

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Neringa Kapočienė**

Edukologijos magistrantūros studentė

**MOKYMO CENTRUOSE BESIMOKANČIŲJŲ SUAUGUSIŲJŲ  
KARJEROS RINKIMOSI MOTYVAI**

*Magistro darbas*

Mokslinė vadovė  
prof. habil.dr. Danguolė Beresnevičienė

Šiauliai, 2010

Darbas originalus ..... Neringa Kapočienė  
(studento parašas)

## SANTRAUKA

**Temos aktualumas.** Mokslo ir technologijų raida bei rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui. Viduriniojo mokslo įgijimas tampa būtinybe ne tik tobulėjimui, bet ir galimybe tęsti mokslus, įgyti specialybę bei įsitvirtinti darbo rinkoje.

Suaugusiojo pasirengimas nuolat mokytis – viena iš svarbiausių karjeros plėtros ir jos išsaugojimo sąlygų. Tik nuolatinis mokymasis gali užtikrinti jo ateitį nuolat kintančioje žinių visuomenėje.

**Tyrimo objektas.** Besimokančiųjų suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvai.

**Tyrimo hipotezė.** Tikėtina, kad mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose susijęs su besimokančiųjų karjeros rinkimosi motyvais.

**Tyrimo tikslas** – išsiaiškinti mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvus. Tyrimo tikslui pasiekti išskelti **uždaviniai:**

**Tyrimo metodologija.** Tyrinėjant pasirinktą problemą remtasi: Mokymosi visą gyvenimą strategija; humanistine psichologija (Maslow, 2006, Rogers, 2005); karjeros projektavimo teorija.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, statistinė duomenų analizė atlikta taikant statistinių duomenų paketą (SPSS 13.0 versija).

Tyrimas atliktas Kėdainių ir Kauno suaugusiųjų mokymo centruose. Tyrimo imtį sudarė 220 besimokančiųjų: 105 dirbantieji ir 115 bedarbių.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose susijęs su besimokančiųjų gyvenimo planais, iškelto tikslo siekimu, ateities perspektyva. Pagrindiniai motyvai, sąlygoję besimokančiųjų sprendimą tęsti mokslą suaugusiųjų mokymo centruose – noras įgyti brandos atestatą, ketinimas mokytis toliau.

## SUMMARY

**Topic relevance.** Science and technology development and market needs raise increasing requirements for the individual. Secondary education becomes the need not only for the human development, but also it is a possibility to continue education, gain speciality and ensure a position in labour market.

The readiness of an adult for continuous education is one of the most important career expansion and saving condition. Only continuing learning can ensure his/her future in constantly changing knowledge society.

**Study object.** The career motives of adult learners.

**Study hypothesis.** It is assumed that learning at adult education centres is connected with career motives of learners.

**Study aim.** To find out the career motives of learners that study at adult education centres.

**Study methodology.** During the study of chosen problem lifelong learning strategy, humanist psychology, career planning theory were referred.

**Study methods.** Scientific literature analysis, questionnaire survey, statistical data analysis applying statistical data set (SPSS version 13.0).

Study was carried out at Kedainiai and Kaunas adult education centres. The study sample study was composed of 220 students: 105 employed and 115 unemployed.

Study results revealed that learning at adult education centres is connected students' with life plans, achievement of goals, future perspective. The main motives that stipulated the decision to continue studies at adult education centres were the wish to gain secondary education certificate and the intentions for further studies.

## TURINYS

|   |    |
|---|----|
| SANTRAUKA .....   | 2  |
| SUMMARY .....   | 3  |
| ĮVADAS .....  | 5  |
| 1. NUOLATINIS MOKYMASIS BESIKEIČIANČIOJE VISUOMENĖJE.....                         | 10 |
| 1.1. Mokymosi visą gyvenimą samprata.....   | 10 |
| 1.2. Suaugusiųjų mokymosi galimybės .....   | 14 |
| 2. MOTYVACIJOS SAMPRATA IR MOKYMO MOTYVAI.....                                    | 18 |
| 2.1. Mokymosi motyvacijos apibūdinimas.....                                       | 18 |
| 2.2. Suaugusiųjų mokymosi motyvacijos ypatumai.....                               | 20 |
| 3. KARJEROS PLANAVIMO VAIDMUO MOKYMO VISĄ GYVENIMĄ<br>PROCESE .....               | 22 |
| 3.1. Karjeros samprata .....  | 22 |
| 3.1.1. Karjeros modeliai .....  | 23 |
| 3.1.2. Pasirengimo karjerai principai .....                                       | 25 |
| 3.1.3. Karjera ir žmogaus raidos etapai .....                                     | 26 |
| 3.2. Karjeros rinkimosi motyvai .....   | 29 |
| 3.2.1. Veiksniai lemiantys žmogaus požiūrį į karjerą .....                        | 29 |
| 3.2.2. Motyvacijos įtaka renkantis karjerą .....                                  | 30 |
| 3.3.3. Karjeros sprendimų priėmimas .....   | 31 |
| 4. MOKYMO CENTRUOSE BESIMOKANČIŲJŲ SUAUGUSIŲJŲ KARJEROS<br>RINKIMOSI MOTYVAI..... | 35 |
| 4.1. Empirinio tyrimo metodikos ir imties charakteristika .....                   | 35 |
| 4.1.1. Empirinio tyrimo metodika.....   | 35 |
| 4.1.2. Tyrimo imties charakteristika.....   | 36 |
| 4.2. Tyrimo duomenų statistinės analizės programos charakteristika.....           | 39 |
| 4.3. Tyrimo rezultatų analizė .....   | 40 |
| IŠVADOS .....   | 61 |
| REKOMENDACIJOS .....  | 62 |
| LITERATŪRA .....  | 63 |
| PRIEDAI .....   | 67 |

## IVADAS

Lietuva įžengė į itin sparčios kaitos, kupiną naujų iššūkių amžių. Ji tampa globalaus pasaulio ūkio, bendros informacinės, technologinės ir kultūrinės erdvės dalimi. Kartu su Europa Lietuva eina link žiniomis grindžiamos visuomenės ir ūkio, kur aukščiausios kokybės prekė yra naujausia informacija, žinios ir profesiniai įgūdžiai. Vykstant žinių ir informacinės visuomenės kokybių konfliktui, išskyla suaugusiųjų nuolatinio mokymosi būtinybė.

Nuolatinė ekonominė ir socialinė kaita, spartus informacinių technologijų skverbimasis į mūsų kasdienį gyvenimą verčia suvokti, kad žinių ir įgūdžių, kurios įgyjamos vaikystėje ir jaunystėje, šeimoje, mokykloje, kolegijoje ar universitete neužtenka visam gyvenimui. Šiandien žmogui nepakanka kartą įgytos profesinės kvalifikacijos. Konkurencija darbo rinkoje iš žmogaus reikalauja gebėjimo veikti kintančioje situacijoje, pačiam prisiimant atsakomybę už savąją karjerą. „Rinkos sąlygomis kiekvienas turi rūpintis savo kvalifikacija bei jos tobulinimu ir rodyti iniciatyvą: pasirinkti ir išsaugoti arba susikurti perspektyvią darbinę veiklą, adekvačią savo sugebėjimams ir padedančią pilnai save realizuoti bei užtikrinti materialinį saugumą“ (Stanišauskienė, Večkienė, 1999, p.23).

### **Tyrimo aktualumas**

Nuolatinis žmonių mokymasis yra neišvengiama šių laikų kasdienybė. Jis padeda individams ir organizacijoms prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Lietuvos integracija į ES, kintantys aplinkos reikalavimai, konkurencija, darbe kylančios problemos, kurias būtina spręsti darbo rinkoje – tai veiksniai, kurie skatina žmones nuolatos mokytis.

Pastarąjį dešimtmetį mokymasis visą gyvenimą neabejotinai užėmė esminę vietą tarptautinėje švietimo politikoje. Visuomenėje vykstantys ekonominiai ir socialiniai pokyčiai kelia naujus reikalavimus atskiriems individams. Dėl šios priežasties palaipsniui ima įsitvirtinti nuolatinio mokymosi idėja. Žmonės siekia kelti savo profesinę kvalifikaciją, įgyti daugiau žinių ir patirties. Tai sudaro palankesnes sąlygas individų socialinio statuso kitimui ir jo kilimui. Todėl ypač svarbu išryškinti nuolatinio mokymosi vaidmenį dinamiškoje šiandienos visuomenėje.

„Nuolatinis suaugusio žmogaus mokymasis yra naudingas ir jam pačiam, ir visuomenei, kurioje gyvena. Asmeniui mokymasis padeda adaptuotis kintančioje aplinkoje, siekti karjeros, dalyvauti socialiniame gyvenime, išlikti ekonomiškai saugiam, be to, teikia saviugdos džiaugsmo. Didėjant visuomenės narių išsilavinimui didėja ir kūrybinės jos galios, ūkio našumas bei konkurencingumas tarptautinėse rinkose, taip pat socialinė sanglauda bei politinis stabilumas. Dėl to suaugusių žmonių mokymas(is) tampa svarbia strategine švietimo kryptimi“ („Kaip padidinti suaugusiųjų mokymosi galimybes?“, 2007).

Lietuvos švietimą reglamentuojančiuose strateginiuose dokumentuose numatyta pasiekti, kad visi reikiamo išsilavinimo ir kvalifikacijos negavę Lietuvos gyventojai, visų pirma – jaunuoliai, būtų pakviesti mokytis ir įgytų išsilavinimą bei kvalifikaciją; didžioji dauguma Lietuvos gyventojų turėtų realias galimybes mokytis visą gyvenimą, nuolat atnaujinti ir plėtoti savo gebėjimus.

Išsamesni tyrimai apie suaugusiųjų mokymąsi Lietuvoje atlikti 2004 – 2007 metais. Tai T. Tamošiūno, G. Linkaitytės, D. Tureikytės, I. Šutininės, L. Žilinskaitės atliktas tyrimas „Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“ (2004), T. Tamošiūno, I. Šutinienės, D. Pilipavičienės, O. Gusevos atlikti tyrimai: „Kaimuose ir miesteliuose (gyventojų skaičius iki 30 000) gyvenančių suaugusiųjų mokymosi poreikiai“ (2004) bei „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“ (2005). I. Šutinienė, N. Šikšnienė, O. Tamošiūnienė, L. Kublickienė atliko kokybinį tyrimą apie mokymąsi visą gyvenimą ir jo rezultatyvumą (2007). Statistikos departamento atlikti tyrimai apie Lietuvos gyventojų nuolatinį mokymąsi, išleisti atskirame leidinyje (2005). M. Teresevičienė, V. Zuzevičiūtė, R. Kuncaitis, A. Rutkienė atliko tyrimą „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ (2006). Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu apie suaugusiųjų švietimą atlikti tyrimai: „Motyvaciniai veiksniai, skatinantys dalyvavimą suaugusiųjų mokymesi“ (2005), „Kaip padidinti suaugusiųjų mokymosi galimybes?“ (2007).

Įvairius suaugusiųjų mokymosi ypatumus analizavo ir analizuoja užsienio (M. S. Knowles, P. Jarvis, J. Dewey, E. Lindeman, A. H. Maslow, A. Rogers, M. Tight, K. Illeris, R. A. Swanson ir kt.) bei Lietuvos mokslininkai. Psichologinius nuolatinio mokymosi aspektus tiria D. Beresnevičienė (1995, 1998, 2000, 2002, 2005); J. Laurinavičiūtė (2002); G. Butkienė, A. Kepalaitė (1996); V. Černius (1992, 1997) ir kt. Istorinius suaugusiųjų švietimo klausimus nagrinėja P. Kuprys (1996); E. Trečiokienė (1998). Visą gyvenimą trunkančio mokymosi nuostatų formavimosi svarbą ir įtaką profesinės veiklos, darbo rinkos aspektu tiria R. Laužackas (2006); E. Normantas (1997); K. Pukelis (2006), R. Ališauskienė (2003), L. Ušeckienė (2003); R. Ališauskienė, Ušeckienė (2007); R. Pocevičienė, A. Malakauskas (2003); V. Stanišauskienė (2004) ir kt. Suaugusiųjų švietimo įgyvendinimo laimėjimus bei probleminius aspektus analizuoja R. Želvys, R. Žilinskaitė (2004); G. Gedvilienė (2004, 2006); M. Teresevičienė (2002, 2003, 2006, 2007, 2008); G. Linkaitytė (2006, 2007, 2008); V. Širvaitytė (2000) ir kt.

Šiuolaikinis darbo pasaulis kelia naujus reikalavimus žmogui jo karjeros kelyje. Jam būtina karjeros kompetencija, kuri priklauso nuo savęs pažinimo bei prisistatymo, bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje, nuolatinio mokymosi, darbo pasaulio pažinimo, sprendimų priėmimo, veiklos planavimo ir kitų gebėjimų.

Suaugusiųjų mokymesi svarbus jų pačių požiūris į tai, kokias galimybes atveria žinios, išsilavinimas ir kvalifikacija. Suaugęs žmogus labiau motyvuotas, turintis gyvenimiškos patirties, jo siekis įgyti išsilavinimą glaudžiai siejasi su profesine karjera.

Mokslo ir technologijų raida bei rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui. Viduriniojo mokslo įgijimas tampa būtinybe ne tik tobulėjimui, bet ir galimybė tęsti mokslus, įgyti specialybę bei įsitvirtinti darbo rinkoje. Šiandien mokslas yra vertinamas vis labiau. Darbdaviams reikia išsilavinusių darbuotojų, mokančių užsienio kalbų ir gebančių dirbti kompiuteriu. Suaugęs žmogus, neturintis reikiamo išsilavinimo, negerai jaučiasi kolegų ar draugų akivaizdoje, todėl ryžtasi mokytis skatinamas saugumo, pagarbos ir platesnio pažinimo poreikių.

### **Tyrimo problema**

Viena iš svarbiausių mokymosi visą gyvenimą principo sėkmingo įgyvendinimo sąlygų Lietuvoje yra suaugusiųjų mokymo įstaigų plėtra. Viena iš jų – suaugusiųjų mokymo centras. Suaugusiųjų mokymo procese ypatingą reikšmę įgyja paties besimokančiojo motyvacija, jo požiūris į mokymosi užduotį, besimokančio žmogaus įsivaizdavimas, kokias galimybes atveria žinios, išsilavinimas, kvalifikacija. Dažnai besimokantieji suaugusiųjų mokymo centrą pasirenka dėl to, jog nesugebėjo (ar neturėjo motyvacijos) sėkmingai mokytis kartu su savo bendraamžiais įprastoje bendrojo lavinimo mokykloje. Suaugusiųjų mokymo centruose mokosi ir vyresniojo amžiaus žmonės. Galbūt yra taip, jog brandesnio amžiaus žmogus jau turi ir labiau išplėtotą mokymosi motyvaciją? Kas skatina besimokantį suaugusiųjų mokymo centre siekti karjeros – socialinio prestižo poreikis, ekonominiai motyvai ar savašis žmoniškojo orumo ir savigarbos siekis? Norint išsiaiškinti, kodėl suaugę žmonės grįžo mokytis į bendrąjį išsilavinimą teikiančią įstaigą, kokie jų motyvai, reikalingas tyrimas.

**Tyrimo objektas:** besimokančiųjų suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvai.

**Tyrimo hipotezė:** Tikėtina, kad mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose yra susijęs su karjeros rinkimosi motyvais.

**Tyrimo tikslas:** Išsiaiškinti mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvus.

Šiam tikslui įgyvendinti numatomi tokie **uždaviniai:**

- Atskleisti suaugusiųjų, besimokančiųjų mokymo centruose karjeros ir mokymosi sąsajas.
- Nustatyti dirbančiųjų ir bedarbių besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose karjeros rinkimosi motyvus.

- Palyginti dirbančiųjų ir bedarbių besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose vertybines orientacijas.

- Palyginti dirbančiųjų ir bedarbių besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose aspiracijas, tolesnio mokymosi motyvus.

### **Tyrimo metodologija**

Tyrinėjant pasirinktą problemą, remtasi:

- Mokymosi visą gyvenimą strategija, nes gyventojams svarbu prisitaikyti prie šiandieninių kaitos sąlygų, sužadinti pilietines iniciatyvas, užtikrinti lygias galimybes, o tuo pačiu sumažinti socialinę atskirtį galima tik nuolat mokantis. Mokymasis visą gyvenimą suprantamas kaip veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje.

- Humanistinė psichologija (Maslow, 2006, Rogers, 2005), kuri apibūdina žmogų kaip laisvą, sąmoningą, kūrybinėmis galiomis apdovanotą esybę.

- Šiuolaikine karjeros projektavimo teorija, kurios tikslas – padėti suaugusiesiems priimti teisingą karjeros sprendimą, atsižvelgiant į jų individualias karjeros aspiracijas ir konkrečias karjeros galimybes tam tikroje situacijoje bei laiko perspektyvoje; padeda suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas profesinėje srityje, planuoti savo būsimą specialybę ir specializaciją, mokymosi ir studijų procesus, įgyti karjeros planavimo žinių ir gebėjimų, didinančių jų galimybes įsidarbinti, siekti karjeros aukštumų bei prasmingo gyvenimo kelio.

