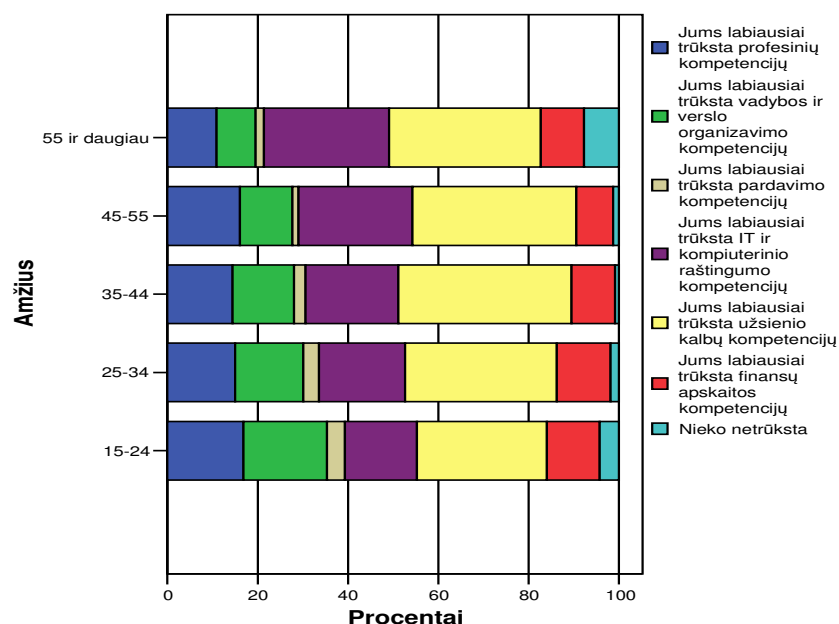
34 pav. Trūkstamų kompetencijų pasiskirstymas apskrityse

Dažniausiai nurodomos trūkstamos užsienio kalbų kompetencijos vyrauja tiek tarp miesto, tiek tarp kaimo gyventojų, tačiau mieste skirtumas ypatingai ryškus, o kaimuose, vienkiemiuose skirtumas tarp šios kompetencijos ir IT bei kompiuterinio raštingumo įgūdžių turėjimo trūkumo nėra toks ryškus. Mieste ryškiai matyti finansų apskaitos trūkumas, tuo tarpu kaime jo trūkumas jaučiamas ne taip ryškiai. Mieste labai nežymus pardavimo - bendravimo įgūdžių trūkumas, o kaimo, vienkiemio gyventojai mano, kad bendrauti jiems sekasi sunkiau (35 pav.).  $\chi^2$  kriterijus rodo, kad skirtingose gyvenamosiose vietose skirtumai yra, tačiau jie nėra labai ryškūs ( $p=0,049$ ).



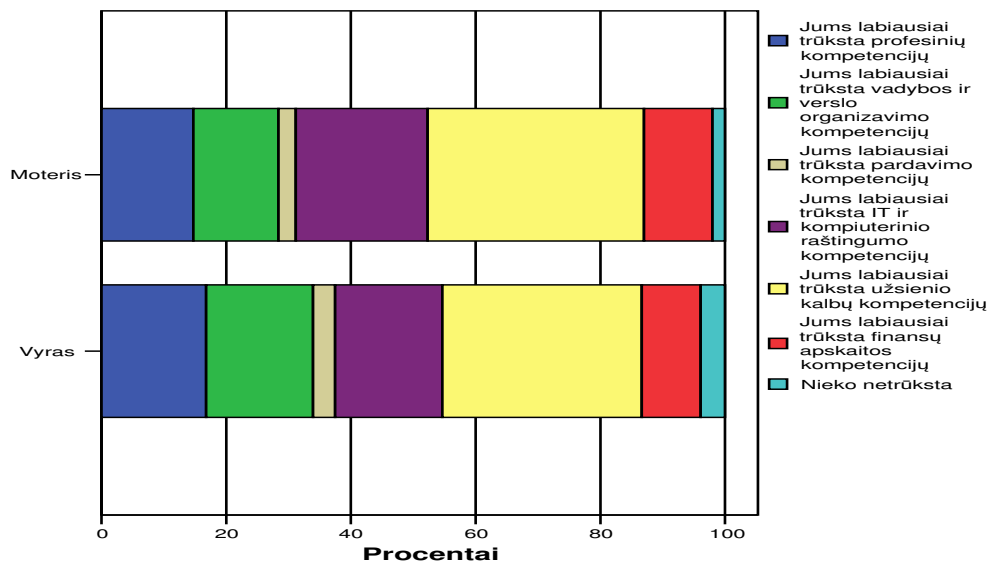
35 pav. Kompetencijų trūkumas pagal gyvenamąją vietą

Siekiant įvertinti, kaip įvairių kompetencijų trūkumą įtakoja amžius, galime pastebėti, kad kuo žmogus vyresnis, tuo mažesnės bendravimo problemos, verslo organizavimo kompetencijų trūkumas. Tačiau didėjant amžiui aiškiai didėja IT bei kompiuterinio raštingumo įgūdžių stoka, stinga užsienio kalbos žinių. Labiausiai savim nepasitikintys yra vidutinio amžiaus žmonės (35-45 metų), kurių mažiausia dalis nurodo, kad jiems nieko netrūksta. Jiems sunku prisitaikyti prie besikeičiančių reikalavimų, atsiranda baimė dėl savo ateities. Jauniausiųjų grupėje ir poreikis mokytis užsienio kalbas, ir naudotis informacinėmis-komunikacinėmis technologijomis yra mažiausiais, todėl pagrįstai galima teigti, kad šiuolaikinėje mokykloje šiems klausimams skiriama nemažai dėmesio ir pasiekimus respondantai pastebi. ( $\chi^2$  kriterijus rodo, kad skirtingose amžiaus grupėse skirtumai yra  $p=0,036$ , 36 pav.).



### 36 pav. Įvairių kompetencijų trūkumas skirtingose amžiaus grupėse

Lyginant vyrus ir moteris, kaip skiriasi jų nurodytos trūkstamos kompetencijos, galime pastebėti, kad moterys mano, kad joms labiau reikia tobulinti savo kompiuterinio raštingumo įgūdžius. Moterys labiau negu vyrai norėtų patobulinti užsienio kalbos mokėjimo įgūdžius. Vyrai, skirtingai, didesnę svarbą teikia vadybos ir verslo įgūdžių tobulinimui (pagal prioritetus moterys šią problemą nurodė ketvirtoje, vyrai – antroje vietoje). Vyrai galvoja, kad svarbu tobulinti ir profesines kompetencijas. Apklauso dalyvių poreikiai, vertinant juos pagal lytį, išsiskiria: moterys nurodo vienus prioritetus, vyrai – kitus ( $\chi^2$  kriterijus  $p$  reikšmė  $p=0,011$  rodo, kad pagal lytį yra skirtumų, kokias kompetencijas norėtų tobulinti respondentai, 37 pav.).



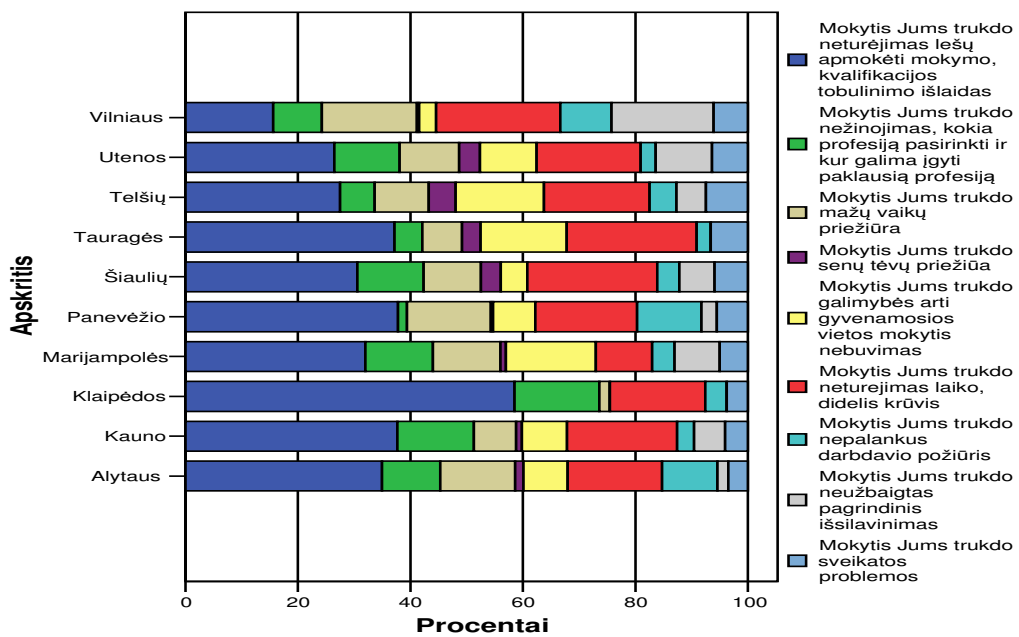
37 pav. Įvairių kompetencijų trūkumai pagal lytį

Apibendrinant galima teigti, kad nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos, amžiaus ar lyties – didžiausias poreikis yra užsienio kalbų mokymuisi.

## 3.4 Suaugusiųjų mokymosi trukdžiai

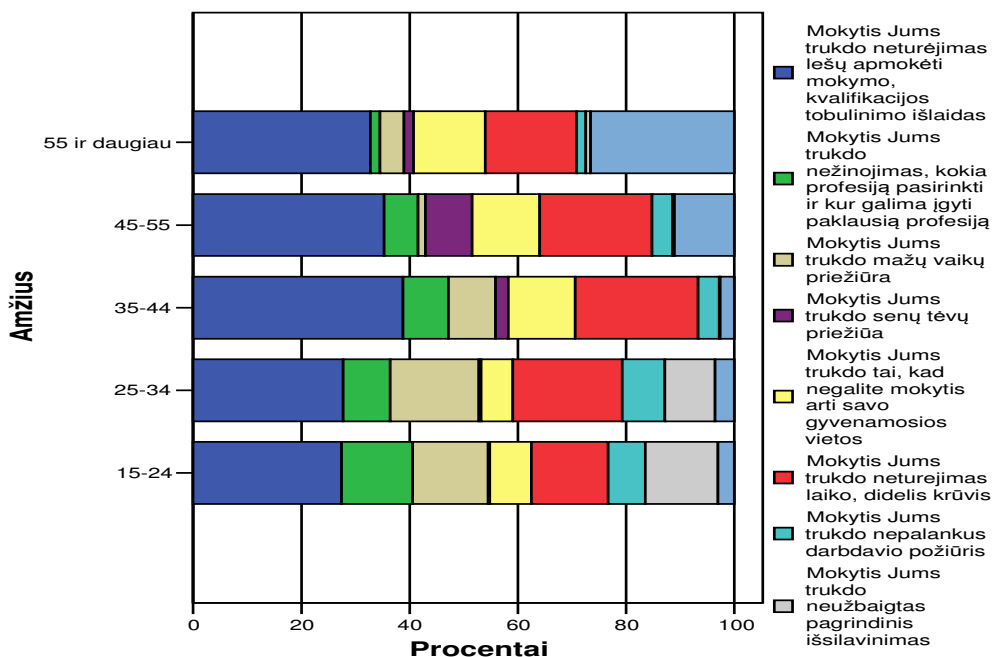
### 3.4.1 Išoriniai trukdžiai mokytis

Kiekvienas žmogus, norėdamas tenkinti poreikį mokytis, susiduria su tam tikrais sunkumais, kliūtimis. Tyrimo dalyvių paprašėme nurodyti, priežastis, kliudančias mokymuisi. Didžiausias trūkumas, dėl kurio negali mokytis respondentai, yra lėšų trūkumas. Išimtis yra Vilniaus apskritis, kurioje didžiausia kliūtis yra laiko trūkumas, didelis darbo krūvis. Vilniaus apskrityje svarbi priežastis taip pat yra nebaigtas pagrindinis išsilavinimas bei nežinojimas, kur mokytis. Tai nulemia didžiausias Lietuvoje mokymo/tobulinimo paslaugų pasirinkimas bei aukščiausias pragyvenimo lygis. Regionuose (Telšių, Tauragės, Marijampolės apskrityse) kaip svarbi problema yra nurodoma galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos nebuvimas. Senus tėvus prižiūrinčių taip pat yra daugiausiai regionuose (Utenos, Telšių, Tauragės, Šiaulių apskrityse). Vilniaus, Panevėžio, Alytaus apskrityse mokytis apklauso dalyvės negali, nes turi prižiūrėti vaikus. Įdomu pastebėti, kad šiose apskrityse nepalankiausias darbdavių požiūris į darbuotojų norą tobulintis. Suskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,000$  rodo, skirtumai apskrityse pagal kliūtis, kurios lemia, kad suaugusieji nesimoko, yra esminiai (38 pav.).



38 pav. Mokymosi/tobulinimosi kliūtys pagal apskritis

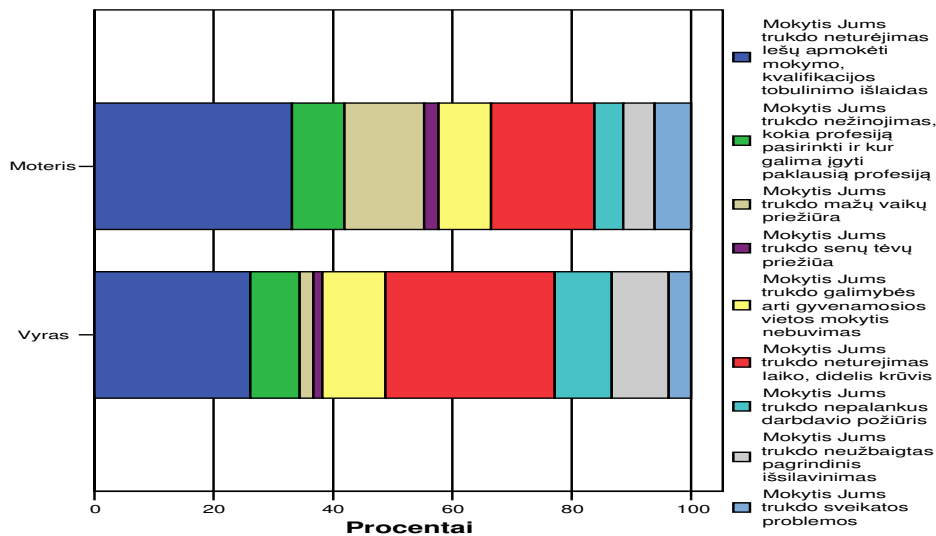
Įvairaus amžiaus tyrimo dalyviai kaip didžiausių kliūtį, trukdančią mokytis, nurodo lėšų trūkumą. Reikia pastebėti, kad ši problema ryškiausia vyresnio amžiaus žmonėms – tiems, kuriems yra daugiau nei 35 metai. Jaunesnio amžiaus moterys, dalyvavusios apklausoje, pakankamai svaria priežastimi, kuri neleidžia mokytis/ tobulintis, mažų vaikų priežiūrą. Jaunimui tobulintis trukdo ir nebaigtas pagrindinis išsilavinimas. Nepriklausomai, kokio amžiaus buvo tyrimo dalyvis, antroji labiausiai minima kliūtis mokytis yra laiko neturėjimas, didelis užimtumas. Respondentams, kurie turi daugiau nei 55 metus, mokytis ar dar labiau tobulintis trukdo ir atsiradusios sveikatos problemos. Ši tendencija labai aiški: didėjant amžiui, sveikatos problemų daugėja, ir jos virsta kliūtimi toliau mokytis. Paskaičiavę  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmę gavome, kad  $p=0,000$ , o tai rodo, kad skirtingoms amžiaus grupėms išskylančios problemos ir trukdžiai skiriasi iš esmės (39 pav.).





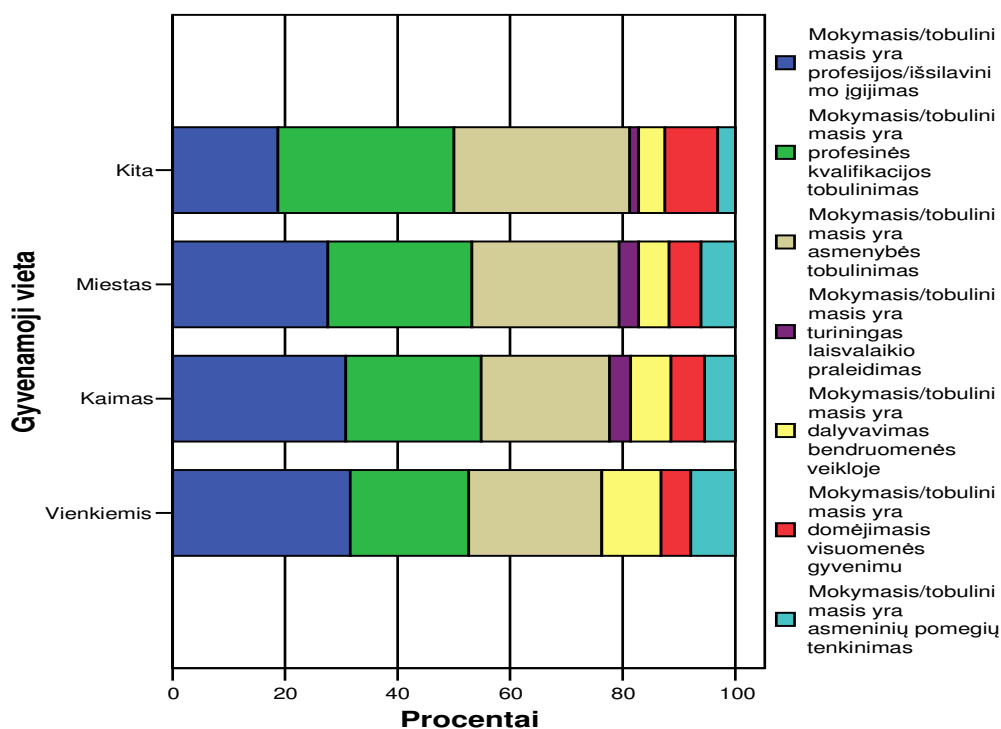
### 39 pav. Kliūtys pagal amžių

Analizuojant lygias vyrų ir moterų galimybes mokytis, taip pat galima pastebėti skirtingas kliūtis, kurios iškyla, norint mokytis/tobulintis. Pagrindine kliūtimi tiek vyrams, tiek moterims, yra lėšų stygius. Ties, vyrai šią problemą santykinai mato mažesnę negu moterys. Moterims pakankamai didele kliūtimi yra mažų vaikų priežiūra: moterys atiduoda didžiąją laiko dalį vaikams prižiūrėti, todėl beveik neturi laiko pačios mokytis, tobulintis. Vyrai teigia, kad jie yra labiau užimti ir neturi laiko kursams, mokymams. Darbdaviai nepalankiau žiūri į vyrų norą mokytis, tobulintis, negu į moterų. Atsirandančius sveikatos sutrikimus kaip kliūtį mokytis, tobulintis, dažniau nurodo moterys. Galime apibendrinti, kad vyrams ir moterims mokytis/tobulintis trukdo skirtingos priežastys ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,005$ , 40 pav.).



40 pav. Mokymosi trukdžiai pagal lytį

Nors pagrindinė Lietuvos gyventojų nurodyta problema yra lėšų stygius, miesto gyventojai yra daug labiau užsiėmę, ir laiko trūkumą jie nurodo kaip antrą pagal svarbumą priežastį, dėl ko jie nesimoko. Kaimo žmonėms svarbesnė kliūtis yra ta, kad jie neturi galimybės mokytis arti namų. Kaimo žmonėms laiko trūkumo problema nėra tokia aktuali, kaip gyvenantiems mieste. Kaimų, vienkiamų gyventojai labiau skundžiasi sveikatos sutrikimais. Vienkiemiuose gyvenantieji prižiūri senus tėvus, ir todėl jiems tai yra kliūtis mokytis/tobulintis. Taigi, skirtingo dydžio vietovėse gyvenantiems kyla skirtingos problemos, trukdančios mokytis/tobulintis ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,003$ , 41 pav.).

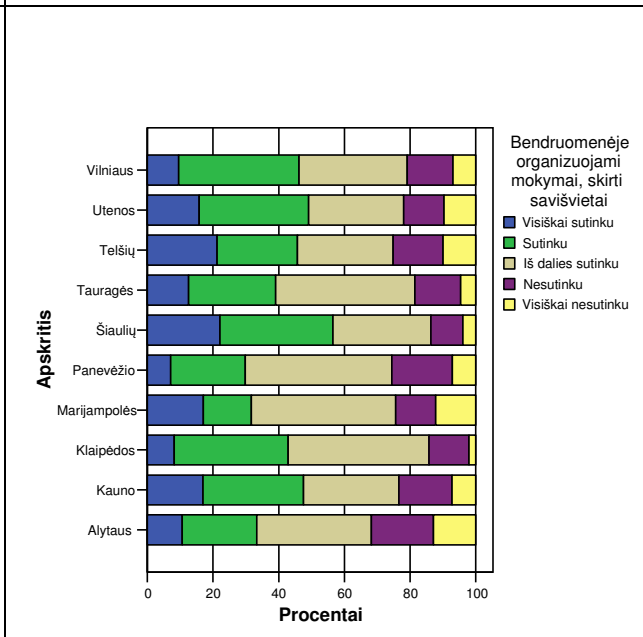
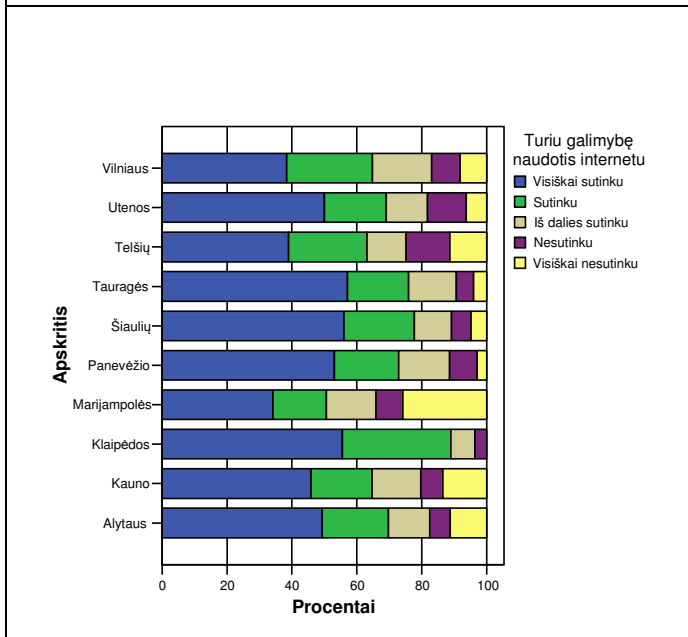
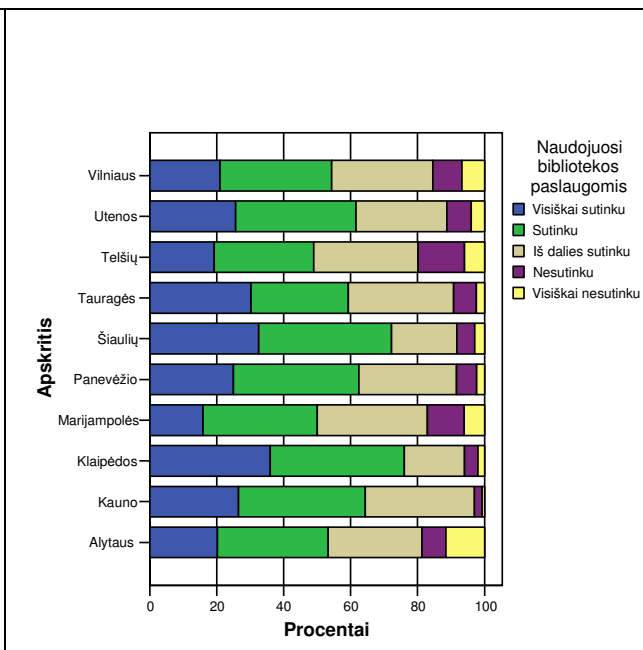
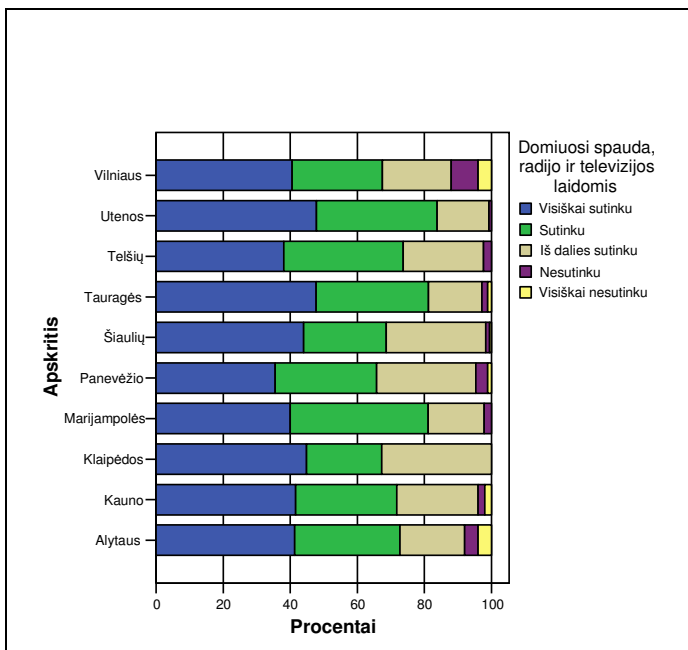


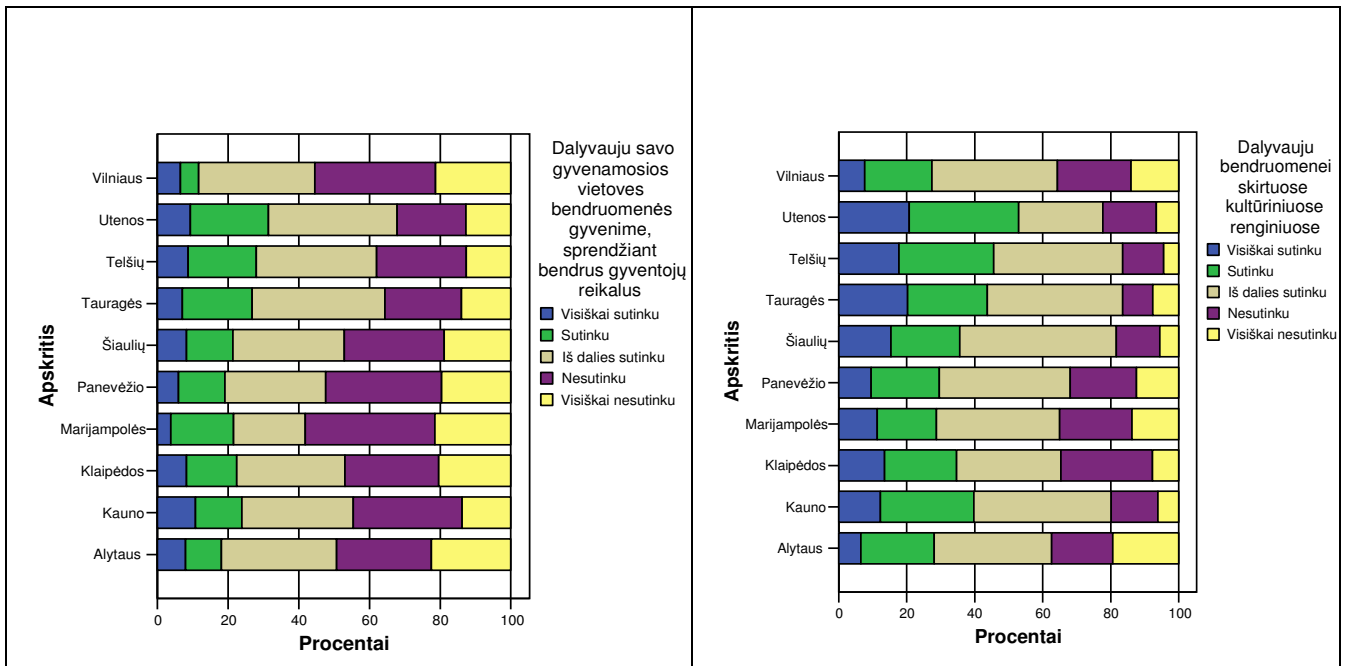
41 pav. Mokymosi/tobulinimosi trukdžiai pagal gyvenamąją vietą

### 3.4.2 Tyrimo dalyvių aktyvumas socialiniame gyvenime

Tyrimo dalyviai buvo klausiami, kaip jie mato savo vietą socialiniame gyvenime. Kuo žmogus aktyvesnis socialiniame gyvenime, tuo didesnė motyvacija mokytis, tobulintis. Šauniai tikrai besidominčiais radijo, televizijos laidomis laiko 42% apklausos dalyvių. Bibliotekos paslaugomis nuolat naudojasi 25% respondentų, nemaža dalis naudojasi ne nuolatos (beveik 35%). Naudotis internetu turi galimybę beveik 48% tyrimo dalyvių. Tai rodo, kad didelė dalis respondentų gali gauti visapusišką, įvairiose priemonės pateikiamą informaciją. Tačiau suaugusiųjų besimokančiųjų aktyvumas visuomeninėje veikloje yra daug mažesnis: kad bendruomenėje yra organizuojami savišvietos užsiėmimai tik iš dalies sutinka 35% respondentų, kad tyrimo dalyviai yra aktyvūs savo bendruomenės kultūrinėje bei visuomeninėje veikloje taip pat pritaria tik iš dalies (37% ir 32%).

Lyginant, ar yra skirtumai vertinant aktyvumą socialiniame gyvenime, buvo pasitelkta ANOVA procedūra (*Analysis of variance*) ir galime teigti, kad skirtingose socialinėse veiklose (pvz. vartotojiškas domėjimasis žiniasklaida ir aktyvus kūrybinis dalyvavimas bendruomenės veiklose) respondentų aktyvumas ryškiai skiriasi ( $p=0,000$ ). Iš 42 pav. galime matyti, kad aktyviausiai domisi radiju, televizija Utenos, Tauragės apskrityse, biblioteka aktyviausiai naudojasi klaipėdiečiai, internetu naudojasi Tauragės, Šiaulių, Klaipėdos apskrityse. Tų pačių apskričių žmonės galime laikyti aktyviais ir vietos kultūriname bei socialiniame gyvenime. Įdomu pažymėti, kad Vilniaus bei Alytaus apskrityse socialinis aktyvumas mažiausias – tai gali lemti didesnis žmonių užimtumas tiesioginiame darbe. Kitas įdomus pastebėjimas, kad ne didžiųjų miestų ir jų apskričių gyventojai turi galimybę dažniausiai naudotis internetu.





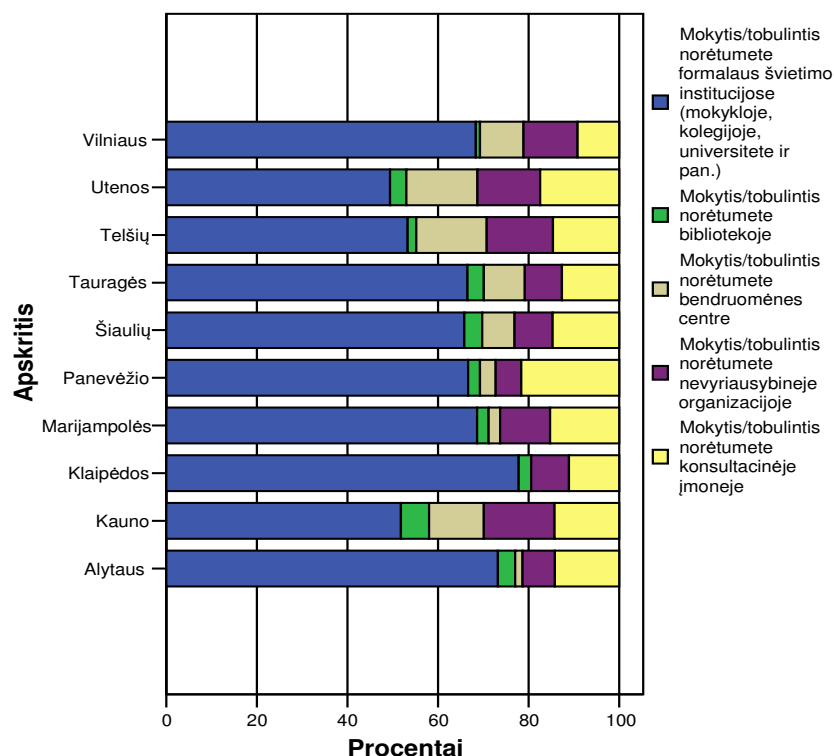
42 pav. Tyrimo dalyvių aktyvumas socialiniame gyvenime

Pritaikius ANOVA procedūrą vertinant skirtingų lyčių aktyvumą, galima pastebėti, kad domėjimasis radiju, televizija, naudojimas internetu, dalyvavimas kultūriniame bei socialiniame vietos gyvenime nesiskiria (nuo  $p=0,127$  iki  $p=0,914$ ), tačiau moterys dažniau naudojami bibliotekos paslaugomis bei domisi bendruomenės mokymais, skirtais savišvietai (atitinkamai  $p=0,017$  ir  $p=0,018$ ).

Apibendrinant tyrimo dalyvių aktyvumą socialiniame gyvenime, galime teigti, kad suaugusieji domisi spauda, radijo ir televizijos laidomis ir turi galimybių gauti visapusišką informaciją, tačiau pačių jų dalyvavimas visuomeninėje ir bendruomenės veikloje priimant aktualius sprendimus ar netgi dalyvaujant kultūriniuose renginiuose yra daug mažesnis. Tai yra pagrindas teigti, kad pilietiškumui skatinti visose apskrityse reikalingas didesnis dėmesys.

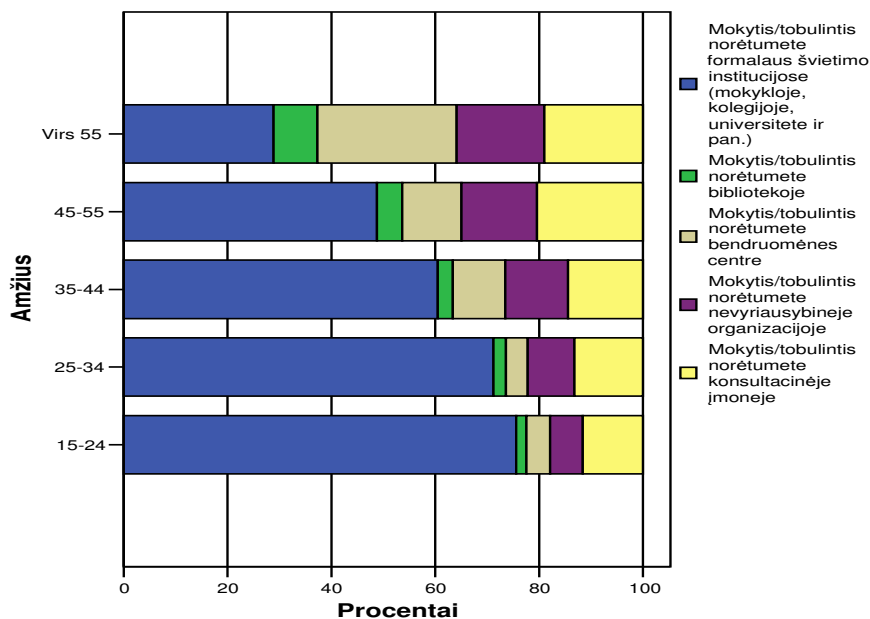
### 3.5 Mokymosi vietos prioritizacija

Tyrimo dalyviai buvo klausiami, kokiai mokymosi formai teiktų pirmenybę. Tyrimo rezultatai rodo, kad lietuviams svarbiausiu išlieka formalus švietimas. 73,3% apklausoje dalyvavusių respondentų norėtų rinktis mokyklas, kolegijas, universitetus ir kitas formaliojo švietimo institucijas. Konsultacinėmis įmonėmis pasitiki 17,3% respondentų. Mažiausia dalis mokytis, tobulintis norėtų bibliotekose (3,8%). Didžiųjų apskričių (Kauno, Vilniaus) gyventojai pasitiki ir nevyriausybinėmis organizacijomis. Kai kuriose apskrityse populiarūs ir bendruomenės centrai (Telšių, Utenos, Tauragės apskrityse). Taigi, skirtingose apskrityse suaugusiųjų, kurie norėtų mokytis/tobulintis, pasirinkimas skirtingas (tai patvirtina ir  $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,004$ , 43 pav.).



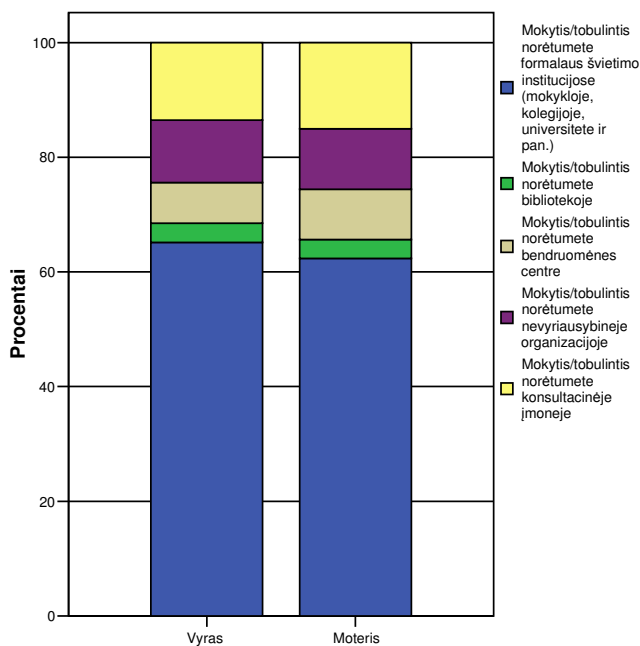
43 pav. Mokymo įstaigų pasirinkimas apskrityse

Analizuodami, kaip kinta mokymo/tobulinimosi įstaigų pasirinkimas, didėjant respondentų amžiui, galime pastebėti tendenciją, kad didėjant amžiui, formalaus švietimo reikšmė mažėja. Jaunimas, neturintis išsilavinimo ar aukštos kvalifikacijos, siekia, kad baigęs mokslus institucijoje, gautų tai patvirtinantį dokumentą, kuris leistų įsitvirtinti visuomenėje, užimti tam tikras pareigas darbovietėje. Vyresniame amžiuje, kada jau formalus išsilavinimas įgytas, nėra svarbu mokytis, kad gautum dokumentą, įrodantį mokslo ar kvalifikacinį laipsnį. Vyresni mielai renkasi ir bendruomenių centrus, ir bibliotekas. Paskaičiuoti Spirmeno koreliacijos koeficientai patvirtina, kad didėjant amžiui susidomėjimas formalaus švietimo institucijomis mažėja (koreliacijos koeficientas lygus  $-0,309$ ), didėja noras mokytis bendruomenės centruose ( $0,196$ ), nevyriausybinėse organizacijose ( $0,122$ ). Taigi, amžius turi įtakos mokymosi/tobulinimosi įstaigos pasirinkimui (tai patvirtina ir  $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,002$ , 44 pav.).