### **Tyrimo metodai:**

- *teoriniai*

psichologinės, pedagoginės, metodinės literatūros, šalies ir tarptautinių suaugusiųjų švietimą reglamentuojančių dokumentų studijavimas ir analizė;

- *empiriniai*

mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų apklausa (anketa) padėjo atskleisti suaugusiųjų mokymosi motyvus jų tolesnės karjeros rinkimuisi;

- *matematinės statistikos metodai*

statistinė empirinių duomenų analizė atlikta taikant SPSS (Statistical Package for Social Science) 13.0 kompiuterinę duomenų apdorojimo programą. Ši programa padėjo nustatyti koreliacinius ryšius, faktorinius svorius, apskaičiuoti procentinius atsakymų dažnius. Grafiniam duomenų vaizdavimui naudota Microsoft Exel programa.



### **Tyrimo imtis ir organizavimas**

Tyrimas atliktas 2008 metų spalio – gruodžio mėn. Kėdainių ir Kauno suaugusiųjų mokymo centruose. Tyrimo imtį sudarė 220 besimokančiųjų: 105 dirbantieji ir 115 bedarbių. Lyties požiūriu 59,5 proc. sudarė moterys, 40,5 proc. – vyrai. Pagal amžių pasiskirstė į tris grupes: 17 – 24 metų respondentai sudarė 40 proc. tirtų besimokančiųjų, 25 – 32 metų – 45 proc., 33 – 40 metų – 15 proc.

### **Tyrimo etapai**

Pirmajame etape buvo studijuojama mokslinė literatūra. Ši analizė padėjo formuluoti tyrimo temą, problemą bei hipotezę, kelti darbo tikslus bei uždavinius.

Antrajame etape buvo toliau studijuojama ir analizuojama literatūra, rašomi teoriniai nagrinėjamos temos pagrindai, ruošiamas tyrimo instrumentarijus besimokantiems suaugusiems.

Trečiajame etape buvo atliktas tyrimas, kuriuo siekta išsiaiškinti suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvus. Tyrime dalyvavo 220 Kėdainių ir Kauno suaugusiųjų mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų.

Ketvirtajame etape atlikta gautų duomenų analizė, interpretacija. Suformuluotos išvados, tikrinta hipotezė, parengtos rekomendacijos.

### **Darbo naujumas ir reikšmingumas**

Dabartinė situacija lemia greitus darbo rinkos pokyčius, todėl suaugusiųjų mokymasis tampa tiesiog būtinybe, norint sėkmingai išlikti ir prisitaikyti prie nuolat kintančių socialinių, ekonominių sąlygų. Lietuvoje atlikta tyrimų apie suaugusiųjų nuolatinį mokymąsi, neformalųjį švietimą. Mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų karjeros rinkimosi motyvai dar mažai tyrinėti. Todėl aktualu atlikti tyrimus, kurie padėtų išsiaiškinti suaugusiųjų, siekiančių įgyti vidurinį išsilavinimą motyvaciją, jų gebėjimą projektuoti savo karjerą šiuolaikiniame pasaulyje. Tyrimo rezultatai leis numatyti, kaip suaugusieji pasiruošę patys spręsti savo problemas. Teorinė medžiaga, tyrimo rezultatai, praktinės rekomendacijos yra naudingos suaugusiųjų mokymo centrų profesinio informavimo specialistams, rengiantiems karjeros planavimo ar profesinio švietimo programas, darbo biržai, suaugusiųjų profesinio rengimo organizavimui.

### **Darbo struktūra**

Darbą sudaro įvadas, 4 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 3 priedai. Darbe pateikiama 13 lentelių, 9 paveikslai.

# 1. NUOLATINIS MOKYMASIS BESIKEIČIANČIOJE VISUOMENĖJE

## 1.1. Mokymosi visą gyvenimą samprata

Nuolatinio švietimo ir nuolatinio mokymosi idėjos, turi galias filosofines šaknis, tačiau jų vaidmuo yra labai svarbus dabartinei įvairių šalių politikai ir politinių, ekonominių ir socialinių pokyčių kupinai visuomenei. Iš esmės nuolatinio švietimo ir nuolatinio mokymosi idėjos išreiškia skirtingus visuomenės lūkesčius. Mokymąsi visą gyvenimą galima apibūdinti dviem sąvokomis: nuolatinio švietimu (lifelong education) ir nuolatinio mokymusi (lifelong learning). Nuolatinis švietimas akcentuoja sistemos teikiamas galimybes mokytis, o nuolatinis mokymasis labiau akcentuoja individo potencialo vystymąsi, jo atsakomybę už savo mokymąsi (Teresevičienė ir kt., 2006, p.27).

„Žmogus mokosi visą gyvenimą“. Tais laikais, kai šis posakis buvo sukurtas, suaugusio žmogaus mokymasis laikytas savaiminiu procesu, priklausomu nuo gyvenant įgyjamos patirties ir nenuspėjamu kaip likimas. Pastaraisiais metais ši filosofinė išvalga virsta imperatyvu: „Žmogus turi mokytis visą gyvenimą“. Tai lemia kelios priežastys:

- sparti gyvenamosios aplinkos ir gyvenimo būdo kaita, susijusi su naujų technologijų taikymu ir naujomis socialinio gyvenimo organizavimo formomis, dėl kurių atsiranda nauji sėkmingam integravimui visuomenėje būtino raštingumo reikalavimai (informaciniai, teisiniai, ekonominiai ir kt.);
- technologiniai darbo procesų pokyčiai ir struktūriniai darbo jėgos paklausos pokyčiai: elementaraus darbo vaidmens mažėjimas augant poreikiui atlikti sudėtingas operacijas sudėtinga technika ar metodikomis;
- įvairių rūšių mobilumo augimas - gyvenamosios vietos, darbovietės, pareigų, profesijos keitimo dažnėjimas;
- visuomenės senėjimas - vidutinės gyvenimo trukmės ilgėjimas, vidutinio dirbančiųjų amžiaus didėjimas ir ekonominio vyresniojo amžiaus žmonių vaidmens augimas - bei anksčiau įgyto išsilavinimo nepakankamumas“ („Kaip padidinti suaugusiųjų mokymosi galimybes?“, 2007, p.1).

Pastaruoju metu pastebimas bendrinės sąvokos „mokymasis visą gyvenimą“ vartojimas. Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) mokymasis visą gyvenimą pateikiamas tarsi skėtis, po kuriuo turi vienyti įvairios mokymo ir mokymosi rūšys.

D. Beresnevičienė (1995) mokymuisi visą gyvenimą apibūdinti vartojo „nuolatinio mokymosi“ sąvoką pabrėždama, kad „tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis, skatinamas aplinkos (kintančių gyvenimo sąlygų, tėvų, pedagogų, institucijų ir kt.) bei vidinio individo

poreikio mokytis. Šiam poreikiui išsiplėtojus, atsiranda nuolatinio mokymosi poreikis“ (Beresnevičienė, 1995, p.18).

Suaugusiųjų mokymosi teoretikai M. Knowles (1990), P. Jarvis (1987,1990), C. Houle (1984) „nuolatinio mokymosi“ sąvoką vartoja suaugusiųjų švietimo reikšme (Beresnevičienė, 2000, p.35).

Pagal Europos Sąjungos šalių narių ir Europos Komisijos apibūdinimą „mokymasis visą gyvenimą yra tikslinga mokymosi veikla, nepriklausomai formali ar neformali, kurios nuolat imamasi siekiant pagilinti žinias, gebėjimus ir kompetencijas“.

Mokymosi visą gyvenimą terminas taikomas visai žmonių populiacijai, nepriklausomai nuo amžiaus ir padėties darbo rinkoje.

Beck, Samerski, Illich (1999) teigia, kad mokymasis visą gyvenimą yra socialiai priimtinas būdas prisitaikyti prie aplinkybių, kurias pateikia žinių visuomenė, technikos pažanga arba organizacijos kaita. Jo paslėpta vertė yra auganti visuomeninė asmenybės vertė (Teresevičienė ir kt., 2006, p.28-29).

N. Longworth (2007) teigia, kad į sąvoką „mokymasis visą gyvenimą“ įeina mūsų naujos žinios iš įvairių sričių, išvalgos, suvokimas bei išmanymas, tai didina mūsų vertę ne tik mūsų pačių aplinkoje, bet ir platesniame pasaulyje. Toks mokymasis yra svarbus tarptautinės harmonijos ir taikos siekiančiame globaliame pasaulyje.

#### *Mokymasis visą gyvenimą Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisės aktuose*

Tarptautinis susidomėjimas nuolatinio švietimo idėja kilo 6-ajame dešimtmetyje, kai UNESCO inicijavo diskusiją dėl suaugusiųjų švietimo plėtros ateityje.

2000 m. įvyko du svarbūs įvykiai:

1. Priimta UNESCO ataskaita apie pasaulio švietimą, kurioje mokymosi visą gyvenimą idėjos priėmimas traktuojamas kaip apsisprendimas demokratizuoti švietimą, vieninteliu realiu apribojimu laikant tik prieinamų resursų ribas.

2. Europos Komisija priėmė Mokymosi visą gyvenimą memorandumą. Tai bene svarbiausias iki šiol priimtas dokumentas dėl mokymosi visą gyvenimą. Jame apibrėžtas mokymosi visą gyvenimą terminas, suformuluota mokymosi visą gyvenimą sistemos plėtros strategija, pabrėžianti žinių visuomenės atsiradimą, mokymąsi dėl karjeros ir pilietiškumo.

R. Šutinytė (2006) teigia, kad mokymosi visą gyvenimą objektai daugiausia traktuojami kaip priemonės skatinti įsidarbinimą ir didinti įsidarbinimo galimybes. Aktyvi pilietybės raiška, asmeninė saviraiška ir socialinė įtrauktis nėra itin pabrėžiami šiame Memorandume. Jame daugiau dėmesio skiriama ekonominei pusei, nes pastaraisiais metais ypač aktualiu tapo perėjimas į žinių visuomenę bei siekis didinti darbo lygį.

Europai siekiant įgyvendinti Lisabonos strategijos užsibrėžtus tikslus ir tapti žinių visuomene, naujausia informacija, žinių prieinamumas bei motyvacija, ir įgūdžiai naudotis šiais ištekliais yra svarūs kriterijai įgyvendinant šią strategiją. Ekonomika ir įgūdžiai padeda kelti darbuotojų kompetenciją, žmonių sugebėjimą dirbti ir kompetencijų pritaikomumą darbo rinkoje.

Todėl šiandien labiau nei bet kada anksčiau reikia planuoti, nes sudėtingesnis tampa tiek socialinis, tiek politinis gyvenimas. Iš gyventojų tikimasi aktyvios visuomeninės veiklos. Tiek jauni, tiek jau brandaus amžiaus žmonės turi mokytis gyventi pakitusioje aplinkoje – kultūroje, etninėje, kalbinėje įvairovėje. Priimti šiuos iššūkius nėra paprasta, o švietimas vaidina svarbų vaidmenį įsileidžiant naujas visuomenės bendravimo normas į savo gyvenimą (Šutinytė, 2006, p. 37-38).

Memorandume, kaip dvi svarbiausios mokymosi visą gyvenimą dalys yra išskiriamas formalusis ir neformalusis mokymasis, o savaiminis mokymasis yra tarsi nustumiamas į trečią vietą. Tačiau siekiant gerinti suaugusiųjų mokymosi plėtrą, būtina atkreipti deramą dėmesį ir į savaiminį mokymąsi.

Pagrindiniai iššūkiai, su kuriais susiduriama dalyvaujant mokymosi visą gyvenimą veikloje, yra laisvė, globalizacija, greitas ir nuolatinis kitimas, informacijos gausa, visuomenės daugialypiškumas. O švietimas siekia visuomenei pateikti atsakymus į šiuos iššūkius ir padėti pasinaudoti didelėmis šiuolaikinėmis galimybėmis (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Lietuvos mokymosi visą gyvenimą plėtros pagrindiniai siekiai įtvirtinti strateginiuose šalies švietimo politikos dokumentuose – Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme<sup>1</sup>, Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatose<sup>2</sup> ir jų įgyvendinimo programoje<sup>3</sup>, Lietuvos 2004-2006 m. Bendrajame programavimo dokumente<sup>4</sup> bei 2004 m. patvirtintoje Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje<sup>5</sup> ir jos įgyvendinimo veiksmų plane.

Šiuose dokumentuose formuluojami tikslai dera su Europos Sąjungos projektuojamais socialinės ekonominės raidos siekiais, ES paversti „konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje darni ekonominė plėtra būtų suderinta su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda“.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 63-2853

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas Nr. IX-1700 „Dėl valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatų“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 71-3216.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 82 „Dėl valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 12-391.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 2 d. nutarimas Nr. 935 „Dėl Lietuvos 2004–2006 m. Bendrojo programavimo dokumento patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 123-4486

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas Nr. ISAK-433/A1-83 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 56-1957.

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje įtvirtinta nuostata, kad pirminis profesinis rengimas bei tęstinis mokymas yra svarbiausios mokymosi visą gyvenimą sudedamosios dalys, siekiančios maksimaliai pakelti didžiausio šalies turto - žmonių išteklių - vertę.

Strategijoje numatyti pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą plėtros uždaviniai:

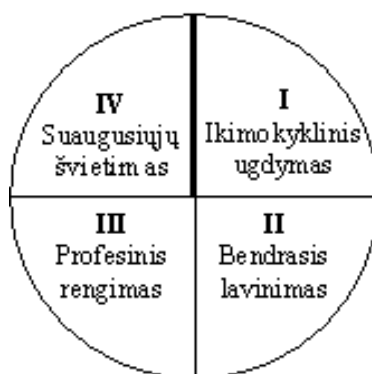
1. Didinti profesinio rengimo ir tęstinio mokymosi įtaką užimtumo strategijai.
2. Didinti mokymosi prieinamumą, ypač tiems, kurie iš švietimo sistemos gavo mažiausiai. Sukurti „antrojo šanso“ galimybes tiems, kurie neįgijo pagrindinio išsilavinimo iki 16 metų.
3. Plėtoti švietimo infrastruktūrą tolydžiai didinant investicijas į institucijų, teikiančių švietimo, profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo paslaugas, techninės bazės atnaujinimą.
4. Gerinti mokymosi visą gyvenimą koordinavimą, tobulinant bendradarbiavimą šioje srityje.
5. Gerinti tęstinio mokymosi finansavimą, sukuriant specialius fondus ir įtraukiant darbdavius ir darbuotojus.
6. Kelti mokymo ir profesinio konsultavimo personalo kvalifikaciją.
7. Diferencijuotai plėtoti mokymosi visą gyvenimą regioninę struktūrą, atsižvelgiant į socialinius ir ekonominius regionų poreikius.
8. Sukurti mokymo kokybės stebėsenos sistemą ir nustatyti mokymo kokybės rodiklius (Totoraitis, 2006 p.11-12).

Pasak R. Totoraičio (2006), pagal šią strategiją patvirtintas veiksmų planas apima labai svarbias ir kontekstualias priemones: naujų teisės aktų parengimą (pavyzdžiui, sukurti neformaliuoju ir savaiminio mokymosi būdais įgytų kompetencijų įvertinimo ir pripažinimo mechanizmus), švietimo prieinamumo ir infrastruktūros plėtrą (pastatų renovacija, statyba, techninės bazės atnaujinimas, informavimo sistemos plėtra), švietėjų kompetencijos ir nuolatinio mokymosi sistemos koordinavimo tobulinimą bei kt.

Galima teigti, kad mokymuisi visą gyvenimą ir suaugusiųjų švietimui skiriama vis daugiau dėmesio. Anot R. Totoraičio (2006), sėkmingas švietimo politikos planavimas ir įgyvendinimas bei šalies ekonomikos augimas turėtų kelti suaugusiųjų mokymosi motyvaciją. Tai padėtų iki 2010 m. pasiekti 12,5 proc. ES šalių besimokančiųjų suaugusiųjų vidurkį bei Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos viziją - taikią, stabilią, pasiturinčią, nuolat besimokančią ir tobulėjančią visuomenę (Totoraitis, 2006 p.12,14).

## 1.2. Suaugusiųjų mokymosi galimybės

Atkūrus Lietuvoje nepriklausomybę, suaugusiųjų švietimas tapo vienu pagrindinių naujosios reformos uždavinių. Pirmasis formalus dokumentas, įteisinęs suaugusiųjų švietimą kaip lygiateisę švietimo sistemos dalį – 1992 metais parengta Lietuvos švietimo koncepcija, kurioje pasakyta, kad Lietuvoje kuriama permanentinė švietimo sistema. V. Dienys (2000) nurodo, kad visą nuolatinio mokymosi procesą galima suskirstyti į 4 periodus, - ikimokyklinį ugdymą, bendrąjį lavinimą, profesinį rengimą bei tęstinį mokymąsi, - ir pavaizduoti kaip uždara ciklą (1 pav.).



*1 pav. Nuolatinio mokymosi proceso schema*

Autorius teigia, kad suaugusiųjų švietimas šiame cikle turi dvejopą vaidmenį. Pirma, jis įgalina besimokantįjį nuolat atnaujinti savo kompetenciją ir sudaro galimybę neprarasti darbo. Antra, jis garantuoja būsimųjų kartų mokymosi sėkmę. Juk gerai žinoma, kad geras pasirengimas mokyklai yra sėkmingo mokymosi garantas, kad geras bendras išsilavinimas sudaro galimybę įgyti aukštą profesinę kvalifikaciją, kad kuo aukštesnę kvalifikaciją turi žmogus, tuo labiau jis linkęs nuolat tobulėti ir mokytis. Taip pat yra nustatyta, kad kuo aukštesnis yra tėvų išsilavinimas, tuo didesni ir jų vaikų siekiai, t.y. tėvų tęstinis mokymasis daro teigiamą įtaką jų vaikų mokymosi sėkmei (Dienys, 2000, p.29-35).