44 pav. Mokymosi/tobulinimosi įstaigos pasirinkimas pagal amžių

Mokymosi/tobulinimosi įstaigos pasirinkimas nepriklauso nuo lyties: tiek vyrams, tiek moterims svarbiausias yra formalusis švietimas, tolesni prioritetai taip pat išsidėsto vienodai: pagal populiarumą eina konsultacinės įmonės, mažiausiai populiariu mokytis bibliotekose. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,412$ , 45 pav.).



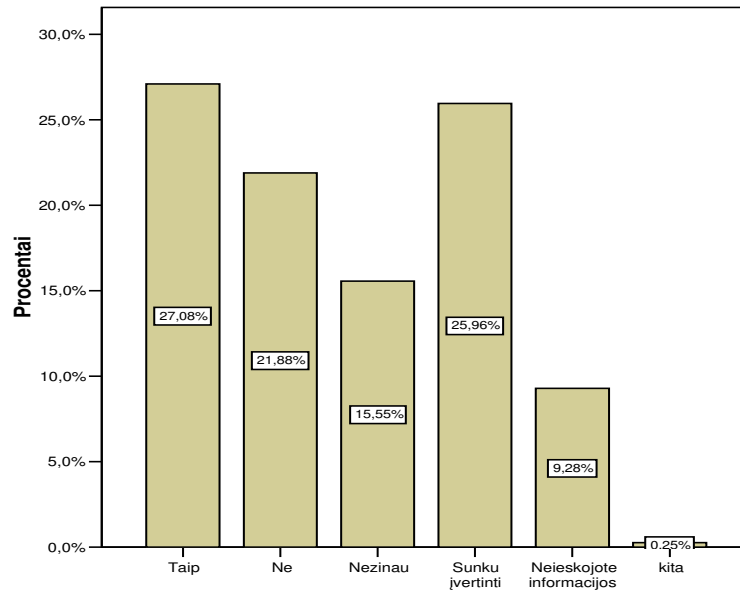
45 pav. Mokymosi/tobulinimosi įstaigų pasirinkimas pagal lytį

Tyrimas patvirtina tradicinę suaugusiųjų orientaciją į formalųjį švietimą. Jis išlaiko tvirtas pozicijas respondentų pasirinkimuose, tuo tarpu neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasirinkimai yra žymiai kuklesni.

## 3.6 Neformaliojo suaugusiųjų švietimo objektyvūs veiksniai - pasiūla

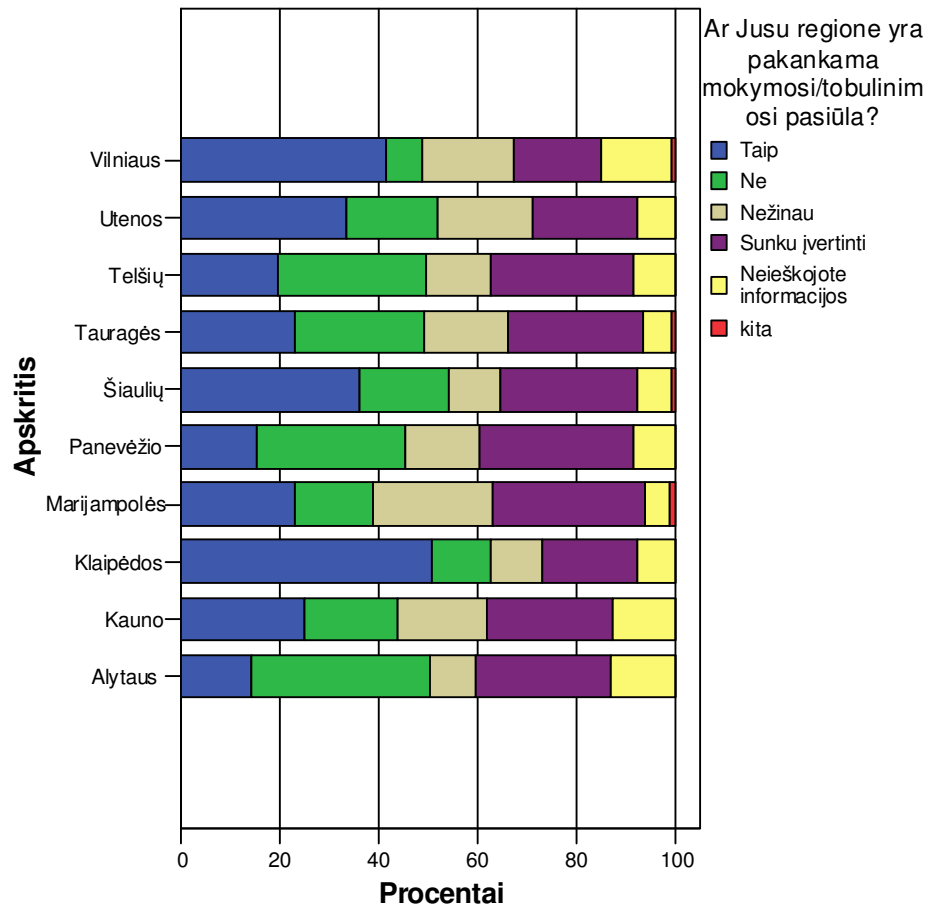
### 3.6.1 Mokymo/tobulinimo įstaigų pasiūla besimokančiųjų vertinimu

Siekiant išsiaiškinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų pasiūlą Lietuvoje, apklausos dalyviams buvo užduotas klausimas "ar Jūsų regione yra pakankama mokymosi/tobulinimosi pasiūla?". Teigiamai atsakė 27,1%, beveik tiek pat teigė, kad jiems tai yra sunku įvertinti (26%). Situacija vaizduojama 46 pav.



46 pav. Ar Jūsų regione yra pakankama mokymosi/tobulinimosi pasiūla?

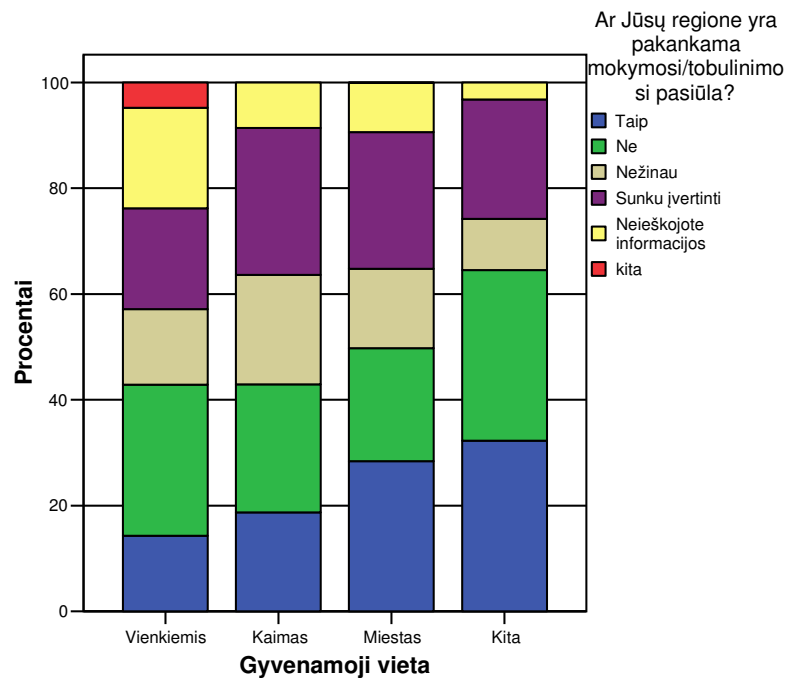
Analizuojant apklausos dalyvių atsakymus pagal skirtingas apskritis, galime teigti, kad yra skirtumai tarp skirtingose apskrityse esančios pasiūlos. Galime matyti, kad didesnė pasiūla yra didžiuosiuose miestuose ir jų apskrityse: Vilniaus, Šiaulių, Utenos, Kauno, Klaipėdos. Tačiau respondentai nurodo, kad nėra pakankamos pasiūlos Alytaus, Panevėžio, Telšių, Tauragės apskrityse. (Paskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad yra esminių skirtumų tarp pasiūlos skirtingose apskrityse  $p=0,000$ , 47 pav.).



47 pav. Mokymosi/tobulinimosi pasiūla skirtingose apskrityse

Tyrimo metu respondentai nurodė, kad įvairių mokymosi ir tobulinimosi galimybių pasiūla yra didesnė mieste, tačiau kaimo, vienkiemių gyventojai neturi pakankamo kursų, seminarų pasirinkimo. Tai galima paaiškinti ir tuo, kad miestuose yra daugiau galinčių teikti įvairius mokymus įstaigų bei organizacijų, ir tuo, kad miesto gyventojams mokymo vietas yra daug paprasčiau pasiekti, didesnė kursų įvairovė. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad yra skirtumų tarp pasiūlos priklausomai nuo gyvenamosios vietos  $p=0,000$ ). Pagal gyvenamąją vietą mokymosi/tobulinimosi galimybių pasiskirstymas vaizduojamas 48 pav. Kaimo žmonėms situaciją įvertinti sunku, kai tuo tarpu miesto žmonės situaciją vertina atsargiai, bet šiek tiek didesnė dalis nurodo, kad pasiūla pakankama. Galima daryti išvadą, kad tyrimo dalyviams sunku vertinti situaciją tiek mieste, tiek kaime dėl informacijos trūkumo.



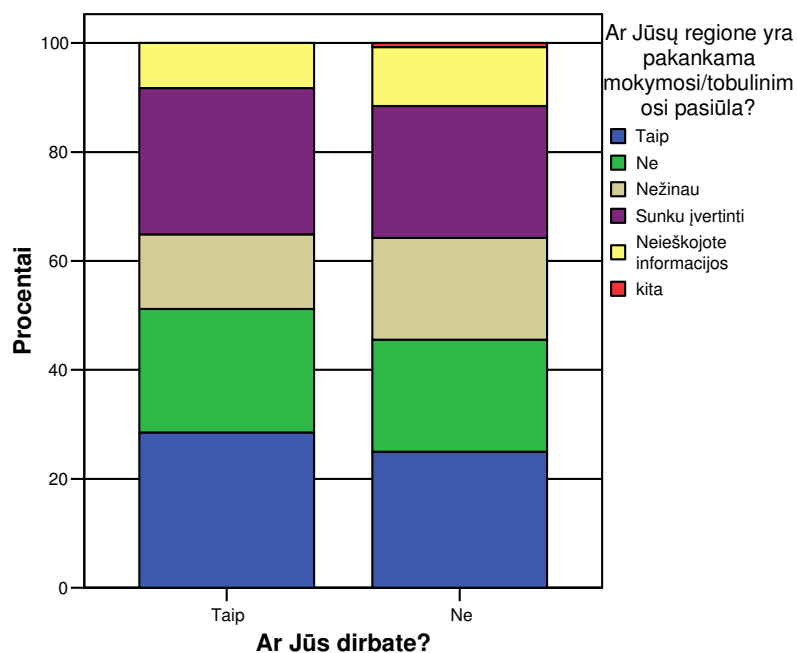


48 pav. Mokymosi/tobulinimosi pasiūla pagal gyvenamąją vietą

Apklausoje dalyvavo daugiau dirbančių respondentų (kad šiuo metu dirba, nurodė beveik 60% apklausos dalyviai.).

Iš jų - 28,5% teigia, kad informacijos gauna pakankamai, panaši dalis (26,8%) nurodo, kad sunku įvertinti.

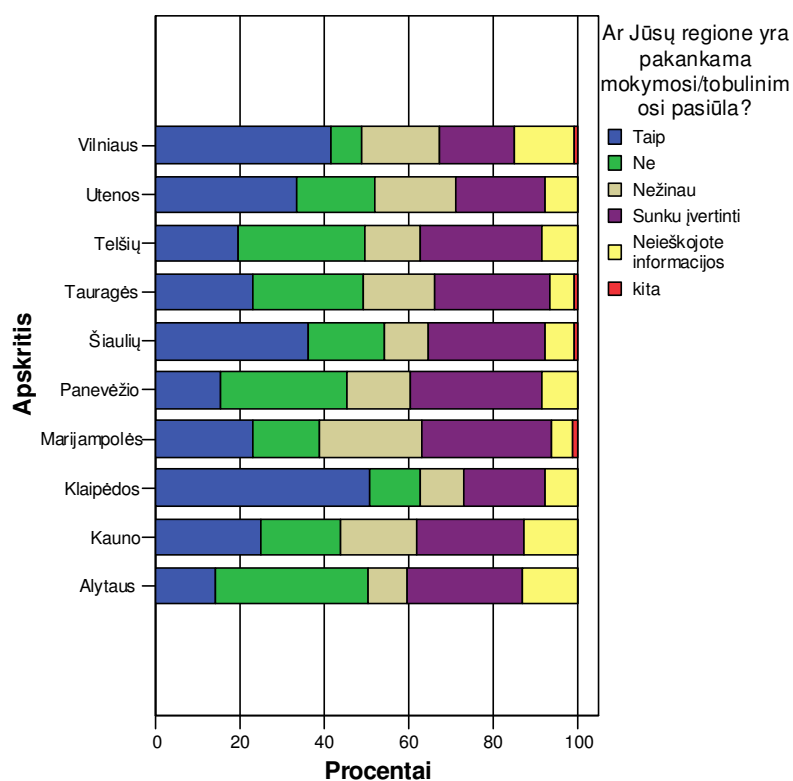
Nedirbantieji situaciją taip pat vertina panašiai (25% informacijos pakanka, 24,2% respondentų negali vertinti, o 20,6% mano, kad informacijos nepakanka). Nors procentine išraiška skirtumas neatrodo didelis, tačiau statistiniai kriterijai rodo statistiškai reikšmingą skirtumą ( $p=0,002$ ) (49 pav.).



49 pav. Mokymosi/tobulinimosi pasiūla dirbantiesiems ir nedirbantiems

Daugiausiai apklausoje dalyvavusių respondentų turi aukštąjį išsilavinimą (34%) (8 pav.).

Jie abejodami vertina mokymosi/tobulinimosi pasiūlą (29,7% nurodė, kad sunku vertinti, 28,5% nurodo, kad pasiūla pakankama, o 23% nurodo, kad pasiūla nepakankama, 50 pav.). Pasiūla labiausiai patenkinti pagrindinį išsilavinimą turintys apklausos dalyviai. Tai gali lemti geros galimybės tobulinti kvalifikaciją, keisti profesiją, įgyti vidurinį arba dar aukštesnį išsilavinimą. Tuo tarpu aukštąjį arba aukštesnį išsilavinimą turintys respondentai mano, kad pasiūla labiau pakankama, negu nepakankama. Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai mano, kad pasiūla labiau nepakankama. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad yra skirtumų tarp pasiūlos priklausomai nuo turimo respondentų išsilavinimo ( $p=0,000$ )).

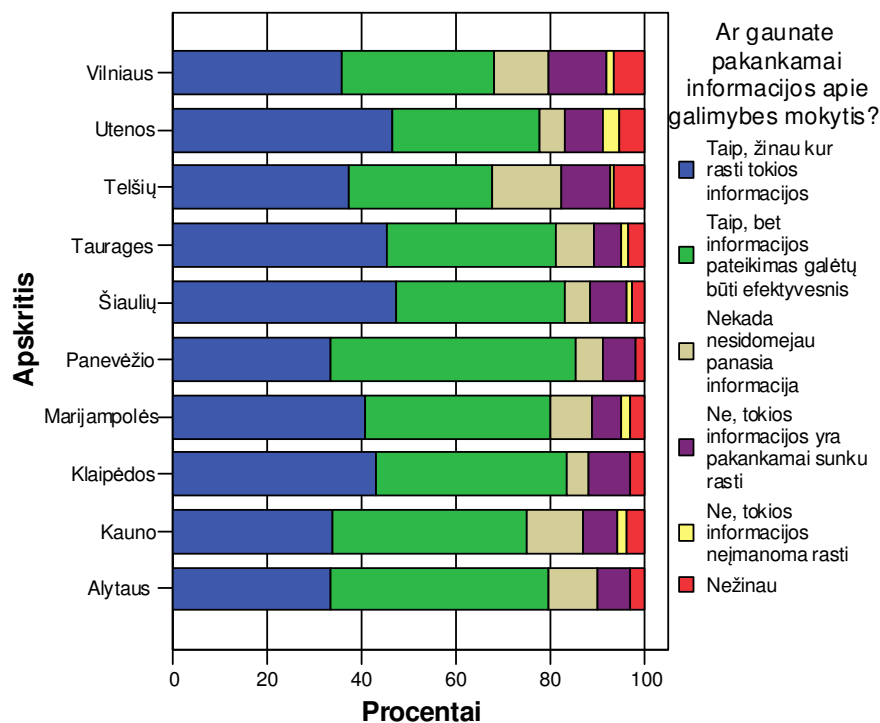


50 pav. Mokymosi/tobulinimosi pasiūla pagal išsilavinimą

Apibendrinant galima teigti, kad mokymosi pasiūlą respondentai vertina pakankamai rezervuotai. 27 procentai mano, kad mokymosi/tobulinimosi pasiūla yra pakankama, tačiau likusieji tuo abejoja, teigdami, kad sunku įvertinti, nėra pakankamos pasiūlos, jie nežino ar neieškojo tokios informacijos.

### 3.6.2 Informacijos apie mokymosi/tobulinimosi galimybes sklaidą

Respondentai taip pat buvo prašomi atsakyti į klausimą "ar gaunate pakankamai informacijos apie galimybes mokytis?". Dauguma respondentų nemato informacijos trūkumo (39,5% mano, kad žino, kur tokios informacijos rasti, dar 37,9% mano, kad informacijos yra, bet jos pateikimas galėtų būti efektyvesnis). Skirtingose apskrityse nuomonės išsiskiria: Šiaulių, Tauragės, Telšių, Utenos, Vilniaus apskrityse apklaustieji mano, kad informacijos yra pakankamai ir ją rasti galima nesunkiai, tuo tarpu Panevėžio, Alytaus, Kauno apskrityse apklausti tyrimo dalyviai galvoja, kad informacijos pateikimas turėtų būti efektyvesnis. ( $\chi^2$  kriterijaus reikšmė rodo, kad yra skirtumų tarp informacijos sklaidos skirtingose apskrityse,  $p=0,000$ ). Apklausą rodo, kad labiausiai informacijos trūksta Vilniaus, Telšių, Utenos apskrityse (nurodė per 10% respondentų). Apklausos rezultatai vaizduojami 51 pav.



51 pav. Informacijos apie galimybes mokytis sklaida skirtingose apskrityse

Tačiau, pastebėtina, kad rūpestingiau informuojami apie mokymosi galimybes suaugusieji Šiaulių bei Panevėžio apskrityse, 3 lentelė.

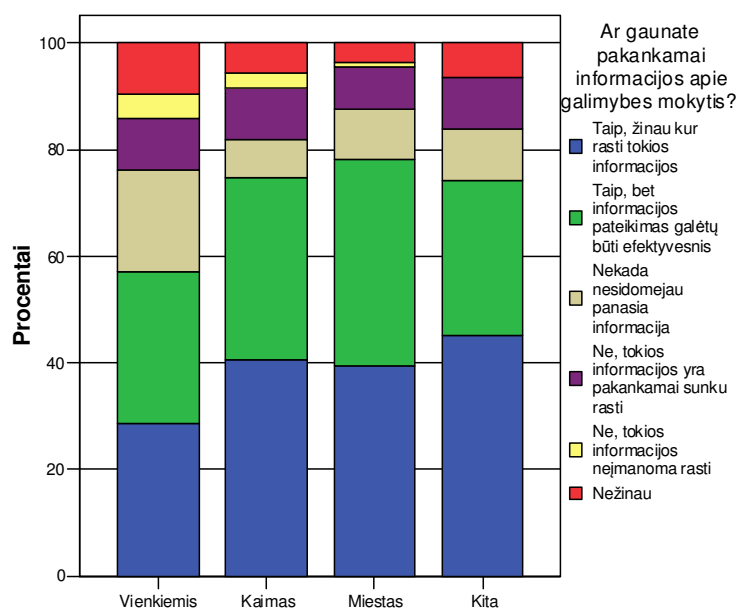
3 lentelė

### Informacijos pakankamumas apskrityse

Apskritis		Ar gaunate pakankamai informacijos apie galimybes mokytis?						Iš viso
		Taip, žinau kur rasti tokios informacijos	Taip, bet informacijos pateikimas galėtų būti efektyvesnis	Niekada nesidomejau panašia informacija	Ne, tokios informacijos yra pakankamai sunku rasti	Ne, tokios informacijos neįmanoma rasti	Nežinau	
Alytaus	Skaičius	54	75	17	11	0	5	162
	%	33,3%	46,3%	10,5%	6,8%	,0%	3,1%	100,0%
Kauno	Skaičius	54	66	19	12	3	6	160
	%	33,8%	41,3%	11,9%	7,5%	1,9%	3,8%	100,0%
Klaipėdos	Skaičius	29	27	3	6	0	2	67
	%	43,3%	40,3%	4,5%	9,0%	,0%	3,0%	100,0%
Marijampolės	Skaičius	41	39	9	6	2	3	100
	%	41,0%	39,0%	9,0%	6,0%	2,0%	3,0%	100,0%
Panevėžio	Skaičius	60	94	10	13	0	3	180

	%	33,3%	52,2%	5,6%	7,2%	,0%	1,7%	100,0%
Šiaulių	Skaičius	90	68	10	15	2	5	190
	%	<b>47,4%</b>	35,8%	5,3%	7,9%	1,1%	2,6%	100,0%
Tauragės	Skaičius	85	67	15	11	3	6	187
	%	<b>45,5%</b>	35,8%	8,0%	5,9%	1,6%	3,2%	100,0%
Telšių	Skaičius	69	56	27	19	1	12	184
	%	37,5%	30,4%	14,7%	10,3%	,5%	6,5%	100,0%
Utenos	Skaičius	69	46	8	12	5	8	148
	%	46,6%	31,1%	5,4%	8,1%	3,4%	5,4%	100,0%
Vilniaus	Skaičius	71	64	23	24	3	13	198
	%	35,9%	32,3%	11,6%	12,1%	1,5%	6,6%	100,0%
Iš viso:		622	602	141	129	19	63	1576
		39,5%	38,2%	8,9%	8,2%	1,2%	4,0%	100,0%

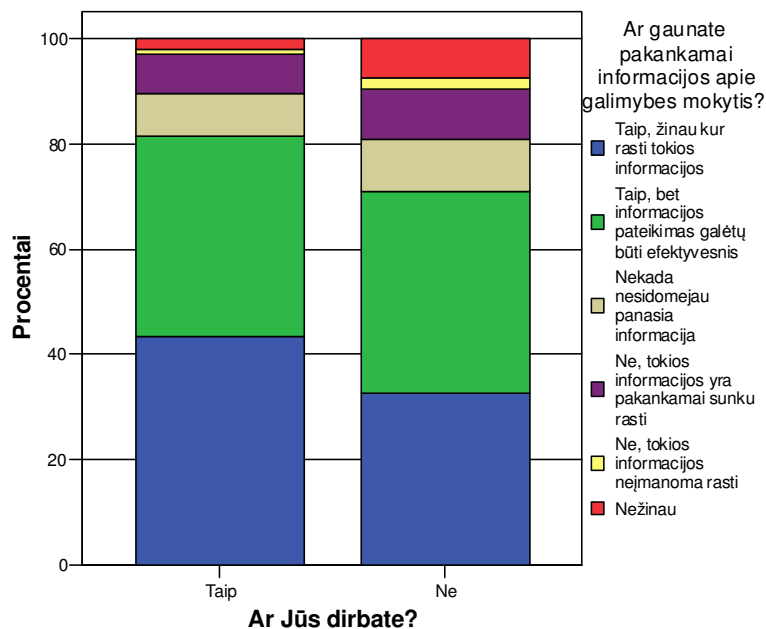
Tyrimas rodo, kad informacija vienodai prieinama tiek gyvenantiems mieste, tiek kaime, tiek vienkiemiuose ar kitose vietovėse.  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad nėra reikšmingo skirtumo tarp informacijos sklaidos skirtingo dydžio miestuose, gyvenvietėse,  $p=0,182$  (52 pav.). Todėl galime teigti, kad informacija apie įvairius mokymus pasiekia visus Lietuvos gyventojus nepriklausomai nuo to, kur jie gyvena. Šiuolaikinės visuomenės informavimo, sklaidos priemonės, kurių pagalba informacija gali pasiekti gyventojus – televizija, radijas, spauda, informacija Internete – vienodai yra prieinama visiems. Tiesa, pasiekti mokymo vietas, miesto ir kaimo gyventojų galimybės skiriasi.



52 pav. Informacijos apie galimybes mokytis sklaida pagal gyvenamąją vietą

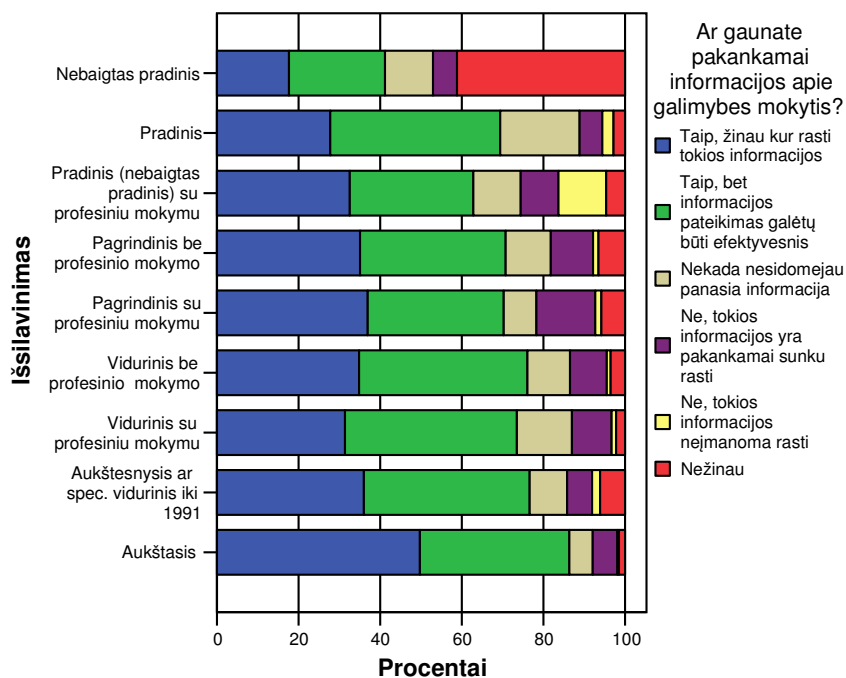
Dirbantys žmonės yra labiau informuoti apie galimybes tobulėti, jiems informacija yra lengviau pasiekama, prieinama. Nedirbantys šiuo metu apklausos dalyviai mano, kad informacijos yra, tačiau ji turėtų būti pateikiama efektyviau. Šį faktą gal būtų galima paaiškinti tuo, kad darbovietės teikia dalį informacijos, be to, darbo vietose yra lengviau gauti informaciją iš vadovų, kolegų.  $\chi^2$  kriterijaus  $p$

reikšmė rodo, kad yra reikšmingas skirtumas, priklausomai nuo to, ar respondentai dirba, ar ne. ( $p=0,000$ , 53 pav.)



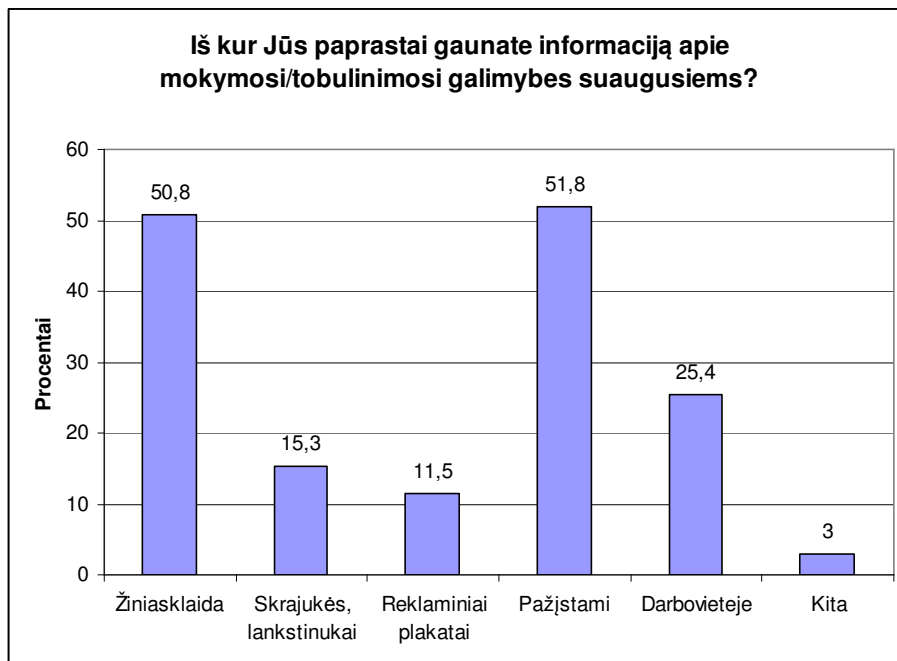
53 pav. Informacijos apie galimybes mokytis sklaida priklausomai statuso darbo rinkoje (dirbantis/nedirbantis)

Aukštąjį išsilavinimą turintys apklausos dalyviai geriausiai orientuojasi pateikiamos informacijos sraute, ir todėl jie lengviausiai gali susirasti rūpimą informaciją (49,7% respondentų). Turintys vidurinį ar aukštesnį išsilavinimą apklausos dalyviai mano, kad informacijos sklaida turėtų būti efektyvesnė (taip manančiųjų yra per 40% kiekvienoje kategorijoje, o kad informacijos pakankamai mano apie 30% procentų). Mažiausiai tokia informacija pasiekia turinčius pradinį išsilavinimą, o pagrindinį išsilavinimą turintiems žmonėms nors ir atrodo, kad informacijos yra, bet ją pakankamai sunku rasti (16% respondentų, turinčių pagrindinį išsilavinimą). Skaičiavimai rodo, kad informacijos priėmimas, paieška priklauso nuo turimo išsilavinimo. ( $p=0,000$ , 54 pav.)



54 pav. Informacijos apie galimybes mokytis sklaida priklausomai nuo išsilavinimo

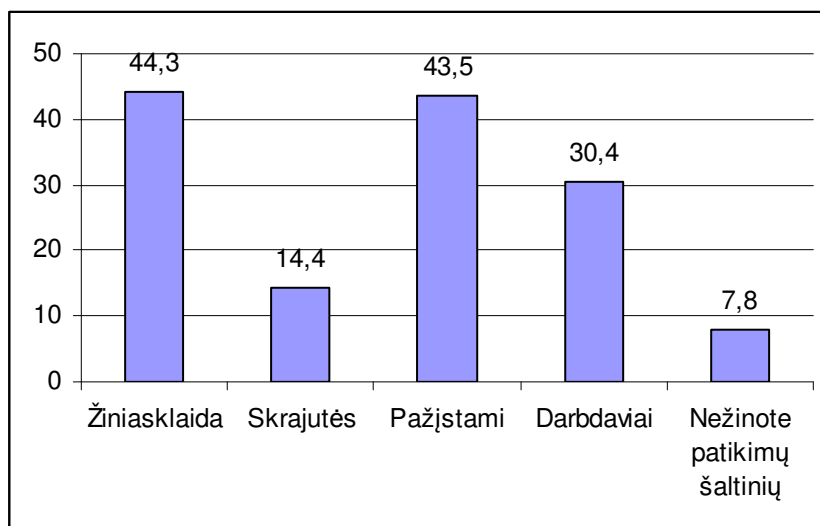
Respondentai buvo prašomi nurodyti iš kur paprastai juos pasiekia informacija apie mokymosi/tobulinimosi galimybes. Daugiausia informacijos tyrimo dalyvius pasiekia iš pažįstamų, žinančių apie mokymus arba dalyvavusių mokymuose, o taip pat daug informacijos gaunama iš žiniasklaidos. Darbovietėje informaciją gauna nemaža dalis respondentų. Mažiausiai efektyvi sklaidos priemonė yra reklaminiai plakatai. (55 pav.)



55 pav. Informacijos apie mokymosi/tobulinimosi galimybes šaltiniai

Nurodydami patikimiausius informacijos šaltinius, respondentai nurodė, kad visgi patikimesnis šaltinis yra žiniasklaida nei draugai ar pažįstami. Įdomu tai, kad ir informacija kaip tik iš draugų, artimųjų, pažįstamų laikoma viena patikimiausių (antras prioritetas, pirmas prioritetas skiriamas žiniasklaidai), taip rodo, kad besimokantieji labai svarbus asmeninis ryšys ir individualus dėmesys, bei kokia svarbi visuomeninė užduotis tenka žiniasklaidai.

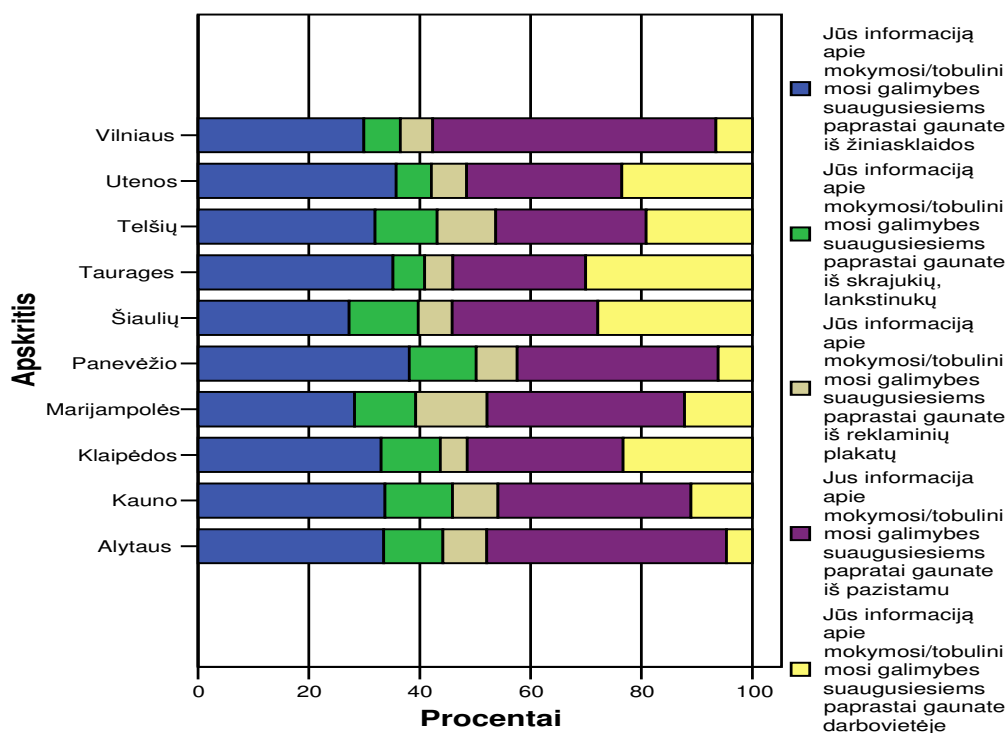
Įdomu ir tai, kad, nors informacijos patikimumas iš darbo vietos vertinamas trečiu prioritetu, - aukštai, tačiau problematiška tai, kad darbovietėje apie šiuos klausimus besimokantieji galėtų būti informuojami aktyviau. (56 pav.)



56 pav. Patikimiausi informacijos apie mokymosi/tobulinimosi galimybes šaltiniai

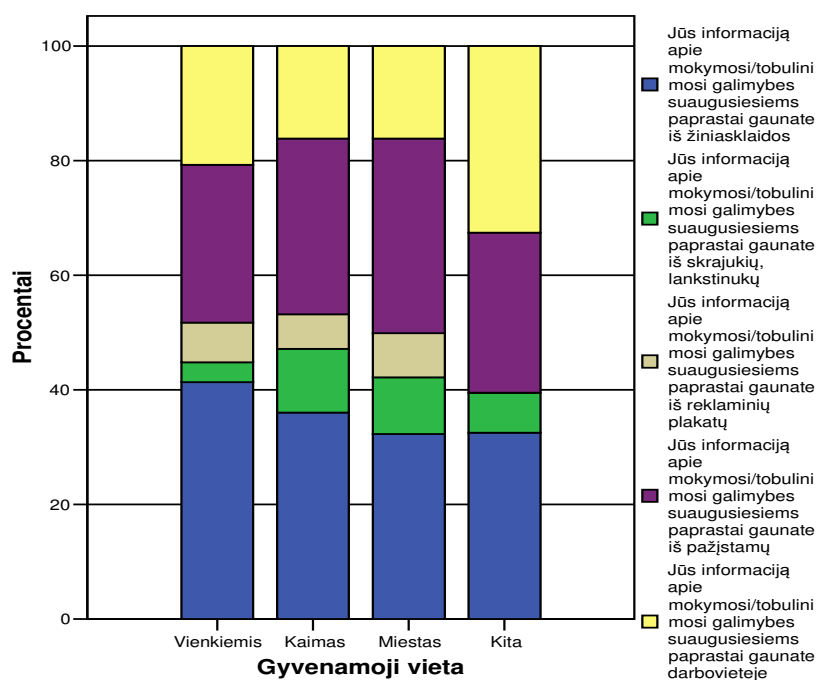
Skirtingi informavimo šaltiniai turi nevienodą reikšmę skirtingose apskrityse gyvenantiems. Tai rodo paskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė ( $p=0,000$ , 57 pav.). Daugiausiai informacijos darbovietėse suteikia Tauragės, Šiaulių apskrityse. Žiniasklaida visose apskrityse suteikia ne mažiau kaip 20% bendros informacijos. Vilniaus, Alytaus, Kauno, Panevėžio apskrityse nemažą gaunamos informacijos dalį sudaro informacija, gaunama iš kolegų, pažįstamų. Lankstinukai, skrajutės sudaro mažiausią dalį, pagal kurią randami mokymosi/tobulinimosi kursai, seminarai.