Europos Komisijos priimtame mokymosi visą gyvenimą apibrėžime teigiama, kad suaugusiųjų mokymusi laikoma „visa mokymosi veikla, kurios tikslas yra pagerinti žinias, įgūdžius ir kompetencijas asmeniniu, pilietiniu, socialiniu ir darbinio (profesiniu) aspektais“. Skiriant suaugusiųjų mokymąsi nuo mokymosi visą gyvenimą dažniausiai patikslinama, kad suaugusiųjų mokymasis yra tam tikro amžiaus asmenų (pavyzdžiui, nuo 18 ar 25 metų) arba bazinį išsilavinimą įgijusių asmenų mokymasis („Kaip padidinti suaugusiųjų mokymosi galimybes?“, 2007, p.2).

Klasifikuojant suaugusiųjų mokymosi įvairovę yra skiriamos trys pagrindinės mokymo/si dimensijos:

- *Formalusis mokymas/is* vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, fiksuotos trukmės, turinti hierarchinę vertinimo sistemą, formalius priėmimo arba registracijos reikalavimus. Formalusis mokymas/is vykdomas švietimo institucijose, jam būdinga iš anksto numatyta tvarka, turinys, metodai ir mokymosi priemonės. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.
- *Neformalusis mokymas/is* vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formaliuoju mokymusi bendra yra tai, kad šis mokymas ribojamas institucinės priklausomybės. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymas gali vykti darbo vietose, juo gali rūpintis visuomeninės organizacijos ir grupės. Jis taip pat gali vykti per organizacijas ir paslaugas, sukurtas formaliosioms sistemoms papildyti. Tai gali būti įvairios meno rūšys, muzika, sportas, asmeninis rengimasis egzaminams ir kt. Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami. (Longworth, 2007).
- *Savaiminis mokymasis* – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo pirmųjų dviejų savaiminis mokymasis nebūtinai iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas, mažiau struktūruotas, gali būti skatinamas gyvenimo, aplinkybių, šeimos, sąlygų, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus.

Savaiminis mokymasis yra svarbus ir profesiniam tobulėjimui bei kompetencijai. Jis neatsiejamas nuo konkrečios darbo vietos, sprendžiamų problemų, individualių atvejų. Bet koks konteksto pasikeitimas sudaro naujas galimybes mokytis darbo vietoje, suprantant tai kaip mokymąsi dabarčiai ir mokymąsi iš patirties (M. Teresevičienė ir kt., 2006, p. 30-33).

N. Longworth (2007) nuomone, visos šios mokymosi rūšys yra skirtingos, tačiau jų veikimas tiek mokymo įstaigose, tiek už jų ribų yra svarbios žmogaus gyvenimui.

Lietuvos suaugusiųjų švietimo sistema yra integrali švietimo sistemos dalis. Ją sudaro formalusis ir neformalusis suaugusiųjų švietimas.

Neįgijusieji pradinio, pagrindinio, vidurinio išsilavinimo gali mokytis suaugusiųjų vidurinėse mokyklose, mokymo centruose ir bendrojo lavinimo vidurinėse mokyklose su suaugusiųjų klasėmis. Šiuo metu Lietuvoje yra daugiau negu 60 suaugusiųjų švietimo įstaigų. Suaugusiųjų bendrojo lavinimo dalyviai yra suaugę asmenys, turintys 18 ar daugiau metų. Taip pat suaugusiųjų bendrojo lavinimo mokyklos gali priimti 16 – 18 metų jaunuolius, dėl socialinių sąlygų negalinčius lankyti bendrojo lavinimo mokyklą. Suaugusieji gali pasirinkti įvairias mokymosi formas: dienes, neakivaizdines, mokytis eksternu. Suaugusiųjų švietimo įstaigose

suaugusieji turi galimybę mokytis ne tik pagal nuosekliojo mokymo programas, bet ir pagal savo poreikius pasirinkti neformaliojo švietimo programas (užsienio kalbų, menų, kompiuterinio raštingumo ir kt. kursus, įvairius klubus, būrelius).

Didėjant konkurencingumui darbo rinkoje, auga ir neformaliojo mokymosi paklausa. Neformalusis suaugusiųjų švietimas apima asmens saviugdą ir profesinei veiklai reikalingos kompetencijos (žinių, gebėjimų ir įgūdžių) siekimą bei tobulinimą. Neformalusis švietimas padeda bet kurio amžiaus suaugusiesiems priimtinausia forma mokytis, lavintis, šviestis pasirinktoje srityje.

Tęstinis suaugusiųjų mokymasis šalyje dar nėra pakankamai išplėtotas palyginti su ES vidurkiu. Nemažos dalies gyventojų turima kvalifikacija neatitinka darbo rinkos reikalavimų arba stokojama formalios kvalifikacijos, nepakankamai kryptingai išplėtotą profesinio rengimo sistema. Palyginti su ES išsivysčiusiomis valstybėmis nedaug suaugusiųjų dalyvauja tęstinio mokymosi programose, be to, įsitvirtinimą darbo rinkoje sunkina neformaliojo bei savaiminio mokymosi pripažinimo stoka ir kt. (Ušeckienė, Ališauskienė, 2007).

Statistikos departamento 2006 metais atlikto suaugusių (25-64 metų) gyventojų tyrimo duomenimis, per vienerius metus koku nors būdu - formaliai, neformaliai ar savarankiškai - mokėsi 987 tūkst. (55 %) šalies gyventojų. Tai beveik du kartus daugiau, palyginti su 2003 m. gyventojų nuolatinio mokymosi statistinio tyrimo rezultatais (28%).

Formaliajame švietime: universitetuose, kolegijose, profesinėse ir kitose mokyklose mokėsi ir aukštesnio išsilavinimo siekė 6 % 25–64 metų amžiaus gyventojų.

Neformaliajame švietime (kursuose, seminaruose) mokėsi 31% arba kas trečias tiriamo amžiaus gyventojas, iš jų didžioji dalis (72%) mokėsi ir savarankiškai.

Beveik pusė (45%) visų apklaustųjų atsakė, kad mokėsi savarankiškai: bibliotekose, iš įsigytų knygų ir kitų specializuotų leidinių, naudojosi internetu, garso ir vaizdo juostomis, kompaktiniais diskais, žiūrėjo mokomąsias televizijos laidas ir pan.

Per tiriamąjį laikotarpį 46 tūkst. arba 2,6 % suaugusiųjų vienu metu mokėsi visose trijose mokymosi formose – formaliajame, neformaliajame švietime ir savarankiškai. Šie aktyviausiai besimokiusieji buvo jaunesnio (25–34 metų) amžiaus dirbantys asmenys.

Per metus daugiau mokėsi moterų (58%) negu vyrų (52%), daugiau miesto gyventojų (61%), palyginti su gyvenančiais kaime (42%). Daugiausia mokėsi jaunesnio amžiaus, aukštesnį išsilavinimą turintys ir dirbantys gyventojai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad neformaliajame švietime dalyvaujantis suaugusysis mokosi tam, kad gautų kvalifikaciją suteikiantį pažymėjimą (Statistikos departamentas, 2007).

Nuolat kintančios visuomenės ir rinkos sąlygomis yra labai svarbus žmogaus gebėjimas nuolat mokytis. Tai viena pagrindinių sąlygų, leidžiančių išvengti bedarbystės.



\* \* \*

*Mokymasis visą gyvenimą yra vienas Europos Sąjungos siekinių, užtikrinančių žmogaus gyvenimo kokybę bei jo vietą konkurencija grįstoje šiuolaikinėje visuomenėje. Suaugusiųjų mokymas(-is) gali teikti įvairios naudos: ugdyti sveikam ir sėkmingam gyvenimui reikalingus gebėjimus, didinti visuomenės integralumą ir politinį stabilumą, plėtoti profesinius asmenų gebėjimus. Nuolatinio mokymosi būtinumą lemia karjeros planavimo, sprendimų priėmimo, darbo paieškos ir jo išsaugojimo, karjeros perkėlimo, nenumatytų pokyčių valdymo atnaujintų ir naujų įgūdžių poreikis.*

## 2. MOTYVACIJOS SAMPRATA IR MOKYMO SI MOTYVAI

### 2.1. Mokymosi motyvacijos apibūdinimas

Kad žmogus ko nors išmokytų, pirmiausia turi būti palanki motyvacija. Motyvacija gali būti nagrinėjama kaip paskata dirbti (noras kažką padaryti) arba, kita vertus – kaip noras daryti asmeninę karjerą.

Motyvacijos esmę ir priklausomybę mokymosi sėkmei tyrinėjo ir užsienio, ir Lietuvos mokslininkai (N. L. Gage, D. C. Berliner, K. Paterson, L. Jovaiša, A. Juodaitytė, G. Butkienė, A. Kepalaitė ir kt.). Jų nuomone, nuo motyvacijos buvimo ar nebuvimo, priklauso mokymosi sėkmė.

Žodis **motyvacija** yra kilęs iš lotyniškojo žodžio „movere” – judinti, skatinti. Kaip nurodo G. Butkienė ir A. Kepalaitė (1996), motyvacija – tai veiksmų bei elgesio žadinimas ir skatinimas, vykstantys žmogaus psichikoje.

Pasak N. L. Gage, D. C. Berliner (1994) motyvacija – tai poreikiai, interesai, vertybės, pažiūros, siekiai ir polinkiai. Autoriai pažymi, kad mūsų poreikiai ir siekimas juos patenkinti yra pirmasis motyvacijos šaltinis, kuris daro įtaką mūsų elgesiui. Taip pat teigia, kad „nuo mūsų kultūros ir darbo priklauso, kokius būdus pasirenkame, kad pasiektume gerų rezultatų. Gerų veiklos rezultatų motyvas gali būti būdingas kiekvienam žmogui, kad ir kokiai kultūros ar profesinei grupei jis nepriklausytų“. Akivaizdu, kad žmonės turintys stipresnį gerų rezultatų poreikį, atkakliau dirba ir dažniau sėkmingai atlieka užduotį.

Kad motyvacija asmens vidinis dalykas, pabrėžia ir žymus Amerikos pedagogikos profesorius R. I. Arends (1998). Pedagogas teigia, kad ši sąvoka yra sunkiai apibrėžiama, tačiau patyrę mokslininkai supranta motyvacijos reikšmę ir žino, kad tai vienas svarbesnių mokinio elgesį lemiančių veiksnių.

Motyvacijos sąvoka padeda mums suprasti kai kuriuos labai įdomius mokinių elgesio ir mokymosi bruožus. Motyvacija paaiškina, kas elgesį gali orientuoti į tikslą, kodėl tokių pat gabumų mokinių mokslo pažangumas skiriasi, kodėl atitinkamai laiko yra skiriama vienai ar kitai užduočiai.

Pedagoginių tyrimų rezultatai rodo, kad nuo motyvacijos, taigi ir jos nebuvimo, priklauso mokymosi sėkmė.

Motyvacija – tai veiksmų bei elgesio žadinimas ir skatinimas. Motyvacija perkelia mus iš nuobodulio į susidomėjimą, sukelia mumyse energiją ir padeda ją nukreipti norima linkme. Motyvacija apima žmogaus poreikius, troškimus ir įsisąmonintus norus, interesus ir polinkius, vertybes, pažiūras ir įsitikinimus. Kartais motyvacinę jėgą įgyja jausmai ir emocijos arba charakterio bruožai.

Motyvacijos branduolį sudaro kryptingumas ir veržlumas. Mokymosi motyvacija padeda asmeniui orientuotis į tikslą, suvokti, kiek laiko reikės tikslui pasiekti, ar reikės pastiprinimo ir kokia, aktualizuoja būtinas žinias, sugebėjimus ir įgūdžius, pažadina jo jautrumą pagalbai iš išorės, turi įtakos mokymosi kokybei ir mokymosi pasekmėms. Motyvacija sąlygoja mokymosi rezultatus, dalyvaudama pasirenkant ir įsisažmoninant konkrečius mokymosi tikslus bei būdus.

Motyvacijos šaltinis – tai mūsų poreikiai ir siekiai juos patenkinti. Mes turime padaryti taip, kad vaikai apie mokymąsi galvotų kaip apie kažką svarbaus. Motyvacija – tai yra ir priemonė siekti mokslo pažangumo, ir galutinis mokymo proceso rezultatas. Mokytojui mokinio motyvacija yra svarbus dalykas, nes ji gali būti ir tikslas, ir priemonė toliau siekti mokymo tikslų. Motyvacija kaip priemonė yra vienas iš mokymosi rezultatus lemiančių veiksnių. Motyvas – įsisažmoninta motyvacija, sąmoningas kažkokio veiksmo, savo elgesio aiškinimas (Myers, 2000).

Skiriamos dvi motyvacijos rūšys: vidinė ir išorinė. *Vidinė motyvacija*: smalsumas; vidinis džiaugsmas, lydintis išmokimą; augimo poreikis; ieškojimas kontaktų, noras būti mylimam, priimtam vienmečių; savigarbos motyvas; viltys, lūkesčiai, kad tikslas bus pasiektas be nesėkmės – laimėjimo motyvacija. Čia gali būti būdingos nesėkmės baimės emocijos. Tai susilpnina norą mokytis. Tada geriau leisti patirti sėkmę. *Išorinė motyvacija* – tai poelgiai, kylantys iš išorės paskatų, o ne iš savo vidinio jausmo.

Pasak O. Gom, (2009), vidinė motyvacija skatina suaugusius mokytis dėl paaukštinimo, didesnės algos, aukštesnės kvalifikacijos ar darbo pakeitimo iš esamo į tą kur siūlomas didesnis atlyginimas ar geresnės sąlygos. Pavyzdžiui, suaugęs mokinys, kuris ketina palikti darbą įmonėje/įstaigoje ir užsiimti nuosavu verslu, gali būti motyvuotas pradėti mokytis tokius dalykus, kurie suteikia reikalingas žinias ir įgūdžius, reikalingus pradėti sėkmingą ir pelningą verslą.

Biech (2004) nuomone, vidinė motyvacija taikoma suaugusiems, kurie turi aukštą savigarbą. Suaugusiems, kurie turi vidinę motyvaciją mokytis, mokymosi užduotis tampa linksma ir jaudinanti patirtis. Žmonės, su vidine motyvacija yra labiau nepriklausomi mokiniai ir mažiau priklausomi nuo mokytojų dėl tolesnės pagalbos, negu žmonės kurie yra motyvuojami išorinių faktorių.

Akcentuojant mokymosi motyvacijos svarbą, pravartu apžvelgti pagrindines motyvacijos teorijas. Pedagoginėje psichologijoje aprašomos skirtingos motyvacijos teorijos. *Bihevioristinės* (elgesio) krypties asmenybės teorijos šalininkas B. F. Skinner teigia, kad svarbu rasti atitinkamus veiklos pastiprinimus (alkis, skausmas, žodis). Žodžiai yra stiprus pastiprinimas, kuris gali sukelti pozityvius veiksmus. *Geštaltistų pažiūra* (atstovas K. Lewin) – veiklos pradžia yra poreikiai. K. Lewin teigia (1996), kad poreikių yra tiek, kiek skirtingų ketinimų, geismų,

troškimų bei norų. Kai vienoje srityje poreikis sukelia įtampą, ji daro spaudimą kitai sričiai, ko pasekoje žmogus pradeda veikti. H. Murray, *kognityvinės* (pažinimo) teorijos šalininkas teigė, kad veiklą reguliuoja ir skatina žinojimas, kodėl taip reikia elgtis. Šios teorijos autoriai pabrėžė aplinkos reikšmę asmenybės funkcionavime, kadangi asmenybė pasireiškia kaip tik per pažinimą, kuris yra nukreiptas į ateitį.

Richard I. Arends (1998) supažindina su *Csikszentmihaly* motyvacijos teorija, kuri pabrėžia, kaip svarbu suplanuoti tai, kas mokantis mokiniams būtų malonu ir keltų atitinkamus reikalavimus. Anot Csikszentmihaly (ten pat) „jei mokyklos ir mokytojai galėtų suorganizuoti mokiniams tokį mokymąsi, į kurį jie visiškai pasinertų ir patirtų pakilumą, kur kas labiau tikėtina, jog mokinių akademinis ir socialinis mokymasis pagerėtų“.

Lietuvoje ugdymo procesas remiasi humanistinės psichologijos pažiūra, t.y. A. Maslow poreikių hierarchijos teorija. A. Maslow hierarchija apima penkių pagrindinių lygmenų poreikius: fiziologinius, socialinius, intelektualinius, estetinius ir saviraiškos. Kai visi žemesnieji poreikiai patenkinami, žmogus rūpinasi saviraiška ir potencialių galimybių realizavimu, talento atskleidimu. Todėl aukščiausias žmogaus poreikis – saviaktualizacija.

Mokymosi motyvaciją kuria daug veiksnių: tai ir prigimtinis smalsumas – noras sužinoti, pažinti, patirti pačiam, troškimas tobulėti, pranokti save patį; sėkmės džiaugsmas, ko nors pasiekus, pasitenkinimas dorai atliktu darbu, atsakomybė prieš tėvus ir mokytojus. Ne vien konkurencijos situacija yra stimulus mokytis, tobulėti.

## **2.2. Suaugusiųjų mokymosi motyvacijos ypatumai**

Lietuvos švietimo koncepcija pabrėžia laisvo ir atsakingo žmogaus ugdymą, pasitelkiant visas švietimo sistemos grandis. Svarbi švietimo sistemos grandis yra suaugusiųjų švietimas, kuris suteikia galimybę žmonėms nepriklausomai nuo jų lyties ir amžiaus, išsilavinimo, socialinės ir profesinės padėties įgyti reikalingų žinių, ugdyti gabumus ir įgūdžius, padėti laisvai atsiskleisti jų asmenybei (Žemaitaitytė, 1997, p.46). Kiekvienos veiklos pradžia, vyksmas ir sėkmė ar nesėkmė priklauso nuo motyvo, todėl labai svarbu yra tirti mokymosi motyvaciją.

Kas lemia suaugusiųjų mokymosi motyvaciją?

Svarbiausias žmogaus prigimties požymis – tapsmas, saviraiška. Todėl ugdymosi poreikį galima apibrėžti kaip skirtumą tarp esamo kompetencijos lygio ir aukštesnio, kurio reikalauja sėkminga asmenybės veikla. Mokymosi poreikis – tai neatitikimas tarp to, kuo individas nori būti ir kuo iš tiesų yra. Kuo realiau žmogus pats įsivertins esamą kompetencijos lygį, tuo lengviau ir tiksliau įsivertins mokymosi poreikį, tuo aukštesnė bus jo mokymosi motyvacija.

Dauguma mokslininkų ir pastaruoju metu atliekami tyrimai pastebi, kad vis dėlto suaugusiųjų mokymąsi labiausiai skatina noras išlaikyti darbo vietą, tobulinti profesinę kvalifikaciją.

Anot M.S. Knowles, suaugusio žmogaus poreikį mokytis nulemia keli poreikiai ar jų grupės. Pirmiausiai – tai poreikis pilnai save išreikšti (saviaktualizacija). Šis poreikis pripažįstamas universaliu Homo sapiens poreikiu, be to, tai būtina sąlyga ir psichinei sveikatai. Kita svarbi priežastis – žmogaus poreikis brendimui (brandai). Autorius teigia, kad suaugusieji turi motyvacijos mokytis tiek, kiek jų manymu, mokymasis gali padėti atlikti užduotis ar spręsti problemas, kylančias kasdieniame gyvenime (Knowles ir kt., 2007).

R. G. Kublen teigia, kad pagrindinis jauno suaugusiojo poreikis yra sėkmės (ypač karjeros sėkmės) poreikis, o vidutinio amžiaus suaugusieji, jau išsikovoję ekonominę sėkmę ir saugumą, pirmenybę teikia veiklai, nukreiptai į bendruomenę ir šeimą.

Pasak D. Beresnevičienės (1995), suaugęs žmogus jaučia, kad jis negali iki galo išreikšti savęs kaip asmenybės, neturėdamas pakankamų žinių, įgūdžių ir mokėjimų. Todėl jis eina mokytis toliau, dažnai svarstydamas, ar jam pagilinti specialybei reikalingas žinias („atnaujinti“ užmirštą informaciją), įgyti aukštesnę kvalifikaciją ar ją pakeisti. Kartais suaugęs žmogus eina mokytis vien saviugdų tikslais, tenkindamas savo hobi, norą bendrauti su žmonėmis, tobulinti savo asmenybę. Pagaliau suaugęs žmogus gali jaustis menkavertis daugiau išsimokslinusių draugų akivaizdoje, todėl eina mokytis, skatinamas saugumo, pagarbos ir pažinimo poreikių.

Egzistenciniai ir saugumo poreikiai skatina žmogų adaptuotis kintančioje visuomenėje, taikytis prie rinkos reikalavimų. Šie poreikiai neretai sukelia dirbančiam žmogui norą turėti aukštesnę kvalifikaciją, įgyti aukštąjį išsilavinimą.

Bendrojo išsilavinimo suaugusysis paprastai siekia, norėdamas neatsilikti nuo vienmečių, užsitikrinti psichologinį saugumą, skatinamas pagarbos bei pažinimo poreikių.

Asmenybei plėtojantis bei nuolat mokantis iš savo bei aplinkinių gyvenimo, susiklosto aukštesnieji saviaktualizacijos siekimo, savo intelektinių ir kūrybinių galių išlavavimo poreikiai. Žmogus jaučia, kad gali padaryti kažką daugiau negu yra padaręs, gali tobulinti savo asmenybę. Siekiant didesnio socialinio pripažinimo, daugiau bendrauti, išreikšti save, tenkinti savo estetinius bei saviaktualizacijos poreikius, kyla ir noras mokytis. Toks žmogus nori mokytis saviugdų tikslais. Jam nėra svarbu gauti diplomą ar kokį kitą pažymėjimą. Suaugusiųjų mokymosi motyvai vyresniame amžiuje tampa vis prasmingesni: jiems svarbiausiu tampa noras „tobulinti savo asmenybę“, „geriau pasirengti kaip specialistui“, „visapusiškai panaudoti savo sugebėjimus“ ir t.t. Asmenybei mokantis, kinta ir vertybinės orientacijos - atsiranda poreikis nuolat mokytis ir tobulėti.

### 3. KARJEROS PLANAVIMO VAIDMUO MOKYMO SI VISĄ GYVENIMĄ PROCESE

Šiuolaikiniame darbo rinkos pasaulyje ypač aktualus tampa ne vien profesinis orientavimas, bet ir asmens profesinės karjeros planavimas, organizavimas ir valdymas.

Karjeros projektavimo kaip visą gyvenimą trunkančio proceso struktūra, pasak K. Pukelio, susideda iš dviejų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų. (A. Damkauskienė).

D. Augienės (2009) nuomone, karjera daugeliui žmonių yra svarbiausias veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę. Karjeros organizavimas ir valdymas trunka visą žmogaus gyvenimą.

#### 3.1. Karjeros samprata

Karjera... kas tai? Mokslinėje ar populariojoje literatūroje dabar galime rasti daugelį karjeros sampratos apibrėžčių.

Bendriausia *karjeros* samprata kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško „*carriere*“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Jau šie du sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio plano įgyvendinimu. Tarptautinių žodžių žodyne karjera apibūdinama kaip sėkminga veikla, pasisekimas gyvenime, veiklos rūšis.

Mokslininkai taip pat nevienodai aiškina sąvokas „karjera“, „karjeros planavimas“, „karjeros konsultavimas“, „karjeros projektavimas“, pvz.:

- *Karjera* yra įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei asmens profesinio gyvenimo, darbo vietų, pareigų ir pasiekimų (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).
- R. Kučinskienė (2003) teigia, kad *karjera* – integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma. Ji yra viena svarbiausių asmenybės tapatumo, jos savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių.
- Karjera – tai iš pašaukimo kylančių ir trunkančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių (Laužackas, 2005).

- V. Stanišauskienė (2004) teigia, kad karjera gali būti suprantama kaip įvairių darbų seka. Pavyzdžiui, žmogaus karjera gali būti sudaryta iš septyniolikos skirtingų darbų keturiuose organizacijose. Neretai karjera prilyginama profesijai (pedagogo, teisėjo, mediko) ar aukštomis pareigoms organizacijoje.

Amerikietis D. Super (1980) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros terminą, apibrėždamas jį kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Karjera, jo manymu, apima penkių pagrindinių socialinių vaidmenų (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas) prisiėmimą ir atlikimą mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomenėje ir laisvalaikio metu žmogaus gyvenime.

Anot N. Petkevičiūtės (1998), egzistuoja keletas skirtingos apimties karjeros sampratų:

- karjera kaip laimėjimai;
- karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė;
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa, t.y. kiekvienas dirbantis žmogus turi savo karjerą;
- karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų seka.

Karjeros ištakos yra istorinė žmogaus santykio su savo gyvenimu ir darbine veikla kaita – išaugę siekiai patenkinti ne tik žemesnius, bet ir aukštesnius poreikius, kelti ir realizuoti ne tik artimiausios ateities, bet ir vidutinės bei ilgalaikės perspektyvos tikslus, vis didesnę reikšmę teikiant savo profesinės veiklos ir gyvenimo kokybei, sėkmingumui, pasitenkinimui. Tai sąlygojo evoliuciją nuo pirminės – objektyvios – darbo arba profesinės veiklos srities konstatavimo link visuomeniškai reikšmingos ir subjektyviai kuriamos, suvokiamos ir vertinamos karjeros sampratos.

Literatūroje aptinkamos profesinės karjeros, mokymosi karjeros sąvokos. Terminas „profesinis/ karjeros konsultavimas“ naudojamas Jungtinėse Valstijose traktuojamas kaip apimantis daugybę intervencijų, tame tarpe ir profesinį orientavimąsi.

Pasak R. Kučinskienės (2003), profesinė veikla ir mokymasis yra vieno ir to paties karjeros medžio šakos. Karjeros ašis visada yra profesija ar profesijos. Karjera susijusi su mokymusi visą gyvenimą, žmogaus galimybės ir sėkmė daugiausia priklauso nuo profesinės veiklos pobūdžio, šeimos ir kt. vaidmenų atlikimo sėkmingumo. Nelinkęs nuolat mokytis ir tobulintis žmogus vargiai gali tikėtis sėkmingos viso gyvenimo karjeros (Kučinskienė, 2003, p.16-17).

Individai privalo koncentruotis į mokymąsi ir į įgūdžių, reikalingų dabartinei ir kitoms veikloms atlikti, įgijimą. Užimtumo visą gyvenimą siekiai turi tapti viso gyvenimo užimtumo gebėjimų tobulinimo siekais.

### 3.1.1. Karjeros modeliai

Postmoderniosios epochos sukeltos socialinės transformacijos ir organizacijų kaitos tendencijos turi įtakos karjeros sampratos ir modelio pokyčiams. Šiuo metu žmogaus veikloje pastebimi du karjeros modeliai: biurokratinės karjeros ir šiuolaikinės karjeros modelis. Šių sampratų skirtumai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė

| <b>Karjeros sampratos kriterijai</b> | <b>Biurokratinė karjera</b>  | <b>Šiuolaikinė karjera</b>  |
|--------------------------------------|--|---|
| Karjeros modelis                     | Vientisa hierarchinė karjeros struktūra, įtvirtinta organizacijoje   | Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje   |
| Karjeros sėkmės matas                | Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais | Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas   |
| Karjeros ateities planavimas         | Numatoma, aiški, susijusi su organizacija  | Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu   |
| Socialinis (materialinis saugumas)   | Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste  | Reliatyvus, priklauso nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių   |
| Žmogui keliami reikalavimai          | Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai                            | Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje. Būtinai karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai) |

#### **Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai**

(Paimta iš „Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema“ V. Stanišauskienė ir N. Večkienė, 1999, p.26)

Kaip teigia V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (1999), biurokratinės karjeros sėkmė buvo tapatinama su kilimu karjeros laiptais ir atlyginimo už darbą didėjimu. Tokia karjeros samprata skatina individualizmą ir konkurenciją tarp organizacijoje dirbančių žmonių. Šiuolaikinės karjeros sėkmė netapatinama su „karjeros laiptais“, nes šis karjeros modelis nėra hierarchinis. Jo sėkmės matas ne tik darbo užmokestis, statusas, bet ir savirealizacija, savo gyvenimo tikslų siekimas, asmeninis tobulėjimas. Karjeros sėkmė gali būti suprantama labai individualiai. Biurokratinės karjeros planavimas ir ateitis pakankamai aiški – tai „lipimas laiptais“. Žmogus gali numatyti kokio „laiptelio“ jis sieks po metų, penkerių, dešimt ... Šiuolaikinę karjerą sudėtinga numatyti ir planuoti. Todėl žmogus savo karjeros kelyje turi būti lankstus, mokėti strategiškai mąstyti, sąmoningai apgalvoti kiekvieną savo žingsnį.



### 3.1.2. Pasirengimo karjerai principai

Pasaulis nuolat keičiasi ir sparčiai veržiasi į tobulos technologijos, lanksčios darbo jėgos, mažesnio administravimo ir atsargų taupymo amžių. Pokyčiai reikalauja naujų profesijų ir specialybių. Todėl ir pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis ir prisitaikyti (Gumuliauskienė ir kt., 2002). Išsilavinimas nėra duodamas visam laikui, o yra nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatas (Beresnevičienė, 1995).

Mokymasis visą gyvenimą tampa neišvengiama realybe ir pastoviai didėjanti būtinybė šiuolaikiniame pasaulyje, į kurią vis labiau atsižvelgiama vystant mokymo sistemas.

Europos Komisijos parengtame mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000) tarp šešių svarbiausių klausimų minimas ir klausimas, susijęs su pagalba žmonėms, didinant jų galimybes mokytis visą gyvenimą. Akivaizdu, kad tai nepaprastai aktualu žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra nepaprastai sparti ir mokymasis, ypač profesinis, tampa neišvengiama būtinybe. Tačiau mokymasis visuomet yra tikslingas, nukreiptas į tam tikrų gebėjimų, tiek bendrųjų, tiek specialiųjų, susijusių su konkrečia profesija, įgijimu. Darbo rinkos kaita, kurią sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga, objektyviai užprogramuoja būtinybę numatyti, t.y. projektuoti savo karjeros pokyčius, kurių pagrindu priimamas sprendimas ką ir kodėl tą reikia mokytis.

Individo pasirengimas nuolat mokytis – viena iš svarbiausių karjeros plėtros ir jos išsaugojimo sąlygų. Tik nuolatinis mokymasis gali užtikrinti žmogaus ateitį nuolat kintančioje žinių visuomenėje.

Pasirengimas karjerai yra žmogaus procesas, pagrįstas darbinės veiklos orientacijos koncepcija, kuri remiasi individo subrendimu karjerai, tai yra, jo pasirengimu susitvarkyti su darbo reikalavimais.

Kanados žmogaus resursų tyrimo skyrius nustatė penkis pasirengimo karjerai principus (Perry, Vanzandt, 1998):

1. *Viskas nuolat keičiasi.* Pasaulis keičiasi labai greitai, todėl planuojant karjerą reikia lankstumo. Būtina suvokti, jog negalima priimti vieno didelio sprendimo visam gyvenimui, nes karjera, jos plėtotė – tęstinis reiškinys. Reikia pripažinti, kad pasikeitus aplinkybėms, reikia keisti ir savo sprendimus.
2. *Mokymasis yra tęstinis.* Kadangi pasaulis keičiasi nuolatos, akivaizdu, kad pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis ir prisitaikyti.

3. *Klausymasis širdies balso*. Svarbu išanalizuoti ir puikiai pažinti savo vertybes. Reikia išmokti pasitikėti savimi. Karjera, kuri žmogų pakylėja iki svarbiausių savo meto problemų, suteikia harmoniją, vienybę su kitais, su visu pasauliu.

4. *Dėmesys procesui*. Svarbiau nuolatinis karjeros planavimo procesas, o ne galutinis jo tikslas, nes per tą laiką, kol jo sieksime, ten pat, toje pačioje darbo vietoje, šeimoje ar kur kitur, gali kilti naujų veiklos, karjeros tikslų. Todėl svarbu nusibrėžti plačią ateities viziją, nusistatyti pagrindinę karjeros kelio kryptį, o neapsiriboti siauru tikslu.

5. *Bendraminčių pasitelkimas*. Ne viską galime atlikti vieni. Kiekviename gyvenimo ir karjeros etape reikalinga pagalba ir parama tų žmonių, kuriais mes pasitikime. Su jais galime pasidalinti savo slapčiausiais lūkesčiais. Šie žmonės taip pat gali padėti apsispręsti arba supažindinti su žmonėmis, galinčiais mums padėti. Todėl svarbu kurti platų ir efektyvų socialinį tinklą – užmegzti, puoselėti, palaikyti santykius su įvairiais žmonėmis (Perry, Vanzandt, 1998, p.7-8).

### 3.1.3. Karjera ir žmogaus raidos etapai

Beach (1985) teigia, jog karjera yra visą gyvenimą trunkanti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, atliekant vieną ar kitą darbą. Kiekvieno žmogaus individuali raida įtakoja karjerą ir atvirkščiai – karjera įtakoja žmogaus raidą. Todėl karjeros požiūriu yra svarbios asmenybės raidos psichologijos teorijos, analizuojančios žmogaus gyvenimo tarpsnius bei juose išskylančius uždavinius. Kokie pagrindiniai žmogaus raidos etapai turi įtakos renkantis karjerą? Eriksonas (1980) išskyrė aštuonias žmogaus psichosocialinės raidos stadijas, nurodydamas, jog kiekvienai iš jų būdinga krizė, kuri turi būti įveikta. Krizė yra laikotarpis, kai žmogus pasidaro labiau pažeidžiamas vienokių ar kitokių psichosocialinių nesklandumų. Visos krizės viena su kita susijusios. Kiekviena iš jų egzistuoja iki lemiamo jos įveikimo momento, ir kiekviena iš jų, jei sėkmingai įveikiama, stiprina bręstančią asmenybę, padidina jos galią (Gage, Berliner, 1994).