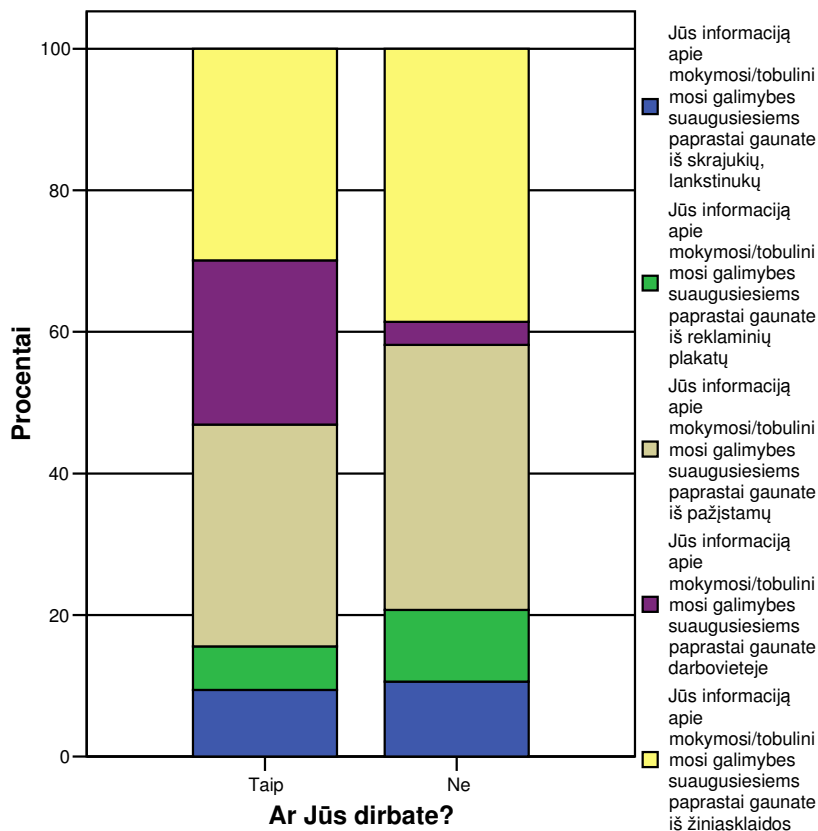
57 pav. Informavimo šaltinių pasiskirstymas pagal apskritis

Kaip parodė atsakymai apie informavimo šaltinių svarbą, didžiausia informacijos dalis pasiekia per pažįstamus bei iš žiniasklaidos. Todėl nėra labai didelio skirtumo, ar žmogus gyvena mieste, ar kaime: informacija greičiausiai ateina tais pačiais būdais. Tiesa, mieste bendrauti su pažįstamais yra didesnės galimybės, pažįstamų ratas platesnis, todėl ir nežymiai didesnę informacijos dalį perduoda pažįstami. Kaime, vienkiemiuose gyvenančiuosius greičiau pasiekia informacija perduodama per įvairias žiniasklaidos priemones (58 pav.).  $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,714$  rodo, kad nėra skirtumo, ar norintis mokytis gyvena mieste, ar kaime – informaciją jį pasieks vienodais keliais.



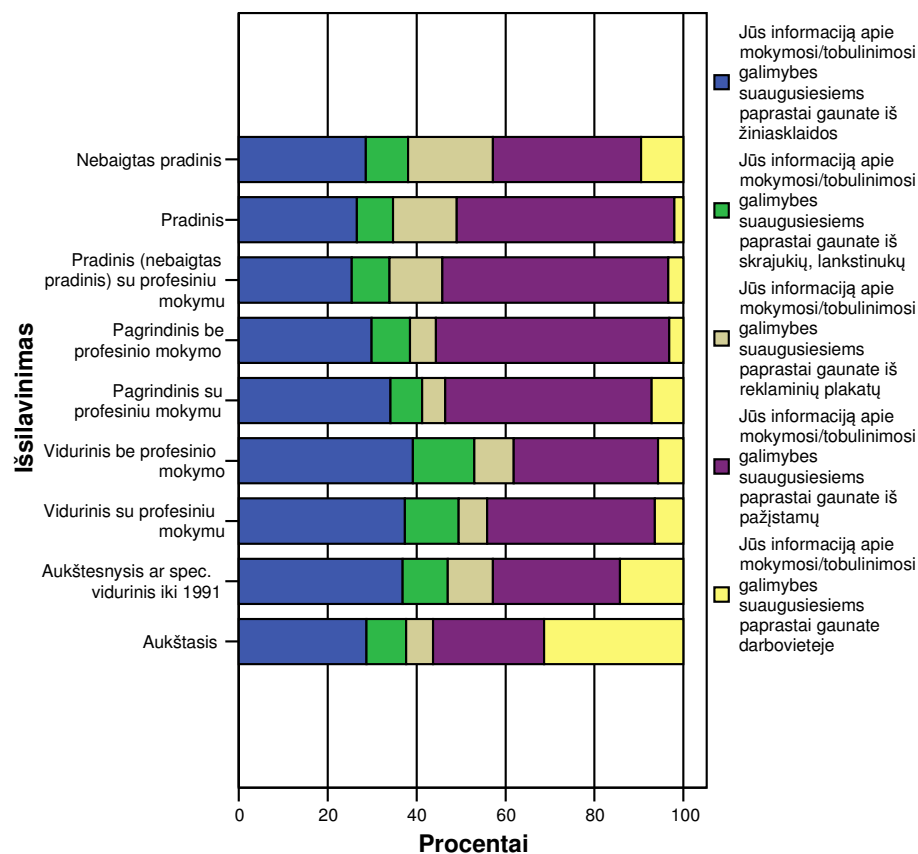
58 pav. Informavimo šaltinių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

Kadangi vienas iš informavimo šaltinių yra informacija, gaunama darbovietėje, pagrįstai dirbantieji informacijai, gaunamai darbovietėse skiria didesnę reikšmę nei neturintys darbo. Dirbantieji savo aplinkoje turi platesnį kolegų, bendradarbių ratą, todėl jie nurodo, kad daugiausia informacijos gauna iš aplinkinių pažįstamų, kolegų. Nedirbantys respondentai pagrindiniu informacijos apie mokymus šaltiniu laiko žiniasklaidą. Pažįstami jiems taip pat suteikia nemažą dalį informacijos (59 pav.,  $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,001$ ).



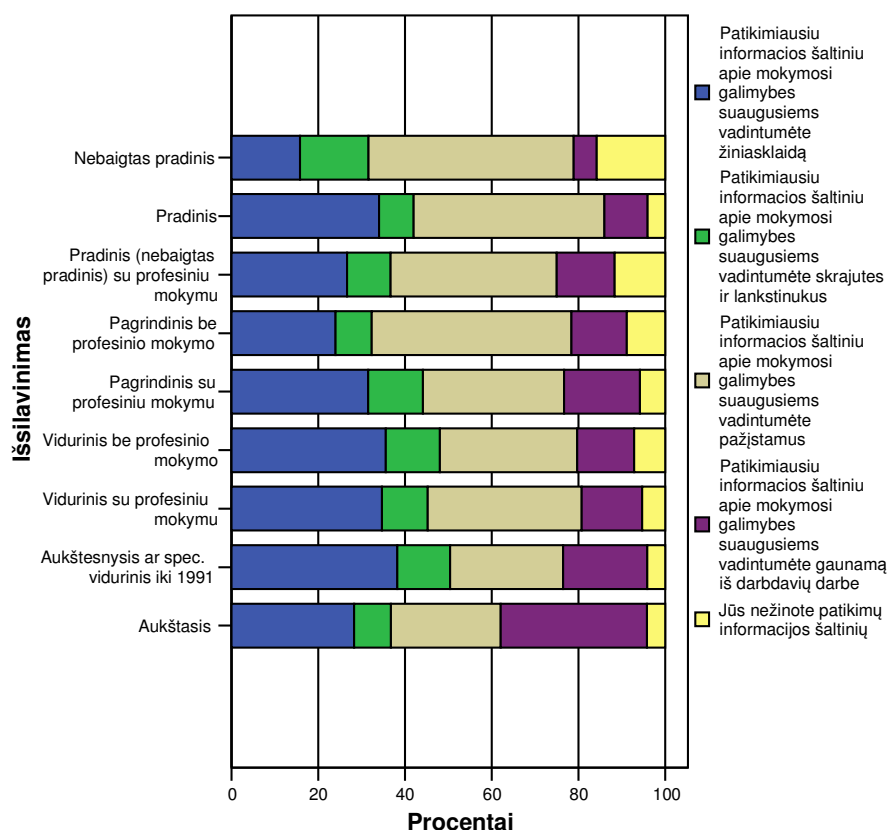
59 pav. Informavimo šaltinių pasiskirstymas pagal užimtumą

Analizuojant, ar priklauso respondentų naudojami informavimo šaltiniai nuo turimo išsilavinimo, galime pastebėti, kad aukštąjį išsilavinimą turintys apklausos dalyviai geriausiai šaltiniu laiko informaciją, gaunamą darbovietėje. Nemažą dalį sudaro informacija, gaunama iš žiniasklaidos. Žiniasklaidos pateikiamą informaciją geriausiai informavimo šaltiniu laiko aukštesnįjį ir vidurinį išsilavinimą turintys respondentai. Pagrindinį, pradinį išsilavinimą turintys respondentai arba neturintys jokio labiausiai pasitiki pažįstamais. Taigi akivaizdžiai galime matyti, kad turimas išsilavinimas labai įtakoja informavimo apie mokymosi/tobulinimosi galimybes pasirinkimą (60 pav.)  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad yra reikšmingas skirtumas tarp informacijos šaltinių pasirinkimo priklausomai nuo turimo išsilavinimo ( $p=0,000$ ).



60 pav. Informavimo šaltinių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Turintieji aukštąjį išsilavinimą dažniausiai yra dirbantys, todėl patikimiausias informavimo šaltinis jiems yra informacija, suteikiama darbovietėje. Pažįstami yra patikimiausias informacijos šaltinis pradinį, pagrindinį išsilavinimą turintiems tyrimo dalyviams. Aukštesnįjį bei vidurinį išsilavinimą turintys žmonės labiausiai pasitiki žiniasklaida. Tai rodo, kad išsilavinimas turi labai didelę reikšmę vertinant gaunamą informaciją ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,000$ , 61 pav.).



61 pav. Patikimų informavimo šaltinių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

### 3.7 Apibendrinimas

Analizės duomenys rodo, kad kaip tik Tauragėje (taip pat Telšiuose), kuri yra pagal Lietuvos 2007 – 2013 metų ES Struktūrinės paramos panaudojimo strategiją (4 psl.) lėčiausiai besivystanti apskritis Lietuvoje, norinčiųjų mokytis mažiausiai. Šiems klausimas andragogams reiktų skirti papildomą dėmesį.

Pasirengimo mokytis ir amžiaus ryšys yra akivaizdus, jauniausiųjų grupėje mokytis daugiausia.

Pastebėtina, kad dirbantieji yra labiau suinteresuoti mokymusi, nors skirtumas nedidelis, tačiau statistiškai patikimas. Šeimyninė padėtis neturi lemiamos reikšmės.

Turintys aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą mažiau veržiasi mokytis nei turintys pradinį ar vidurinį išsilavinimą. Turintys išsilavinimą labiau linkę pasiteisinti laiko nebuvimu.

Įdomūs duomenys apie tai, skirtumų tarp vyrų ir moterų pasirengimo mokytis nepastebėta.

Ryškiausias trūkumas, pastebimas atlikus analizę, yra užsienio kalbų žinių trūkumas bei IT technologijų panaudojimo nepakankamos galimybės. Vyrų mažiau stokoja IT ir kompiuterinio raštingumo kompetencijų, tačiau jie pasižymi geresniais verslo organizavimo gebėjimais. Pastarosios kompetencijos ypatingai reikalingos pasidarė šioje besikeičiančioje žinių visuomenėje, ir todėl jų stoka ryškėja didėjant tyrimo dalyvių amžiui. Didėjant darbo patirčiai, nežymiai mažėja profesinių kompetencijų trūkumas.

Didžiausia kliūtis, trukdančia mokytis/tobulintis yra lėšų trūkumas. Tai ryšku, nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos. Jaunesnėms moterims - motinoms tobulėti ar mokytis trukdo tai, kad jos turi auginti vaikus namuose. Jaunimas dar turi įgyti pirmąjį išsilavinimą, ir kol jo siekia, tobulintis ar mokytis toliu yra sunkiau. Kaime, vienkiemiuose gyvenantys pastebi, kad problema tampa ir tai, kad nėra mokymosi įstaigų netoli jų gyvenamosios vietos.

Gyventojai nėra itin aktyvūs socialiniame gyvenime: domisi televizijos radijo laidomis (73 proc.), skaito bibliotekose, naudojami internetu. Tačiau tai yra tik individualaus socialumo kelias. Mokymosi aktyviai dalyvaujant bendruomeniniame kultūriniame ir politiniame gyvenime galimybes suaugusieji vertino palyginti žemai, nes išitraukimas į bendruomeninę kultūrinę (neviršija 37 proc.) ar bendrystės klausimų sprendimo (neviršija 23 proc.) veiklą.

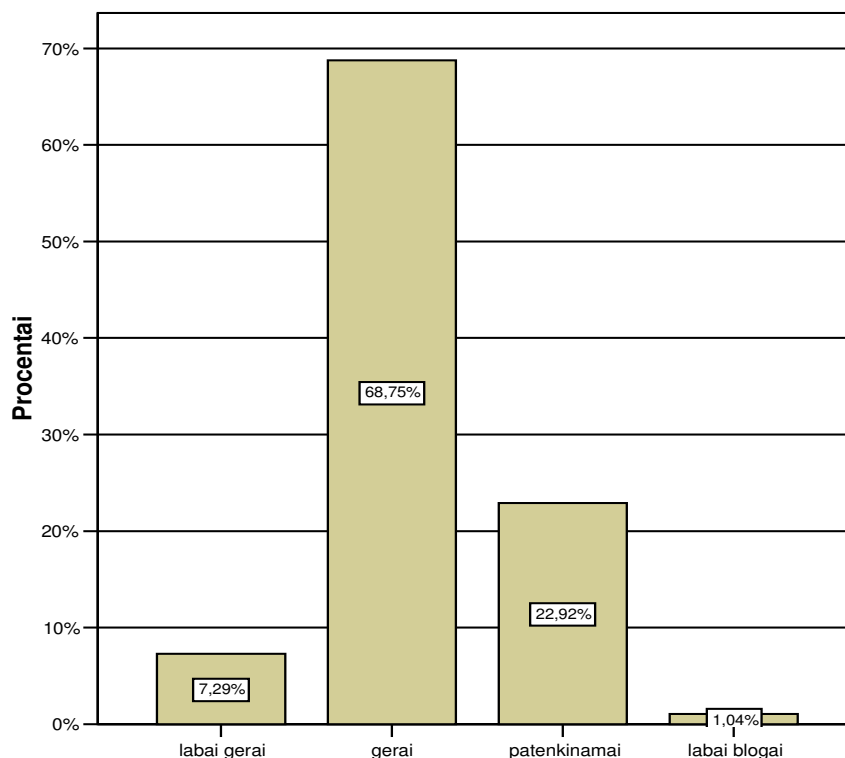
Atliktoji analizė rodo, kad net ir objektyvus veiksnys – pasiūla – yra suvokiamas gana individualiai ir subjektyviai. Besimokantiejiems sviri jų draugų ir pažįstamų nuomonė, patarimas, teikiama informacija, tačiau skirtumo pagal objektyvius rodiklius (miesto – kaimo gyventojas) ryškaus skirtumo nepastebėta. Apibendrinant šį etapą, galime pagrįsti vieną pagrindinių andragogikos nuostatų apie atžvalgos į individualius poreikius, sąveiką būtinumą.

## 4 DARBDAVIŲ POŽIŪRIS: POREIKIAI IR LŪKESČIAI

### 4.1 Bendras įmonių ir darbuotojų vertinimas

Darbo rinkoje situacija priklauso nuo visų jos dalyvių: tiek nuo dirbančiųjų, tiek ir nuo darbdavių. Darbdaviai paprastai nori turėti įmonėje aukštos kvalifikacijos darbuotojų, atitinkančių jų poreikius. Tyrimo metu siekėme atsakyti į klausimus, ar visiems darbuotojams keliami vienodai aušti reikalavimai, koks vadovų požiūris į darbuotojų norą tobulintis.

Paprašius darbdavių įvertinti savo įmonės (organizacijos) profesinę kompetenciją ir kvalifikaciją, 68,8% ją įvertino kaip gerą. Beveik 23% įmonių vadovų atsakė, kad vertintų patenkinamai, labai gerai vertinančių nebuvo daug – 7%. Tai rodo, kad darbdaviai yra beveik patenkinti savo darbuotojų kvalifikacija, nors gerinti situaciją galima beveik visose įmonėse (62 pav.).



62 pav. Įmonių profesinių kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimas

Darbdaviai nori matyti savo darbuotojus, turinčius aukštą kvalifikaciją (4 lentelė). Darbdaviai į klausimą "kiek Jums svarbi darbuotojo kvalifikacija ir išsilavinimas?" atsakė, kad tai yra labai svarbu visose srityse: tiek aukščiausio lygio vadovams, tiek ir pagalbinėms tarnyboms. Aiški tendencija, kad kuo

aukštesnio lygio vadovas priimamas į darbą, juo aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo iš jo reikalaujama. Tačiau netgi pagalbinių tarnybų darbuotojai turėtų turėti pakankamai nemažą kvalifikaciją ir išsilavinimą.

4 lentelė

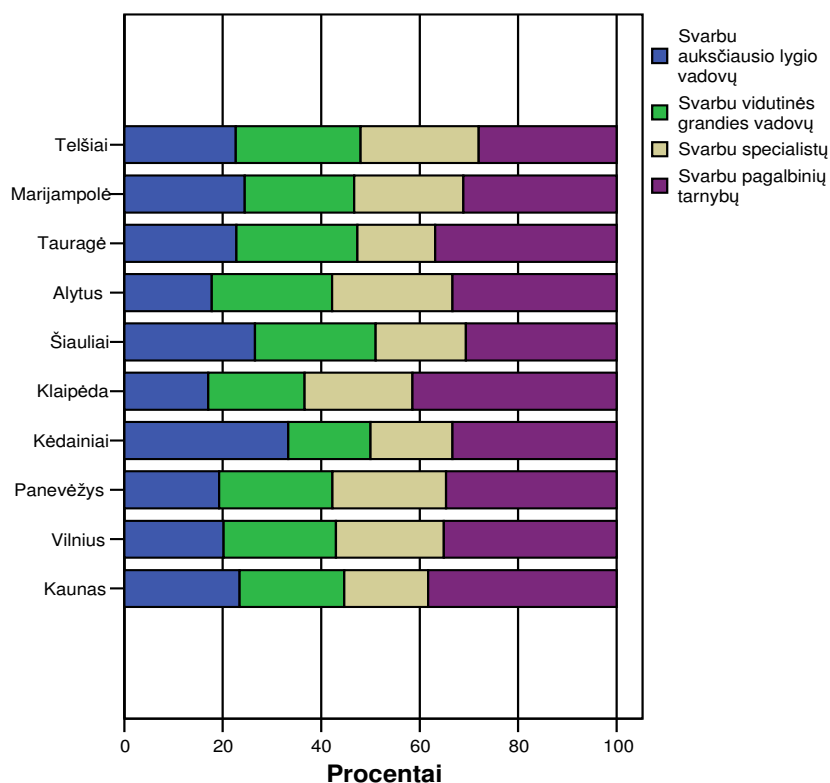
Darbuotojų išsilavinimo ir kvalifikacijos svarba

<i>Kiek Jums svarbi darbuotojo kvalifikacija ir išsilavinimas?</i>		aukščiausio lygio vadovų	vidutinės grandies vadovų	specialistų	pagalbinių tarnybų
labai svarbi	Skaičius	58	54	68	13
	%	<b>60</b>	56	<b>70</b>	13
svarbi	Skaičius	24	28	23	50
	%	25	29	24	52
nesvarbi	Skaičius	4	4	1	18
	%	4	4	1	19
visiškai nesvarbi	Skaičius	1	2	2	5
	%	1	2	2	5
nenurodė	Skaičius	10	9	3	11
	%	10	9	3	11
Iš viso	Skaičius	97	97	97	97
	%	100	100	100	100

Tiesa, aukščiausią kvalifikaciją turi turėti ir tam tikrų sričių specialistai. Skirtingose vietovėse nuomonės, kad dirbantieji turėtų aukštą kvalifikaciją ir išsilavinimą yra panašios ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,068$ ).

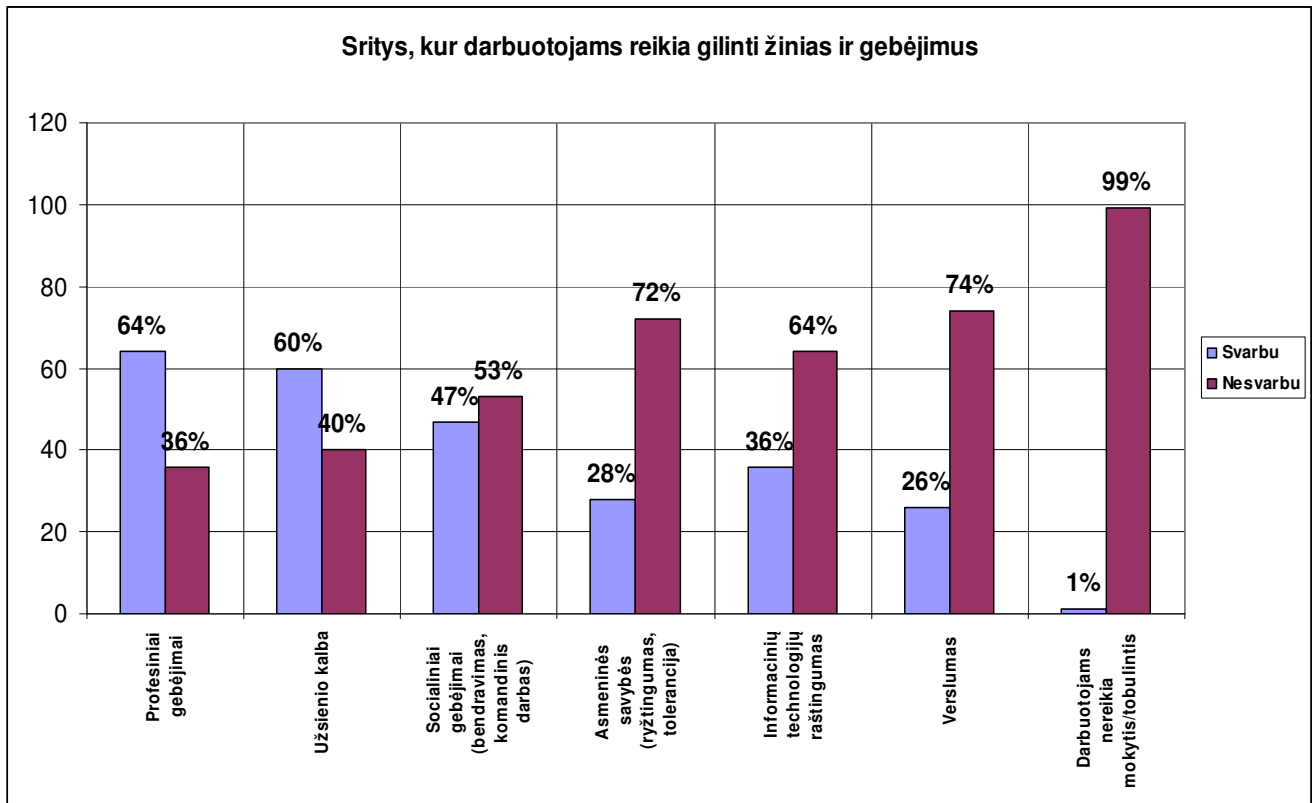
#### 4.2 Reikalingos/pageidaujamos darbuotojų kvalifikacijos ir kompetencijos

Į klausimą "kas nulemia Jūsų sprendimą priimant darbuotoją?", dažniausias atsakymas buvo, kad didžiausią įtaką turi bendrieji gebėjimai. Labai ryškus bendrųjų gebėjimų prioritetas didžiuosiuose miestuose (Vilniuje, Kaune). Tuo tarpu kai kuriuose rajonų centruose darbdavio sprendimą nulemia asmeninės savybės (Telšiai, Šilalė). Įdomu pastebėti, kad visur profesinė kompetencija iš paminėtų faktorių yra mažiausiai svarbi. Tai leidžia daryti prielaidą, kad arba darbdaviai suteiks reikiamą kvalifikaciją, suteikdami galimybę darbuotojui mokytis, arba juos tenkina turima kvalifikacija, ir darbdaviams svarbesnis organizacijos mikroklimatas bei gebėjimas atlikti ne tik tiesioginį darbą. Paskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė rodo, kad skirtingose vietovėse darbuotojų pasirinkimas vienodas. ( $p=0,471$ , 63 pav.)



63 pav. Vyraujančios darbuotojų kompetencijos pagal apskritis

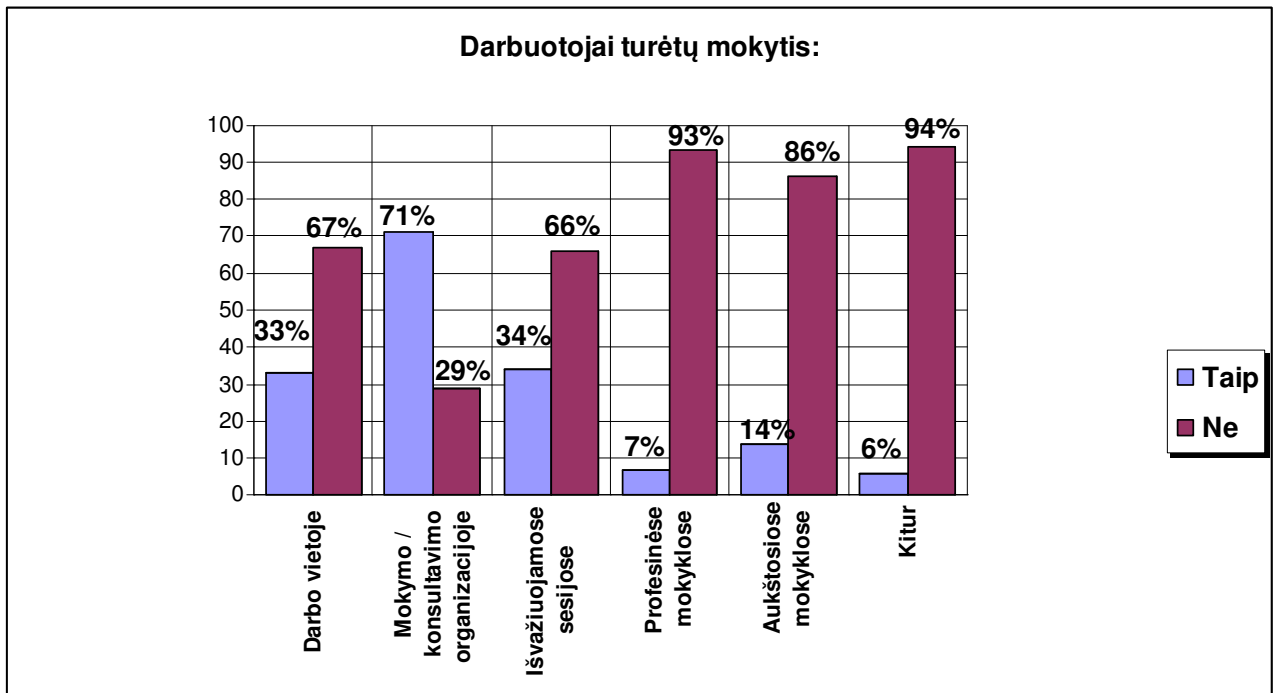
Klausiant darbdavių, kur jie mato sritis, kuriose darbuotojai galėtų tobulėti, darbdaviai dažniausiai nurodė, kad jų įmonių darbuotojams reikėtų gerinti profesinius gebėjimus (64%). Užsienio kalbų mokėjimas taip pat yra labai svarbus šiuolaikiniame pasaulyje, todėl didelė dalis darbdavių mano, kad jų darbuotojai turėtų tobulinti ir užsienio kalbos mokėjimą (60%). Darbdaviai tikisi iš savo darbuotojų gero tiesioginio darbo, todėl darbdaviai norėtų geresnių darbuotojų socialinių bei IT raštingumo žinių. Gilinti asmenines savybes siūlytų 28% darbdavių. Negalima teigti, kad yra labai didelis atotrūkis tarp dažniausiai ir mažiausiai minėtų savybių. Todėl galime daryti išvadą, kad darbdaviams svarbios yra visos darbuotojų kompetencijos, labiausiai išryškinant profesinius gebėjimus (64 pav.). Kad darbuotojams nereikia mokytis, atsakė tik vienas darbdavys. Pastebėtinas paradoksas – asmeninių savybių svarbai skiriamas II prioritetą (56,7 proc.), tačiau minėdami, ko reikia mokytis jų darbuotojams, darbdaviai nurodo profesinius gebėjimus, užsienio kalbą ir kita, asmeninių savybių tobulinimui palikdami penktą prioritetą (28 %).



64 pav. Darbdavių nurodytos sritys, kuriose turėtų tobulintis darbuotojai

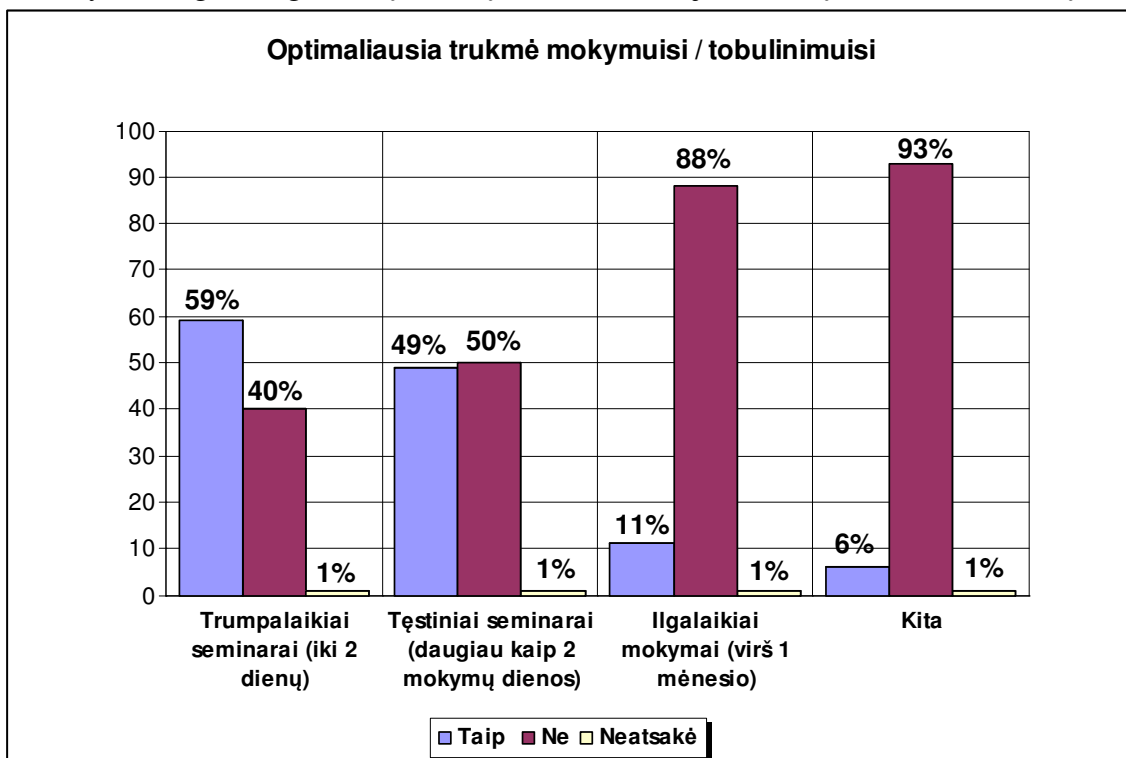
Į klausimą "kur, Jūsų nuomone, darbuotojai turėtų mokytis/tobulintis?", darbo įmonių ir organizacijų vadovai teigė, kad labiausiai pasitiki ir norėtų, kad jų darbuotojai mokytųsi mokymo/konsultavimo organizacijose (71%). Mokytis išvažiuojamoje sesijoje savo darbuotojus išleisėtų 34% darbdavių. Beveik toks pats skaičius norėtų, kad jų darbuotojai tobulėtų savo darbo vietoje. Į aukštąsias ar profesines mokyklas savo darbuotojus darbdaviai išleidžia nenoriai (atitinkamai 14 ir 7%). Tai gali būti paaiškinta nuostata, kad aukštosios mokyklos suteikia aukštąjį išsilavinimą, tačiau neparuošia absolventų praktiniam darbui, na o profesinėse mokyklose situacija priešinga: jos paruošia specialistą, tinkamą praktiniam darbui, bet nesuteikia aukštojo išsilavinimo. (65 pav.)





65 pav. Darbdavių pasirinkimas, kur jų darbuotojai turėtų mokytis

Darbdaviai suinteresuoti, kad suplanuoti darbai vyktų, ir darbas nenutrūktų. Todėl darbdaviai norėtų, kad jų darbuotojai mokytis ar tobulintis vyktų į trumpalaikius mokymus (iki dviejų dienų – 59%). Į tęstinius seminarus, kurie vyktų ilgiau kaip 2 dienas, savo darbuotojus išleistų pusė darbdavių (49%). Į ilgalaikius mokymus (ilgiau negu vieną mėnesį) savo darbuotojus išleistų tik 11% darbdavių (66 pav.).



66 pav. Optimaliausia mokymosi/tobulinimosi trukmė

### 4.3 Apibendrinimas

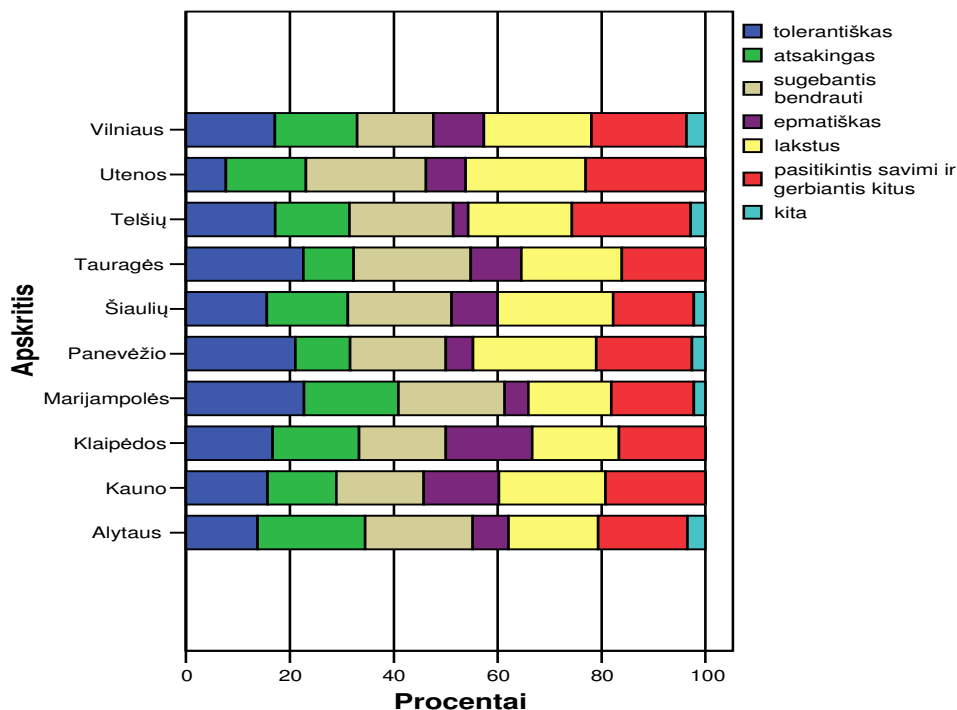
Taigi darbdaviai nori, kad jų darbuotojai tobulintųsi profesinėje veikloje, tobulintų gebėjimus, kurie reikalingi jų pareigoms atlikti, tačiau nenori savo darbuotojų ilgam išleisti iš darbo. Didelė dalis darbdavių tolerantiškai žiūri į savo darbuotojų pastangas tobulėti, tačiau prie darbuotojų tobulėjimo nenori prisidėti, išleisdami juos į universitetus, profesines mokyklas ir į kitus mokymus, kurie trunka ilgiau nei vienas mėnuo.

## 5 ANDRAGOGŲ PASIRENGIMAS DARBUI SU SUAUGUSIAISIAIS

Negalime teigti, kad suaugusiųjų švietime esame pasiekę labai daug. Tačiau jau sukaupta nemaža patirtis naujoviškai organizuoti suaugusiųjų mokymąsi. Yra galimybių sudaryti sąlygas mokytis. Pradėjo sparčiai augti poreikis ir noras gilinti žinias ir tobulinti ar įgyti kvalifikaciją. Suaugusiųjų švietėjų būrys, prasidėjęs nuo nedidelės saujelės entuziastų, smarkiai išaugo ir tapo jėga, kuri gali daryti teigiamą įtaką visuomenės kompetencijai ir kultūros plėtrai. Tai rodytų, jog suaugusiųjų švietimo grandis pagaliau sulaukia reikiamo dėmesio, formuojasi suaugusiųjų švietimo politika.

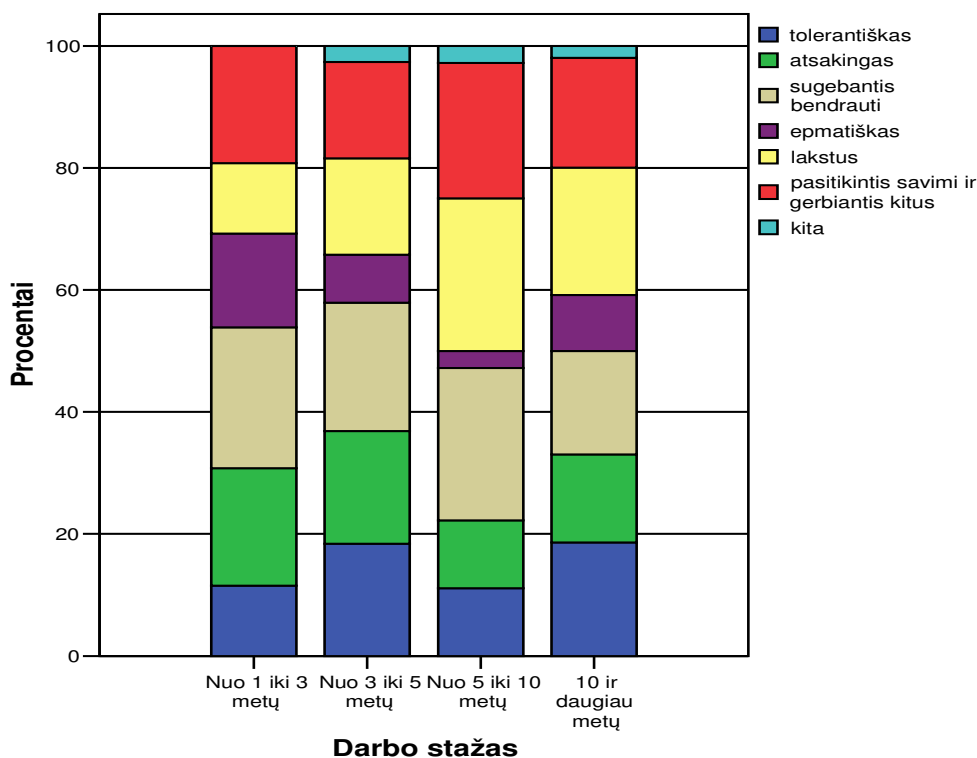
### 5.1 Asmeninės andragogų savybės

Skirtingose apskrityse klausiant tyrime dalyvavusių andragogų, "kokiomis asmeninėmis savybėmis turėtų pasižymėti andragogas?", respondentai dažniausiai kaip svarbiausią asmeninę andragogo savybę išskyrė lankstumą (20,54%), sugebėjimą bendrauti (18,1%), pasitikėjimas savimi (17,8%). Analizuojant situaciją pagal apskritis, Marijampolės apskrityje svarbiausiu andragogo bruožu laikytinas tolerantiškumas, tuo tarpu Utenos apskrityje tolerantiškumas užima mažiausią atsakymų dalį. Andragogas turėtų sugebėti bendrauti, turi būti atsakingas, gerbiantis kitus ir pasitikintis savimi. Reikia pastebėti, kad atsakymai skirtingose apskrityse skyrėsi nežymiai ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,496$ , 67 pav.).



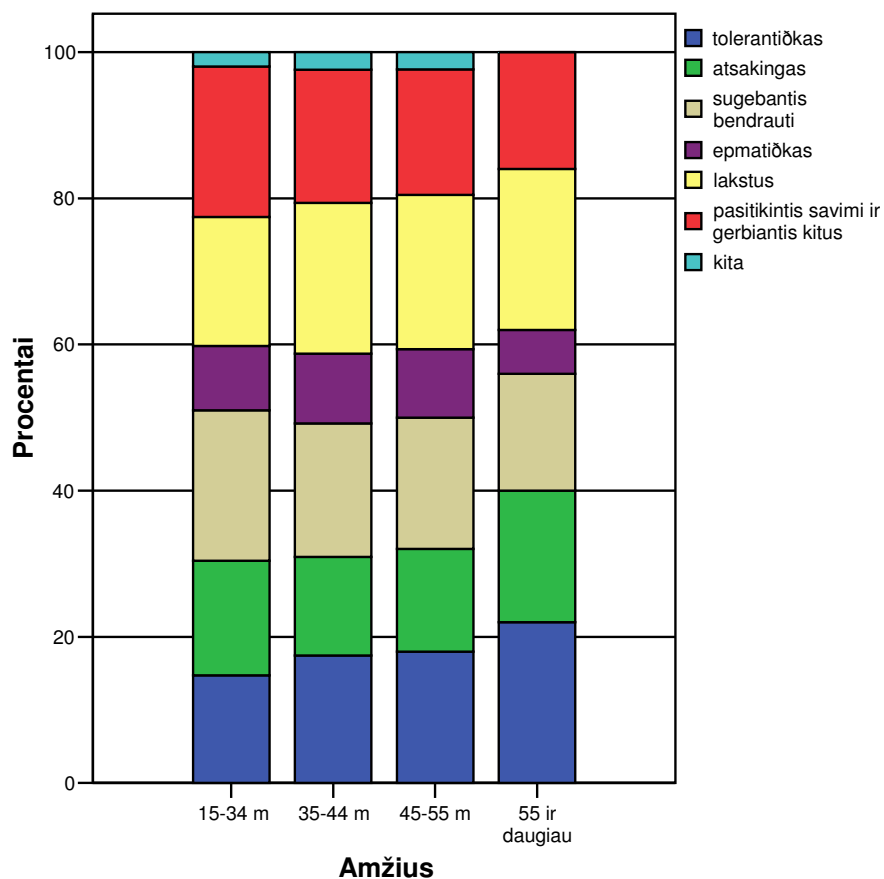
67 pav. Svarbiausios asmeninės andragogo savybės skirtingose apskrityse

Dauguma apklaustųjų andragogų (78,1%) dirba 10 ir daugiau metų. Patirtis leidžia išsamiau vertinti asmenines savybes, reikalingas andragogo darbui. Didelę darbo patirtį turintys andragogai teigia, kad jų darbe svarbiausia yra lankstumas, tolerantiškumas, sugebėjimas bendrauti, pasitikėjimas savimi bei pagarba kitiems. Didesnį darbo stažą turintiems pedagogams teko prisitaikyti prie pasikeitusių darbo ir gyvenimo sąlygų, todėl jiems svarbiausiu bruožu jų darbe yra lankstumas. Labai nedidelę patirtį turintys andragogai (iki trejų metų) lankstumo nelaiko pačiu reikalingiausiu bruožu andragogo darbe. Jiems andragogas pirmiausia turi sugebėti bendrauti. Ir lankstumo svarba andragogo profesijai vertinama didėjant patirčiai. Tačiau bendras andragogui reikalingų asmeninių savybių vertinimas nesiskiria, priklausomai nuo turimo darbo stažo. Tai patvirtina suskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė ( $p=0,348$ , 68 pav.).



68 pav. Svarbiausios andragogų asmeninės savybės priklausomai nuo turimo darbo stažo

Andragogais dirbantys žmonės yra labai įvairaus amžiaus. Aišku, kad jaunų žmonių tarpe (iki 25 metų) andragogų nedaug, tačiau visi andragogai labai panašiai vertina jų darbe reikalingas asmenines savybes. Jaunimas pabrėžia sugebėjimą bendrauti, atsakingumą darbe, atsakingumas, tolerantiškumas svarbesnis gerokai vyresniems andragogams. Patikimo skirtumo tarp asmeninių savybių, reikalingų andragogų darbe, skirtingo amžiaus andragogų tarpe nepastebėta ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,390$ , 69 pav.).

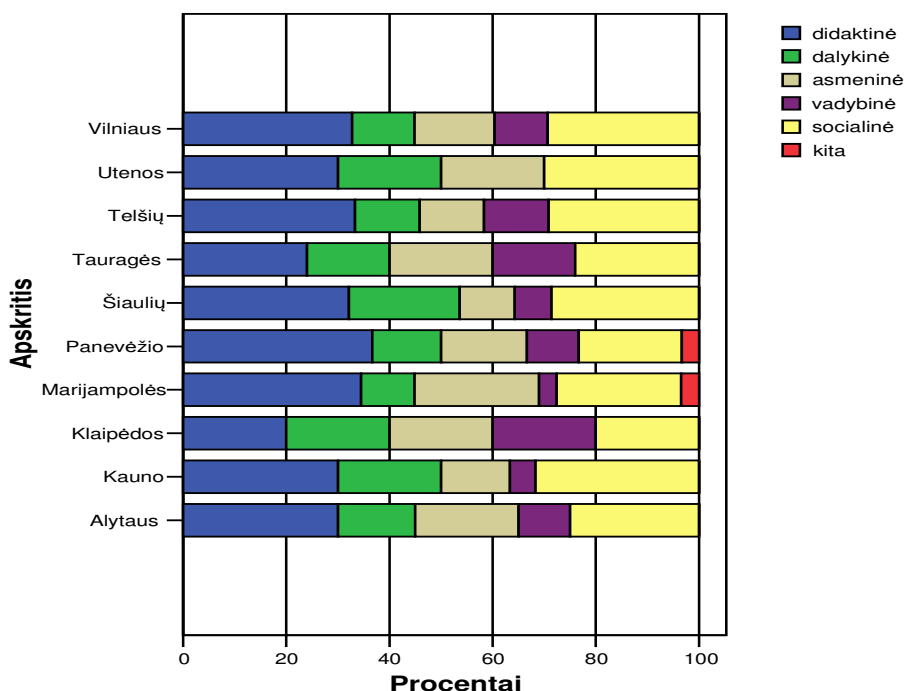


69 pav. Asmeninių andragoų savybių vertinimas pagal amžių

Beveik 96% apklausoje dalyvavusių andragoų turi aukštąjį išsilavinimą. Asmeninių andrago savybių vertinimą priklausomai nuo amžiaus šioje situacijoje gana sunku nustatyti. Galime tik pastebėti, kad išskirtiniausios asmeninės andrago savybės, turinčiųjų aukštąjį išsilavinimą nuomone, yra lankstumas (77,7%), gebėjimas bendrauti (69,9%), Pasitikėjimas savimi, kitų gerbimas ir tolerantiškumas (66-68%).

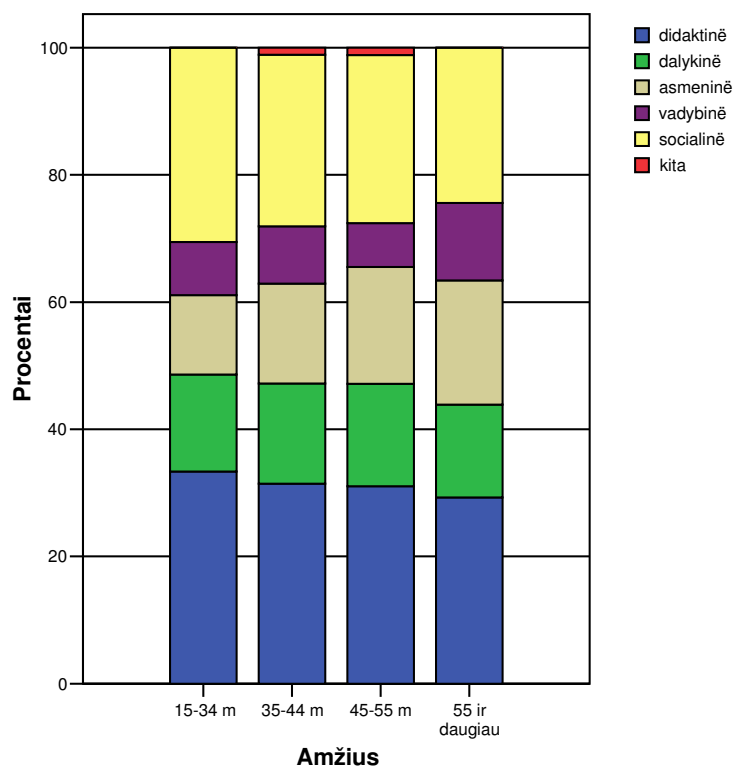
## 5.2 Svarbiausios andrago sričių kompetencijos

31,1 % suaugusiųjų švietėjų galvoja, jog svarbiausia iš andrago kompetencijų sričių yra didaktinė, (gebėjimas organizuoti mokymą/si suaugusiųjų auditorijoje), kiek mažiau (26,9%) teigia, kad tai socialinė kompetencija (gebėjimas užmegzti ir palaikyti žmogiškus santykius, organizuoti bendrą veiklą). Vadybinė – 8,71%, ir tai yra penktasis prioritetas. Skirtingose apskrityse vertinimai iš esmės panašūs. Klaipėdos apskrityje pakankamai svarbiomis laikomos be paminėtų ir vadybinių bei dalykinių sričių kompetencijos. Esminių skirtumų nerodo ir suskaičiuota  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė ( $p=0,513$ , 70 pav.).



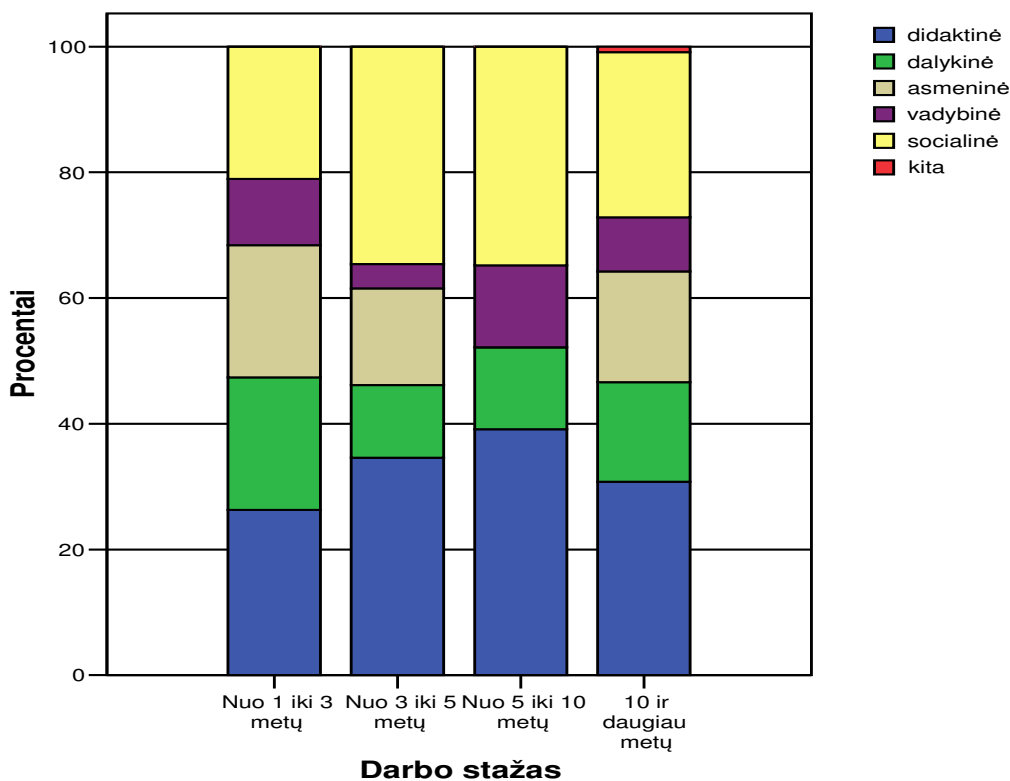
70 pav. Andragų sričių kompetencijų vertinimas pagal apskritis

Negalime pastebėti ryškių kompetencijų vertinimų, analizuodami skirtingo amžiaus andragų nuomones. Tyrimo rezultatai rodo, kad didėjant amžiui, nežymiai didėja asmeninių kompetencijų svarba. Tačiau šis pokytis nėra esminis, ir galime laikyti, kad tarp skirtingo amžiaus andragų nėra skirtumų, vertinant andraginių sričių kompetencijas ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,728$ , 71 pav.).



71 pav. Andragų sričių kompetencijų vertinimas pagal amžių

78% apklausoje dalyvavusių andragogų turi didesnę nei 10 metų darbo stažą. Jauniems, nepatyrusiems darbuotojams, be didaktinių ir socialinių kompetencijų, kurias išryškino visi apklausoje dalyvavusieji, svarbios yra dalykinės bei asmeninės kompetencijos. Su amžiumi didėjant patirčiai, darbo stažui, dalykinės kompetencijos jau neatrodo tokios svarbios. Skirtumai tarp skirtingą patirtį turinčių andragogų yra, tačiau jie nėra statistiškai reikšmingi ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,313$ , 72 pav.).

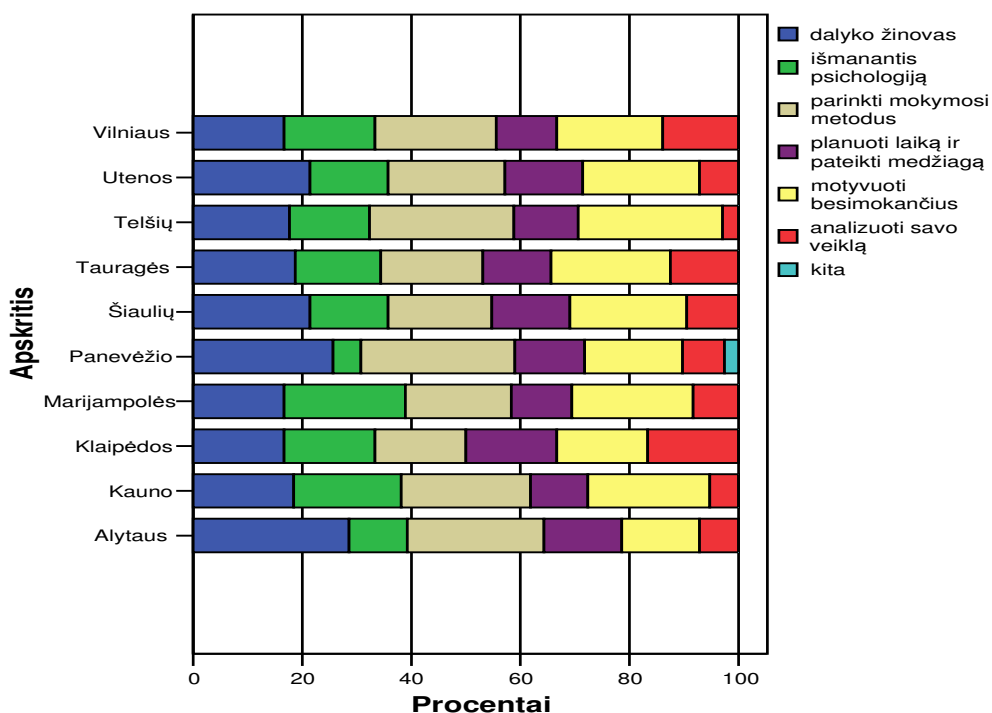


72 pav. Andragogų sričių kompetencijų vertinimas priklausomai nuo darbo stažo

### 5.3 Profesinių gebėjimų vertinimas

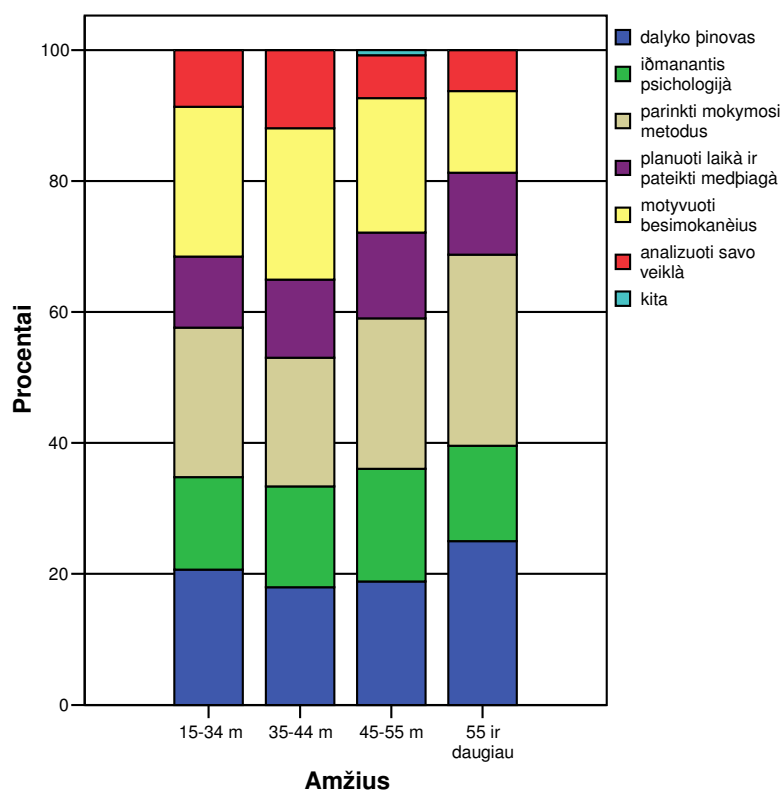
Svarbiausia andragogui savo darbe yra gebėti tinkamai parinkti mokymo/si metodus, taip mano 22,6 % suaugusiųjų mokantys asmenys. Net 20,3 % suaugusiųjų švietėjų neabejoja, kad andragogas privalo sugebėti motyvuoti besimokančiuosius, jis turi veikti kaip juos mokymuisi motyvuojantis ir būti tiesiog profesionaliu savo dalyko žinovu. 15,4 % andragogų teigia, kad mokymo procese svarbu orientotis ne tik į situaciją, dalyką, bet ir į suaugusiųjų psichologinius dalykus.

Skirtingose Lietuvos apskrityse situacija panaši į bendrąją situaciją: svarbiausi dalykai yra tinkamų metodų parinkimas bei bemokančiųjų motyvavimas. Panevėžio apskrityje svarbiu gebėjimu laikomas ir tinkamų mokymosi metodų parinkimas, į paskutinį prioritetą perkeliantis psichologijos išmanymą. Alytaus apskrityje besimokančiųjų motyvavimas yra trečioje vietoje, pirmąsias pozicijas užleisdamas dalykinėms žinioms bei tinkamų mokymo metodų parinkimui. Nežiūrint to, ryškesnių skirtumų tarp apskričių nepastebėta ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,210$ , 73 pav.).



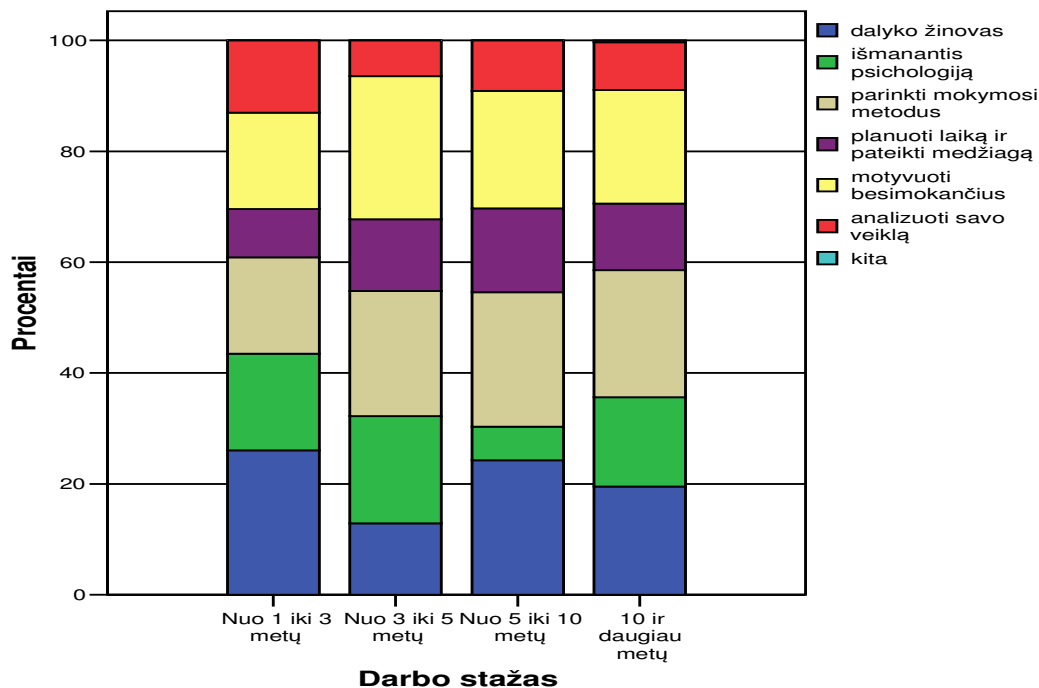
73 pav. Profesinių andragogų gebėjimų vertinimas pagal apskritis

Skirtingo amžiaus andragogai prioritetus išdėsto panašiai: tinkamų metodų parinkimas bei besimokančiųjų motyvavimas. Didėjant amžiui, šiek tiek svarbesnėmis atrodo ir dalykinės žinios, nors atrodytų, kad darbo patirtis leidžia nesirūpinti mokymo turiniu. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,232$ , o tai nerodo skirtumo tarp skirtingo amžiaus grupių, 74 pav.).



74 pav. Profesinių andragogų gebėjimų vertinimas pagal amžių

Svarbiausios profesinės kompetencijos, reikalingos andragogui, tarp turinčių įvairių darbo stažą, yra mokymosi metodų parinkimas bei motyvacija. Neturintys patirties arba turintys nedidelę darbo patirtį mano, kad labai svarbu išmanyti patį dalyką. Didėjant darbo patirčiai didesnė svarba tenka laiko planavimui ir mokėjimui pateikti medžiagą. Tačiau šie skirtumai nėra dideli, skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,143$ , 75 pav.).



75 pav. Profesinių andragogų gebėjimų vertinimas pagal darbo patirtį

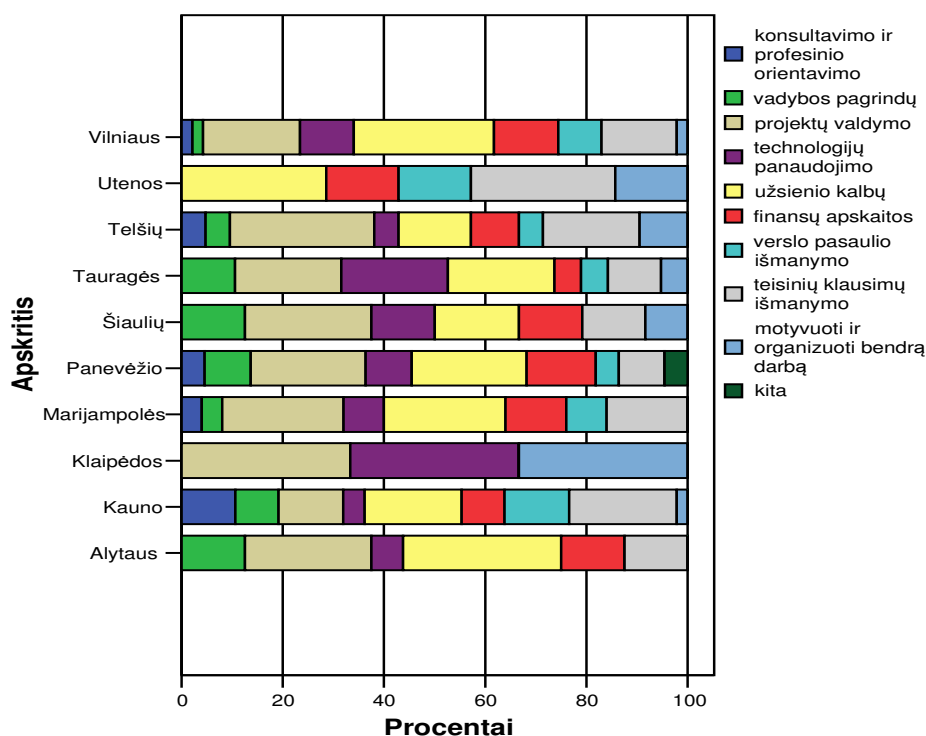
Andragogų manymu, parinkti tinkamą mokymosi metodą svarbiausia užduotis andragogų darbe.

#### 5.4 Trūkstamos kompetencijos

Pateikus anketoje klausimą "kokių kompetencijų, Jūsų nuomone, Jums labiausiai trūksta?", dauguma andragogų paminėjo ne vieną iš pateiktų kompetencijų. Daugiausia, 22,8% suaugusiųjų mokytojų teigimu, jiems trūksta užsienio kalbos žinių ir norėtų jų įgyti. Toliau pagal prioritetus eitų projektų valdymo kompetencijų trūkumas (19,4%) bei teisinių žinių stoka (15,2%). Šie duomenys taip pat paradoksaliūs, įvertinant anksčiau aptartas tendencijas – andragogai įvardina, kaip trūkstamą kompetenciją – projektų valdymo – antruoju prioritetu, tačiau nurodydami svarbiausias andragogo kompetencijų sritis šiai – vadybinei – sričiai, priskiria tik penktąją vietą. Neatitikimas tarp svarbumo įvardinimo, ir svarbiausių trūkstamų kompetencijų identifikavimo ir numato tolesnių tyrimų kryptį, ir leidžia hipotetizuoti, kad ši sritis andragogams yra nauja ir akcentuotina tiek jų pirminiame rengime, tiek profesinės kvalifikacijos tobulinime.

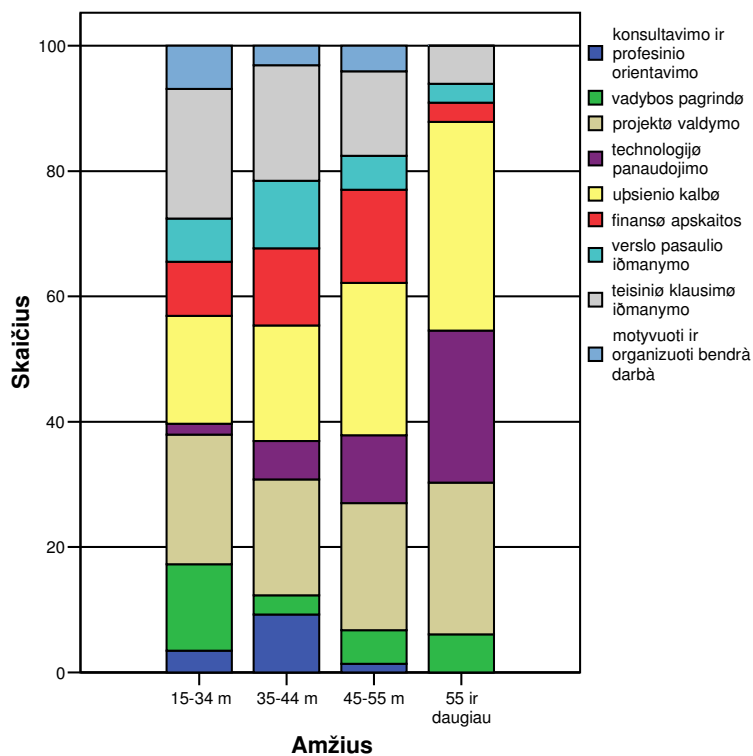
Iš pirmo žvilgsnio situacija įvairiose apskrityse yra skirtinga, tačiau suskaičiuotas  $\chi^2$  kriterijus esminių skirtumų nerodo ( $p=0,287$ , 76 pav.). Nevienodai apskrityse vertimas vadybos pagrindų, technologijų trūkumas. Utenos apskrityje šių gebėjimų visai netrūksta, tuo tarpu Klaipėdos apskrityje andragogams sunkiausiai sekasi be projektų įvaldymo, įvaldyti įvairias šiuolaikines technologijas bei organizuoti bendrą darbą. Konsultavimo ir profesinio orientavimo gebėjimų trūkumą išvelgia Kauno, Marijampolės, Panevėžio, Telšių bei Vilniaus apskrityse. Vis tiek visose apskrityse didžiausia problema yra užsienio kalbų mokėjimas.





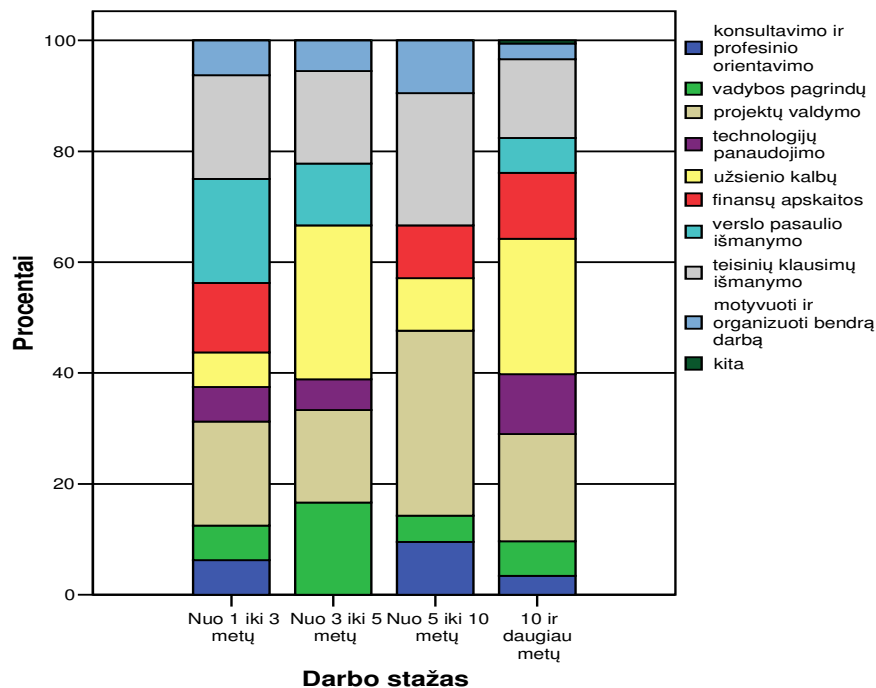
76 pav. Trūkstamų andragogams kompetencijų pasiskirstymas pagal apskritis

Didėjant andragogų amžiui, gilėja ir užsienio kalbos žinių trūkumas. Jaunimas tos problemos beveik nejaučia, o vyresniesiems tai yra labai aktualus klausimas. Natūralu, kad didėjant amžiui trūksta ir technologijų panaudojimo gebėjimų. Tačiau jaunesniems suaugusiųjų mokytojams labiau trūksta vadybos pagrindų negu vyresniesiems. Tačiau skirtumai skirtingo amžiaus grupėse nėra esminiai. ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,082$ , 77 pav.).



77 pav. Trūkstamų andragogams kompetencijų pasiskirstymas skirtingose amžiaus grupėse

Priklausomai nuo andragogų turimos darbo patirties, šiek tiek skiriasi užsienio kalbos žinių trūkumas, technologijų panaudojimo, finansų apskaitos išmanymas, tačiau teisinių klausimų išmanymo ar bendro darbo organizavimo gebėjimų trūkumas nepriklauso nuo darbo patirties. Skirtumų tarp nevienodą darbo patirtį turinčių andragogų randame, tačiau jie nėra statistiškai reikšmingi ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,682$ , 78 pav.).



78 pav. Trūkstamų andragogams kompetencijų pasiskirstymas priklausomai nuo darbo stažo

## 5.5 Apibendrinimas

Analizuojant rezultatus, galime teigti, kad svarbiausios asmeninės andragogo savybės yra lankstumas, sugebėjimą bendrauti, pasitikėjimas savimi. Didesnį darbo stažą turintiems pedagogams teko prisitaikyti prie pasikeitusių darbo ir gyvenimo sąlygų, todėl jiems svarbiausiu bruožu jų darbe yra lankstumas.

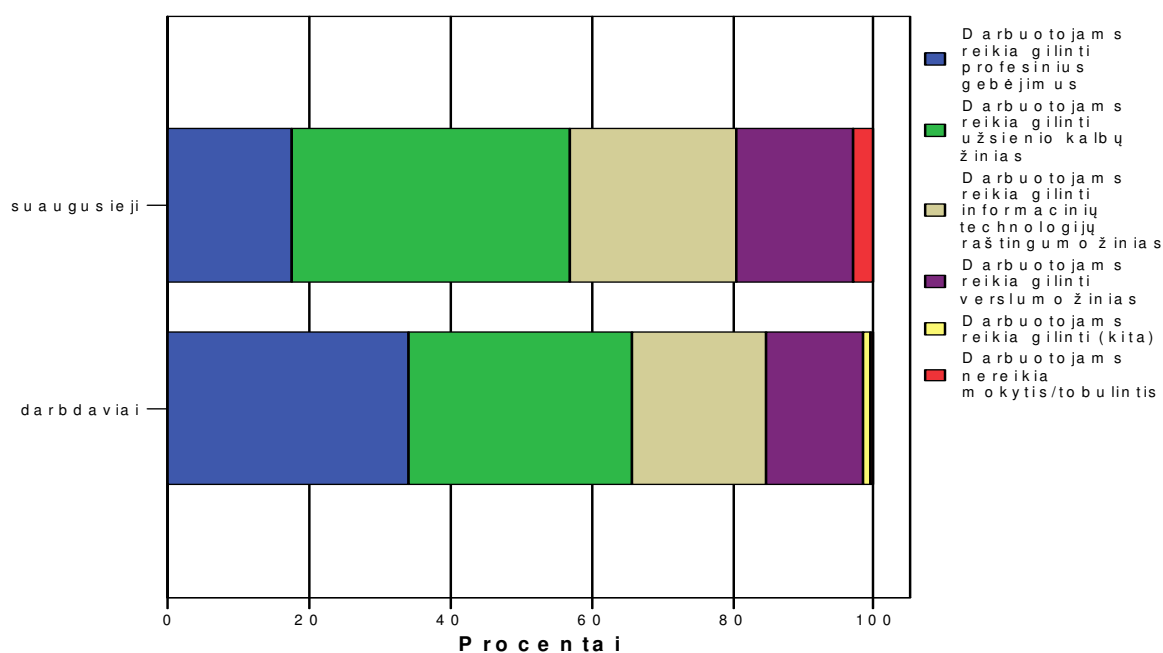
Tarp skirtingo amžiaus andragogų nėra skirtumų, vertinant andragoginių sričių kompetencijas. Svarbiausios yra didaktinė, (gebėjimas organizuoti mokymą/si suaugusiųjų auditorijoje) bei socialinė. Daugiausia, suaugusiųjų mokytojų teigimu, jiems trūksta užsienio kalbos žinių ir norėtų jų įgyti. Toliau pagal prioritetus eitų projektų valdymo kompetencijų trūkumas bei teisinių žinių stoka. Skirtumų skirtingose apskrityse nepastebėta – didžiausia problema visose apskrityse laikytina užsienio kalbos žinių trūkumas. Šis trūkumas didėja, didėjant andragogų amžiui. Vyresniems andragogams, be kalbos problemų, dar iškyla ir šiuolaikinių technologijų galimybių išmanymo bei plataus jų taikomumo problema. Jauniems andragogams labiausiai trūksta vadybos pagrindų.

## 6 MOKYMOSI/TOBULINIMOSI POREIKIŲ LYGINIMAS

### 6.1 Darbdavių ir darbuotojų požiūris į mokymąsi/tobulinimąsi

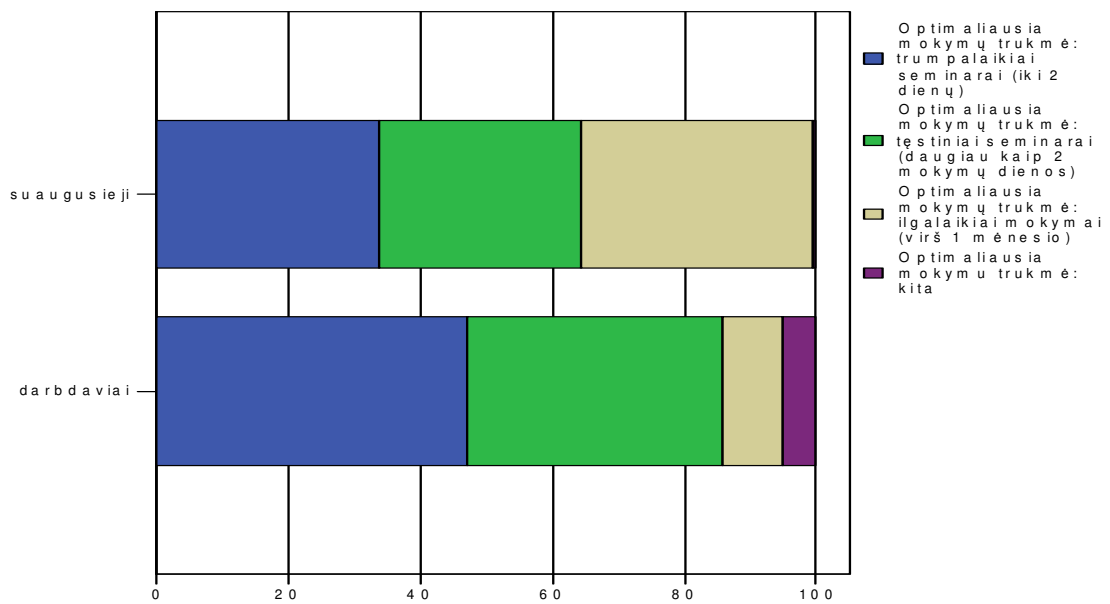
Kadangi apklausoje dalyvavo suaugusieji besimokantieji, darbdaviai ir andragogai, galime palyginti jų požiūrį į mokymąsi/tobulinimąsi, į andragogo asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą.

Tiek suaugusieji tyrimo dalyviai, tiek darbdaviai galėjo išsakyti savo požiūrį tobulinasi galimybes dirbant. Ryškiai išsiskiria darbdavių ir dirbančiųjų požiūriai dėl profesinių kompetencijų tobulinimo: darbdaviai mano, kad savo profesines kompetencijas turėtų tobulinti per 30% dirbančiųjų, tuo tarpu patys dirbantieji mano, kad tobulintis reikėtų mažiau negu 20% iš jų tarpo ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,000$ , 79 pav.). Požiūriai į užsienio kalbų, verslumo, IT kompetencijų mokymą ir tobulinimą jau yra panašūs tiek žiūrint iš darbdavių, tiek iš darbuotojų pozicijų. ( $p=0,138$ ).