Kūdikystėje vyksta svyravimo tarp *pasitikėjimo ir nepasitikėjimo* krizė. Kūdikio gyvenimo ypatybės – meilė, dėmesys, prisilietimai ir santykiai maitinimo metu – turi įtakos esminiams vaiko pasitikėjimo ar nepasitikėjimo aplinka jausmams. Šie jausmai persmelkia visą tolesnį gyvenimą. Pasitikėjimo vyravimas yra psichosocialinės stiprybės forma; tai sudaro tokių bruožų, kaip optimizmas, vilties turėjimas, pagrindą (Gage, Berliner, 1994). „Nors, atrodytų, naivu būtų ieškoti kūdikystės sąsajų su tolesne žmogaus karjera, minėtieji bruožai, kurie susiformuoja sėkmingai įveikus šiame etape išskylančią krizę, rodo, kad ryšys iš tiesų egzistuoja. *Optimizmas ir*

*vilties turėjimas* yra svarbūs, įgyvendinant savo karjeros planus, ypač nenuspėjamame šių dienų darbo pasaulyje“ (Stanišauskienė, 2004).

V. Stanišauskienė (2004) nurodo, jog ankstyvojoje vaikystėje vyksta priešpriešos tarp *savarankiškumo ir gėdos* krizė. Vaikas tikrina savo tėvus ir aplinką, norėdamas sužinoti, ką jis gali valdyti, tvarkyti, o ko – ne. Kad atsirastų laisvos valios jausmas, turi būti išugdyta savikontrolė ir neprarastas savigarbos jausmas. Per didelę tėvų kontrolę sukelia ilgalaikes abejones dėl savo sugebėjimų, gėdos dėl kurių nors savo poreikių ar kūno jausmus. Autorė teigia, kad sėkmingai įveikta ankstyvosios vaikystės krizė yra prielaida *pasitikėjimui savimi bei savarankiškumui*. Šie bruožai taip pat yra labai svarbūs karjeros požiūriu: šiuolaikiniame darbo pasaulyje kiekvienas žmogus pats yra atsakingas už savo karjerą, todėl jam reikia pasitikėti savimi bei sugebėti savarankiškai veikti.

Viduriniojoje vaikystėje vyksta priešpriešos tarp *iniciatyvumo ir kaltės jausmo* krizė. Pasitikintis ir savarankiškas vaikas gali tapti iniciatyvus. Sėkmingai įveikus prieštaravimus, šiame amžiuje *atsiranda pareigos jausmas*. Iniciatyvumo stiprėjimas ir su juo susijęs kaltės potyris pradeda formuoti sąžinę. Tėvai draudžia vaikui tam tikrus dalykus ir tuo būdu reaguoja į jo nežabotą smalsumą. Vaikas sužino, ką reiškia „Ne“. Pažeidęs šiuos draudimus – tikrovėje ar vaizduotėje – jis jaučiasi kaltas. Tėvai ir mokytojai, per dažnai blokuojantys iniciatyvą, gali užauginti nuolat jaučiantį kaltę, suvaržytą vaiką. Per retai priekaištauojantys tėvai ir mokytojai gali užauginti nepakankamai sąžiningą vaiką. Subalansuotas iniciatyvumo ir kaltės jausmo derinimas skatina vaiko iniciatyvą ir pareigos veikti pagal suaugusiųjų nurodymus jausmą, kuris teikia vilčių, kad gerai atsiskleis visi jo sugebėjimai.

Anot V. Stanišauskienės (2004), iniciatyva yra vienas iš esminių žmogaus bruožų, įgalinančių jį veikti šiandienos darbo pasaulyje bei išlikti pajėgiu konkuruoti darbo rinkoje. Pareigos jausmas, kylantis iš žmogaus atsakomybės už save bei artimus žmones, o taip pat pareiga tėvynei ar visuomenei yra žmogų veikti skatinantis veiksnys: nedarbo ar karjeros nesėkmės atveju pareiga neleidžia žmogui užimti pasyvią poziciją ir pasikliauti valstybės globa.

Pradinės mokyklos amžiuje vyksta priešpriešos tarp *meistriškumo ir menkavertiškumo* krizė. Vaikas turi sugebėti kuriuos dalykus atlikti ar gerai ar net puikiai.

Sugebėjimo jausmas susijęs su pasitikėjimu savo jėgomis. Jis yra svarbus žmogaus karjeros procese: jai rengiantis, ją planuojant bei realizuojant individualų karjeros kelią. *Sugebėjimo jausmas ypatingai svarbus imantis naujos veiklos bei nuolat mokantis naujų dalykų*. Tai yra neišvengiama šiuolaikinės karjeros dalis.

Paauglystėje vyksta priešpriešos tarp *tapatumo ir vaidmenų sumaišties* krizė. Pagrindinė šio laikotarpio problema – įtvirtinti tapatumo jausmą. Paaugliams kyla daugybė klausimų, kuriais jie siekia išsiaiškinti, kas jie yra ir koks turėtų būti jų vaidmuo visuomenėje. Nesugebėjimas

suprasti, kas aš esu – tapatumo stoka – sukelia sumaištį. Jeigu nesiseka šią krizę sėkmingai įveikti, paauglystė užtrunka, ir dėl to vėliau atsiranda veikimo suaugusiųjų vaidmenyse ribotumai. Tokie žmonės nepajėgia efektyviai įveikti ir tolesnių gyvenimo krizių. Sėkmingai įveikus šią krizę, atsiranda *pasitikėjimas savimi* ir saugios ateities jausmas.

V. Stanišauskienės (2004) nuomone, karjeros požiūriu šis etapas yra ypatingas, nes būtent paauglystėje tarp kitų tapatumo įtvirtinimui svarbių klausimų yra keliami tokie: kokį darbą aš ketinu dirbti? Kokia bus mano karjera? Jeigu paauglystėje sėkmingai įveikiama jos krizė, žmogus ima kurti savosios karjeros planus. Jei tapatumas neištvirtinamas, žmogus yra nepajėgus sąmoningai rinktis tolesnes savo mokymosi ar darbinės veiklas. Tokio žmogaus karjera negali būti sėkminga, nes, paprasčiausiai, jis pats nežino, ko siekia ir kas jam yra karjeros sėkmė.

Paauglystės laikotarpis yra svarbus karjeros aspektu ir dėl kitų priežasčių: būtent tada, kai paauglys bando įtvirtinti savąjį tapatumą, nustatyti savąjį vaidmenį visuomenėje, kyla natūralus poreikis pažinti save, bendrauti ir veikti socialinėje aplinkoje. Tokia veikla yra prielaida asmeninei ir socialinei kompetencijoms, kurios yra būtinos karjeros procese, ugdytis.

Ankstyvosios brandos amžiuje vyksta priešpriešos tarp *intymumo ir izoliacijos* krizė. Ar gali jaunuolis dalytis savo tapatumu su kitu taip, kad „mes“ užimtų „aš“ vietą, galvojant apie dabartį ir ateitį? Nesugebėjimas užmegzti artimus santykius sukelia psichologinę izoliaciją, kuri nėra naudinga asmenybei. Šios krizės tinkamo įveikimo rezultatas – žmogaus sugebėjimas tikrai mylėti ir būti mylimam.

Arnold (1997), karjeros aspektu analizuodamas šį Erikson išryškintą žmogaus gyvenimo etapą, pabrėžia, kad žmogus turi sugebėti užmegzti santykius su kitais žmonėmis bei organizacijomis, neprarasdamas savojo „aš“. Jei žmogus nepajėgia efektyviai įveikti šią krizę, jam gali iškilti problemų vystant karjerą.

Brandos amžiuje pasireiškia priešpriešos tarp *atsinaujinimo ir sąstingio* krizė. Atsinaujinimas yra susijęs su kūrybiškumu, produktyvumu ir noru vadovauti jaunajai kartai. Brandai reikia priklausančiojo – žmogaus, kurio atžvilgiu būtum subrendęs. Ji reikalauja globoti bei puoselėti tai, kas yra aplink – mintis, daiktus ir žmones. Jei atsinaujinimo požymių nepakanka, suaugusysis patiria nuobodulį, apatiją, skurdžius tarpasmeninius santykius ir įsivyraujantį sąstingio jausmą. Tinkamo šios krizės įveikimo rezultatas – sugebantis globoti, dalyvauti visuomenės gyvenime žmogus. Pasak Arnold (1997), atsinaujinimas galėtų būti įvardintas kaip „priešnuodis mirtingumui“. Jo neįgijus, t.y. neįveikus brandos krizės, seka asmenybės stagnacija ir rūpinimasis tik savimi.

Karjeros aspektu brandos krizė gali būti traktuojama dvejopai: jog žmogaus karjera jam sukuria prielaidas „įveikti mirtingumą“, nes *žmogus įprasmina gyvenimą savo veikloje*. Kita vertus, efektyviai įveikta brandos krizė *įgalina žmogų dar sėkmingesnei karjerai*, nes šiame

amžiaus tarpsnyje žmogaus turima patirtis mažina klaidų ir neapgalvotų sprendimų tikimybę. Todėl organizacijos turėtų sudaryti palankias sąlygas vyresniems žmonėms atlikti jaunimo patarėjų vaidmenį, patys žmonės turėtų siekti tokio bendravimo tarp skirtingų kartų.

Senatvėje vyksta priešpriešos tarp *pilnatvės ir nevilties* krizė. Asmenybė įgyja pilnatvės jausmą, kai ima suprasti, kad žemėje gyvena tik vieną kartą ir kad visi žmonės yra svarbūs. O svarbiausia galėti pasakyti „Esu, kas esu“. Šioje stadijoje galima tapti oriu, tačiau nusivylimas, nepasitenkinimas savimi ir savo darbų rezultatais gali lemti neramią, kupiną nevilties ir neapykantos sau gyvenimo ciklo pabaigą.

Žvelgiant į senatvę karjeros aspektu, išryškėja galima dvejopa karjeros pabaiga, kuri susijusi su jos eiga ir, be abejo, su visu žmogaus gyvenimu. Jei žmogus pilnai realizavo save pasirinktose veiklos srityse, pasitenkinimo ir pilnatvės jausmas turėtų lydėti jį, užbaigiantį savo karjerą. Tuomet kitokia, individualius pomėgius atliepanti ir džiaugsmo teikianti, veikla – labiau užimtumas, nei darbas - įprasmina senatvę. Jei žmogus išties nerealizavo savęs nei karjeroje, nei asmeniniame gyvenime, karjeros pabaiga gali dar labiau sustiprinti nevilties jausmą.

Apibendrinant Erikson (1980) teorijos analizę karjeros vystymo aspektu, galima teigti, kad psichosocialinės žmogaus raidos stadijose išskylančios krizės turi skirtingą įtaką žmogaus karjerai. Erikson teorijos analizė rodo, kad žmogaus karjeros eigai labai svarbus yra rengimosi karjerai etapas, kuris jau tam tikra prasme prasideda jau kūdikystėje.

## **3.2. Karjeros rinkimosi motyvai**

### **3.2.1. Veiksniai, lemiantys žmogaus požiūrį į karjerą**

Žmogų veikti skatina jo poreikiai, emocijos, valia, žinojimas (L. Jovaiša, 1999). Poreikis paskatina asmenybę veikti dėl tam tikro patiriamo trūkumo. Jausmai, emocijos, valia padeda žmogui susikoncentruoti ties tikslu, o žinios nurodo kelius, kaip pasiekti tą tikslą. Kalbant apie karjerą, reikėtų atsakyti į klausimą: kodėl žmogus daro karjerą? Kiekviena asmenybė turi savų tikslų, kurių siekdama realizuoja savo interesus, vertybines orientacijas, nuostatas, idealus. Taigi savęs realizavimas yra neabejotina paskata siekti karjeros.

Daugelis (Arnold, 1997, Schuler,1995, Craig,1996) karjeros specialistų pažymi, kad karjeros sėkmė priklauso nuo asmeninio gyvenimo ir darbinės veiklos darnos. Tik ta asmenybė, kuri atkreipia dėmesį į savo polinkius, analizuoja juos, pripažįsta jų vertingumą, matyt, gebės išvengti profesinio ir asmeninio gyvenimo konflikto. Todėl būtina nuolatos stengtis save pažinti (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003, p.130-131).

Yra skiriami šie psichologiniai profesijos pasirinkimo veiksniai:

1. Žmogaus subrendimas rinktis profesiją yra asmenybės gebėjimas sąmoningai pasirinkti atitinkamą darbo rūšį ir kelią specialybei įgyti. Vienas iš subrendimo veiksnių renkantis profesiją yra patirtis (žinios, mokėjimai, įgūdžiai) (Jovaiša, 1999). Profesinį apsisprendimą sąlygoja ir amžius. Žmogaus nuostatos ir vertybės renkantis profesiją kinta skirtingais asmenybės brendimo laikotarpiais. Taigi, *profesijos rinkimasis yra glaudžiai susijęs su profesinės savimonės branda*.

2. Intelektas ir specialieji gabumai. Suprasti savo polinkius ir poreikius, analizuoti galimybes, suprasti gyvenimo ir darbo tikslus bei visa tai apsvarstyti reikia proto, patirties, sąmoningumo. „Intelektas – tai individo adaptyvi veikla, kurią paprastai sudaro tam tikri problemų sprendimo aspektai ir kurios kryptis priklauso nuo pažinimo procesų bei operacijų“ (Estesas, 1982). Renkantis profesiją intelektas yra vienas iš jos psichologinių pasirinkimo veiksnių.

3. Poreikiai. Svarbus profesijos rinkimosi veiksnys yra poreikis. Poreikis – tai individo reikmės, susijusios su normaliu jo funkcionavimu (Jovaiša, 1999). Yra skiriami materialiniai, dvasiniai ir socialiniai poreikiai.

4. Interesai. Interesas – tai pastovus, daugiausiai socialinių veiksnių nulemtas profesijos pasirinkimo veiksnys. Profesinis interesas suprantamas dvejopai: 1) kaip poreikis susipažinti su profesija ir ją tirti, 2) kaip ilgalaikis gilinimasis į ją dirbant (Jovaiša, 1999).

5. Vertybės. Renkantis profesiją yra svarbi ir vertybinių orientacijų struktūra, ypač dominuojančios vertybės, formuojamos poreikių ir interesų. Vertybės asmenybės struktūroje įgyja idealų, siekių, gyvenimo tikslo ir prasmės formas.

6. Charakteris. Profesijos rinkimosi procese tam tikrą vaidmenį atlieka ir žmogaus charakteris bei temperamentas. Charakteringomis asmenybės savybėmis vadiname individualų elgesio ir veiklos stilių bei tuos intelekto, motorikos, kryptingumo, jausmų ir valios bruožus, kurie ryškiausiai apibūdina individą (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003, p.130-131).

Anot L. Jovaišos (1999), lemiamu profesijos rinkimosi motyvu reikėtų laikyti pašaukimą. Sąvoka „pašaukimas“ gali būti suprantama keleriopai: kaip žmogaus įgimtas gabumas tam tikram darbui (gimęs būti artistu), kaip tam tikros visuomenės grupės paskirtis atlikti pilietinę pareigą („karių pašaukimas ginti Tėvynę“), ir kaip tikslas, kuriam žmogus paskyrė savo gyvenimą („pašauktas būti vienuoliu“, „kunigas iš pašaukimo“). Rinkimasis tampa individui ir visuomenei svarbi problema. Šiai problemai spręsti savo darbus skyrė D. Super (1949,1964), J. Holland (1959, 1972), J. Krumboltz (1979, 1990) ir kt.

Ryšciausias profesijos rinkimosi raidos modelio atstovas – D.E. Super. Jis išdėstė visą grupę teiginių apie žmogaus karjerą bei raidą:

- skiriasi žmonių gebėjimai, interesai, asmenybės;
- kiekvienas žmogus yra tinkamas tam tikram kiekiui profesijų;
- profesijos reikalauja tam tikrų gebėjimų, interesų ir asmenybės bruožų, tolerancijos įvairių profesijų individams bei individų įvairovės kiekvienos profesijos sferoje;
- karjeros raidos procesas iš esmės savojo „aš“ raidos ir realizavimo procesas, sintezės ir kompromisų procesas, kuriame savasis „aš“ yra įgimtų gabumų, fizinių savybių, galimybės atlikti įvairius vaidmenis ir tų vaidmenų vertinimo sąveikos rezultatas;
- kaitos procesas susideda iš ciklų, pvz., augimas, tyrinėjimas, įsitvirtinimas, įtvirtinimas ir silpnėjimas;
- karjeros modelio pobūdis priklauso nuo asmens tėvų socialinio ekonominio lygmens, pačios asmenybės protinių gebėjimų ir aplinkybių, veikiančių tą asmenį;
- pasitenkinimas karjera ir gyvenimu priklauso nuo to, kiek individas adekvačiai realizuoja savo gebėjimus, interesus, vertybes;
- pasitenkinimo karjera laipsnis yra proporcingas žmogaus gebėjimui realizuoti savąjį „aš“ (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003, p.132-133).

### 3.2.2. Motyvacijos įtaka renkantis karjerą

Asmeninės karjeros pasirinkimas – vienas iš esminių pasirinkimų mūsų gyvenime. Tai lemia mūsų sėkmę ar nesėkmę, darbą ar nedarbą, džiaugsmą ar neviltį, bei nulemia mūsų ekonominį kontekstą. Dar studijuojantiems, būsimiems teisininkams, verslininkams, gydytojams ir kt. svarbu tinkamai suvokti motyvus siekiant tikslų ir karjeros. Pradėdamas planuoti savo karjerą, žmogus patikrina savo sugebėjimus vadovauti sau. Dauguma žmonių apibūdina savo gyvenimo kokybę pagal savo darbinės karjeros kokybę. Iš tikrųjų, darbas patenkina daugelį mūsų poreikių: fiziologinius, saugumo, socialinius, ego, saviaktualizacijos, pasiekimų, priėmimo, autonomijos, pritarimo ir kt. Dažnam darbo netektis tolygi mirčiai (Laumenskaitė, Petkevičiūtė, 2004, p.73).