79 pav. Suaugusiųjų ir darbdavių požiūris į trūkstamas kompetencijas

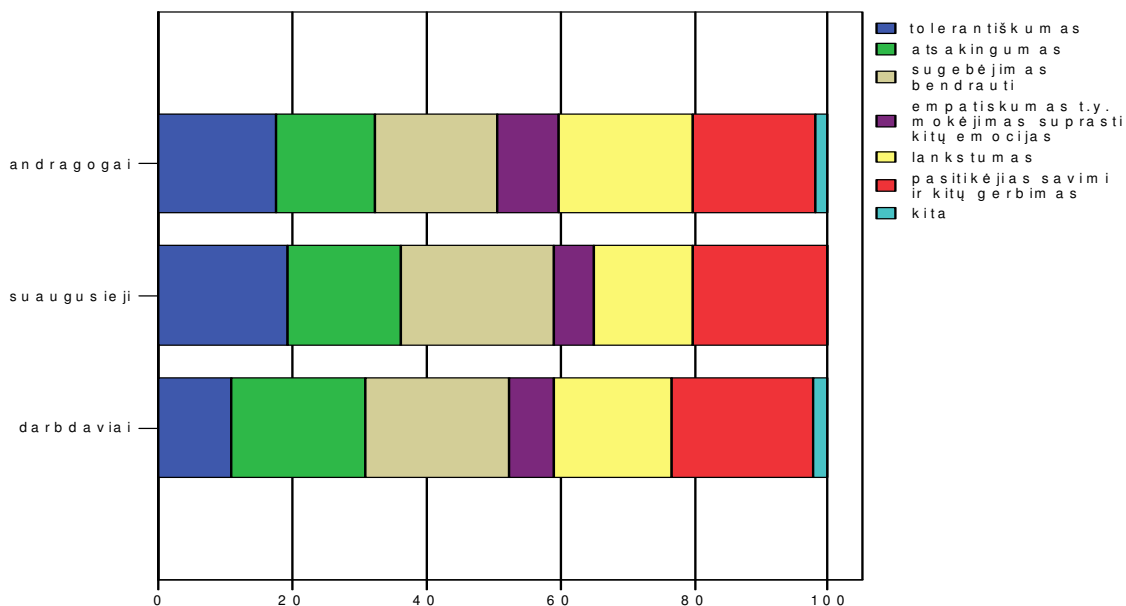
Darbuotojų ir darbdavių buvo klausiama apie jų požiūrį į mokymų trukmę. Šiuo klausimu nuomonės kardinaliai išsiskyrė: darbdaviai norėtų, kad darbuotojai mokytųsi vietoje arba kuo trumpesniai laikui paliktų savo darbo vietą. Beveik pusė darbdavių pasisako už trumpus (iki dviejų dienų) seminarus. Kad darbuotojai galėtų mokytis daugiau nei mėnesį, sutiktų 10% darbdavių. Patys darbuotojai nori mokytis, tobulintis, ir juos vienodai tenkintų galimybė mokytis dvi dienas, ilgesniuose nei dviejų dienų seminaruose ar net ilgiau negu mėnesį trunkančiuose mokymuose ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,002$ , 80 pav.).



80 pav. Darbuotojų ir darbdavių požiūris į mokymų trukmę

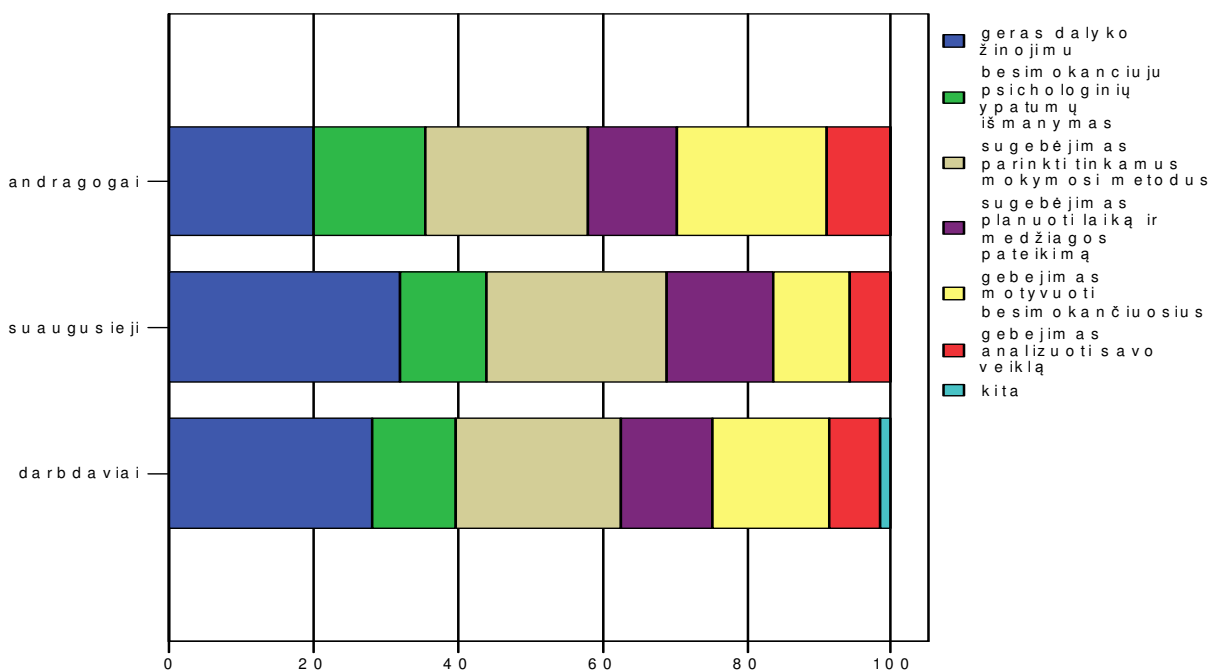
## 6.2 Darbdavių, besimokančiųjų ir andragogų požiūris į suaugusiųjų mokytoją

Darbdaviai, suaugusieji besimokantieji bei andragogai buvo paprašyti įvertinti mokymus vedančių asmenų asmenines bei profesines savybes. Viena svarbiausių asmeninių savybių, kuria turėtų pasižymėti andragogas, yra sugebėjimas bendrauti. Kai tai yra labai svarbu andragoginį darbą dirbančiam asmeniui, galvoja apie 20% tyrimo dalyvių. Kad šis bruožas yra vienas svarbiausių, sutinka visi apklausos dalyviai ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,262$ , 81 pav.). Tačiau nuomonės dėl kitų asmeninių andragogo savybių išsiskiria: suaugusieji iš andragogo tikisi tolerantiškumo, o darbdaviai mano, kad šis bruožas nėra ypatingai svarbus. Patys andragogai linkę manyti, kad jie turėtų būti empatiški, tuo tarpu darbdaviai ir besimokantieji nori gauti žinių, ir nemano, kad andragogas turėtų suprasti jų emocijas. Darbdaviai tikisi iš andragogų didesnio atsakingumo nei apie tai galvoja patys kursų, seminarų vadovai. (Nuomonių nesutapimą patvirtina  $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,002$ ).



81 pav. Požiūris į andragogų asmenines savybes

Analizuojant tyrimo rezultatus, galime pastebėti, kad požiūriai į andragogo profesines kompetencijas taip pat išsiskiria: besimokantiejiems svarbiausia, kad andragogai puikiai išmanytų savo dalyką. Suaugusieji tai vertina labiau nei patys andragogai. Andragogai labiau nei kitos tyrimo dalyvių grupės norėtų išmanyti psichologinius ypatumus. Jiems taip pat labai svarbu mokėti analizuoti savo veiklą. Kad andragogai parinktų tinkamus mokymo metodus labiausiai norėtų patys besimokantieji. Darbdaviams ir andragogams svarbu, kad besimokantieji būtų motyvuoti, tinkamai nuteikti. Taigi daugeliu požiūriu į andragogo profesines kompetencijas nuomonės išsiskiria ( $\chi^2$  kriterijaus  $p$  reikšmė  $p=0,009$ , 82 pav.). Visoms tyrimo grupėms vienodai svarbu, kad andragogai tinkamai planuotų laiką ir medžiagos pateikimą ( $\chi^2$  kriterijaus  $p=0,406$ ).



82 pav. Požiūris į andragogų profesines kompetencijas

### 6.3 Apibendrinimas

Apibendrinami galime teigti, kad daugeliu klausimų požiūriai iš skirtingų pozicijų gana ryškiai skiriasi: darbdaviai norėtų, kad darbuotojai dirbtų tiesioginį darbą, mokymuose išleistų kuo mažiau laiko, o andragogai juos sugebėtų motyvuoti, perteikdami reikiamas žinias. Suaugusieji besimokantieji norėtų mokytis ne tik su tiesioginiu darbu susijusių profesinių žinių, tačiau tobulintis ir kitose srityse – mokytis užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, verslumo. Mokytiis sutiktų ir ilgesnį laiką. O andragogą mato kaip sugebantį bendrauti, kitus gerbiantį, pasitikintį savim asmenį, kuris puikiai išmanytų savo dalyką, mokėtų parinkti tinkamus mokymo metodus. Andragogai dirbdami su suaugusiaisiais mato save lankstų, pasitikintį savim asmenį, kuris sugeba motyvuoti besimokantįjį, gebantį parinkti tinkamus mokymo metodus ir išmanantį psichologiją.

## 7 IŠVADOS IR DISKUSIJOS

Atlikta išsami suaugusiųjų švietimą Lietuvoje reglamentuojančių dokumentų bei surinktų duomenų analizė leidžia daryti tokias išvadas:

1. Lietuvoje yra sukurta neformalųjį švietimą reguliuojanti įstatymine bazė bei parengti strateginiai sistemos plėtros dokumentai, kurie atitinka Europos Komisijos direktyvas bei Mokymosi visą gyvenimą memorandumu suformuluotas nuostatas. Yra sukurtas geras teisinis pagrindas moderniai neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemos plėtrai. Strateginiai dokumentai sudaromi atsižvelgiant į labiausiai tobulintinas vietas, tačiau suaugusiųjų švietimo sistema nepakankamai išplėta, todėl sunku individualizuoti mokymą ir padėti žmonėms sėkmingai socializuotis, įgyti kompetencijas reikalingas integruotis į darbo rinką.
2. Didžiausias neformaliojo suaugusiųjų švietimo trūkumas Lietuvoje yra neformaliojo mokymosi oficialaus pripažinimo sistemos nebuvimas. Suaugusiųjų, neturinčių tinkamo darbo rinkai pradinio išsilavinimo, bet turinčių profesinę kvalifikaciją, įgytą dirbant ar savarankiškai mokantis, nėra formaliai vertinama ar pripažįstama. Tai mažina mokymosi patrauklumą ir konkurencingumą darbo rinkoje. Besimokančiojo pasiekimai nėra pakankamai vertinami ir pripažįstami, todėl mažėja žmogaus motyvacija siekiant naujų kompetencijų neformaliai.
3. Šiuo metu norėtų mokytis beveik 71 procentas respondentų, dar beveik 12 proc. Norėtų mokytis, bet nespėja. Kategoriškai nenori mokytis tik 5,5 proc. apklausos dalyvių. Tai rodo, kad mokymasis/tobulinimasis yra reikalingas, ir žmonės tai daryti norėtų, jei leistų finansinės galimybės.
4. Nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos, amžiaus ar lyties – didžiausias poreikis yra užsienio kalbų mokymuisi.
5. Pagrindinė Lietuvos gyventojų nurodyta problema yra lėšų stygius, miesto gyventojai yra daug labiau užsiėmę, ir laiko trūkumą jie nurodo kaip antrą pagal svarbumą priežastį, dėl ko jie nesimoko. Kaimo žmonėms svarbesnė kliūtis yra ta, kad jie neturi galimybės mokytis arti namų. Jie taip pat dažniau skundžiasi sveikatos sutrikimais.
6. Apklausos dalyviai mokymosi/tobulinimosi pasiūlą vertina rezervuotai: 27 procentai respondentų mano, kad pasiūla yra pakankama. Aukštąjį išsilavinimą turintys apklausos dalyviai geriausiai orientuojasi pateikiamos informacijos sraute, ir todėl jie lengviausiai gali susirasti rūpimą informaciją (beveik 50 proc.) Mažiausiai tokia informacija pasiekia turinčius pradinį išsilavinimą. Skaičiavimai rodo, kad informacijos priėmimas, paieška priklauso nuo turimo išsilavinimo.
7. Tyrimo dalyviai informaciją gauna darbovietėse, tačiau nemažą dalį informacijos suteikia žiniasklaida, ir tai patikimiausiu informacijos šaltiniu laiko aukštesnįjį ir vidurinį išsilavinimą turintys respondentai. Pagrindinį, pradinį išsilavinimą turintys respondentai arba neturintys

- jokio labiausiai pasitiki pažįstamais. Taigi galime teigti, kad turimas išsilavinimas labai įtakoja informavimo apie mokymosi/tobulinimosi galimybes šaltinių pasirinkimą.
8. Darbdaviai nori matyti savo darbuotojus, turinčius aukštą kvalifikaciją. Aiški tendencija, kad kuo aukštesnio lygio vadovas priimamas į darbą, juo aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo iš jo reikalaujama.
  9. Darbdaviai nurodo, kad svarbiausia jų darbuotojams tobulinti profesinius gebėjimus, taip pat užsienio kalbų mokėjimą. Darbdaviai tikisi iš savo darbuotojų gero tiesioginio darbo, todėl darbdaviai norėtų geresnių darbuotojų socialinių bei IT raštingumo žinių.
  10. Svarbiausios andragoginių sričių kompetencijos yra didaktinė (gebėjimas organizuoti mokymą/si suaugusiųjų auditorijoje) bei socialinė.
  11. Analizuojant andragogams trūkstamas kompetencijas, kaip labiausiai trūkstamą kompetenciją nurodė užsienio kalbų žinių trūkumą. Vyresniems andragogams, be kalbos problemų, dar iškyla ir šiuolaikinių technologijų galimybių išmanymo bei plataus jų taikomumo problema. Jauniems andragogams labiausiai trūksta vadybos pagrindų.
  12. Lygindami darbdavių, besimokančiųjų ir pačių andragogų požiūrį į asmenines savybes, galime teigti, jog visi mano, kad andragogai turi gebėti bendauti. Tačiau nuomonės dėl kitų asmeninių andragogo savybių išsiskiria: suaugusieji iš andragogo tikisi tolerantiškumo, o darbdaviai mano, kad šis bruožas nėra ypatingai svarbus. Patys andragogai linkę manyti, kad jie turėtų būti empatiški, tuo tarpu darbdaviai ir besimokantieji nori gauti žinių, ir nemano, kad andragogas turėtų suprasti jų emocijas. Darbdaviai tikisi iš andragogų didesnio atsakingumo nei apie tai galvoja patys kursų, seminarų vadovai.
  13. Analizuojant tyrimo rezultatus, galime pastebėti, kad požiūriai į andragogo profesines kompetencijas taip pat išsiskiria: besimokantiems svarbiausia, kad andragogai puikiai išmanytų savo dalyką. Andragogai labiau nei kitos tyrimo dalyvių grupės norėtų išmanyti psichologinius ypatumus. Jiems taip pat labai svarbu mokėti analizuoti savo veiklą.

## **8 REKOMENDACIJOS**

Atsižvelgiant į Europos Komisijos nuostatas, svarbu pabrėžti tai, kad Europoje reikalinga kokybiška, prieinama, atvira pasauliui ir visiems jos piliečiams švietimo sistemos vykdoma programa, kuri įtakotų ne tik radikalius ekonominius pasikeitimus, bet ir visapusiškai išplėstų mokymosi visą gyvenimą strategiją, užtikrinančią efektyvų ryšį tarp visų įmanomų mokymosi formų ne tik kiekviename ES šalyje atskirai, bet ir visoje Europoje. Reikalinga sukurti besimokančią Europą su skaidria švietimo sistema, kuri prisidėtų kuriant produktyvią darbo rinką ir gerinant kiekvieno piliečio ekonominę bei socialinę gyvenimą, užtikrintų pastovų ir nuolatinį tobulėjimą bei vystymąsi, t.y. kiekvieno piliečio užimtumą. Svarbu, kad švietimas būtų pritaikytas žinių siekiančiai visuomenei ir ekonomikai, jis turi būti patrauklus ir kokybiškas.

Visiems Europos gyventojams be išimties turi būti sudarytos lygios galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų ir aktyviai dalyvauti kuriant Europos ateitį, kurti veiksmingus mokymo ir mokymosi metodus bei sąlygas mokymosi visą gyvenimą kontinuumui.

Svarbu parengti efektyvią finansinę suaugusiųjų tęstinio mokymosi plėtros programą, bei visiems suaugusiems sudaryti tokias mokymosi ir pradinio, vidurinio ir aukštojo išsilavinimo sąlygas, kurios užtikrintų mokymosi prieinamumą laiko ir vietos atžvilgiu. Tikslinga perorganizuoti griežtus ir nelanksčius išsilavinimo reikalavimus, visose švietimo formose vykstančiuose mokymo(si) procesuose, taip pat ir neformaliajame suaugusiųjų švietime, kryptingai ugdyti pagrindinius gebėjimus.

Reikalinga bendrąjį ugdymą, profesinį mokymą, studijas, formalųjį, neformalųjį mokymąsi ir savišvietą jungti į vientisą mokymosi sistemą, taip realizuojant nuolatinio, tęstinio mokymosi visą gyvenimą idėją. Siekiama sukurti švietimo sistemą su visomis išplėtotomis ir vis atnaujinamo turinio švietimo formomis, kurios visiškai patenkintų įvairius nuolat kintančius besimokančiųjų poreikius.

Pagrindinių kompetencijų tobulinimas tarp socialiai pažeidžiamų žmonių grupių, kaip migrantai ir tautinės mažumos ar suaugusiųjų žmonių su skurdžiomis profesinėmis žiniomis ar menkai išlavintais įgūdžiais, yra vienas raktinių veiksnių siejant mokymąsi su įdarbinimu. Tokie asmenys uždirba mažiau, dažniau patiria bedarbybę, jiems trukdo išsilavinimo stoka, o šių kompetencijų turėjimas leidžia laisviau dalyvauti bendruomeniniame gyvenime, atstumtieji tampa aktyvesni ir laimingesni. Neformalus suaugusiųjų mokymasis privalo būti prieinamas visoms socialinėms klasėms. Bedarbiams ar neturintiems tinkamo išsilavinimo svarbu įgyti naujus profesinius gebėjimus ar patobulinti jau turimus, dirbantiems reikalinga išlikti darbe arba keisti jį į geriau apmokamą, atveriantį naujas galimybes neįgaliesiems bei tautinių mažumų atstovams, neturintiems darbo, aktualu įveikti psichologinį barjerą ir sėkmingai integruotis į visuomenę dirbant ar mokantis. Lietuvoje tai įmanoma tik neformaliajame švietime.

- norint, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas būtų aktyviai plėtojamas, tikslinga sukurti optimaliausius būdus, kaip pateikti informaciją apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą visiems darbdaviams, besidomintiems darbuotojų profesiniu mokymu bei kvalifikacijų tobulinimo galimybėmis.
- informaciją apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą tikslinga pateikti taip, kad ji sudomintų darbdavius ir neįpareigotų specialiai ieškoti informacijos apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą, o ją galima būtų pateikti įvairių bukletų, stendinių skelbimų ir informacinių pranešimų elektroniniu paštu būdais, kurie suaktyvintų domėjimąsi tokia darbuotojų tobulinimo galimybe.
- Tikslinga aktyviai bendradarbiauti darbdaviams su valstybinių institucijų paskirtais konsultantais dėl finansavimo galimybių ir lengvatų, kad vyktų nenutrūkstamas darbuotojų mokymas neformaliai.
- Skatinti įvairius darbo rinkos tyrimus, kurie padėtų išsiaiškinti svarbiausius praktinės veiklos įmonėse trūkumus ir įvertinti esamą situaciją neformaliojo suaugusiųjų profesinio mokymo kontekste, kad tiek darbdaviams, tiek valstybinėms institucijoms būtų lengviau plėtoti ir reguliuoti neformaliojo suaugusiųjų švietimo situaciją.

## Šaltiniai

### **KNYGOS**

1. Fraenkel J.R., Wallen N.E. (1996). How to Design and Evaluate Research in Education. Library of Congress.
2. Sapagovas J., Vitkauskas L., Rašymas A., Šaferis V., (2000). Informatikos ir matematinės statistikos pradmenys. Kaunas: KMU.

### **LR TEISINIAI DOKUMENTAI**

1. LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas, 1998 06 30.
2. LR Švietimo įstatymas, 2004.
3. LR Švietimo ir Mokslo ministro įsakymas Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje ir savarankiškai įgytų žinių įvertinimo ir valstybės pripažįstamų aukštesniojo išsilavinimo ir profesinio mokymo arba tam tikros jų pakopos ar modulio baigimo dokumentų bei kvalifikacijos įgijimo laikinosios tvarkos patvirtinimo, 2001 10 01, Nr.1353.
4. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo tvarkos ir darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvado nuostatų patvirtinimo, 2002 03 22, Nr. 38.



5. LR Švietimo ir mokslo ministro Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybos nuostatų ir sudėties.
6. LR Švietimo ir mokslo ministerija. Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimo tvarkos 1999 01 07 Nr.15.
7. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl teisės užsiimti neformalizuojamu suaugusiųjų švietimu įgijimo tvarkos 1999 12 24 Nr. 1279.

#### ***INFORMACINIAI ŠALTINIAI***

1. [http://www.darborinka.lt/files/Metine%20ataskaita%20\(2003\).doc](http://www.darborinka.lt/files/Metine%20ataskaita%20(2003).doc)
2. <http://www.europa.eu.int>
3. <http://www.lrs.lt>
4. <http://www.pmmc.lt>
5. <http://www.socmin.lt>
6. <http://www.smm.lt>
7. <http://www.verslobanga.lt>
8. [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)

## **PRIEDAI**

## 8.1 Priedas Nr.1: ANKETOS



### SUAUGUSIŲJŲ APKLAUSOS ANKETA

Vytauto Didžiojo universiteto Edukologijos katedra kartu su Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija vykdo tyrimą „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“. Apklausos tikslas – surinkti informaciją apie suaugusiųjų mokymosi/tobulinimosi poreikius. Jūsų pateikta informacija padės įvertinti suaugusiųjų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo poreikį Lietuvoje.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais. Jei klausimai ar atsakymų variantai Jums neaiškūs, apklausėjas padės išsiaiškinti. Prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Anketa anoniminė. Bus analizuojami tik apibendrinti tyrimo rezultatai, todėl garantuojamas jų konfidencialumas.

**Pasirinktą atsakymą žymėkite apveddami Jums tinkamą atsakymą ar įrašydami savo variantą.**

Dėkojame už pagalbą. Apklausos organizatoriai

### Jūsų mokymosi/tobulinimosi poreikiai

<b>1.</b>	<b>Mokymasis/tobulinimasis yra:</b> (galimi keli atsakymų variantai)		
1.	Profesijos/išsilavinimo įgijimas	5	Dalyvavimas bendruomenės veikloje
2.	Profesinės kvalifikacijos tobulinimas	6	Domėjimasis visuomenės gyvenimu
3.	Asmenybės tobulinimas	7	Asmeninių pomėgių tenkinimas
4.	Turiningas laisvalaikio praleidimas	8	Kita (nurodykite):

<b>2.</b>	<b>Ar šiuo metu norėtumėte mokytis/tobulintis?</b> (pažymėkite vieną variantą)	1.	Taip	2.	Sunku pasakyti	3.	Ne
		4.	Nežinau	5.	Norėčiau, bet nespėju	6.	Niekada apie tai nesusimasčiau

<b>3.</b>	<b>Kodėl Jūs mokytumėtės/tobulintumėtės?</b> (pažymėkite vieną variantą)		
1.	Įgyti pirmą profesiją	5	Asmeninių pomėgių tenkinimas
2.	Patobulinti kvalifikaciją	6	Turiningas laisvalaikio praleidimas
3.	Įgyti kitą profesiją	7	Kita (nurodykite):
4.	Įgyti bendrąjį išsilavinimą (pagrindinį, vidurinį)		

<b>4.</b>	<b>Kur norėtumėte mokytis/tobulintis?</b> (galimi keli atsakymų variantai)		
1.	Formalaus švietimo institucijoje (mokykloje, kolegijoje, universitete ir pan.)	4	Nevyriausybiniame organizacijoje
2.	Bibliotekoje	5	Konsultacinėje įmonėje
3.	Bendruomenės centre	6	Kita (nurodykite):

<b>5.</b>	<b>Jei norėtumėte mokytis, bet šiuo metu nesimokote, kokios priežastys Jums trukdo mokytis/tobulintis?</b> (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus)		
1.	Neturite lėšų apmokėti mokymo, kvalifikacijos tobulinimo išlaidas	6.	Neturite laiko didelis krūvis (pvz., dirbate keliose vietose)
2.	Nežinote, kokią profesiją pasirinkti ir kur galima įgyti paklausią profesiją	7.	Nepalankiai žiūri darbdavys
3.	Mažų vaikų priežiūra	8.	Neturite užbaigto pagrindinio išsilavinimo
4.	Senų tėvų priežiūra	9.	Turite sveikatos problemų
5.	Nėra galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos	10.	Kita (nurodykite):

6.	Išsakykite savo nuomonę apie mokymosi galimybes namuose ir bendruomenėje (Pažymėkite kiekvieno varianto vieną atsakymą – apibraukite Jums tinkantį skaičių)	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Domiuosi spauda, radijo ir televizijos laidomis	1	2	3	4	5
2.	Naudojuosi bibliotekos paslaugomis	1	2	3	4	5
3.	Turiu galimybę naudotis internetu	1	2	3	4	5
4.	Bendruomenėje organizuojami mokymai, skirti savišvietai	1	2	3	4	5
5.	Dalyvauju savo gyvenamosios vietovės bendruomenės gyvenime, sprendžiant bendrus gyventojų reikalus	1	2	3	4	5
6.	Dalyvauju bendruomenei skirtuose kultūrinuose renginiuose	1	2	3	4	5

7.	Kada Jums būtų priimtinausia mokytis/tobulintis? (galimi keli atsakymų variantai)		
1.	Dieną	4.	Atostogų metu
2.	Vakarais	5.	Laikas nesvarbu
3.	Savaitgaliais	6.	Kita (nurodykite):

8.	Kokia mokymosi/tobulinimosi trukmė Jus tenkintų? (pažymėkite ne daugiau kaip du atsakymus)		
1.	Trumpalaikiai seminarai (iki 2 dienų)	3.	Ilgalaikiai mokymai (virš 1 mėnesio)
2.	Tęstiniai seminarai (daugiau kaip 2 mokymų dienos)	4.	Kita (nurodykite)

9.	Ar galėtumėte mokytis/tobulintis išvykti į kitą vietovę (rajoną, miestą)? (pažymėkite vieną variantą)		
1.	Taip	3.	Sunku pasakyti
2.	Tai priklauso nuo mokymo finansinių sąlygų (stipendija, apgyvendinimas, mokestis už mokslą ir t.t.)	4.	Ne

10.	Kokios srities kompetencijų, Jūsų nuomone, Jums labiausiai trūksta? (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus)		
1.	Profesinių	5.	Užsienio kalbų
2.	Vadybos ir verslo organizavimo	6.	Finansų apskaitos
3.	Pardavimo (prekyboje)	7.	Manau, kad man jokių kompetencijų netrūksta
4.	Informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo	8.	Kitų (nurodykite):

11.	Ar Jums būtų reikalingos profesinio konsultavimo paslaugos?		
1.	Taip	2.	Sunku pasakyti
		3.	Ne

12.	Kur turėtų būti teikiamos profesinio konsultavimo paslaugos? (galimi keli atsakymų variantai)		
1.	Bendrojo lavinimo mokyklose	3.	Darbo biržoje
		5.	Darbo rinkos profesinio rengimo centre
2.	Savivaldybėje/seniūnijoje	4.	Suaugusiųjų švietimo centruose
		6.	Nežinau
7.	Kitur (nurodykite):		

13.	Ar Jūs galėtumėte prisidėti prie Jūsų kvalifikacijos tobulinimo ar persikvalifikavimo kursų finansavimo? (pažymėkite vieną variantą)		
1.	Galėtumėte, jei tai būtų nedidelė suma (Nurodykite, kokia) Lt	3.	Negalite. Neturite pakankamai lėšų.
2.	Galėtumėte, jei baigtas mokslas garantuotų nuolatinį darbą	4.	Kita (nurodykite):

<b>14.</b>	<b>Ar gaunate pakankamai informacijos apie galimybes mokytis?</b> (apibraukite vieną atsakymo variantą)			
1.	Taip, žinau kur rasti tokios informacijos	4.	Ne, tokios informacijos yra pakankamai sunku rasti	
2.	Taip, bet informacijos pateikimas galėtų būti efektyvesnis	5.	Ne, tokios informacijos neįmanoma rasti	
3.	Niekada nesidomėjau panašia informacija	6.	Nežinau	

<b>15.</b>	<b>Ar Jūsų regione yra pakankama mokymosi/tobulinimosi pasiūla (įstaigų ir mokymosi/tobulinimosi programų aspektu)?</b> (pažymėkite vieną variantą)				
1.	Taip	3.	Nežinau	5.	Neieškojote informacijos
2.	Ne	4.	Sunku įvertinti	6.	Kita (nurodykite):

<b>16.</b>	<b>Iš kur Jūs paprastai gaunate informaciją apie mokymosi/tobulinimosi galimybes suaugusiems?</b> (galimi keli atsakymų variantai)				
1.	Iš žiniasklaidos (laikraščių, televizijos, radijo)	3.	Iš reklaminių plakatų	5.	Informacija teikiama darbovietėje
2.	Iš skrajukių, lankstinukų	4.	Iš pažįstamų, kurie lankė panašius kursus	6.	Kita (nurodykite):

<b>17.</b>	<b>Patikimiausiu informacijos šaltiniu apie mokymosi/tobulinimosi galimybes suaugusiems vadinčiau</b> (nurodykite ne daugiau dviejų):				
1.	Žiniasklaidą	3.	Pažįstamus, kurie lankė panašius kursus	5.	Nežinau
2.	Skrajukes, lankstinukus	4.	Darbdavių pateikiamą darbovietėje	6.	Kita (nurodykite):

<b>18.</b>	<b>Ar siūlomų kursų tematika atitinka Jūsų mokymosi/tobulinimosi poreikius?</b> (pažymėkite vieną variantą)				
1.	Taip	2.	Ne. Reikėtų kursų apie:	3.	Nežinau

<b>19.</b>	<b>Geru kursu vadinčiau tokį, kuris</b> (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus):				
1.	Suteiktų man naujų profesinių žinių	3.	Padėtų įsidarbinti	5.	Sudarytų malonią bendravimo atmosferą
2.	Padėtų lengviau spręsti darbinės problemas	4.	Prisidėtų prie manęs, kaip asmenybės tobulėjimo	6.	Kita (nurodykite):

<b>20.</b>	<b>Jūsų nuomone, kokius gebėjimus Jums reikėtų tobulinti?</b> (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus)			
1.	Profesinius gebėjimus	5.	Gebėjimą realiai vertinti situaciją	
2.	Gebėjimus dirbti savarankiškai (tinkamai planuoti laiką)	6.	Gebėjimą bendrauti su klientais ir užsakovais	
3.	Vadovavimo / administravimo gebėjimus	7.	Gebėjimą įvaldyti naują techniką ir technologiją	
4.	Gebėjimus dirbti komandoje	8.	Kitus (nurodykite):	

<b>21.</b>	<b>Kokiomis asmeninėmis savybėmis turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiuosius?</b> (galimi keli atsakymų variantai)			
1.	Tolerantiškas	5.	Lankstus (prisitaikantis prie besimokančiųjų)	
2.	Atsakingas	6.	Pasitikintis savimi ir gerbiantis kitus	
3.	Sugebantis bendrauti	7.	Kita (nurodykite):	
4.	Empatiškas (suprantantis kitų emocijas)			

<b>22.</b>	<b>Kokiomis profesiniais gebėjimais turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųjų? (galimi keli atsakymų variantai)</b>		
1.	Geras dalyko žinovas	5.	Gebantis motyvuoti besimokančiuosius
2.	Išmanantis besimokančiųjų psichologinius ypatumus	6.	Gebantis analizuoti savo veiklą
3.	Sugebantis parinkti tinkamus mokymo/si metodus	7.	Kita (nurodykite):
4.	Sugebantis planuoti laiką ir medžiagos pateikimą		

<b>23.</b>	<b>Ar esate girdėję/skaitę Lietuvos Respublikos įstatymus, reglamentuojančius suaugusiųjų teises į mokymąsi (pvz. Neformaliojo švietimo įstatymą ar kt.)?</b>						
1.	Taip	2.	Ne	3.	Manęs tai nedomina	4.	Nežinau kur juos rasti.

### NORĖTUMĖME ŠIEK TIEK SUŽINOTI APIE JUS

<b>24.</b>	<b>Gyvenamoji vieta. Pažymėkite.</b>		
1.	Vienkiemis	3.	Miestas
2.	Kaimas	4.	Kita (nurodykite):

<b>25.</b>	<b>Apskritis:</b>						
1.	Alytaus	4.	Marijampolės	7.	Tauragės	10.	Vilniaus
2.	Kauno	5.	Panevėžio	8.	Telšių		
3.	Klaipėdos	6.	Šiaulių	9.	Utenos		

<b>26.</b>	<b>Amžius:</b>		
1.	15-24 m.	3.	35-44 m.
2.	25-34 m.	4.	45-55 m.
		5.	Virš 55 m.

<b>27.</b>	<b>Jūsų šeimyninė padėtis:</b>		
1.	Viengungis, niekada nebuvau susituokęs, -usi	3.	Našlys, -ė
2.	Vedęs, ištekėjusi	4.	Išsiskyręs, -usi

<b>28.</b>	<b>Lytis</b>		
1.	Vyras	2.	Moteris

<b>29.</b>	<b>Bendras darbo stažas</b>				
1.	Neturiu	3.	Nuo 1 iki 3 metų	5.	Nuo 5 iki 10 metų
2.	Iki 1 metų	4.	Nuo 3 iki 5 metų	6.	10 ir daugiau metų

<b>30.</b>	<b>Jūsų išsilavinimas (nurodykite šiuo metu turimą aukščiausią išsilavinimą):</b>		
1.	Aukštasis (įskaitant ir kolegijas, po 1995 m.)	6.	Pagrindinis be profesinio mokymo
2.	Aukštesnysis ar spec. vidurinis (technikumas) iki 1991m.	7.	Pradinis (nebaigtas pagrindinis) su profesiniu mokymu
3.	Vidurinis su profesiniu mokymu	8.	Pradinis
4.	Vidurinis be profesinio mokymo	9.	Nebaigtas pradinis
5.	Pagrindinis su profesiniu mokymu		

<b>31.</b>	<b>Kokią įgijote profesinę kvalifikaciją (specialybę) ?</b>
------------	---

<b>32.</b>	<b>Ar Jūs dirbate?:</b>				
1.	Taip				
2.	Ne	<b>32. Dėl kokių priežasčių nedirbate?</b>			
		1.	Jūsų gyvenamojoje vietoje nėra darbo vietų	5.	Turite savo ūkį
		2.	Nepakankamas išsilavinimas	6.	Mokotės
		3.	Esate Pensininkas (-ė)	7.	Kita (nurodykite):
		4.	Auginate vaiką (-us)		

**DĖKOJAME UŽ JŪSŲ SUGAIŠTĄ LAIKĄ**



## DARBDAVIŲ APKLAUSOS ANKETA

Vytauto Didžiojo universiteto Edukologijos katedra kartu su Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija vykdo tyrimą „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“. Apklausos tikslas – surinkti informaciją apie suaugusiųjų mokymosi/tobulinimosi poreikius. Jūsų pateikta informacija padės įvertinti suaugusiųjų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo poreikį Lietuvoje.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais. Jei klausimai ar atsakymų variantai Jums neaiškūs, apklausėjas padės išsiaiškinti. Prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. **Pasirinktą atsakymą žymėkite apvesdami Jums tinkamą atsakymą ar įrašydami savo variantą.**

Dėkojame už pagalbą. Apklausos organizatoriai

\*\*\*\*\*

<b>1.</b>	<b>Jūsų įmonėje (įstaigoje) dirba:</b>		
1.	1-20 darbuotojų	4.	201-500 darbuotojų
2.	21-50 darbuotojų	5.	501-2000 darbuotojų
3.	51-200 darbuotojų	6.	Virš 2000 darbuotojų

<b>2.</b>	<b>Kiek jums svarbi darbuotojų kvalifikacija ir išsilavinimas?</b> (Pažymėkite kiekvieno varianto vieną atsakymą – apibraukite Jums tinkantį skaičių)	<b>Labai svarbi</b>	<b>Svarbi</b>	<b>Nesvarbi</b>	<b>Visiškai nesvarbi</b>
1.	Aukščiausio lygio vadovų	1	2	3	4
2.	Vidutinės grandies vadovų	1	2	3	4
3.	Specialistų	1	2	3	4
4.	Pagalbinių tarnybų	1	2	3	4
5.	Kitų (nurodykite):	1	2	3	4

<b>3.</b>	<b>Kas nulemia Jūsų sprendimą pasirenkant darbuotoją?</b> (galite pažymėti kelis variantus)		
1.	Asmeninės savybės	3.	Profesinė kompetencija
2.	Bendrieji gebėjimai	4.	Kita (nurodykite):

<b>4.</b>	<b>Kaip vertinate dabartinio savo kolektyvo profesinę kompetenciją ir kvalifikaciją?</b>		
1.	Labai gerai	4.	Blogai
2.	Gerai	5.	Labai blogai
3.	Patenkinamai	6.	Neturiu nuomonės

<b>5.</b>	<b>Ar yra sričių, kur, Jūsų nuomone, Jūsų darbuotojams reikia gilinti žinias ir gebėjimus?</b> (galite pažymėti kelis variantus)		
1.	Profesiniai gebėjimai	5.	Informacinių technologijų raštingumas
2.	Užsienio kalba	6.	Verslumas
3.	Socialiniai gebėjimai (bendravimas, komandinis darbas)	7.	Kita (nurodykite):
4.	Asmeninės savybės (ryžtingumas, tolerancija)	8.	Darbuotojams nereikia mokytis/tobulintis

<b>6.</b>	<b>Kada, Jūsų nuomone, darbuotojai turėtų mokytis/tobulintis?</b> (galite pažymėti kelis variantus)		
1.	Dieną	4.	Atostogų metu
2.	Vakarais	5.	Kita (nurodykite):
3.	Savaitgaliais	6.	Neturiu nuomonės

<b>7.</b>	<b>Kur, Jūsų nuomone, darbuotojai turėtų mokytis/tobulintis?</b>		
-----------	--	--	--

1.	Darbo vietoje	4.	Profesinėse mokyklose
2.	Mokymo/konsultavimo organizacijoje	5.	Aukštosiose mokyklose
3.	Išvažiuojamose sesijose	6.	Kita (nurodykite):

<b>8.</b>	<b>Kokia mokymosi/tobulinimosi trukmė būtų optimaliausia Jūsų darbuotojams?</b>		
1.	Trumpalaikiai seminarai (iki 2 dienų)	3.	Ilgalaikiai mokymai (virš 1 mėnesio)
2.	Tęstiniai seminarai (daugiau kaip 2 mokymų dienos)	4.	Kita (nurodykite)

<b>9.</b>	<b>Ar galėtų Jūsų įmonė (įstaiga) skirti finansinę paramą darbuotojų mokymuisi/tobulinimuisi? Jei taip, tai kokią (Lt/vienam darbuotojui)?</b>		
1.	Ne	4.	Iki 1000 Lt
2.	Iki 100 Lt	5.	Kita (nurodykite)
3.	Iki 500 Lt		

<b>10.</b>	<b>Kokiomis <u>asmeninėmis savybėmis</u> turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųsius? (galimi <u>keli</u> atsakymų variantai)</b>		
1.	Tolerantiškas	5.	Lankstus (prisitaikantis prie besimokančiųjų)
2.	Atsakingas	6.	Pasitikintis savimi ir gerbiantis kitus
3.	Sugebantis bendrauti	7.	Kita (nurodykite):
4.	Empatiškas (suprantantis kitų emocijas)		

<b>11.</b>	<b>Kokiomis <u>profesiniais gebėjimais</u> turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųsius? (galimi <u>keli</u> atsakymų variantai)</b>		
1.	Geras dalyko žinovas	5.	Gebantis motyvuoti besimokančiuosius
2.	Išmanantis besimokančiųjų psichologinius ypatumus	6.	Gebantis analizuoti savo veiklą
3.	Sugebantis parinkti tinkamus mokymo/si metodus	7.	Kita (nurodykite):
4.	Sugebantis planuoti laiką ir medžiagos pateikimą		

**12. Kokių, Jūsų nuomone, informavimo, konsultavimo, švietimo paslaugų, aktualių Jūsų įmonei (organizacijai), labiausiai trūksta?**

---



---



---



---

**13. Kokią naudą Jūsų įmonei (įstaigai) duoda (duotų) darbuotojų mokymasis, kvalifikacijos kėlimas?**

---



---



---



---

Anketą užpildžiusio asmens vardas, pavardė, elektroninio pašto adresas: \_\_\_\_\_

Įmonė (įstaiga) \_\_\_\_\_

Vietovė \_\_\_\_\_





**KURKIME ATEITĮ DRAUGE!  
ANDRAGOGŲ APKLAUSOS ANKETA**

Vytauto Didžiojo universiteto Edukologijos katedra kartu su Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija vykdo tyrimą „**Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla**“. Apklausos tikslas – surinkti informaciją apie švietėjų andragoginę kompetenciją. Jūsų pateikta informacija labai padės numatyti andragoginės kompetencijos tobulinimo gaires

Kai kurie anketoje pateikti klausimai yra su galimais atsakymais. Kituose klausimuose prašoma pateikti savo nuomonę. Prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Anketa anoniminė. Bus analizuojami tik apibendrinti tyrimo rezultatai, todėl garantuojamas jų konfidencialumas.

**Pasirinktą atsakymą žymėkite apveddami Jums tinkamą atsakymą ar įrašydami savo nuomonę.**

Dėkojame už pagalbą. Apklausos organizatoriai

**NORĖTUMĖM ŠIEK TIEK SUŽINOTI APIE JUS**

<b>1.</b>	<b>Apskritis:</b>						
1.	Alytaus	4.	Marijampolės	7.	Tauragės	10.	Vilniaus
2.	Kauno	5.	Panevėžio	8.	Telšių		
3.	Klaipėdos	6.	Šiaulių	9.	Utenos		

<b>2.</b>	<b>Amžius:</b>			
1.	15-24 m.	3.	35-44 m.	
2.	25-34 m.	4.	45-55 m.	
		5.	Virš 55 m.	

<b>3.</b>	<b>Lytis</b>	
1.	Vyras	2. Moteris

<b>4.</b>	<b>Bendras darbo stažas</b>					
1.	Neturiu	3.	Nuo 1 iki 3 metų	5.	Nuo 5 iki 10 metų	
2.	Iki 1 metų	4.	Nuo 3 iki 5 metų	6.	10 ir daugiau metų	

<b>5.</b>	<b>Jūsų išsilavinimas (nurodykite šiuo metu turimą aukščiausią išsilavinimą):</b>	
1.	Aukštasis (įskaitant ir kolegijas, po 1995 m.)	
2.	Aukštesnysis ar spec. vidurinis (technikumas) iki 1991m.	
3.	Kita	

**ANDRAGOGO KOMPETENCIJOS**

<b>6.</b>	<b>Kokiomis asmeninėmis savybėmis turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųjų? (galimi keli atsakymų variantai)</b>			
1.	Tolerantiškas	5.	Lankstus (prisitaikantis prie besimokančiųjų)	
2.	Atsakingas	6.	Pasitikintis savimi ir gerbiantis kitus	
3.	Sugebantis bendrauti	7.	Kita (nurodykite):	
4.	Empatiškas (suprantantis kitų emocijas)			

<b>7.</b>	<b>Kurios iš andragogo kompetencijų sričių svarbiausios: (galimi keli atsakymų variantai)</b>			
1.	Didaktinė (gebėjimas organizuoti mokymą/si suaugusiųjų auditorijoje)	4.	Vadybinė (gebėjimas vykdyti švietimo projektus bei organizacijos veiklą)	
2.	Dalykinė (gebėjimas kurti mokymo programas)	5.	Socialinė (gebėjimas užmegzti ir palaikyti žmogiškus santykius, organizuoti bendrą veiklą)	
3.	Asmeninė (pasitikėjimas savimi ir gebėjimas autentiškai, pagarbiai bendrauti)	6.	Kita (nurodykite):	

<b>8.</b>	<b>Kokiais profesiniais (dalykiniais) gebėjimais turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųsius? (galimi keli atsakymų variantai)</b>		
1.	Geras dėstomo dalyko žinovas	5.	Gebantis motyvuoti besimokančiuosius
2.	Išmanantis besimokančiųjų psichologinius ypatumus	6.	Gebantis analizuoti savo veiklą
3.	Sugebantis parinkti tinkamus mokymo/si metodus	7.	Kita (nurodykite):
4.	Sugebantis planuoti laiką ir medžiagos pateikimą		

<b>9.</b>	<b>Kokių kompetencijų, Jūsų nuomone, Jums labiausiai trūksta? (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus)</b>		
1.	Konsultavimo ir profesinio orientavimo	6.	Finansų apskaitos
2.	Vadybos pagrindų	7.	Verslo pasaulio išmanymo (gebėjimo bendrauti su darbdaviais)
3.	Projektų valdymo	8.	Teisinių klausimų išmanymas (suaugusiųjų teisių mokytis reguliavimas ir pan. žinojimas)
4.	Šiuolaikinių technologijų panaudojimo mokymo/si organizavimui	9.	Gebėjimo motyvuoti ir organizuoti bendrą darbą
5.	Užsienio kalbų	10.	Kita (nurodykite)

<b>10.</b>	Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate organizuodami suaugusiųjų mokymą/si?
------------	--

<b>11.</b>	Kas galėtų padėti jums ją atlikti efektyviau (institucijos? teisės aktai? žmonių motyvacija? kolegų palaikymas? ir t.t.)?
------------	---

<b>12.</b>	Ko tikėtumėtės iš formaliojo andragogų rengimo, kaip tai galėtų padėti jums savo veiklą atlikti efektyviau?
------------	---

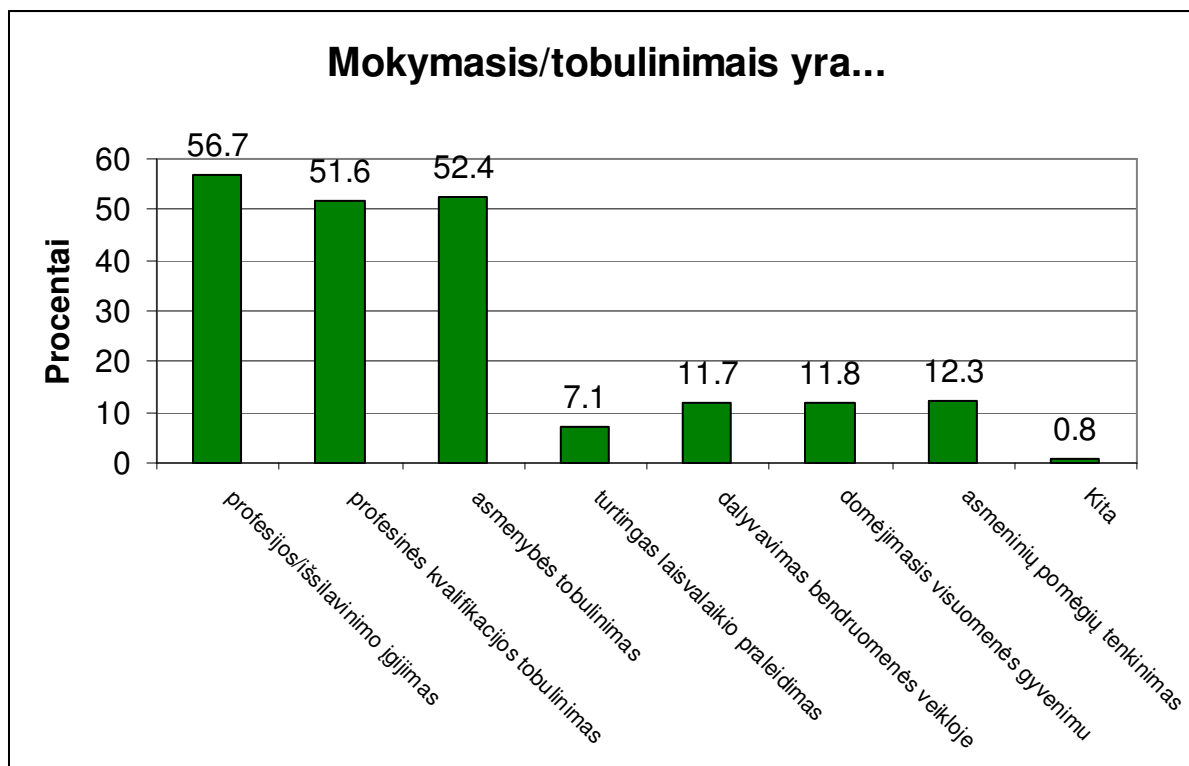
DĖKOJAME UŽ JŪSŲ SUGAIŠTĄ LAIKĄ

## 8.2

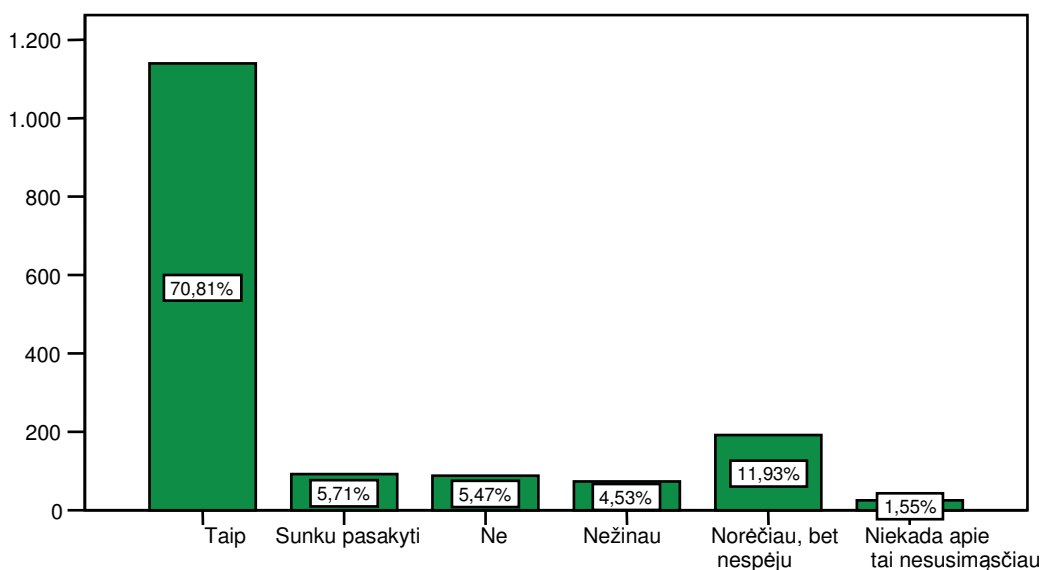
## Priedas Nr.2: ATSAKYMAI Į SUAUGUSIŲ APKLAUSOS ANKETOS KLAUSIMUS

Mokymasis/tobulinimasis yra...

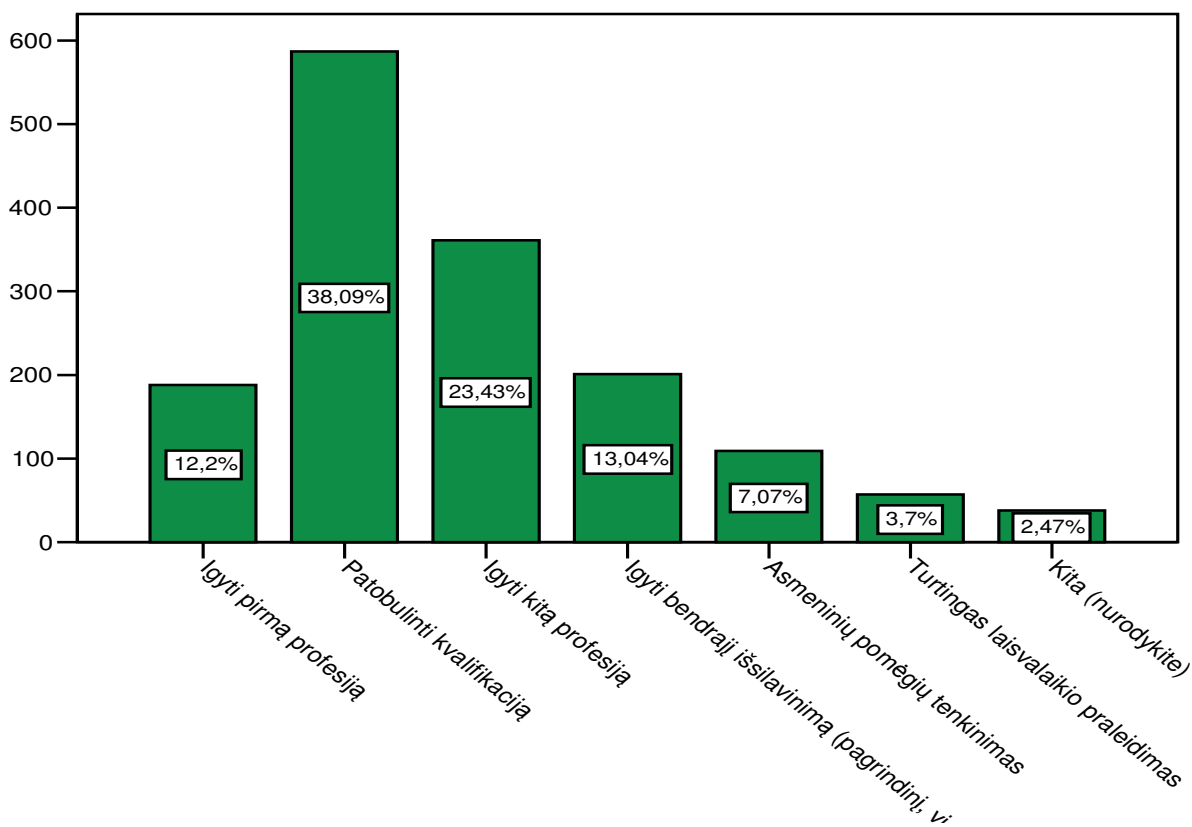
	Mokymasis/ tobulinimasis yra profesijos/ išsilavinimo įgijimas	Mokymasis/ tobulinimasis yra profesinės kvalifikacijos tobulinimas	Mokymasis/ tobulinimasis yra asmenybės tobulinimas	Mokymasis/ tobulinimasis yra turtingas laisvalaikio praleidimas	Mokymasis/ tobulinimasis yra dalyvavimas bendruomenės veikloje	Mokymasis/ tobulinimasis yra domėjimasis visuomenės gyvenimu	Mokymasis/ tobulinimasis yra asmeninių pomėgių tenkinimas	Kita
N	925	842	855	115	191	193	201	14
%	56,7	51,6	52,4	7,1	11,7	11,8	12,3	0.8



### Ar šiuo metu norėtumėte mokytis/tobulintis?



### Kodėl Jūs mokytumėtės/tobulintumėtės?



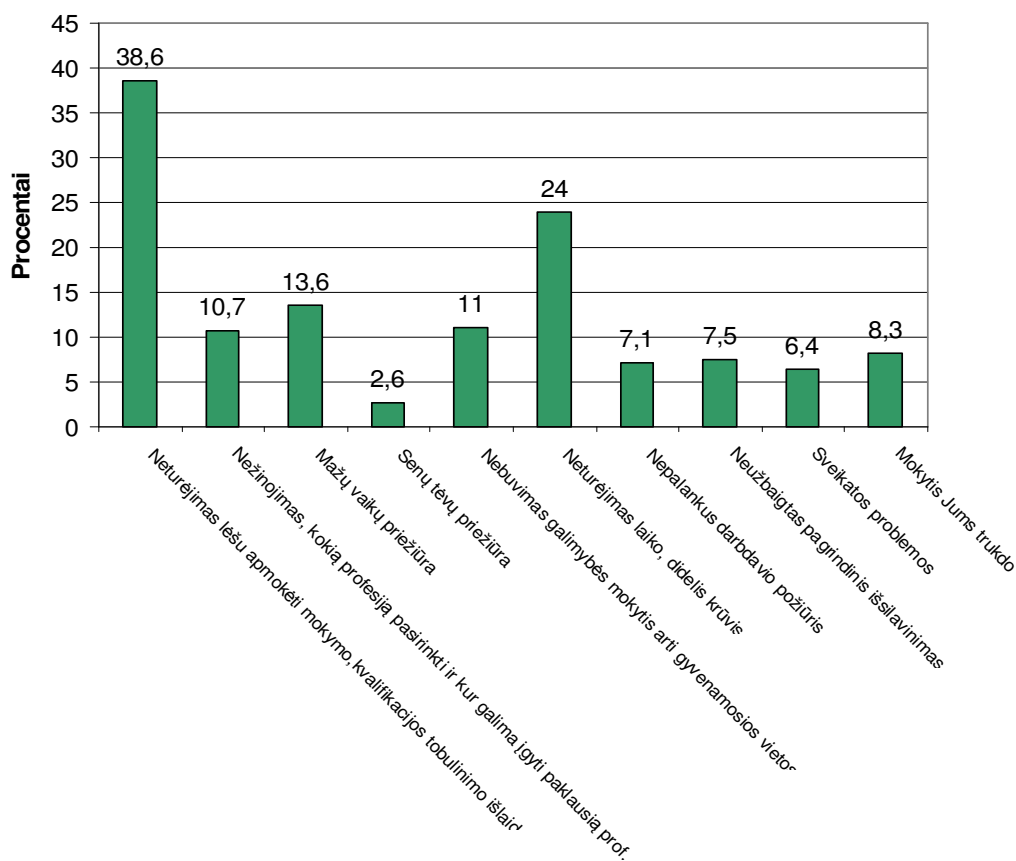
### Mokyti/tobulintis norėtumėte

	Formalaus švietimo institucijose (mokykloje, kolegijoje, universitete ir pan.)	Bibliotekoje	Bendruomenės centre	Nevyriausybiniėje organizacijoje	Konsultacinėje įmonėje	Kita
N	1196	62	160	202	282	80
%	73,3	3,8	9,8	12,4	17,3	4,9

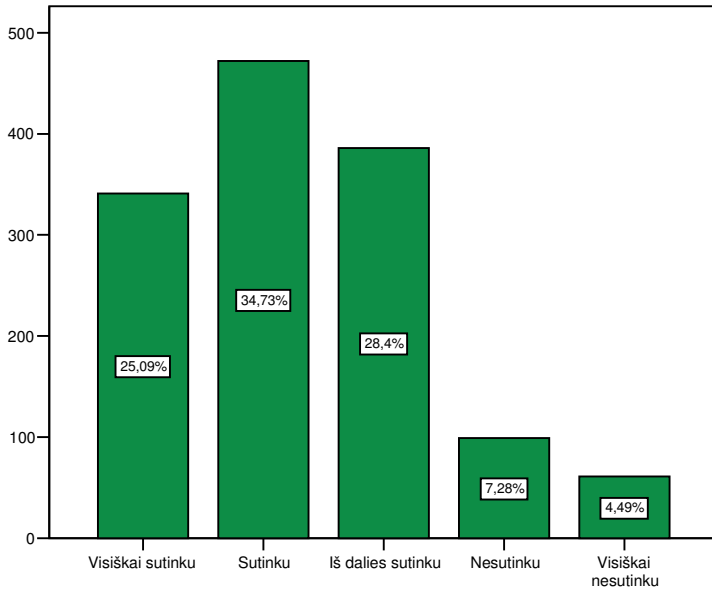
### Mokyti Jums trukdo

	Neturėjimas lėšų apmokėti mokymo, kvalifikacijos tobulinimo išlaidas	Nežinojimas, kokią profesiją pasirinkti ir kur galima įgyti paklausią profesiją	Mažų vaikų priežiūra	Senų tėvų priežiūra	Nebuvimas galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos	Neturėjimas laiko, didelis krūvis	Nepalankus darbdavio požiūris	Neužbaigtas pagrindinis išsilavinimas	Sveikatos problemos	Mokyti Jums trukdo
N	630	174	222	43	179	391	116	123	104	136
%	38,6	10,7	13,6	2,6	11,0	24,0	7,1	7,5	6,4	8,3

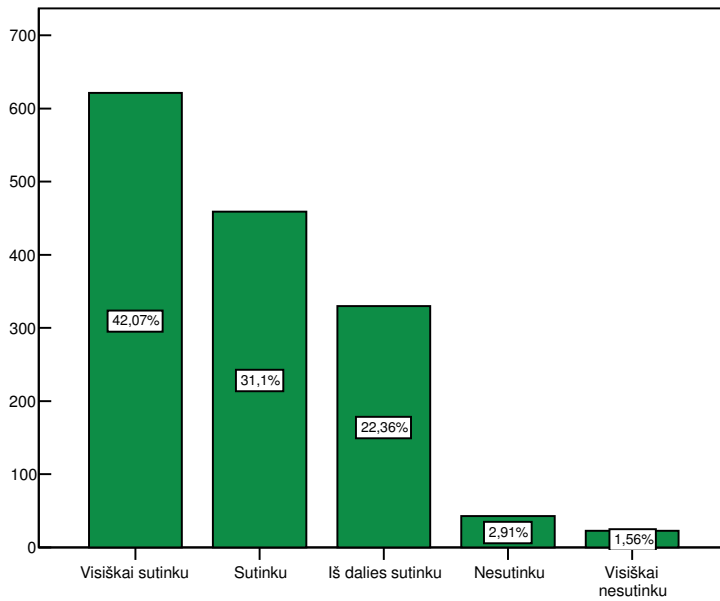
### Priežastys, trukdančios mokytis



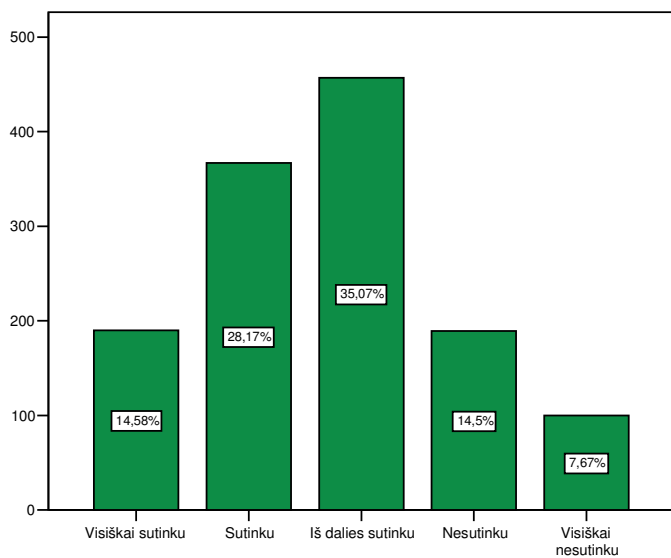
### Naudojuosi bibliotekos paslaugomis



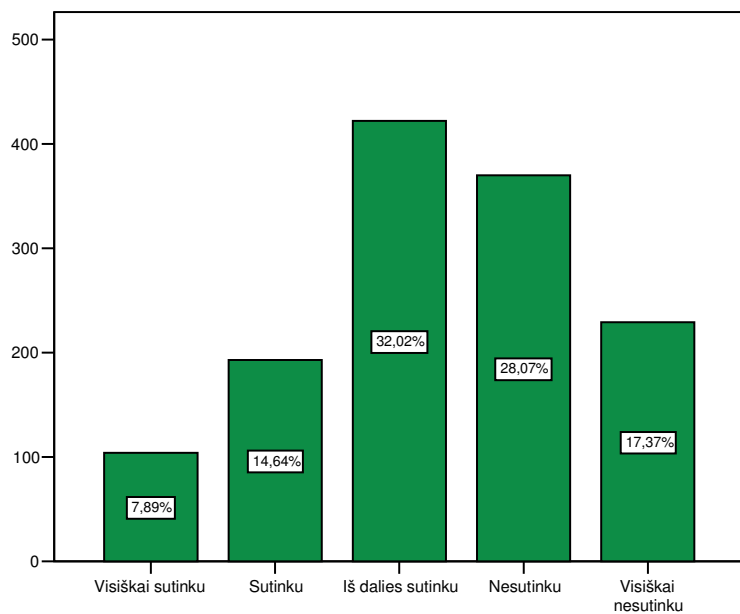
### Domiuosi spauda, radijo ir televizijos laidomis



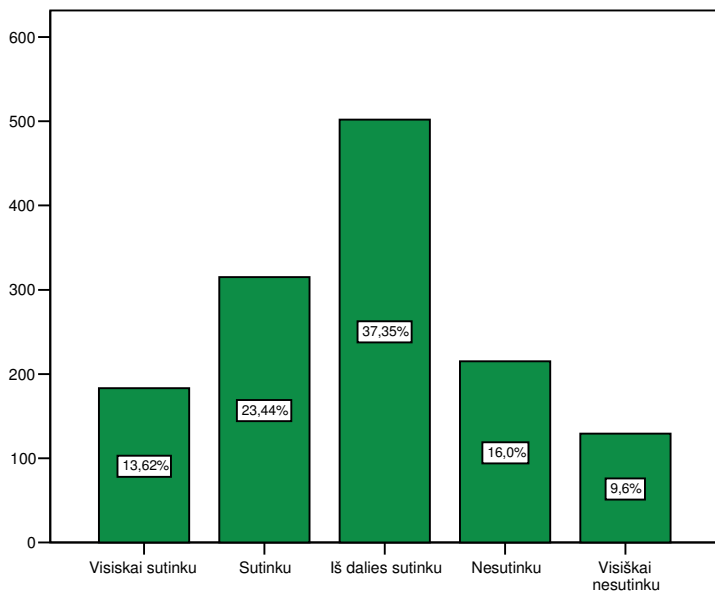
### Bendruomenėje organizuojami mokymai, skirti savišvietai



### Dalyvauju savo gyvenamosios vietovės bendruomenės gyvenime, sprendžiant bendrus gyventojų reikalus

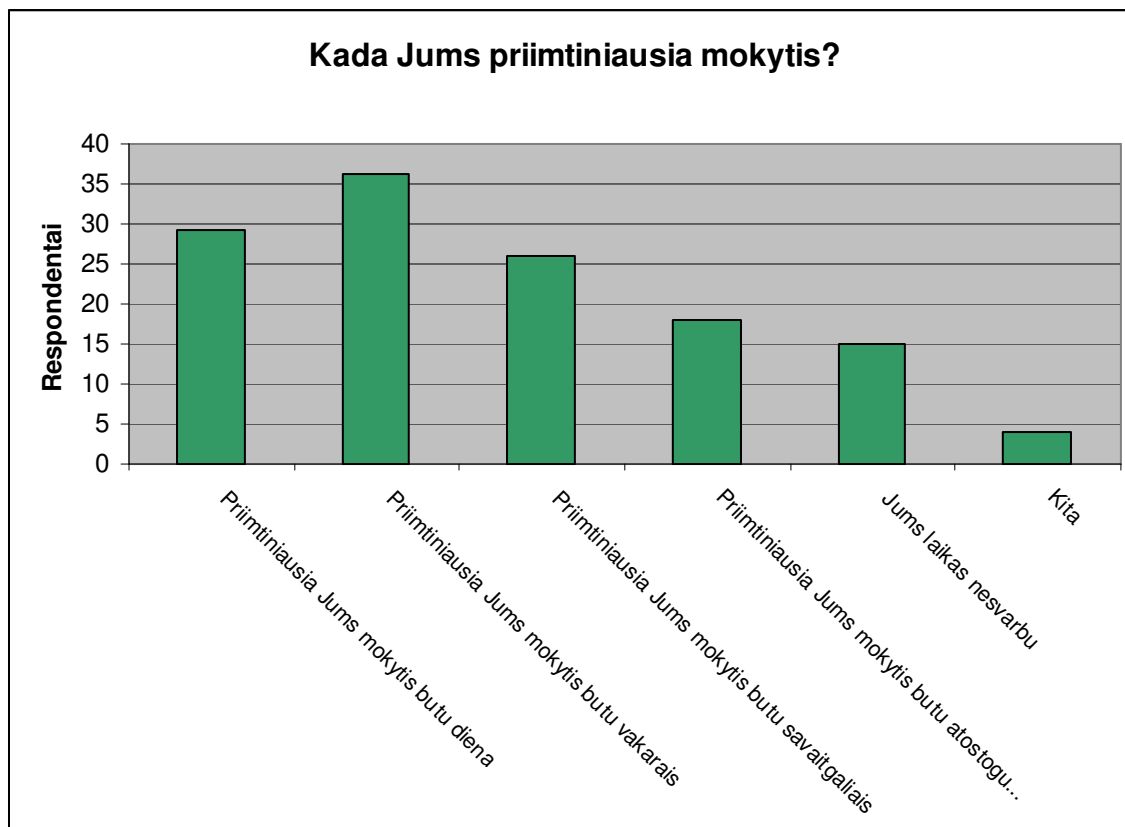


### Dalyvauju bendruomenei skirtuose kultūriniuose renginiuose



### Kada Jums priimtinausia mokytis?

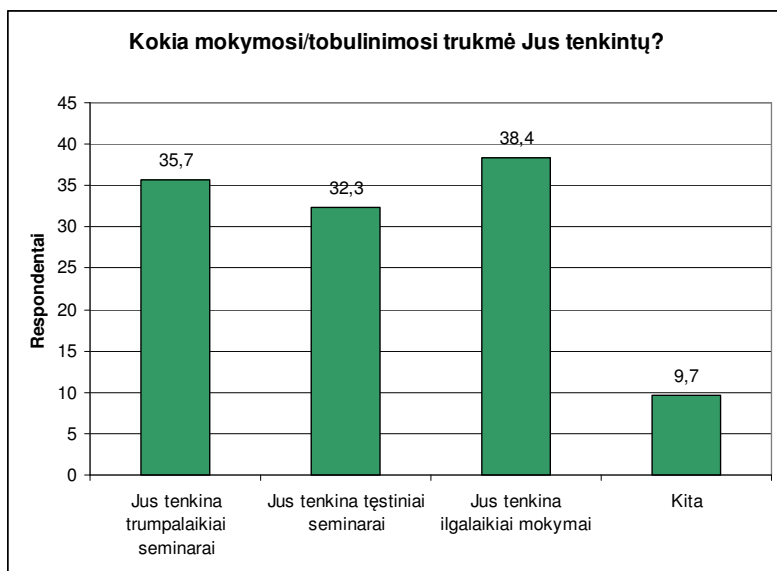
	Priimtinausia Jums mokytis butu diena	Priimtinausia Jums mokytis butu vakarais	Priimtinausia Jums mokytis butu savaitgaliais	Priimtinausia Jums mokytis butu atostogu metu	Jums laikas nesvarbu	Kita
N	477	590	422	296	245	68
%	29,2	36,2	25,9	18,1	15,0	4,1



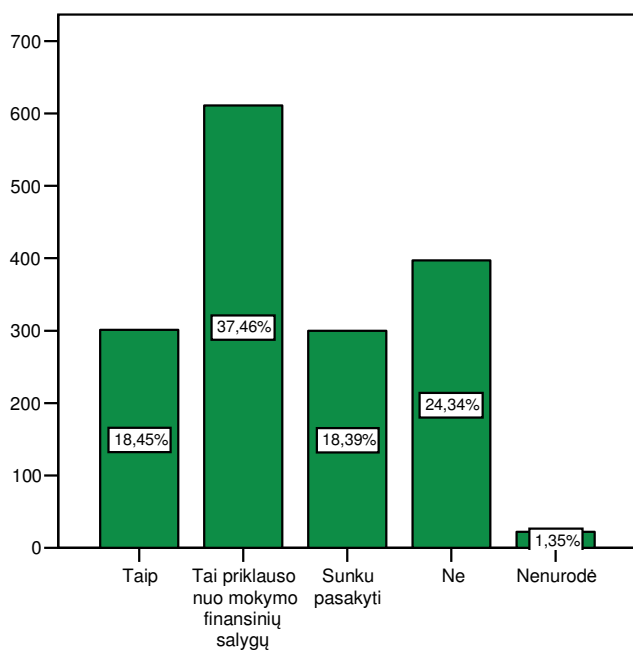


**Kokia mokymosi/tobulinimo trukmė Jus tenkintų?**

	Jus tenkina trumpalaikiai seminarai	Jus tenkina testiniai seminarai	Jus tenkina ilgalaikiai mokymai	Kita
N	582	527	626	159
%	35,7	32,3	38,4	9,7

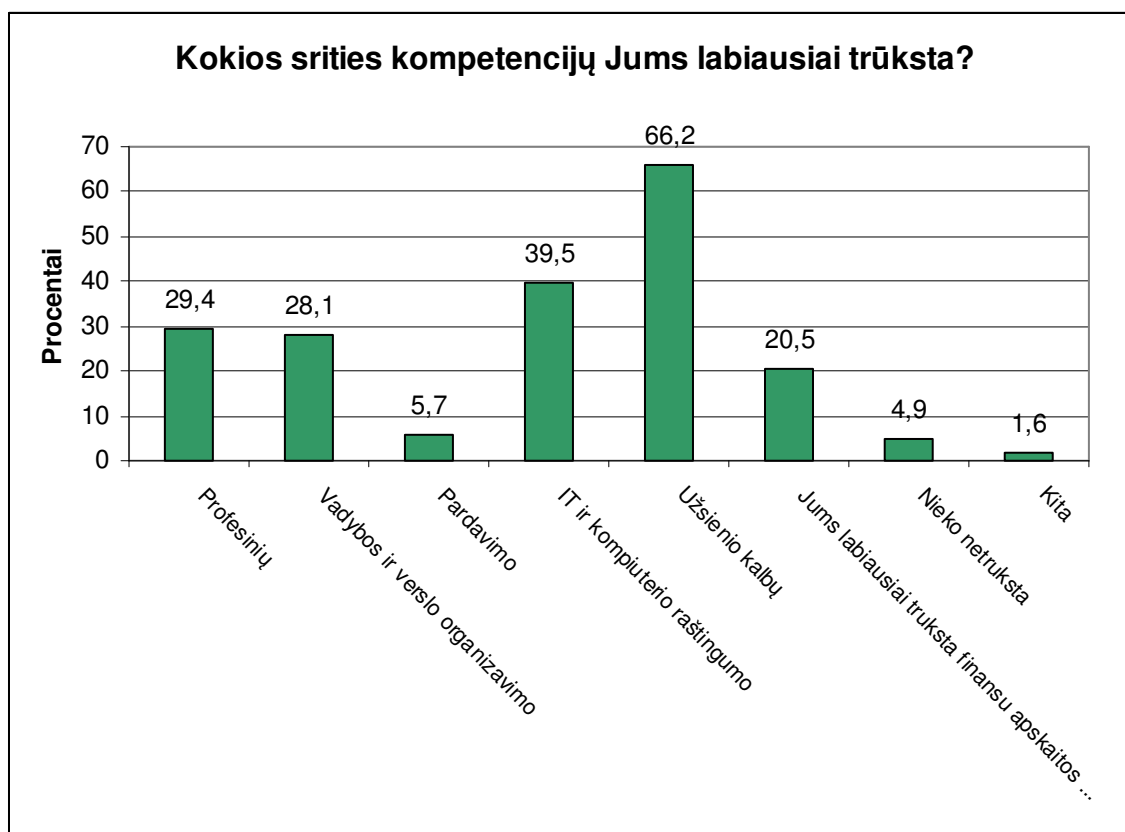


**Ar galėtumėte mokytis/tobulintis išvykti į kitą vietovę?**

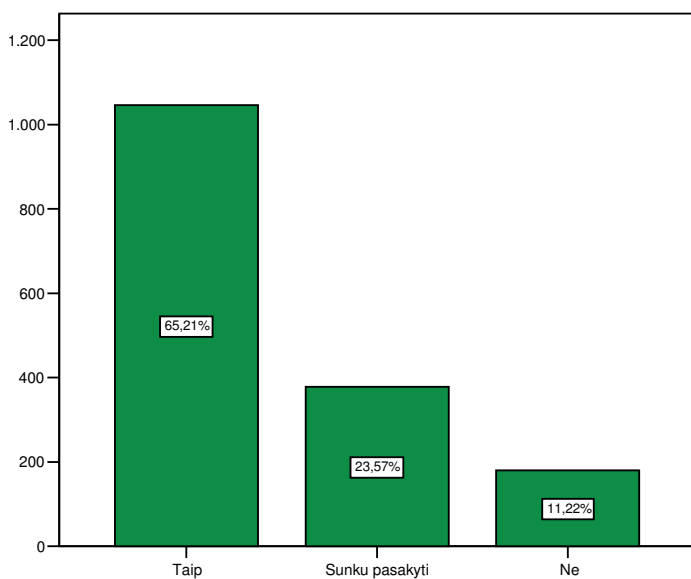


### Kokių kompetencijų Jums labiausiai trūksta?

	Profesinių	Vadybos ir verslo organizavimo	Pardavimo	IT ir kompiuterio raštingumo	Užsienio kalbų	Jums labiausiai trūksta finansų apskaitos kompetencijų	Nieko netrūksta	Kita
N	479	458	93	644	1079	335	80	27
%	29,4	28,1	5,7	39,5	66,2	20,5	4,9	1,6