Asmeninės karjeros plėtra yra neatsiejamas nuo žmogaus nuostatų ir elgsenos, susijusių su darbo patirtimi ir veikla per visą asmens gyvenimą. Kuo asmens dalyvavimas yra betarpiškesnis, tuo natūralesnė jo karjeros eiga, kuri suteikia asmenybei emocinį komfortą.

Dauguma siekiančių karjeros žmonių suvokia ir įvertina asmeninės atsakomybės svarbą už karjeros sėkmę. Taip pat daugelis individų pripažįsta, kad asmeninės karjeros valdymas yra

svarbus ekonominėje, technologinėje ir kultūrinėje aplinkoje. Nuolatinių pokyčių laikotarpiu sėkmingą karjerą gali pasiekti tik tie žmonės, kurie supranta save, pastebi pokyčius juos supančioje aplinkoje, sugeba patys sau susikurti galimybes mokytis iš savo klaidų – naudotis visais karjeros valdymo elementais. Tą nepriekaištingai atlikti gali tie žmonės, kurių vidinė jėga ar motyvacija veda karjeros vystymo ar plėtros keliu, kurie geba lanksčiai ir be asmeninių nuostolių prisitaikyti prie naujų aplinkos sąlygų.

Pasak N. Petkevičiūtės (2006), sėkminga asmens profesinė karjera daugiausia priklauso nuo asmens, kuris turi norėti (motyvuoti save) aktyviai formuoti savo karjerą ir būti atsakingu už ją. Atlikti tyrimai rodo, kad geresnis savęs ir aplinkos pažinimas padeda sėkmingiau save motyvuoti karjeros vystymui, o karjeros analizė gali padėti užsibrėžti naujus tikslus.

Motyvaciją, kaip norą siekti karjeros, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Poreikiai dažnai būna suponuoti gyvenimo, kai noras atspindi daugiau pozityvios energijos nešantį motyvą. Gali būti žinios, įgūdžiai ar gebėjimai, bet jei nebus stipraus noro arba vidinės motyvacijos – karjera ir darbas bus bespalviai, niekuo neišsiskiriantys ir be iššūkių. Jei stokojama žinių ar sugebėjimų, karjera taip pat nebus efektyvi, ir gali tekti net jos atsisakyti. Tačiau pastarieji veiksniai, esant norui siekti karjeros, žymiai greičiau įsisavinami ir taikomi praktinėje veikloje (Laumenskaitė, Petkevičiūtė, 2004, p.74).

Asmeninės karjeros plėtros motyvacija yra neatsiejama ne tik nuo asmens poreikių, bet ir nuo asmens vertybių. Vertybės yra žmogaus dvasinės stiprybės požymis ir tikrieji veikimo motyvatoriai.

### 3.2.3. Karjeros sprendimų priėmimas

Šiandieninis pasaulis labai greitai keičiasi. Todėl planuojant karjerą reikalingas ypatingas lankstumas. Šiandien būtina suvokti, kad negalima daryti vieno galutinio sprendimo. Spartus aplinkybių pasikeitimas verčia dažnai keisti ir koreguoti sprendimus. Tuo metu, kai priimame sprendimą, atrodo, kad jis pats geriausias. Tačiau kaip benuspřestume, visada yra teigiamų ir neigiamų sprendimo ypatybių. Todėl sprendimų priėmimas turi būti tęstinis reiškinys.

Pasak R. Kučinskienės (2003), sprendimų priėmimo proceso prigimtis yra ekonominio pobūdžio: žmogus renkasi tai (pvz., profesiją), kas kuo labiau padidintų jo pajamas ir sumažintų išlaidas materialinių ir kitų jam reikšmingų vertybių (prestižas, saugumas, mobilumas ir kt.) prasme. Individai priima sprendimus galvodami apie būsimus rezultatus, bandydami apskaičiuoti jiems pasiekti būtinas investicijas ir tų pageidaujamų pasiekimų tikimybę. Ši investavimo dimensija yra reikšminga, nes individas privalo įvertinti turimus išteklius ir nuspręsti kokią kainą jis pasirengęs mokėti siekdamas tam tikros alternatyvos.



Priimant sprendimus tenka atlikti tam tikras kombinacijas tarp to, kas įmanoma, tikėtina ir pageidautina. Įmanomas sprendimas akcentuoja saugumą, stabilumą ir patikimumą.

Būtina sprendimo priėmimo prielaida – pasirinkimo alternatyvų egzistavimas. Svarbu gebėti prognozuoti kiekvienos pasirinkimo alternatyvos tikėtinus rezultatus. Tada galima pasirinkti tai, kas garantuoja investicijų atsipirkimą su minimalia nesėkmės tikimybe.

Svarbiausiais sprendimų priėmimo veiksniais laikomi nuoseklumas (logiškumas), pagrįstumas informacija, vertybės, prognozavimas, rizikavimas, kurių reikšmę įvairūs sprendimų priėmimo modeliai vertina nevienodai.

Priimant karjeros sprendimus patogiausias yra šis sprendimų priėmimo modelis:

1. numatymas (galimos profesijos pasirinkimo alternatyvos, galimi veiksmų rezultatai, pageidautinų rezultatų tikimybės lygis (žemas, aukštas, vidutinis), įvairių rezultatų ir individo vertybių sistemos atitikimas, galimi veiksmai ir jų rezultatai);
2. vertybių sistema (galimų rezultatų patrauklumo ir prioritetiškumo skirtumai);
3. sprendimas (prioriteto suteikimas vienai iš alternatyvų).

Individo sprendimų kokybė labai priklauso nuo to, kaip jis sugeba apsvarstyti ir įvertinti savo sėkmės šansus ir kiek sėkmė ar nesėkmė yra jam svarbi, o tam atskaitos taškas ir yra jo vertybės (Kučinskienė, 2003, p.114-117).

Dažniausiai asmens atsidūrimą aktualioje sprendimo priėmimo situacijoje sąlygoja tam tikri vidiniai ir išoriniai pokyčiai. Vieni iš jų gali būti prognozuojami ir planuojami, kiti – ne. Išskiriami trys karjeros sprendimų tipai (R. Kučinskienė, 2003, p. 122):

1. struktūriniai, susiję su įvairiomis socialinėmis institucijomis ir struktūromis (pvz., kai baigiama mokykla, išeinama į pensiją);
2. subjektyvieji, susiję su kitų asmenybės vaidmenų atlikimo, vertybių kaitos ir pan. problemomis;
3. objektyvieji (pvz., darbo jėgos perteklius, tam tikrų kvalifikacijų paklausos nunykimas).

Karjeros sprendimų rezultatai paprastai matomi prabėgus kuriam laikui po sprendimo priėmimo. Jie būna (Hodkinson, Sparkes, 1997):

1. teigiami, patvirtinantys priimto karjeros sprendimo tinkamumą;
2. abejotini, kai asmuo laikui bėgant lieka nepatenkintas priimtu sprendimu;
3. socializuojantys, kai patvirtinamas asmenybės tapatumas, kuris anksčiau nebuvo suvoktas ar pageidautas;
4. stimuliuojantys, kai asmuo galutinai pasikeičia, peraugdamas savo karjeros tapatumą neskausmingai ir be didelių vidinių prieštaravimų;

5. destruktivūs, kai asmuo gyvena su nepageidaujamu tapatumu, nepajėgdamas socializuotis pagal jį ar inicijuoti transformaciją, nes nebegali pasiekti identiteto, kurį turėjo anksčiau.

Sprendimai priimami per nuolatinę interakciją. Pažymėtina, kad atsakomybė už šiuos karjeros sprendimų rezultatus dažnai priklauso ne vienam, o keliems karjeros sprendimų priėmimui įtaką darantiems subjektams: moksleiviui ir jo tėvams bei kitiems šeimos nariams, pedagogams, sutuoktiniams, bendruomenei, darbdaviams ir kt. Dalyvaudami priimant kieno nors karjeros sprendimus visi jie dažniausiai siekia skirtingų tikslų ir vadovaujasi skirtinga patirtimi. Kiekvienas iš jų teikia tam tikrą kapitalą (socialinį, ekonominį, kultūrinį ar simbolinį) (Kučinskienė, 2003, p.125 -126).

T. Amir, I. Gati (2008) teigia, kad sprendimai susiję su karjera, kuriuos priima jauni suaugę turi didelės reikšmės jų gyvenimams, asmeniniam bei profesiniam pasitenkinimui. Atlikti sprendimą susijusį su karjera yra kompleksinė užduotis; vieni žmonės priima tokius sprendimus pakankamai lengvai, be jokių sunkumų, tuo tarpu daugelis kitų susiduria su sunkumais prieš sprendimo priėmimo procesą ar jo metu (Campbell ir Cellini, 1981; Gati ir kiti, 1996; Rounds ir Tinsley, 1984). Tokie sunkumai, jei su jais nėra atitinkamai kovojama, gali privesti prie to, kad žmogus nepriims jokio sprendimo ar tas sprendimas nebus jam naudingas. Neigiamos pasekmės gali iš dalies paveikti jaunos suaugusius, kurie turi mažai ankstesnės patirties priimant sprendimus. Taigi, numatyti žmogaus karjeros rinkimosi sunkumus yra vienas iš pirmųjų žingsnių suteikiant jiems pagalbą, kurios jiems reikia. Iš tikrųjų, neryžtingumas renkantis karjerą yra viena iš pagrindinių problemų profesinėje psichologijoje (pvz. Mitcell ir Krumbolt, 1984; Osipow ir kiti 1999; Savickas ir kiti 1992; Slaney, 1988; Tinsley, 1992).

Krumboltz mano, kad sprendimų priėmimai ir interesų suformavimai yra išmokstami dalykai. Todėl koordinuojant pasirengimo karjerai programą individui, reikia sukurti tokias sąlygas, kad individas galėtų kuo daugiau rinktis. Žmogui yra labai svarbu mokytis sprendimo priėmimo įgūdžių ir juos panaudoti visose gyvenimo srityse (Perry, Vanzandt, 1998).

\* \* \*

*Karjeros organizavimas ir valdymas trunka visą žmogaus gyvenimą. Šiuolaikinę karjerą sudėtinga numatyti ir planuoti, todėl žmogus savo karjeros kelyje turi būti lankstus, mokėti strategiškai mąstyti, sąmoningai apgalvoti kiekvieną savo žingsnį.*

*Sėkminga profesinė karjera priklauso nuo asmens, kuris turi norėti (motyvuoti save) aktyviai formuoti savo karjerą ir būti atsakingu už ją. Sprendimai susiję su karjera, kuriuos priima suaugusieji turi didelės reikšmės jų gyvenimams, asmeniniam bei profesiniam pasitenkinimui.*

## 4. MOKYMO CENTRUOSE BESIMOKANČIŲJŲ SUAUGUSIŲJŲ KARJEROS RINKIMOSI MOTYVAI

### 4.1. Empirinio tyrimo metodikos ir imties charakteristika

#### 4.1.1. Empirinio tyrimo metodika

Suaugusiųjų bendrasis lavinimas – tai pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų vykdymas, naudojant suaugusiesiems pritaikytus mokymosi metodus. Suaugusieji turi galimybę mokytis ne tik pagal nuosekliojo mokymo programas, bet pagal savo poreikius pasirinkti lanksčias mokymo(-si) formas – neakivaizdinę, nuotolinę, modulinę, savarankišką mokymąsi. Suaugusiųjų bendrojo lavinimo programas vykdo suaugusiųjų vidurinės mokyklos, mokymo centrai ir bendrojo lavinimo vidurinės mokyklos su suaugusiųjų klasėmis – daugiau negu 60 švietimo įstaigų visuose Lietuvos regionuose. Šios įstaigos į savo veiklą stengiasi įtraukti ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kodėl suaugę žmonės sugrįžo mokytis į bendrąjį išsilavinimą teikiančią mokymo įstaigą, kokie jų motyvai. Tyrimas leis nustatyti, kuris mokymosi motyvas vyrauja ir kokią vietą tarp jų užima galimybė kilti karjeros laiptais.

**Tyrimo metodai.** *Teoriniai:* mokslinės ir metodinės literatūros analizė ir apibendrinimas. *Empiriniai:* siekiant gauti kuo objektyvesnius tyrimo rezultatus buvo pasirinkta anketinė apklausa. Tyrimui taikyta profesorės habil. dr. D. Beresnevičienės (1995) sudaryta anketa (žr. 1 priedas).

Anketoje naudoti uždaro ir atviro tipo klausimai. Atsakydami į uždarus klausimus tiriamieji turėjo pažymėti balus (nuo 10 iki 1) šalia kiekvieno teiginio reikšmingumo atžvilgiu (mokymosi SMC motyvai ir vertybinės orientacijos) arba pasirinkti vieną teiginį (aspiracijos ir tolesnio mokymosi motyvai). Suaugusieji pateiktame klausimyne nurodė savo demografinius duomenis (lytį, amžių, šeimyninę padėtį), atsakė į anketoje pateiktus klausimus, kuriuose buvo teiraujama, kodėl jie grįžo mokytis į suaugusiųjų mokymo centrą, kokie motyvai lėmė jų apsisprendimą mokytis. Respondentai turėjo įvertinti visus motyvus, kurie buvo svarbūs prieš pradedant mokytis, kurie yra svarbūs šiuo metu jau mokantis suaugusiųjų mokymo centre.

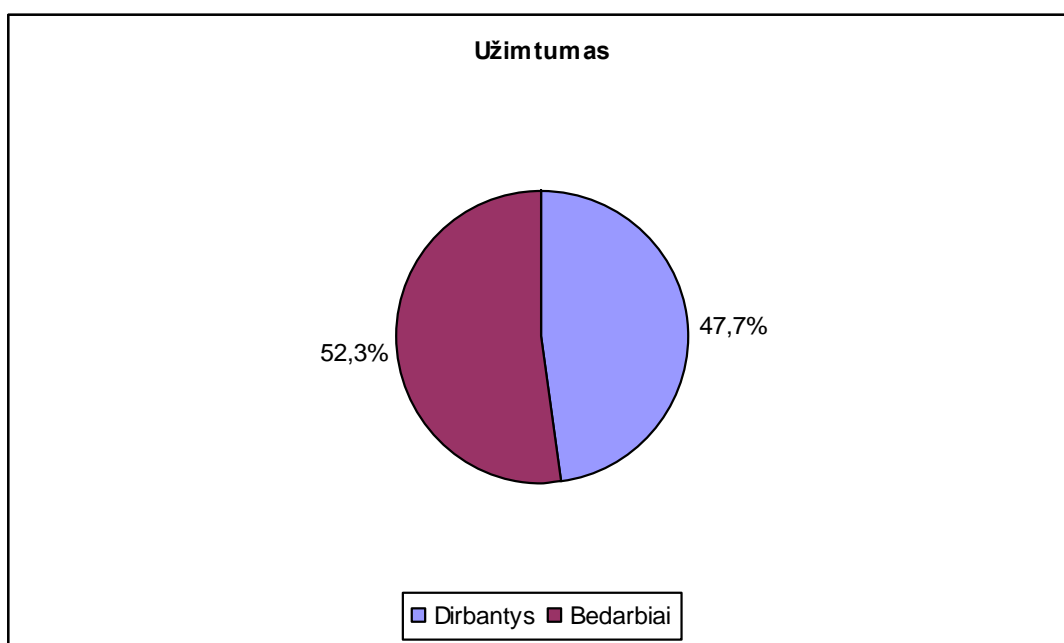
Pateikus respondentams anketa, pirmiausia buvo suteikta trumpa informacija apie patį tyrimą, jo tikslus bei garantijos respondento atžvilgiu - garantuojamas atsakymų anonimiškumas, dalyvavimo tyrime savanoriškumas. Tada išdalinamos anketos, paaiškinama jų paskirtis ir kartu pateikiami nurodymai, kaip pildyti anketa.

Respondentai anketas pildė savarankiškai, neaiškumo atvejais individualiai pasikonsultuodami su apklausos organizatore. Vienu metu buvo apklausinėjama 15 - 20

suaugusiųjų. Respondentai nebuvo skubinami - galėjo atsakinėti į klausimus tiek laiko, kiek jiems reikėjo. Apklausa trukdavo 30 - 40 minučių.