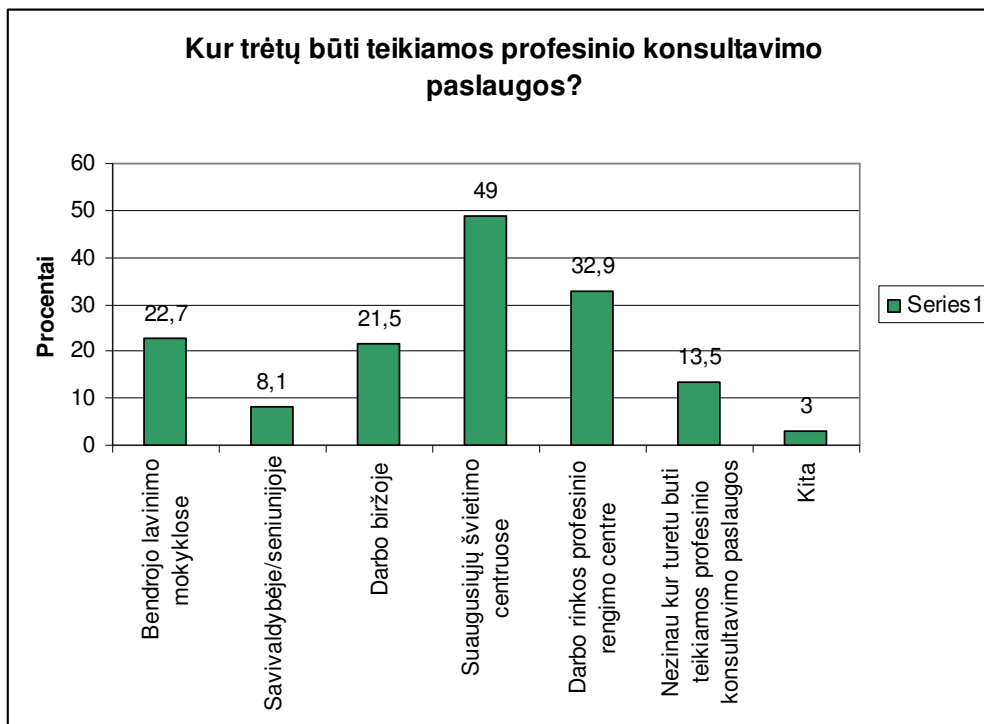
**Ar Jums butu reikalingos profesinio konsultavimo paslaugos?**



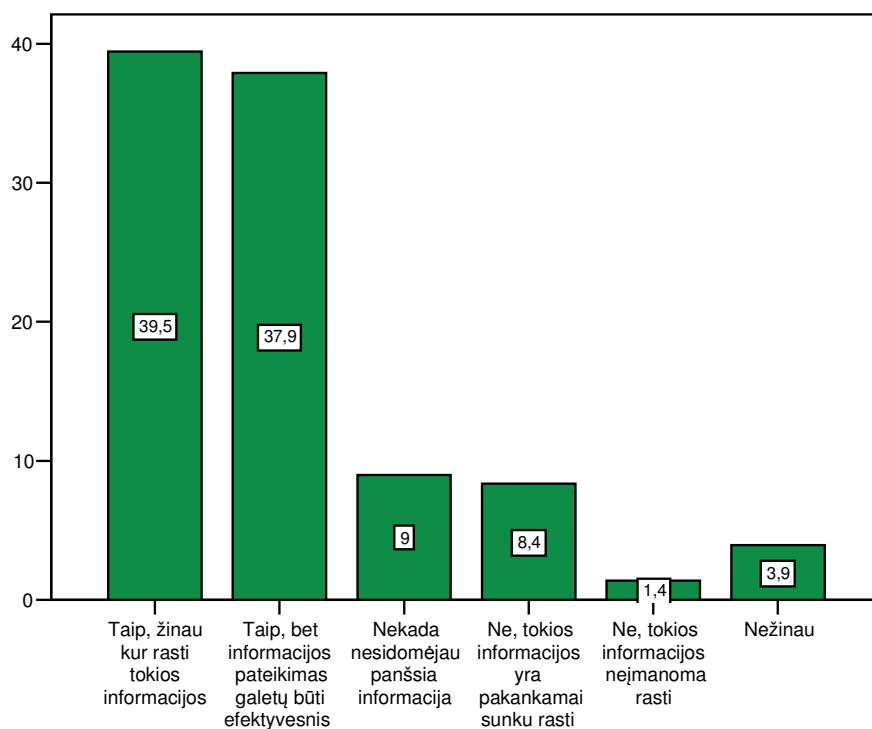
**Profesinio konsultavimo paslaugos turetu buti teikiamos**

	Bendrojo lavinimo mokyklose	Savivaldybėse/seniunijoje	Darbo biržoje	Suaugusiųjų švietimo centruose	Darbo rinkos profesinio rengimo centre	Nežinau kur turetu buti teikiamos profesinio konsultavimo paslaugos	Kita
N	370	132	350	800	537	221	49
%	22,7	8,1	21,5	49,0	32,9	13,5	3

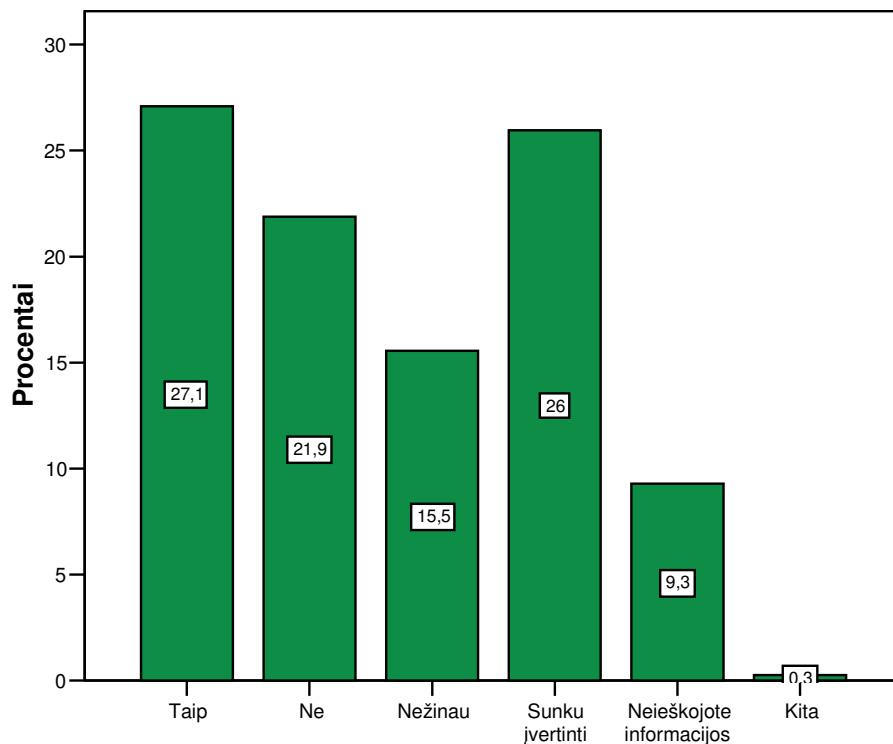
### Kur trėtų būti teikiamos profesinio konsultavimo paslaugos?



### Ar gaunate pakankamai informacijos apie galimybes mokytis?



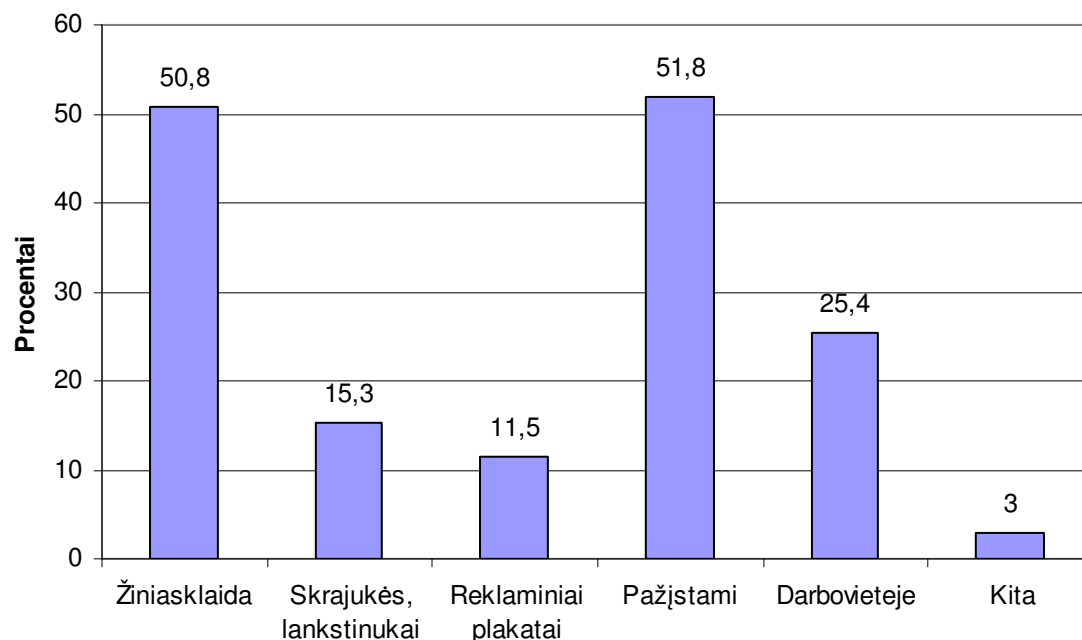
**Ar Jūsų regione yra pakankama mokymosi/tobulinimosi pasiūla?**



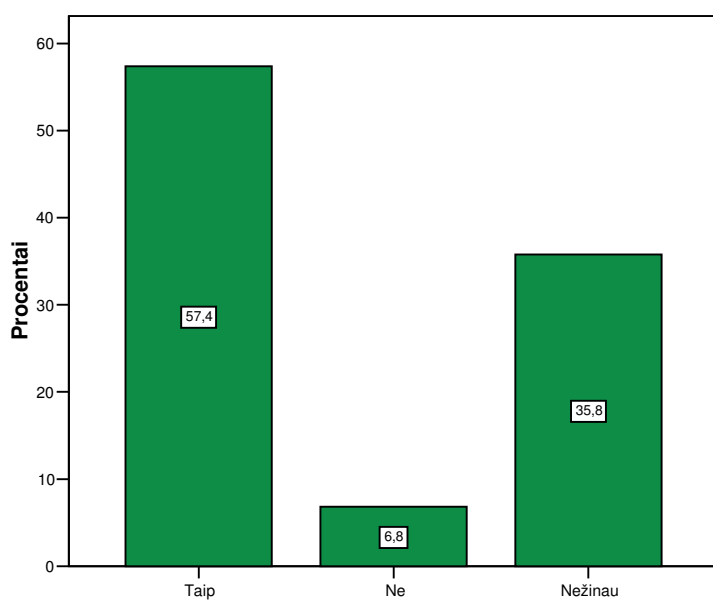
**Iš kur Jūs paprastai gaunate informaciją apie mokymosi/tobulinimosi galimybes suaugusiems?**

	Žiniasklaida	Skrajukės, lankstinukai	Reklaminiai plakatai	Pažįstami	Darbovietėje	Kita
N	829	2498	188	845	414	49
%	50,8	15,3	11,5	51,8	25,4	3

**Iš kur Jūs paprastai gaunate informaciją apie mokymosi/tobulinimosi galimybes suaugusiems?**

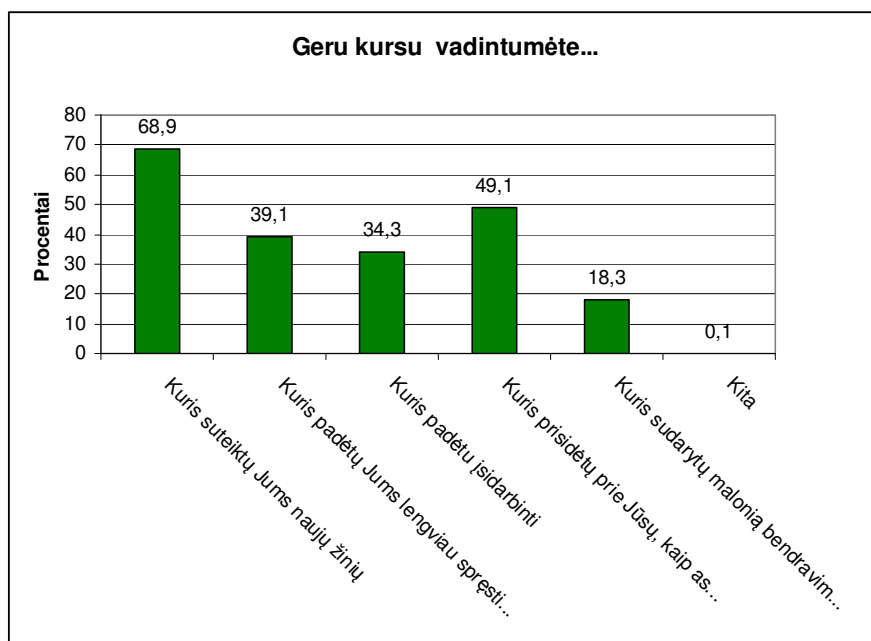


**Ar siūlomų kursų tematika atitinka Jūsų mokymosi/tobulinimosi poreikius?**



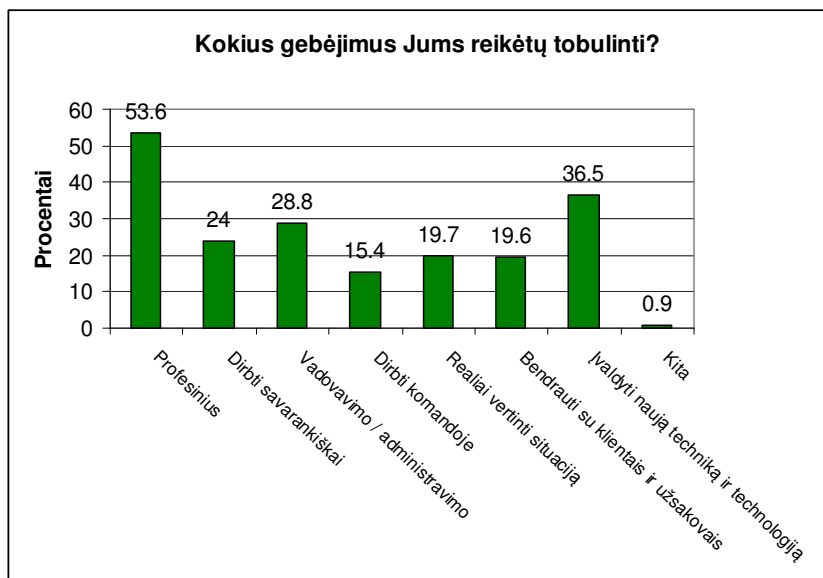
**Geru kursu vadintumėte**

	Geru kursu vadintumėte toki, kuris suteiktų Jums naujų žinių	Geru kursu vadintumėte toki, kuris padėtų Jums lengviau spręsti darbinės problemas	Geru kursu vadintumėte toki, kuris padėtų įsidiarbinti	Geru kursu vadintumėte toki, kuris prisidėtų prie Jūsų, kaip asmenybės tobulėjimo	Geru kursu vadintumėte toki, kuris sudarytu malonia bendravimo atmosfera	Kita
N	1124	638	560	801	298	3
%	68,9	39	34	49	18,3	0,1



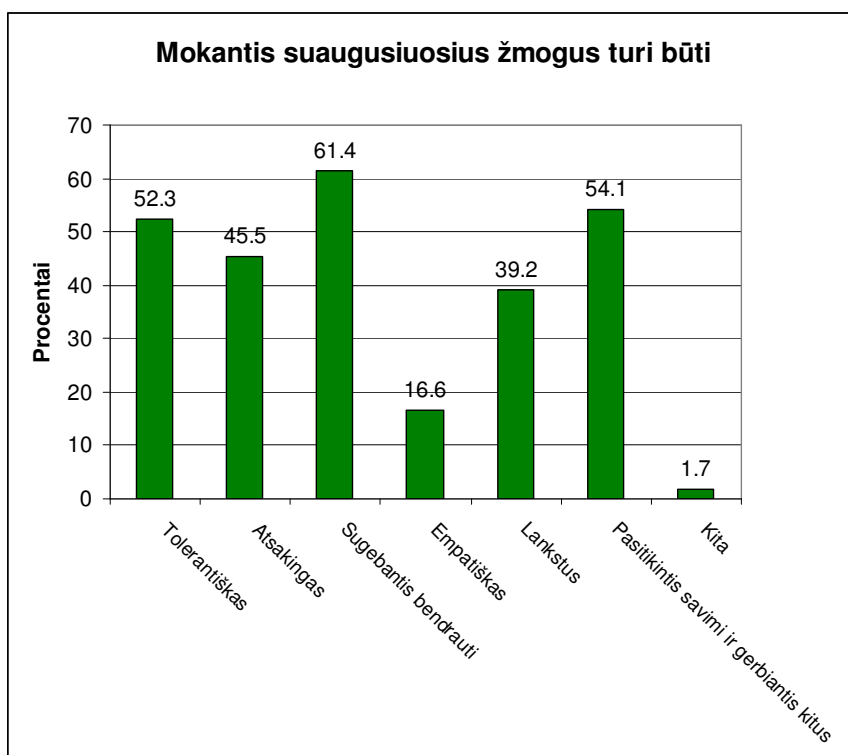
**Kokius gebėjimus Jums reikėtų tobulinti?**

	Profesinius	Dirbti savarankiškai	Vadovavimo / administravimo	Dirbti komandoje	Realiai vertinti situaciją	Bendrauti su klientais ir užsakovais	Įvaldyti naują techniką ir technologiją	Kita
N	874	391	470	251	322	319	596	16
%	53,6	24,0	28,8	15,4	19,7	19,6	36,5	0,9



**Mokantis suaugusiuosius žmogus turi būti**

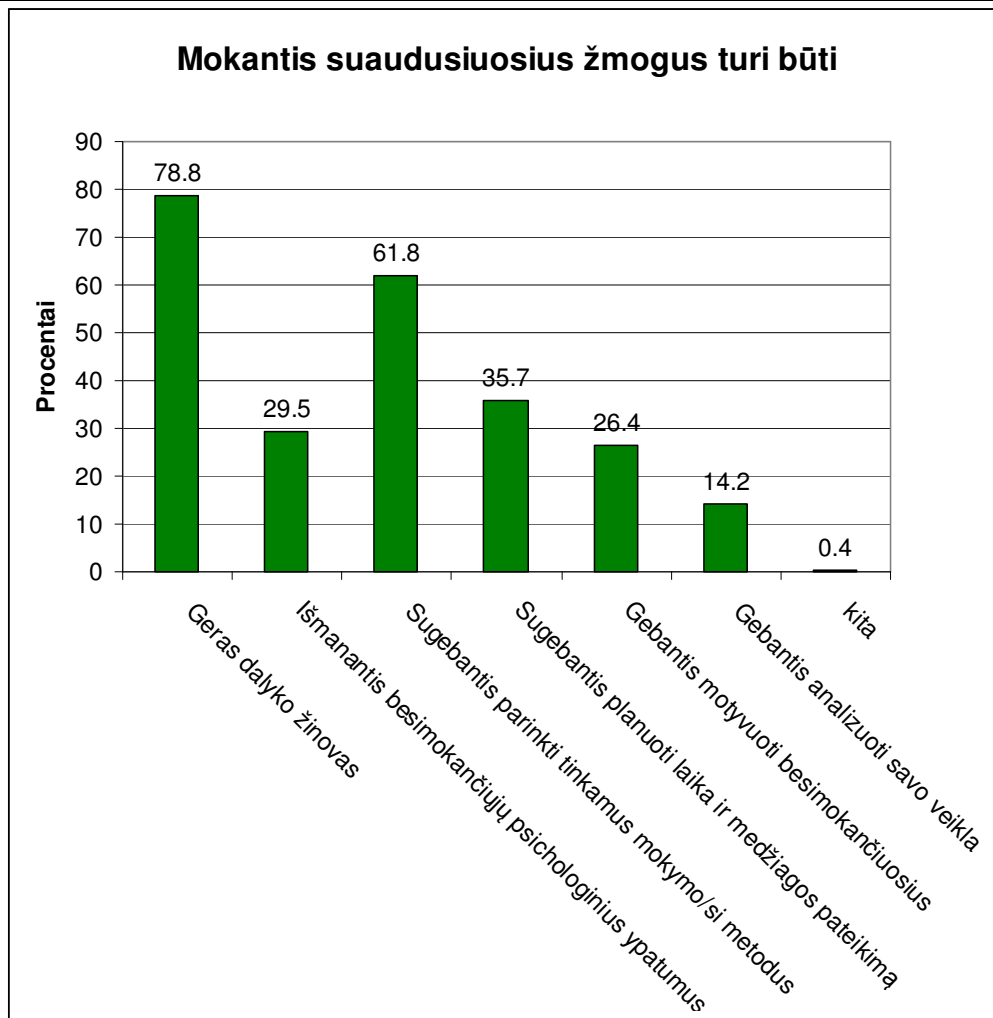
	Tolerantiškas	Atsakingas	Sugebantis bendrauti	Empatiškas	Lankstus	Pasitikintis savimi ir gerbiantis kitus	Kita
N	853	742	1002	271	640	883	28
%	52,3	45,5	61,4	16,6	39,2	54,1	1,7



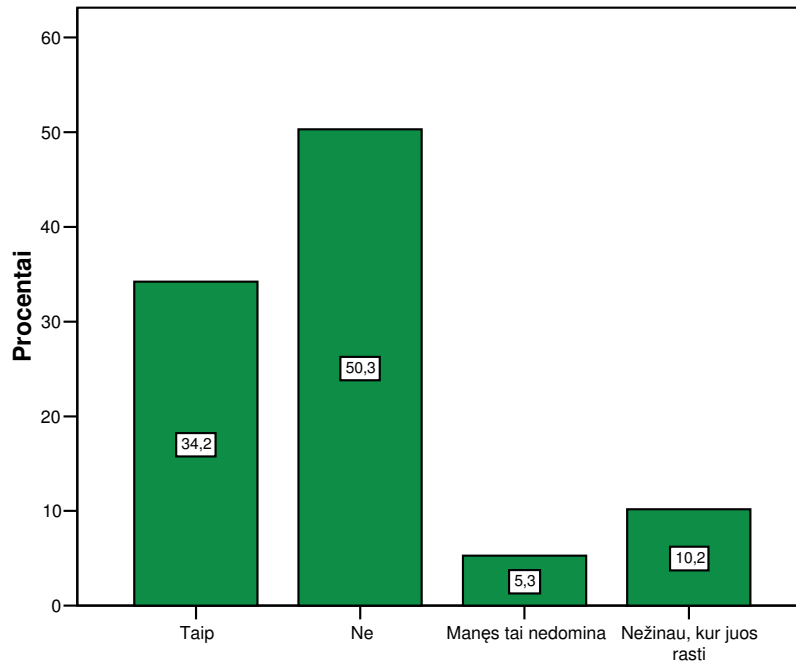
**Mokantis suaugusiuosius žmogus turi būti**



	Geras dalyko žinovas	Išmanantis besimokančiųjų psichologinius ypatumus	Sugebantis parinkti tinkamus mokymo/si metodus	Sugebantis planuoti laika ir medžiagos pateikimą	Gebantis motyvuoti besimokančiuosius	Gebantis analizuoti savo veikla	kita
N	1285	481	1008	583	431	232	8
%	78,8	29,5	61,8	35,7	26,4	14,2	0,4

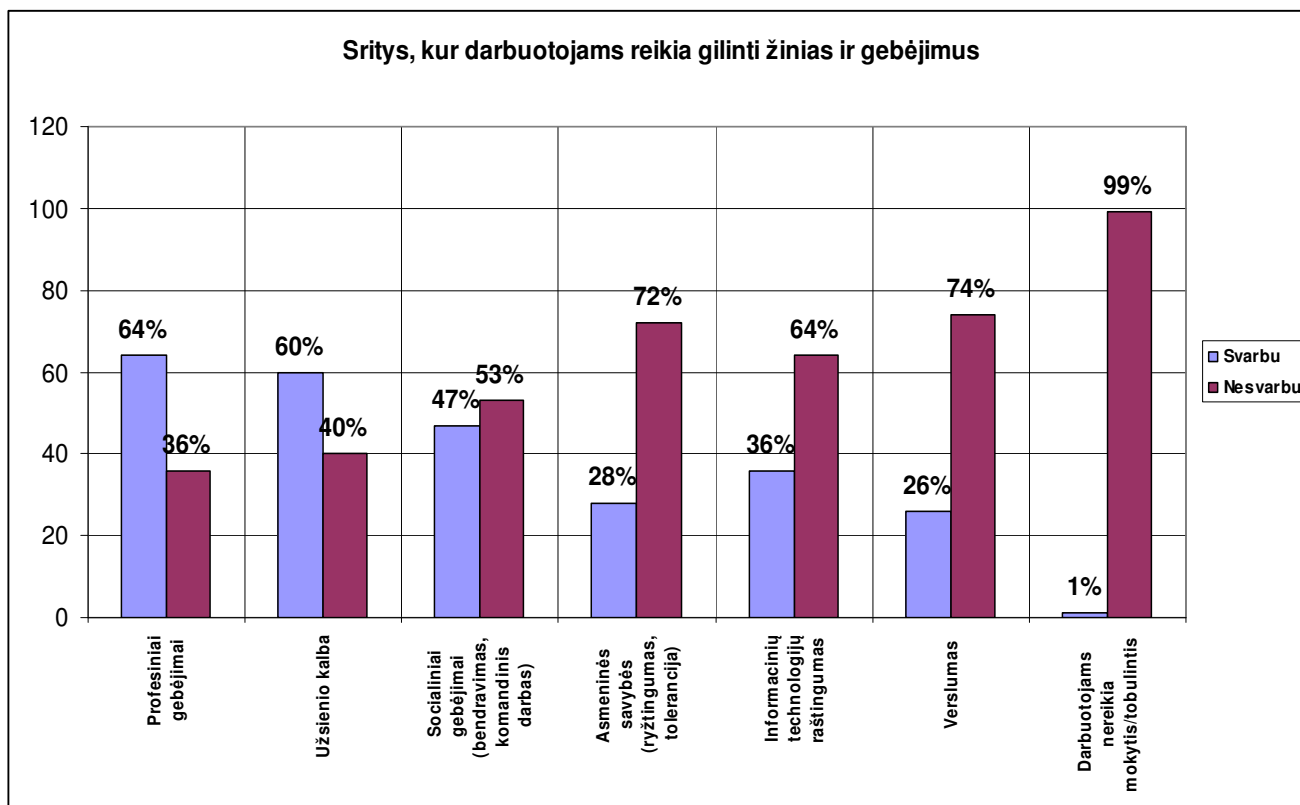


**Ar esate skaitę/ girdėję Lietuvos Respublikos įstatymus,  
reglamentuojančius suaugusiųjų teises į mokymąsi?**

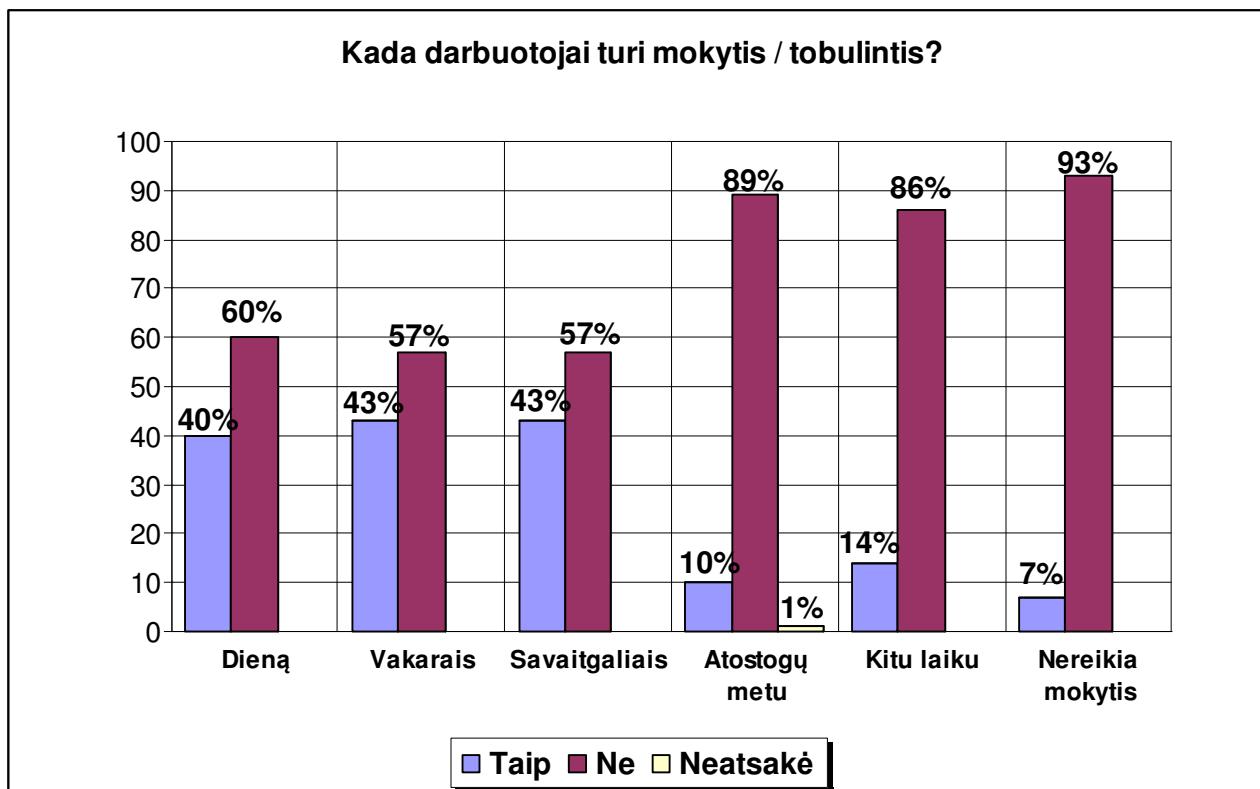


### 8.3 PRIEDAS NR.3: ATSAKYMAI Į DARBDAVIŲ APKLAUSOS ANKETOS KLAUSIMUS

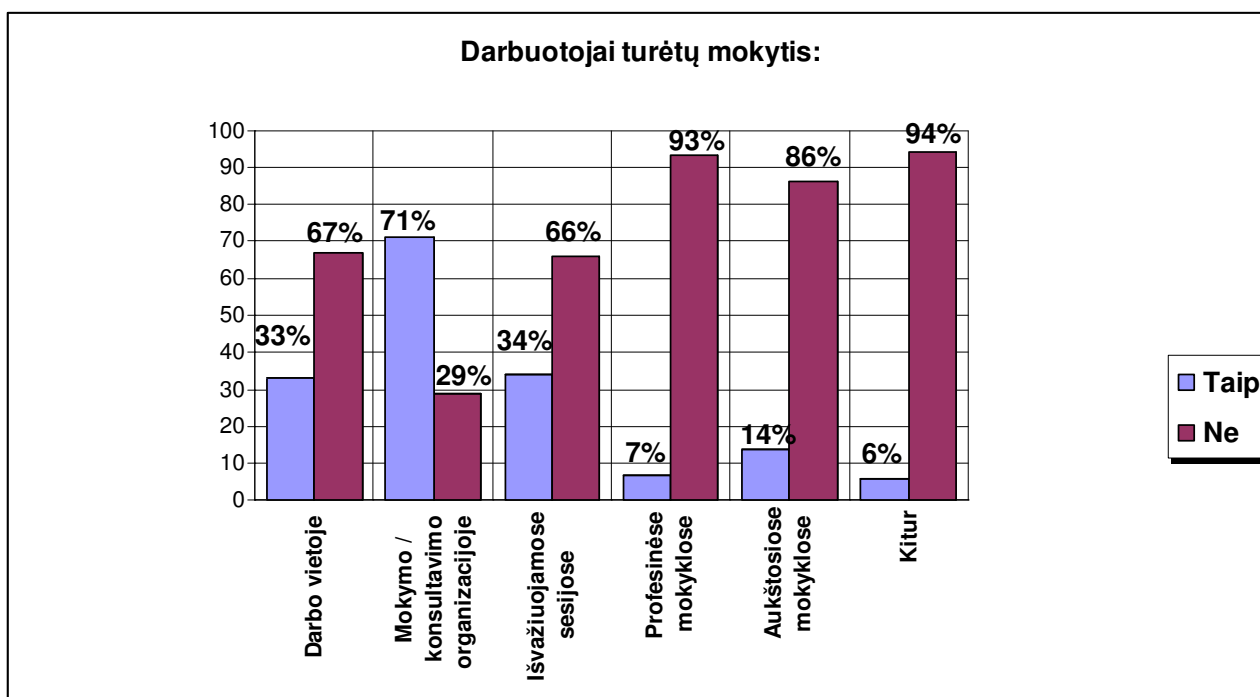
Poreikis gilinti žinias ir gebėjimus



Optimaliausias laikas mokytis / tobulintis

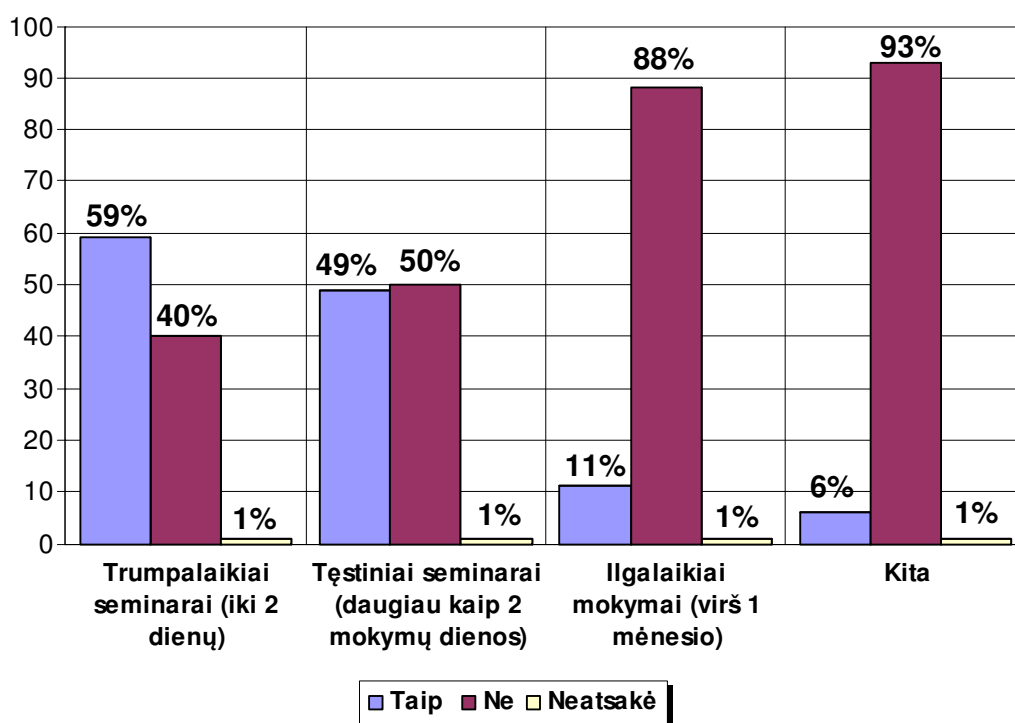


Darbdavių nuomonė apie darbuotojų mokymąsi



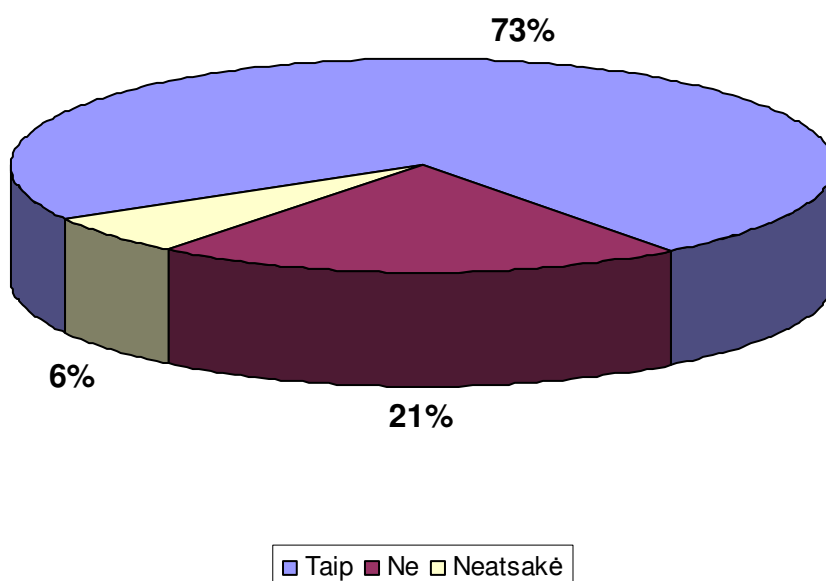
Respondentų nuomonė apie optimaliausią laiką darbuotojų mokymuisi / tobulinimuisi

### Optimaliausia trukmė mokymuisi / tobulinimuisi

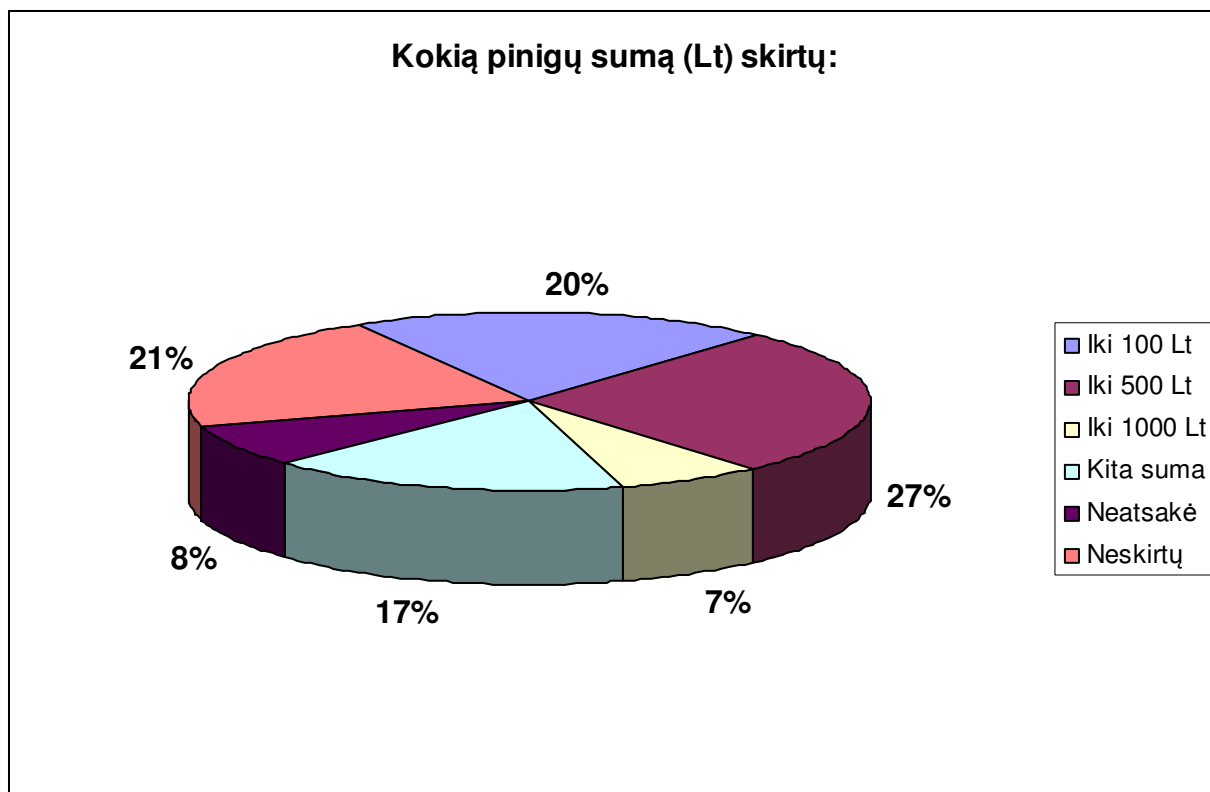


Galimybė skirti lėšų darbuotojų mokymams.