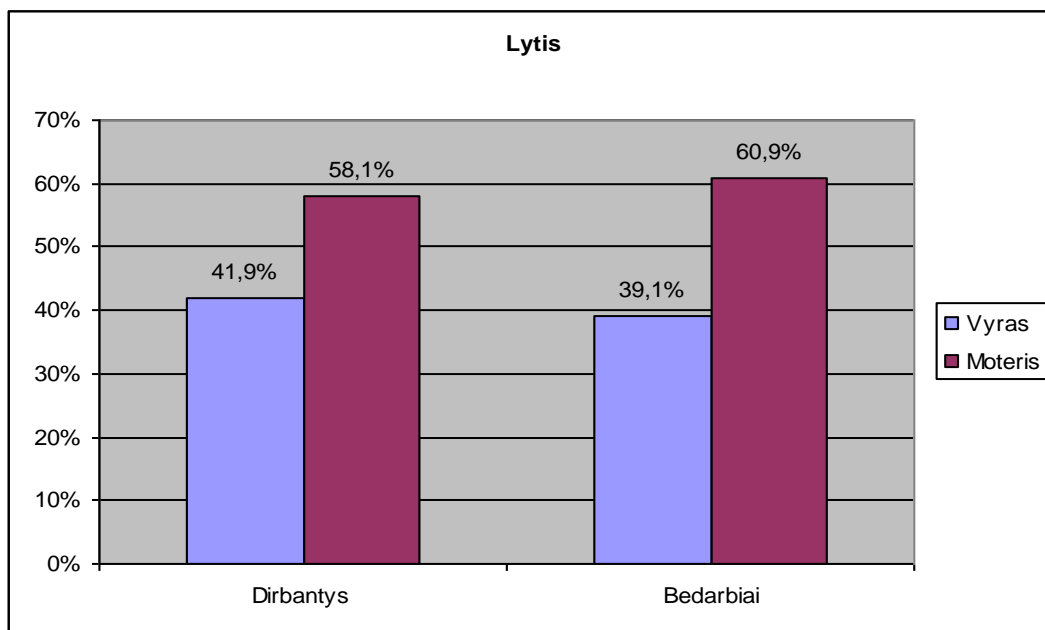
#### 4.1.2. Tyrimo imties charakteristika

Tyrimo dalyvavo 220 respondentų besimokančiųjų Kėdainių ir Kauno suaugusiųjų mokymo centruose. Iš jų – 105 (47,7%) dirbantys ir 115 (52,3%) bedarbių (žr. 2 paveikslą). Ši imtis sudaryta netikimybinio patogiuoju būdu (Charles,1999). Gauti tyrimo rezultatai bus taikomi tik tiriamosios grupės narių atžvilgiu.



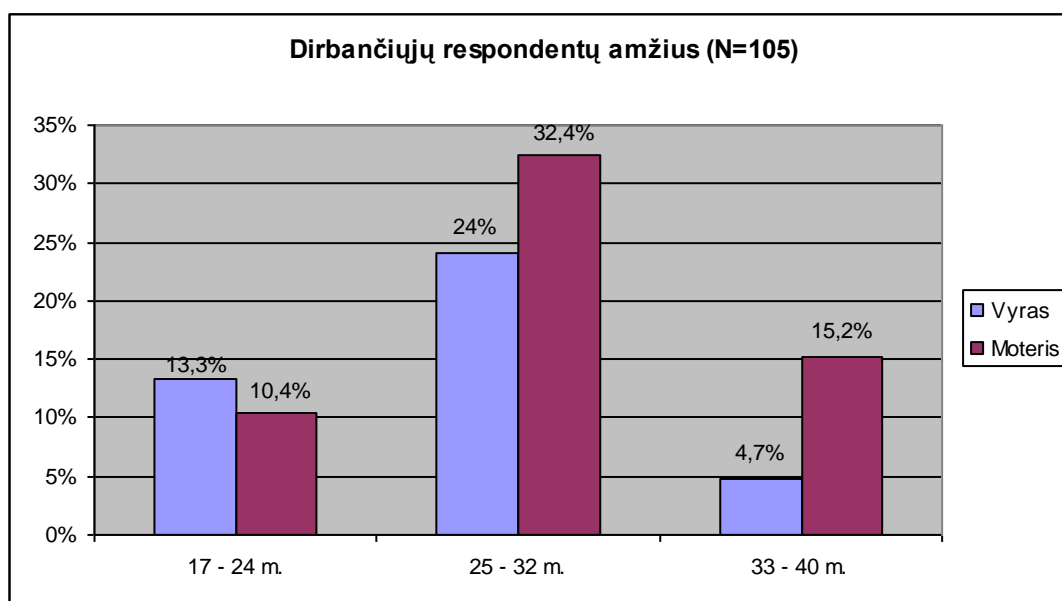
**2 pav. Pasiskirstymas pagal užimtumą (N=220)**

Analizuojant tyrimo imties charakteristiką, prasminga apžvelgti ir besimokančiųjų pasiskirstymą pagal lytį. Nustatyta, jog tyrimo dalyvavo 89 vyrai (40,5 %) ir 131 moteris (59,5%).



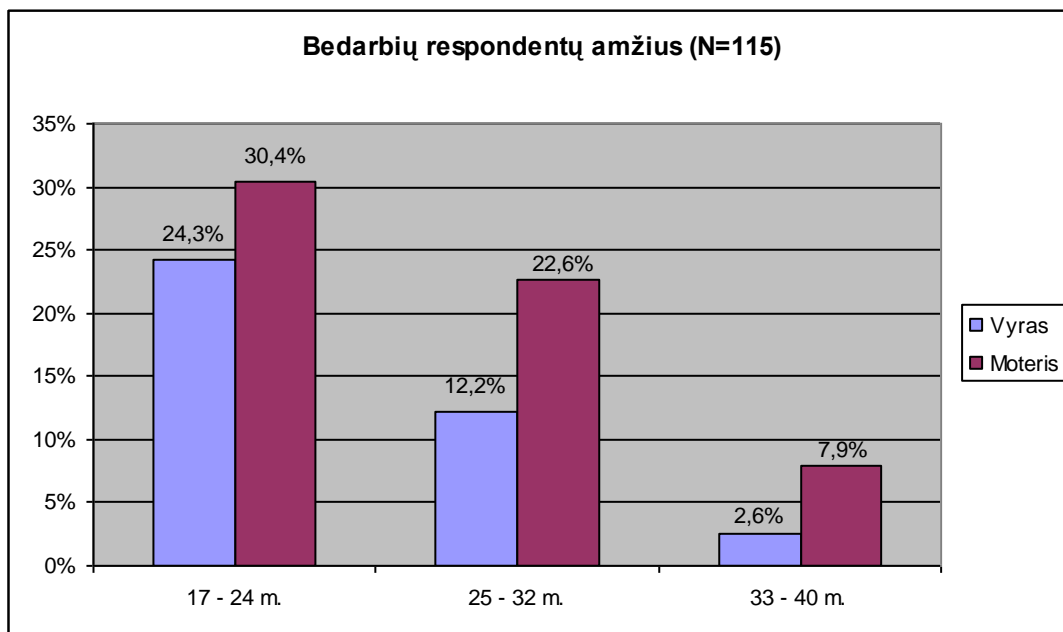
**3 pav. Pasiskirstymas pagal lytį dviejose respondentų grupėse (N=220)**

Apklausti 44 (41,9 proc.) dirbantys vyrai ir 45 (39,1 proc.) – bedarbiai bei 61 (58,1 proc.) dirbanti moteris, 70 (60,9 proc.) – nedirbančių moterų (žr. 3 paveikslą).



**4 pav. Dirbančiųjų respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=105)**

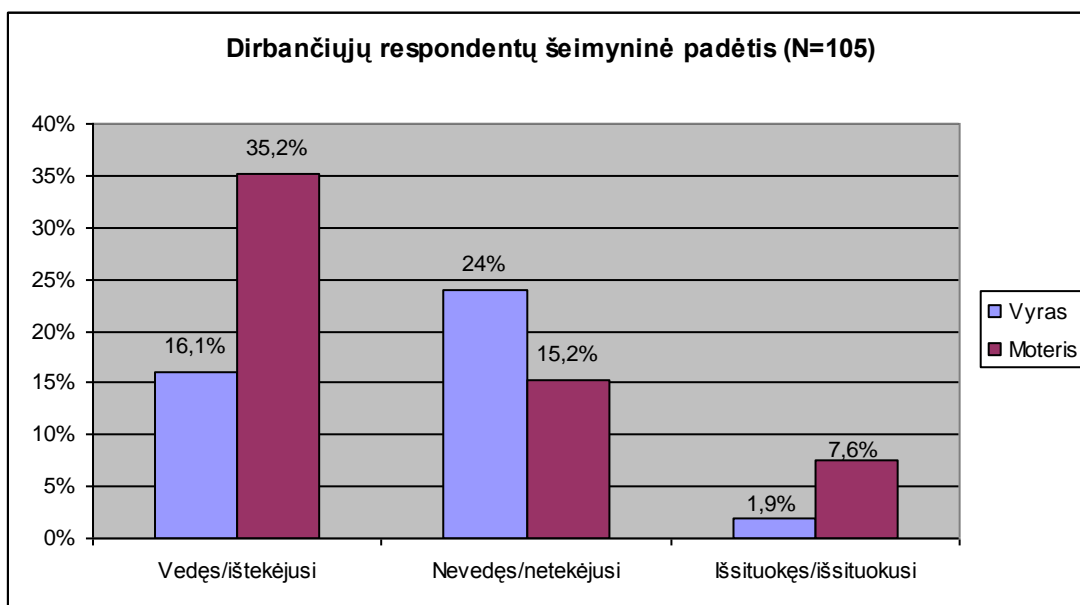
Analizuojant dirbančiųjų respondentų pasiskirstymą pagal amžių (žr. 4 paveikslą), paaiškėjo, kad daugiausia apklausoje dalyvavo 25 – 32 metų (jauno suaugusiojo) vyrų ir moterų, o 17 – 24 metų atitinkamai 13,3 proc. vyrų, 10,4 proc. moterų. 33 – 40 metų daugiau apklausta dirbančiųjų moterų nei vyrų (atitinkamai 15,2 proc. ir 4,7 proc.).



**5 pav. Bedarbių respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=115)**

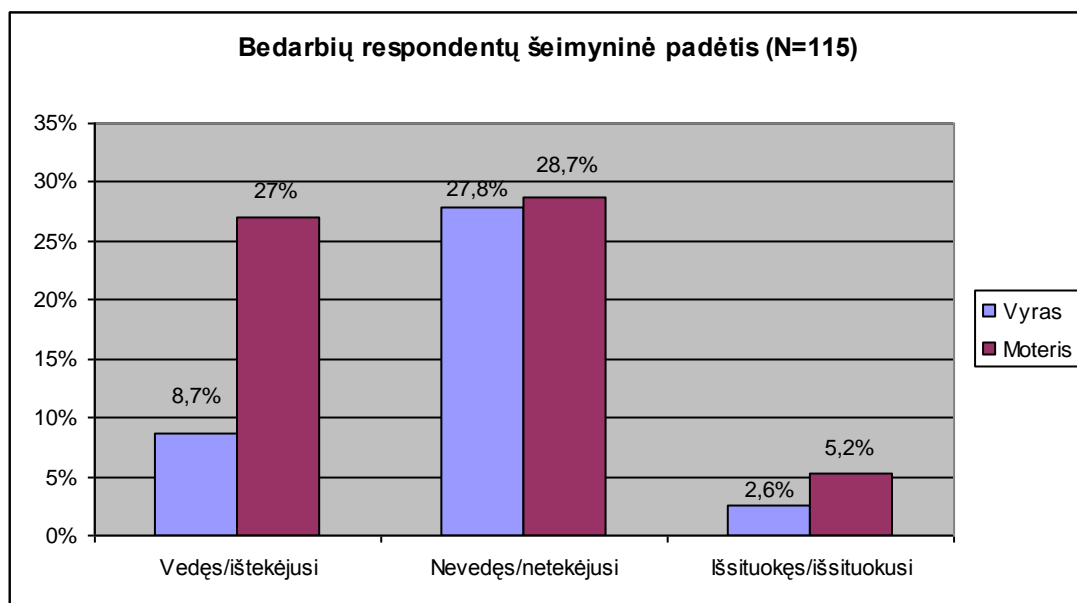
Iš 5 paveikslo matyti, kad apklausoje bedarbių respondentų daugiau dalyvavo 17 – 24 metų (vyresniojo paauglio) vyrų ir moterų, 25 – 32 metų atitinkamai 12,2 proc. vyrų, 22,6 proc. moterų. 33 – 40 metų daugiau apklausta moterų nei vyrų (atitinkamai 7,9 proc. ir 2,6 proc.).

Aptariant respondentų šeimyninę padėtį, nustatyta, kad 106 (48,2 %) nėra susituokę, 95 (43,2 %) – sukūrę šeimą, o 19 (8,6 %) – išsituokę.



**6 pav. Dirbančiųjų respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį (N=105)**

Iš 6 paveikslu matyti, kad apklausoje dalyvavo 37 (35,2 proc.) ištekejusios dirbančios moterys, 16 (15,2 proc.) – netekėjusių ir 8 (7,6 proc.) – išsituokusios. Apklausta 17 (16,1 proc.) vedusių dirbančiųjų vyrų, 25 (24 proc.) – nevedę ir 2 (1,9 proc.) – išsituokę.



**7 pav. Bedarbių respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį (N=115)**

Ištekejusių nedirbančiųjų moterų apklausoje dalyvavo – 31 (27 proc.), 33 (28,7 proc.) – netekėjusių ir 6 (5,2 proc.) – išsituokusios. Nedirbančiųjų vedusių vyrų apklausta 10 (8,7 proc.), nevedusių – 32 (27,8 proc.) ir 3 (2,6 proc.) – išsituokę.

#### 4.2. Tyrimo duomenų statistinės analizės programos charakteristika

Šiame darbe tyrimo duomenys buvo apdoroti naudojant SPSS 13.0 (Statistical Package for Social Science) programinę įrangą. Tyrime naudoti šie statistinės analizės metodai: aprašomoji statistika, koreliacinė analizė, Stjudento T kriterijus nepriklausomoms imtims palyginti. Grafiniam duomenų vaizdavimui naudota Microsoft Exel programa.

## TYRIMO REZULTATAI IR ANALIZĖ

2005 metais J. Matiukaitė, D. Beresnevičienė atliko tyrimą „Suaugusiųjų nuolatinio mokymosi motyvai“, kurio tikslas buvo ištirti suaugusiųjų – švietimo dalyvių būklę švietimo sistemoje bei jų mokymosi motyvaciją. Gauti šio tyrimo rezultatai atskleidė priežastis, sąlygojusias suaugusiųjų išitraukimą į nuolatinio mokymosi procesą, įgyjant vidurinį išsimokslinimą. Šiame tyrime nagrinėjami mokymo centruose besimokančiųjų suaugusiųjų (dirbančiųjų ir bedarbių) karjeros rinkimosi motyvai. Todėl buvo įdomu atlikti šių tyrimų lyginamąją analizę.

### **Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų patirtų sunkumų besimokant vidurinėje mokykloje palyginimas**

Į suaugusiųjų mokymo centrus ateina vis daugiau jaunų žmonių, anksčiau nutraukusių mokslą dėl įvairiausių priežasčių: sunkios finansinės padėties, šeimos sukūrimo problemų, dėl įvairių konfliktų, iškilusių tarp mokinių ir mokytojų bendrojo lavinimo mokykloje, pablogėjusios sveikatos ar tiesiog dėl nesugebėjimo mokytis vidurinėje mokykloje. Pradedant analizuoti dirbančiųjų ir bedarbių besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose karjeros rinkimosi motyvus, verta panagrinti suaugusiųjų patirtus sunkumus, kurie jiems iškilo besimokant vidurinėje mokykloje.

Naudodami Studento T kriterijų nepriklausomoms imtims palyginti išanalizavome ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp besimokančiųjų dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų patirtų sunkumų jiems mokantis vidurinėje mokykloje. Rezultatai pateikiami 2 lentelėje.

**2 lentelė. Patirtų sunkumų mokantis vidurinėje mokykloje dviejose respondentų grupėse (dirbančiųjų ir bedarbių) palyginimas**

| Patiriami sunkumai                                   | Dirbantys |          | Bedarbiai |          | T-testo rezultatai |     |       |
|--|-----------|----------|-----------|----------|--------------------|-----|-------|
|  | $\chi$    | $\sigma$ | $\chi$    | $\sigma$ | t                  | df  | p     |
| Sunku atlikti namų darbus                            | 6,70      | 2,39     | 6,87      | 2,25     | 43,457             | 219 | 0,000 |
| Sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus          | 7,63      | 2,35     | 7,65      | 2,23     | 49,616             | 219 | 0,000 |
| Per sudėtinga mokymo programa                        | 6,39      | 2,49     | 6,72      | 2,62     | 38,044             | 219 | 0,000 |
| Sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų         | 5,49      | 2,53     | 5,83      | 2,35     | 34,412             | 219 | 0,000 |
| Per didelis mokymo tempas                            | 5,34      | 2,43     | 5,97      | 2,51     | 33,802             | 219 | 0,000 |
| Atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų | 4,82      | 2,56     | 5,01      | 2,64     | 28,094             | 219 | 0,000 |



|   |      |      |      |      |        |     |       |
|---|------|------|------|------|--------|-----|-------|
| Nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema | 5,10 | 2,76 | 5,16 | 2,60 | 28,509 | 219 | 0,000 |
| Nesutarėte su klasės draugais             | 1,82 | 1,51 | 2,73 | 2,26 | 17,104 | 219 | 0,000 |

Iš lentelės matome, kad yra reikšmingų skirtumų. Lyginant dirbančiųjų ir bedarbių sunkumus atliekant namų darbus, sunkiau sekėsi atlikti namų darbus bedarbiams ( $t(219)=43,457$ ,  $p=0,000$ ), jiems buvo sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus ( $t(219)=49,616$ ,  $p=0,000$ ), per sudėtinga mokymo programa ( $t(219)=38,044$ ,  $p=0,000$ ), sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų ( $t(219)=34,412$ ,  $p=0,000$ ), per didelis mokymo tempas ( $t(219)=33,802$ ,  $p=0,000$ ), atsiliko ir nepajėgė pasivyti savo mokslų draugų ( $t(219)=28,094$ ,  $p=0,000$ ), nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema ( $t(219)=28,509$ ,  $p=0,000$ ). Abiems grupėms mažiausiai sunkumų kėlė bendravimas su klasės draugais.