### Ar įmonė gali skirti lėšų darbuotojų mokymuisi / tobulinimuisi?



Kokią suma Lt skirtų



Asmeninės savybės

<i>Kokiomis asmeninėmis savybėmis turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiuosius?</i>	Tolerantiškas	Atsakingas	Sugebantis bendrauti	Empatiškas (suprantantis kitų emocijas)	Lankstus (prisitaikantis prie besimokančiųjų)	Pasitikintis savimi ir gerbiantis kitus
	%	%	%	%	%	%
Taip	33	61	65	21	54	64
Ne	65	37	33	77	44	34
Neatsakė	2	2	2	2	2	2
<b>Viso:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Profesiniai gebėjimai

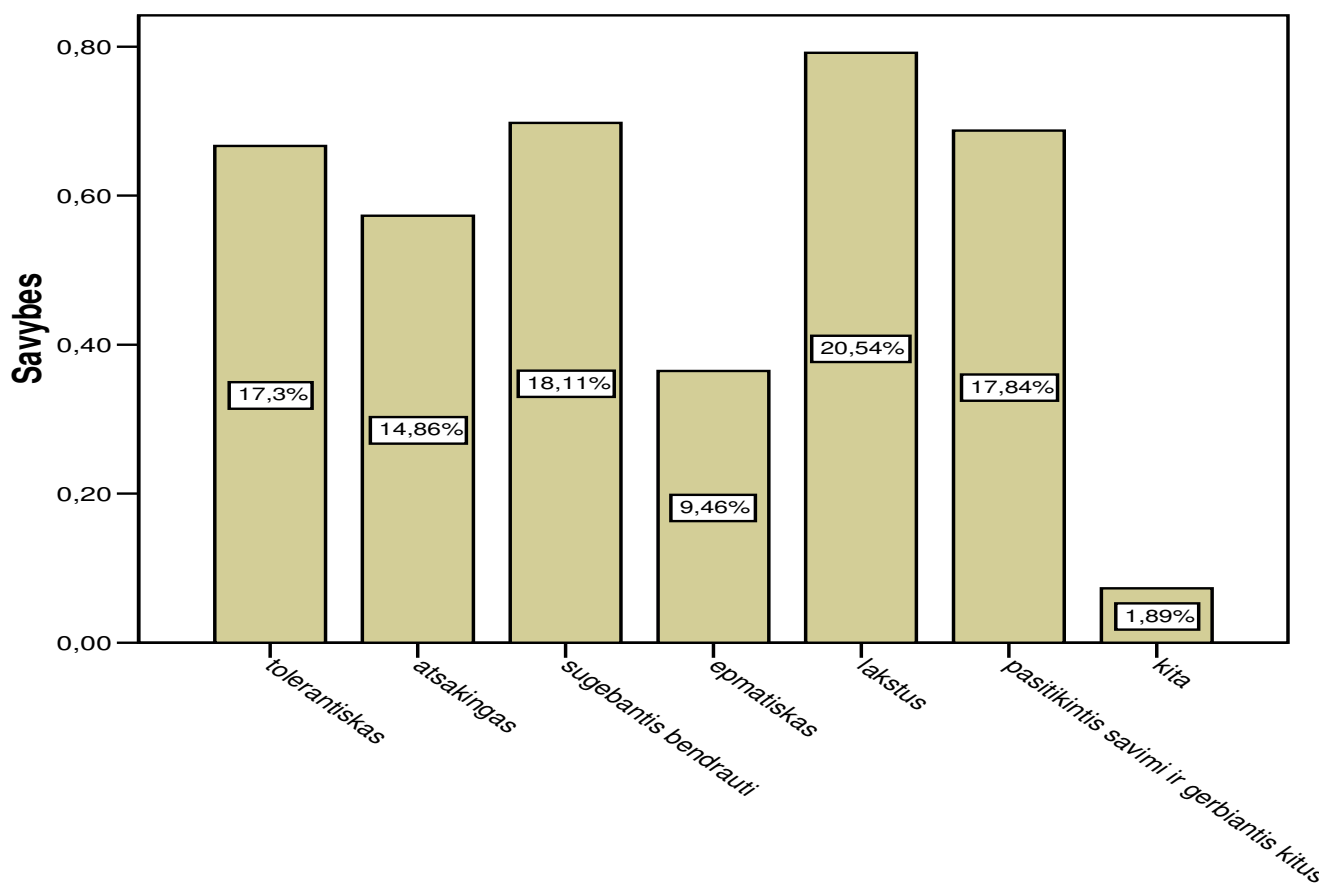
<i>Kokiais profesiniais gebėjimais turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiuosius?</i>	Geras dalyko žinovas	Išmanantis besimokančiųjų psichologinius ypatumus	Sugebantis parinkti tinkamus mokymo/si metodus	Sugebantis planuoti laiką ir medžiagos pateikimą	Gebantis motyvuoti besimokančiuosius	Gebantis analizuoti savo veiklą
	%	%	%	%	%	%

Taip	83	34	67	37	47	21
Ne	13	62	29	59	49	75
Neatsakè	4	4	4	4	4	4
<b>Viso:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 8.4

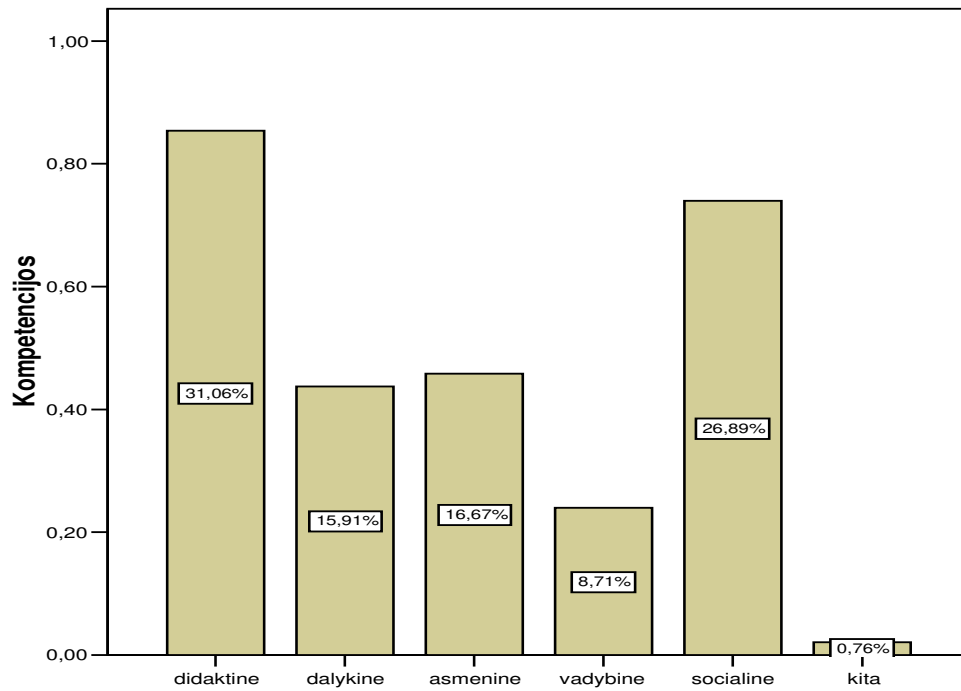
PRIEDAS NR.3: ATSAKYMAI Į ANDRAGOGŲ APKLAUSOS ANKETOS  
KLAUSIMUSANDRAGOGŲ KOMPETENCIJOS

- Kokiomis asmeninėmis savybėmis turi pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiuosius?



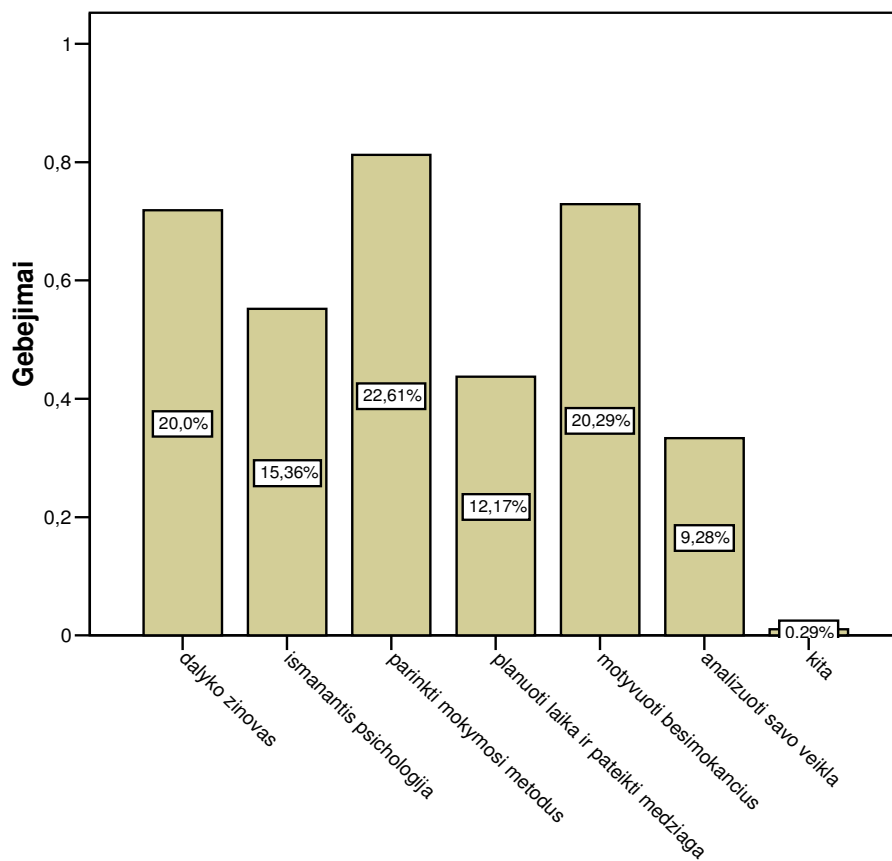


- Kuri iš andragogo kompetencijų sričių svarbiausia?



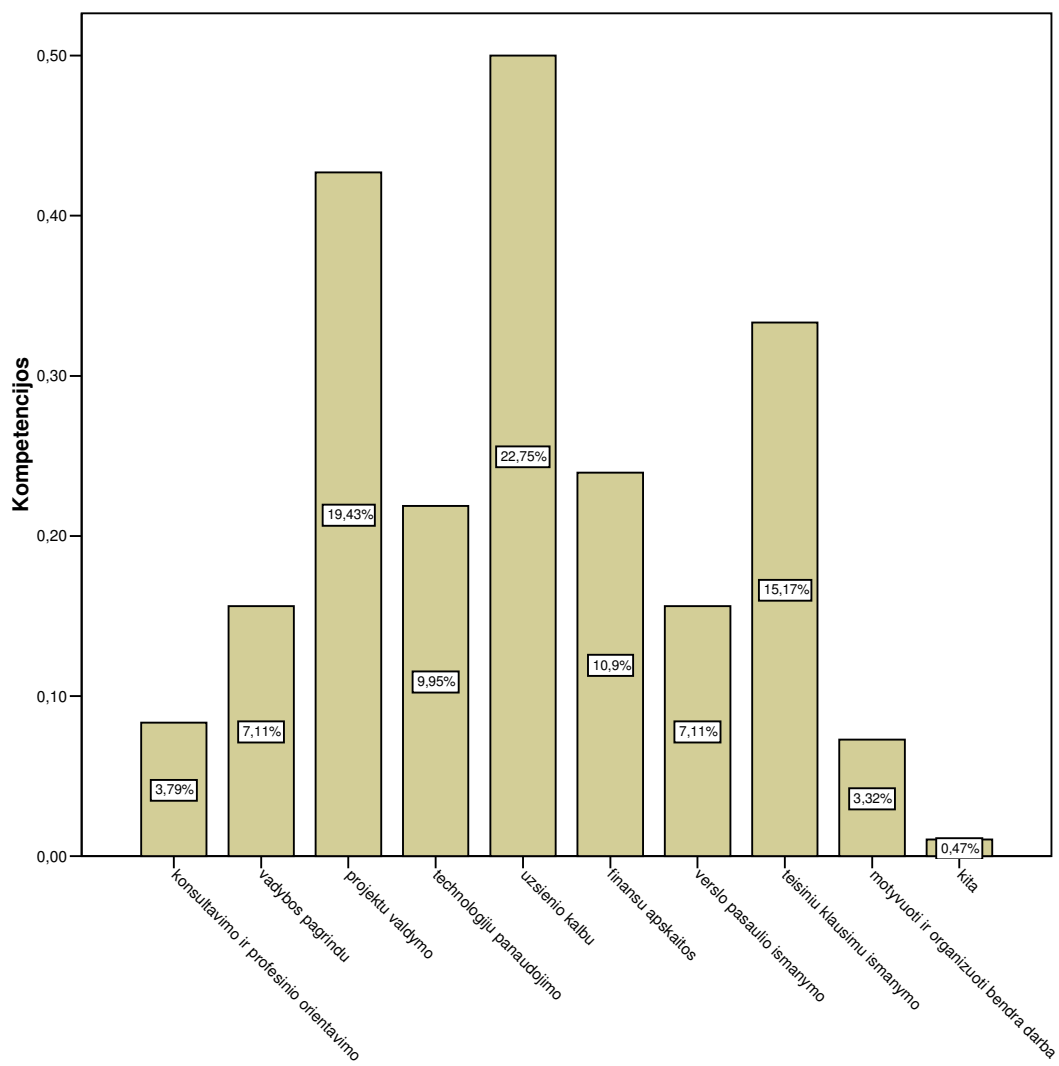
Keli suaugusiųjų mokytojai mano, jog svarbiausia, kad andragogas: „*norėtų mokyti, suteikti besimokančiajam žinių, jį motyvuoti, o tik po to svarstyti piniginį atlygį už tai*“.

- Kokiais profesiniais (dalykiniais) gebėjimais tiri pasižymėti žmogus, mokantis suaugusiųuosius?



Keli švietėjai tvirtina, jog svarbiausia: „neatsilikti nuo gyvenimo“, dėl informacijos pertekliaus nėra lengva atsirinkti svarbiausius dalykus, nes žmonės paprasčiausiai nėra įgudę rinktis, todėl būtina išmanyti ne tik profesinius dalykus, žmonių psichologiją, bet ir žengti koją kojon su laiku ir įvairiais pasikeitimais.

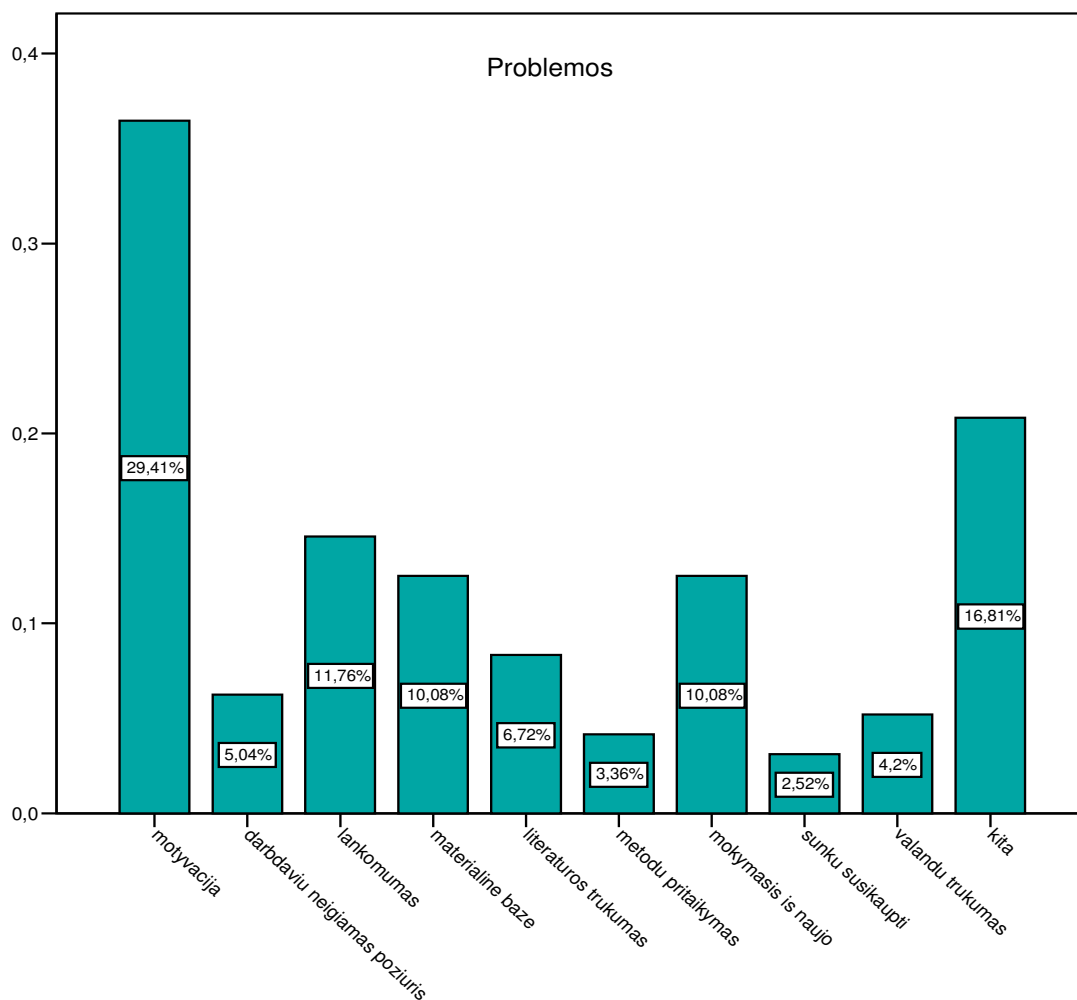
- Kokių kompetencijų, Jūsų nuomone, Jums labiausiai trūksta?



•

Pagal tematiką, andragogai, labiausiai pasigenda, apklaustųjų žodžiais: „projektų valdymo ir projektinio darbo“, „finansinių ir teisinių aspektų“, „šiuolaikinių technologijų ir jų panaudojimo“ bei jų valdymo įgūdžių.

## Atviri klausimai



Tyrimas rodo, jog net 29,41 % andragoų, savo darbe, mokydami suaugusiuosius susiduria su rimta problema, kaip „suaugusiųjų mokymosi motyvacijos stoka“. Suaugę žmonės nemato perspektyvų: „jie nesuinteresuoti mokslais, kritiškai žiūri į savarankišką mokymąsi, nenori tobulėti“.

Kita problema, su kuria sutinka 11,76 % apklaustųjų, teigia, jog tai susiję su besimokančiųjų lankomumu. Daugelis jų yra dirbantys, o darbdaviai, kaip dar vienas trukdis, yra labai nekompetetingi, ir nesuinteresuoti savo darbuotojų išsilavimų, todėl neretai neišleidžia savo darbuotojų į paskaitas. Neformaliojo švietimo darbuotojai pastebi, kad ypač kai kuriems darbdaviams dar trūksta, supratimo, jog reikia mokyti savo darbuotojus: „darbuotojai dažnai priešišškai žiūri į savo darbuotojų mokymąsi ir

*nesudaro galimybių lankyti visas paskaitas“.* „Darbdaviai nesuinteresuoti, kad jų darbuotojai įgytų vidurinį išsilavinimą“.

Šios apklausos rezultatai beveik sutampa su Tado Tamošiūnu neseniai atliktu tyrimu - „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“, kur teigiama, jog „išryškėjo labai palankus darbdavių požiūris į neformalųjį darbuotojų švietimą. Į klausimą *Ar Jūsų įstaigoje/ įmonėje reikalingas neformalus darbuotojų švietimas, mokymasis ?* teigiamai atsakė net 95 proc. darbdavių ar jų atstovų“ (.Tamošiūnas Tadas, Šutinienė Irena, Diana Filipavičienė, Olga Guseva. „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“.) dauguma darbuotojų palaiko savo žmones ir supranta apie jo reikalingumą. Tačiau, vis dėl to, dar išlieka 5 % darbdavių, kurie laikosi savo griežtos nuomonės, dėl priešiško savo darbuotojų išsilavinimo.

Iš kitos pusės, andragogų nuomone, suaugusieji po darbų ateina į paskaitas pavargę, todėl jiems sunku susikaupti, ar juos kuo nors sudominti, tam pritaria 2,52 % mokytojų: „*mokiniam labai trūksta laiko mokymuisi, sunku sutekti dėmesį*“.

Andragogai tarp sunkumų neretai paminėjo (10,08 %) ir su materialine baze susijusius dalykus. Svarbi ir suaugusiųjų mokymo metodinės bazės atnaujinimo problema – „*nėra parengtų šiuolaikinių mokymo priemonių*“, vienareikšmiškai teigiama, jog „*trūksta vadovėlių skirtų būtent suaugusiems*“. Skundžiamasi, dėl patalpų, mokymo priemonių ar apskritai valstybės, institucijų paramos: „*pasigendu mūsų valdžios (tiksliau valdininkų) pakankamo dėmesio suaugusiųjų švietimui*“. Nepertvarkius suaugusiųjų švietimo sunku tikėtis sukurti šalyje sąlygas nuolatiniam visuomenės mokymuisi.

10,08 % andragogų dažnai savo darbe patiria nepatogumų dėl besimokančiųjų skirtingo išsilavinimo bei interesų, žinių kiekio, amžiaus ir patirties vienoje auditorijoje. Todėl neretai tenka sugaišti daug laiko dėstant kai kuriems jau žinomus dalykus ir kartojimui. „*Pagrindinė problema, kad mokiniai ateina po ilgo tarpo į mokyklą daug ką primiršę, daug ką reikia mokytis iš naujo*“. „*Mokytis ateina kai kurie po ilgo laiko tarpo (nesimokę 5 – 10 ar daugiau metų), todėl reikia skirti laiko kartojimui ir priminimui*“.

„Sunku po laiko pertraukos sudominti suaugusiuosius mokslu, visuomeninės veiklos da;vyvime“. Jeigu skiriasi suaugusiųjų amžius tuomet mokantis užsienio kalbą, vyresniems sunkiau įsiminti didesni kiekį užsienio kalbos žodžių“. „Problemos su išskirtiniu suaugusiųjų mąstymu - jie nori, kad visas dėmesys būtų skiriamas jiems, reikalauja paskatinimo, nes dauguma nepasitiki savimi. Kiti bando parodyti, kad žino daugiau už dėstytojus ir panašiai“.

3,36 % andragogų pasigenda specialistų ir mokymo bei metodinės medžiagos naujoms konkrečioms profesijoms, naujoms programoms ar metodų pritaikymo įgūdžių konkrečiai auditorijai. Taip pat pasigendama praktinių užduočių, kurias būtų galima panaudoti skirtingoms besimokančiųjų grupėms. Dar viena problema, kurią dirbantys su suaugusiais (4,2 %) įvardijo kaip sunkumą, tai laiko stoka, mokytojai nesugeba tinkamai išdėstyti dalykus: „mažas valandų skaičius pagal ugdymo planą“.

### **Darbo efektyvumo priemonės**

Išsiaiškinus didžiasias problemas, be abejonės, reikia išsiaiškinti, kaip tas problemas būtų galima išspręsti. Niekas kitas geresnių sprendimų nepasiūlytų, kaip patys darbuotojai. Uždavus klausimą, kas galėtų andragogams padėti atlikti efektyviau savo darbą, vos ne pusė darbuotojų, 40,78 % atsakė, jog besimokančiųjų motyvacija. Niekas nepagerins situacijos jei žmonės nematys reikalo mokytis, pats dižiausias darbo kriterijus ir stimulus turėtų būti, pasak mokytojų: „pačių suaugusiųjų noras mokytis, domėtis, dalyvauti, kurti ir organizuoti“.

14.56 % suaugusiųjų švietėjų tvirtina, jog jų bei pačių suaugusiųjų, kai kurias problemas pavyktų išspręsti, teisės aktų išmanymas. Andragogai prisipažįsta, kad kai kuriems trūksta teisinių žinių ir jiems darbą palengvintų konsultacijos iš atitinkamų institucijų. Pasikeitimus į gerąją pusę pakreiptų, pasak mokytojų: „teisės aktai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą, finansinius klausimus dėl aukštojo ar kito mokslo“. Teisės aktai turėtų aiškiai sureglamentuoti suaugusiųjų teises ir galimybes mokytis“.

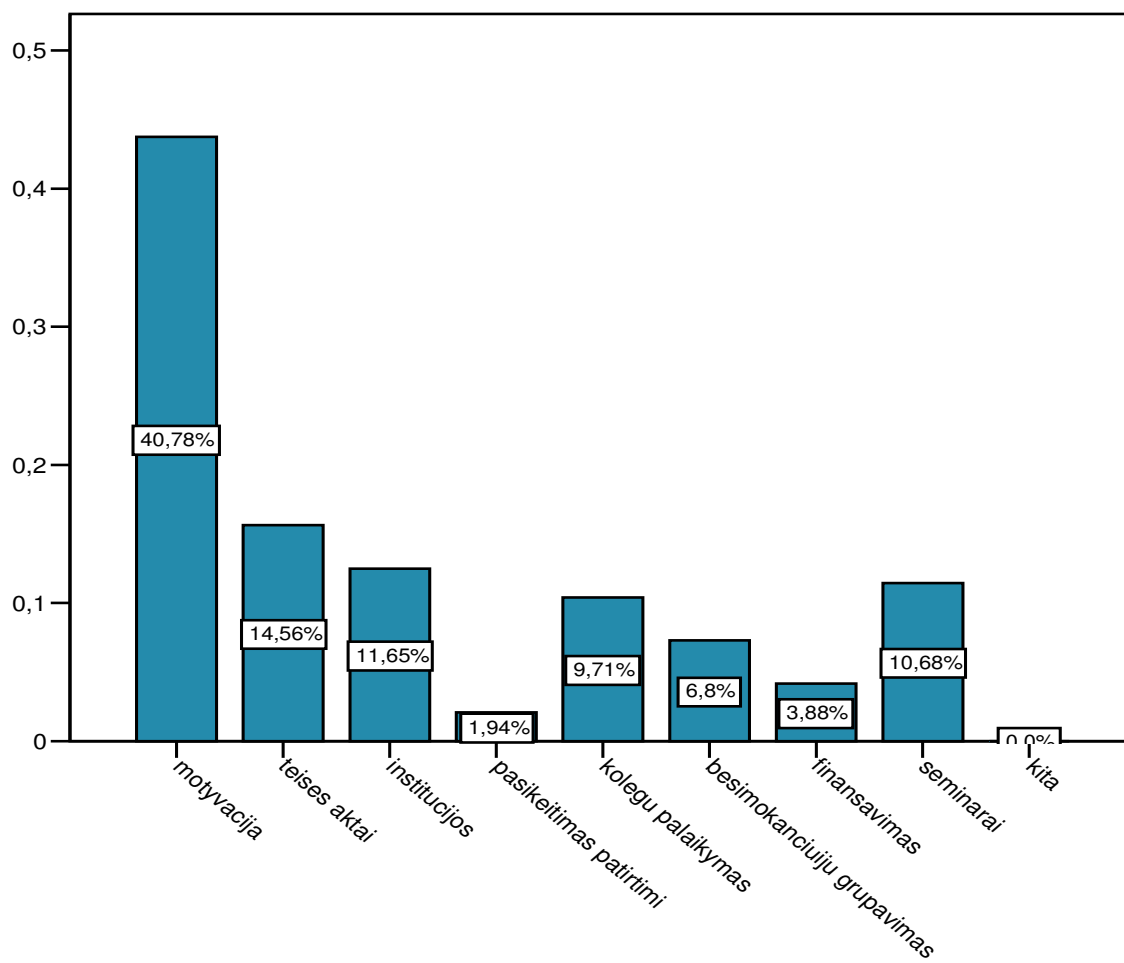
Nors Lietuvos ekonomika kasmet žengia didelį žingsnį į priekį, tačiau iki pilnavertiško finansinio aprūpinimo visų švietimo įstaigų dar toli, tad pasak mokytojų, šioje vietoje, norėtusi įvairių institucijų pagalbos: „Lietuva išsiskiria kaip turinti mažiausią skaičių besimokančiųjų suaugusiųjų. Manau, reikalinga kompleksinė veikla, daugiau dėmesio skirti andragogų ruošimui. 11,65 % suaugusiųjų mokytojų teigimu: „valstybė turėtų labiau rūpintis besimokančiais suaugusiais žmonėmis. Galėtų būti skatinami darbdaviai, sudarantys sąlygas savo darbuotojams mokytis“. „Pagelbėtų konkrečios andragogus ruošiančios institucijos“, kaip matome, jog kažko neįmonamo nereikalaujama, didelis

pliusas pagalbos ieškantiesiems, paprasčiausios konsultacijos rūpimais klausimais ar pasikeitimas patirtimi tarp pačių andragogų iš skirtingų institucijų, vykdančių suaugusiųjų mokymą. Tikimasi, jog „*valstybės politika keisis, švietėjiškos organizacijos bus remiamos, o lėšos bus gaunamos ne tik iš pateikiamų projektų*“. Suaugusiųjų mokytojai neabejoja, jog norint jiems atlikti savo darbą efektyviau bei pakelti švietimo sritį ir padidinti jos prestižą: „*privalo būti tinkamas valdžios požiūris, teisės aktai ir tinkamos investicijos*“. Neformalus mokymasis, kuris Europos Sąjungoje sudaro didžiausią visų švietimo sistemų dalį, tiek darbų, tiek finansavimo požiūriu, tačiau Lietuvoje, deja kol kas nėra šiuolaikinės suaugusiųjų mokymosi politikos. Būtina, kad valstybė praktiniais veiksmais paremtų suaugusiųjų švietimą ir kad suaugusiųjų švietimas taptų lygiateise viso švietimo dalimi.

Gaila, tačiau ir darbdaviai, ne visada suinteresuoti šiuo klausimu, kartais nenoriai investuoja į savo personalą ir nesuvokia, jog tai vieną dieną atsipirks Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus, padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą, sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis, formuoja geresnį organizacijos klimatą. Darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą.

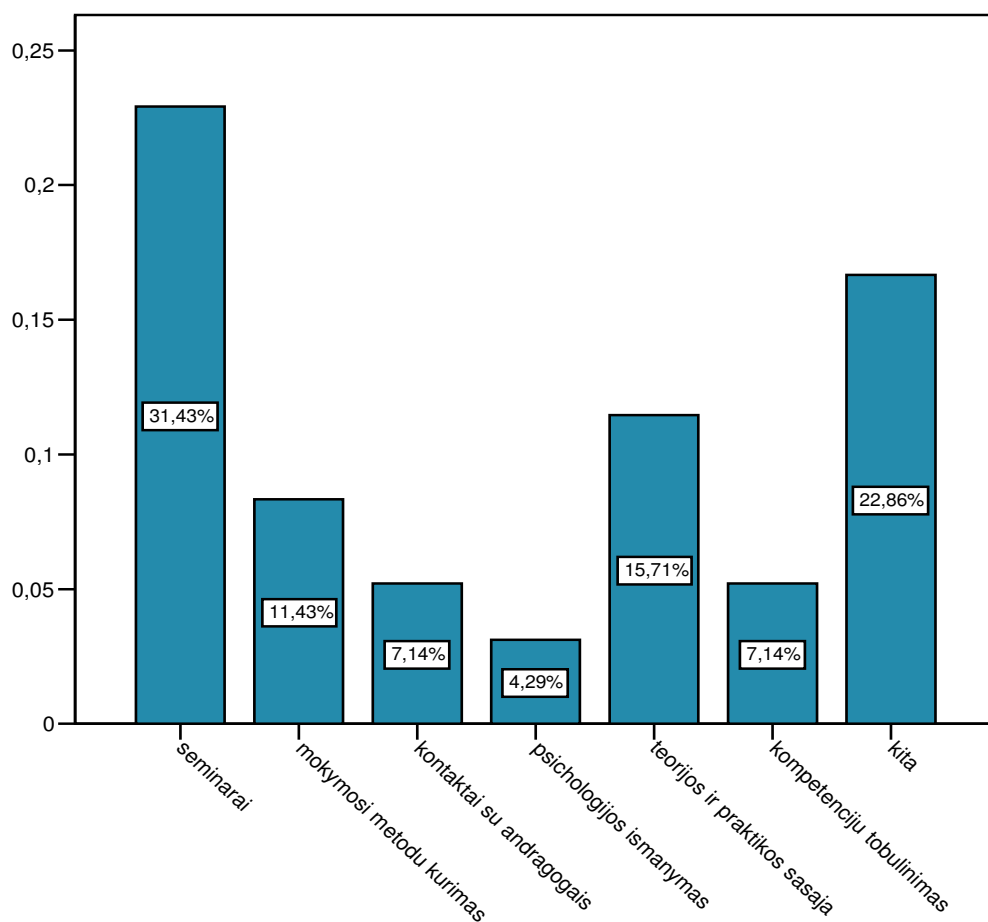
Viskas nuolatos keičiasi, atsiranda naujų tendencijų, su kuriomis, turi keistis visuomenė, bei darbo metodika. 10,68 % teigia, jog jie negali pasinaudoti kai kuriomis šiuolaikinėmis technologijomis, pritaikyti naujų mokymo metodų truksta projektų kūrimo patirties, tad kaip įšeitį mato įvairius kursus ir seminarus: „*specialūs kursai, mokymai technologijų panaudojimo mokymo/si organizavimui ar programų kūrimui, būtų didelė nauda*“. „*Trūksta suaugusiųjų švietimo asociacijos organizuojamų seminarų: programų sudarymo ar projektų valdymo ir panašiai*“.

Neretai, įtampą darbe gali sukelti bendradarbių tarpusavio santykiai arba kaip teigia 9,71 % suaugusiųjų mokytojų, kolegų vienas kito nepalaikymas ar nepasikeitimas patirtimi. Be viso kas buvo minėta, suaugusiųjų švietėjai panimėnejo tokias problemas ir trukdžius kaip: „*paprasciausio palankesnio visuomenės požiūrio į suaugusiųjų mokymąsi, bendradarbiavimo su darbo birža, darbdaviais, finansavimo, besimokančiųjų negrupavimą pagal interesus, žinias, amžių ir sąlygų nesudarymo dirbantiems mokytis*“.



Formalaus andragogų rengimo gairės





Kaip ir buvo galima tikėtis, neformaliojo švietimo reikalingumas ir nuostatos jo atžvilgiu priklauso nuo nuolatinio mokymosi ir naujovių pažinimo. Galima konstatuoti, kad tarp absoliučios daugumos apklaustų andragogų vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos. Tai rodo didėjanti šio švietimo lygį ir darbuotojų supratimą apie jo reikalingumą. 31,43 % suaugusiųjų švietėjų teigimu, jų veiklą atlikti efektyviau padėtų įvairūs seminarai: „*mokymai, neturintiems specialaus pasiruošimo, naujausių žinių, kaip vykdyti ir organizuoti suaugusiųjų mokymus, kurie stiprintų besimokančiųjų vidinę motyvaciją, galimybės gilinti užsienio kalbos žinias, naujų mokymo, organizavimo metodų seminarų, žinių padėsančių optimizuoti ir patobulinti suaugusiųjų mokymą, metodikos naujovių*“. „*Jeigu išmokčiau tinkamai naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, ieškočiau kuo efektyvesnių būdų dėstydamą savo dalyką, nes taip sutaupyčiau pamokos laiką*“.

Dažnai nurodomas neatitikimo poreikiams požymis – menkas ryšys su praktika – konkrečiam darbui pritaikytų žinių ir praktinių užsiėmimų stoka, „*glaudesnių teorijos ir praktikos sąsajų stoka*“. Dirbantieji su suaugusiais tikisi iš andragogų rengimo, kad „*jie išmoks daugiau praktinių dalykų ir įgytas žinias pritaikys praktikoje*“. Apklausa rodo, kad suaugusiųjų mokytojų darbe, vis dar truksta, andragogų

žodžiais, „*praktios ir teorijos ryšio*“ kas trukdo pasiekti geresnių darbo rezultatų: „*rengiant andragogus pageidautinas teorijos ir praktikos ryšys. Teorija moko siekiamybės, bet reikia daug sugebėjimų ją įdiegiant praktikoje*“. „*Andragogus reikia ruošti praktikai, t.y. kad jie sugebėtų pateikti praktinius pavyzdžius, užduotis, susietus su realybe*“.

11,43 % suaugusiųjų mokytojų nebepasitenkina esančiais mokymo ir mokymosi metodais, pasitaiko problemų, tą patį metodą, taikant skirtingo tipo auditorijai, todėl, pastebimas didelis noras kurti ir dalyvauti naujų mokymosi metodų seminaruose.

Andragogų manymų ir pageidavimų 7.14 % norėtų: „*tobulinti gebėjimus bei kompetencijas, kuriant lanksčią ir saugią mokymo/si aplinką suaugusiems mokiniams*“. Arba *įgyti trūkstamas kompetencijas, dalyvaujant nuoseklyose andragogų rengimo studijuose*“.

Kaip vieną iš problemos sprendimų būdų ir efektyvesnės darbo kokybės, suaugusiųjų švietėjai mato pasidalijimą andragogine patirtimi: „*pageidaučiau daugiau kontaktų su pedagogais-andragogais, užsienio kolegų patirtis būtų naudinga ir įdomi*“. „*Andragogai turėtų būti dažniau suburiami į vieną būrį*“.

Tyrimai rodo, kad daugumą andragogų turi aukštąjį išsilavinimą bei 10 ir daugiau metų stažo, tačiau 4,29 % mokytojų norėtų įgyti daugiau žinių apie suaugusiųjų psichologiją, kad sugebėtų sau ir jiems padėti įvairiose situacijose: „*andragogas turėtų geriau išmanyti suaugusiųjų psichologinę būklę, gilinti vyresnio amžiaus besimokančiųjų psichologinius ypatumus*“.

Suaugusiųjų mokytojai tvirtina, jog labai reikalinga „*organizuoti suaugusiųjų mokytojų švietimo sistemą, reikalavimų ir galimybių balanso paiešką*“ bei aiškaus reikalavimų apibrėžtumo, nes tinkamai parengti andragogai labai reikalingi suaugusiųjų švietimo sistemai.