Palyginus dirbančiųjų ir bedarbių patirtus sunkumus besimokant vidurinėje mokykloje, galime teigti, jog nedirbantiesiems viskas sekėsi sunkiau.

J. Laurinavičiūtė (200) atlikusi tyrimą, nustatė, kad dirbančiųjų ir bedarbių sunkumai beveik nesiskiria. Abiems grupėms sunkiausia mokytis neįdomius dalykus, atlikti namų darbus. Mažiausiai sunkumų sukelia bendravimas su klasės draugais.

Analizavome dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų patirtų sunkumų besimokant vidurinėje mokykloje koreliacijas (3 ir 4 lentelės).

### 3 lentelė. Dirbančiųjų suaugusiųjų patirtų sunkumų besimokant vidurinėje mokykloje koreliacija

|     | SU1   | SU2   | SU3   | SU4   | SU5   | SU6   | SU7   | SU8    |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| SU1 | 1     | 0,489 | 0,410 | 0,431 | 0,346 | 0,366 | 0,339 | 0,028  |
|     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,684  |
|     | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105    |
| SU2 | 0,489 | 1,000 | ,386  | 0,370 | 0,236 | 0,346 | 0,333 | -0,109 |
|     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,107  |
|     | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105    |
| SU3 | 0,410 | 0,386 | 1     | 0,633 | 0,690 | 0,487 | 0,408 | 0,204  |
|     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002  |
|     | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105    |
| SU4 | 0,431 | 0,370 | 0,633 | 1     | 0,655 | 0,503 | 0,543 | 0,255  |
|     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105    |
| SU5 | 0,346 | 0,236 | 0,690 | 0,655 | 1     | 0,535 | 0,561 | 0,292  |
|     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105    |

|     |       |        |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| SU6 | 0,366 | 0,346  | 0,487 | 0,503 | 0,535 | 1     | 0,486 | 0,378 |
|     | 0,000 | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|     | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| SU7 | 0,339 | 0,333  | 0,408 | 0,543 | 0,561 | 0,486 | 1     | 0,311 |
|     | 0,000 | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|     | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| SU8 | 0,028 | -0,109 | 0,204 | 0,255 | 0,292 | 0,378 | 0,311 | 1     |
|     | 0,684 | 0,107  | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|     | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |

### Paiškinimai:

- SU – patirti sunkumai besimokant vidurinėje mokykloje
- SU1 – „sunku atlikti namų darbus“
- SU2 – „sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus“
- SU3 – „per sudėtinga mokymo programa“
- SU4 – „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“
- SU5 – „per didelis mokymo tempas“
- SU6 – „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“
- SU7 – „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“
- SU8 – „nesutarėte su klasės draugais“

Aukščiau esančioje lentelėje pateiktos dirbančiųjų suaugusiųjų patirtų sunkumų besimokant vidurinėje mokykloje koreliacijos. Matome, kad požymis „sunku atlikti namų darbus“ teigiamai koreliuoja su „sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus“ ( $r=0,489$ ,  $p=0,000$ ), „per sudėtinga mokymo programa“ ( $r=0,410$ ,  $p=0,000$ ), „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,431$ ,  $p=0,000$ ), „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,346$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,366$ ,  $p=0,000$ ) bei su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,339$ ,  $p=0,000$ ). „Sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus“ statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,236$ ,  $p=0,000$ ), „per sudėtinga mokymo programa“ ( $r=0,386$ ,  $p=0,000$ ), „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,370$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,346$ ,  $p=0,000$ ), „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,333$ ,  $p=0,000$ ). „Per sudėtinga mokymo programa“ teigiamai koreliuoja su „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,633$ ,  $p=0,000$ ), „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,690$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,487$ ,  $p=0,000$ ) bei su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,408$ ,  $p=0,000$ ). „Sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ koreliuoja su „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,655$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,503$ ,  $p=0,000$ ), „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,543$ ,  $p=0,000$ ), „nesutarėte su klasės draugais“ ( $r=0,255$ ,  $p=0,000$ ). „Atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,486$ ,  $p=0,000$ ), „nesutarėte su klasės draugais“ ( $r=0,378$ ,  $p=0,000$ ).

**4 lentelė. Bedarbių suaugusiųjų patirtų sunkumų besimokant vidurinėje mokykloje koreliacija**

|     | SU1    | SU2    | SU3   | SU4   | SU5   | SU6   | SU7   | SU8    |
|-----|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| SU1 | 1,000  | 0,415  | 0,398 | 0,404 | 0,289 | 0,161 | 0,238 | -0,004 |
|     | 0,000  | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,043 | 0,005 | 0,485  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU2 | 0,000  | 1,000  | 0,000 | 0,246 | 0,001 | 0,043 | 0,005 | 0,485  |
|     | 0,000  | 0,000  | 0,004 | 0,004 | 0,101 | 0,024 | 0,012 | 0,062  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU3 | 0,398  | 0,249  | 1,000 | 0,645 | 0,658 | 0,419 | 0,288 | 0,218  |
|     | 0,000  | 0,004  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,010  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU4 | 0,404  | 0,246  | 0,645 | 1,000 | 0,547 | 0,399 | 0,458 | 0,266  |
|     | 0,000  | 0,004  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU5 | 0,289  | 0,120  | 0,658 | 0,547 | 1,000 | 0,451 | 0,488 | 0,302  |
|     | 0,001  | 0,101  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU6 | 0,161  | 0,184  | 0,419 | 0,399 | 0,451 | 1,000 | 0,459 | 0,519  |
|     | 0,043  | 0,024  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU7 | 0,238  | 0,209  | 0,288 | 0,458 | 0,488 | 0,459 | 1,000 | 0,318  |
|     | 0,005  | 0,012  | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |
| SU8 | -0,004 | -0,144 | 0,218 | 0,266 | 0,302 | 0,519 | 0,318 | 1,000  |
|     | 0,485  | 0,062  | 0,010 | 0,002 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    |

Analizuojant bedarbių suaugusiųjų patirtų sunkumų koreliaciją mokantis vidurinėje mokykloje, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys požymiuose „sunku atlikti namų darbus“ ir „sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus“ ( $r=0,415$ ,  $p=0,000$ ), „per sudėtinga mokymo programa“ ( $r=0,398$ ,  $p=0,000$ ), „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,404$ ,  $p=0,000$ ), „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,289$ ,  $p=0,001$ ) bei su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,238$ ,  $p=0,005$ ). Požymis „sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus“ teigiamai susijęs su „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,246$ ,  $p=0,004$ ), „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,005$ ,  $p=0,012$ ). „Per sudėtinga mokymo programa“ teigiamai koreliuoja su „sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ ( $r=0,645$ ,  $p=0,000$ ), „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,658$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,419$ ,  $p=0,000$ ) bei su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,288$ ,  $p=0,001$ ). „Sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų“ statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su „per didelis mokymo tempas“ ( $r=0,547$ ,  $p=0,000$ ), „atsilikote ir nepajėgėte

pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,399$ ,  $p=0,000$ ), „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,458$ ,  $p=0,000$ ), „nesutarėte su klasės draugais“ ( $r=0,266$ ,  $p=0,000$ ). „Per didelis mokymo tempas“ teigiamai koreliuoja su „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ ( $r=0,451$ ,  $p=0,000$ ), „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,488$ ,  $p=0,000$ ), „nesutarėte su klasės draugais“ ( $r=0,302$ ,  $p=0,001$ ). Požymis „atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų“ teigiamai susijęs su „nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema“ ( $r=0,457$ ,  $p=0,000$ ), „nesutarėte su klasės draugais“ ( $r=0,318$ ,  $p=0,001$ ).

### **Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų pasirinkimo mokytis suaugusiųjų mokymo centruose motyvai**

Mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose susijęs su besimokančiųjų gyvenimo planais, iškelto tikslo siekimu, ateities perspektyva ir sukuria mokymosi motyvaciją bei padeda įveikti kartais gana nemažas kliūtis, ypač kai į mokyklą sugrįžtama po daugelio (keliolikos ir daugiau) metų. Daugeliui suaugusiųjų ši mokymosi pakopa yra tik tarpinė grandis, veiksnys jų profesiniuose planuose; kartais tai konkrečiai suplanuota karjera, kartais – laiptelis siekiant aukštesnės profesinės ir socialinės pozicijos, kuri šioje jų gyvenimo pakopoje dar nėra tiksliai apibrėžta. Sėkmingai šiose mokyklose mokosi žmonės, kurių netenkina bet kokia pozicija ir bet koks darbas, o norima siekti aukštesnių pozicijų.

Respondentams buvo pateiktas klausimas – kokios sąlygos turėjo įtakos jų pasirinkimui mokytis suaugusiųjų mokymo centruose, kuriuo siekta išsiaiškinti motyvus, paskatiniusius dirbančiuosius ir bedarbius respondentus grįžti mokytis į suaugusiųjų mokymo centrus (žr. 4 lentelę). Motyvus reikėjo įvertinti nuo 1 iki 10 balų.

#### **4 lentelė. Motyvų, turėjusių įtakos pasirinkimui mokytis suaugusiųjų mokymo centruose dviejose respondentų grupėse (dirbančiųjų ir bedarbių) palyginimas**

| Motyvai                                    | Dirbantys |          | Bedarbiai |          | T-testo rezultatai |     |       |
|--|-----------|----------|-----------|----------|--------------------|-----|-------|
|  | $\chi$    | $\sigma$ | $\chi$    | $\sigma$ | t                  | df  | p     |
| Ketinate mokytis toliau                    | 8,62      | 1,87     | 9,10      | 1,61     | 74,993             | 219 | 0,000 |
| Norite tobulinti save kaip asmenybę        | 8,35      | 1,78     | 8,40      | 1,85     | 68,639             | 219 | 0,000 |
| Norite įgyti brandos atestatą              | 9,51      | 0,71     | 9,11      | 1,39     | 121,924            | 219 | 0,000 |
| Atsitiktinės aplinkybės                    | 4,09      | 2,47     | 3,91      | 2,63     | 23,232             | 219 | 0,000 |
| Dėl prestižo                               | 4,70      | 2,65     | 4,48      | 2,65     | 25,692             | 219 | 0,000 |
| Didesnis atlyginimas                       | 6,20      | 2,68     | 5,96      | 3,17     | 30,590             | 219 | 0,000 |
| Norite geriau pasirengti kaip specialistas | 7,10      | 2,39     | 6,85      | 2,48     | 42,441             | 219 | 0,000 |
| Savigarba                                  | 7,31      | 2,32     | 6,59      | 2,57     | 41,513             | 219 | 0,000 |
| Galimybė būti nepriklausomu                | 6,33      | 2,83     | 6,54      | 2,66     | 34,887             | 219 | 0,000 |
| Pilnai išnaudoti savo sugebėjimus          | 8,30      | 1,96     | 7,74      | 2,27     | 55,478             | 219 | 0,000 |

Lyginant dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų motyvus, matyti, jog bedarbiai labiau linkę mokytis toliau ( $t(219) = 74,993, p=0,000$ ), nori tobulinti save kaip asmenybę ( $t(219) = 68,639, p=0,000$ ). Dirbantiems svarbiau gauti brandos atestatą ( $t(219) = 121,924, p=0,000$ ), jie nori geriau pasirengti kaip specialistai ( $t(219) = 42,441, p=0,000$ ), pilnai išnaudoti savo sugebėjimus ( $t(219) = 55,478, p=0,000$ ). Statistikai reikšmingas vidurkių skirtumas pastebėtas požymiuose „didesnis atlyginimas“ ( $t(219) = 30,590, p=0,000$ ), „dėl prestižo“ ( $t(219) = 41,513, p=0,000$ ) ir „savigarba“ ( $t(219) = 41,513, p=0,000$ ). Vadinasi, dirbantieji labiau nei bedarbiai linkę mokytis dėl savigarbos, didesnio atlyginimo, nori geriau pasirengti kaip specialistai, įgyti daugiau žinių.

J. Matiukaitės, D. Beresnevičienės (2005) atlikto tyrimo išvadose paminėta, kad lyginant dirbančiųjų ir bedarbių mokymosi motyvus, nustatyta, jog dirbantieji labiau nei bedarbiai linkę mokytis dėl savigarbos. Bedarbiams svarbiau mokytis toliau, įgyti išsilavinimo atestatą, nors statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta.

Svarbiausias motyvas, sąlygojęs dirbančiųjų ir bedarbių respondentų apsisprendimą tęsti mokslą suaugusiųjų mokymo centruose – noras įgyti brandos atestatą, nes tik įgijęs vidurinį išsilavinimą asmuo gali pretenduoti į geriau apmokamą, aukštesnės kvalifikacijos darbą arba planuoti studijas aukštojoje mokykloje, įgyti profesiją, siekti karjeros. Šis motyvas dažniausiai buvo vertinamas 9 ar 10 balų. Daugelis ankstesniųjų tyrimų rezultatų rodo tą pačią tendenciją, t.y. suaugusiuosius labiausiai motyvuoja mokytis noras mokytis toliau, tobulinti save kaip asmenybę ir gauti brandos atestatą (Beresnevičienė, 1995, Laurinavičiūtė, 2002).

Antroji vieta atiteko besimokančiųjų ketinimui mokytis toliau, trečioji – siekimas tobulinti save kaip asmenybę. Mokymosi motyvų hierarchijos viduryje – noras pasirengti geriau kaip specialistui, mokymasis dėl savigarbos. Motyvai „dėl prestižo“, „atsitiktinės aplinkybės“ buvo įvertinti žemiausiais balais.

Mokymosi motyvų hierarchijos viršūnėje atsidūrė motyvai, susiję su šiuolaikine karjeros samprata, kuri pirmiausia orientuota į žmogaus asmenybę (respondentai pagrindiniais motyvais pasirinko norą mokytis toliau, siekį tobulėti kaip asmenybei), o tik po to nurodė esą orientuoti į socialinius veiksnius.

Galima teigti, jog respondentai supranta išsilavinimo svarbą visais aspektais. Suaugusiųjų mokymo centruose besimokančiųjų nuomonė sutampa ir su Statistikos departamento pateiktais duomenimis, kurie rodo, jog tarp jaunų žmonių didėja išsilavinimo reikšmės supratimas, jis tampa didesne vertybe negu anksčiau (Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 2001 m. Jaunimas ir visuomenė). Be to, Statistikos departamento atlikti tyrimai rodo, jog išsilavinimas tiesiogiai siejasi su bedarbyste.

Analizavome dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų mokymosi motyvų koreliacijas (5 ir 6 lentelės).

**5 lentelė. Dirbančiųjų suaugusiųjų mokymosi motyvų koreliacija**

|     | M1     | M2     | M3     | M4     | M5    | M6     | M7    | M8    | M9    | M10    |
|-----|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| M1  | 1,000  | 0,391  | -0,134 | -0,163 | 0,293 | 0,540  | 0,091 | 0,061 | 0,091 | 0,327  |
|     | 0,000  | 0,000  | 0,175  | 0,096  | 0,002 | 0,000  | 0,354 | 0,537 | 0,354 | 0,001  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M2  | 0,391  | 1,000  | 0,107  | -0,040 | 0,431 | 0,540  | 0,235 | 0,080 | 0,193 | 0,252  |
|     | 0,000  | 0,000  | 0,278  | 0,687  | 0,000 | 0,000  | 0,016 | 0,416 | 0,049 | 0,010  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M3  | -0,134 | 0,107  | 1,000  | 0,123  | 0,274 | 0,033  | 0,189 | 0,164 | 0,110 | 0,063  |
|     | 0,175  | 0,278  | 0,000  | 0,212  | 0,005 | 0,737  | 0,054 | 0,095 | 0,262 | 0,525  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M4  | -0,163 | -0,040 | 0,123  | 1,000  | 0,041 | -0,045 | 0,321 | 0,093 | 0,284 | -0,041 |
|     | 0,096  | 0,687  | 0,212  | 0,000  | 0,679 | 0,646  | 0,001 | 0,348 | 0,003 | 0,678  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M5  | 0,293  | 0,431  | 0,274  | 0,041  | 1,000 | 0,545  | 0,449 | 0,224 | 0,450 | 0,330  |
|     | 0,002  | 0,000  | 0,005  | 0,679  | 0,000 | 0,000  | 0,000 | 0,021 | 0,000 | 0,001  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M6  | 0,540  | 0,540  | 0,033  | -0,045 | 0,545 | 1,000  | 0,292 | 0,107 | 0,366 | 0,429  |
|     | 0,000  | 0,000  | 0,737  | 0,646  | 0,000 | 0,000  | 0,002 | 0,277 | 0,000 | 0,000  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M7  | 0,091  | 0,235  | 0,189  | 0,321  | 0,449 | 0,292  | 1,000 | 0,441 | 0,468 | 0,146  |
|     | 0,354  | 0,016  | 0,054  | 0,001  | 0,000 | 0,002  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,136  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M8  | 0,061  | 0,080  | 0,164  | 0,093  | 0,224 | 0,107  | 0,441 | 1,000 | 0,552 | 0,178  |
|     | 0,537  | 0,416  | 0,095  | 0,348  | 0,021 | 0,277  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,069  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M9  | 0,091  | 0,193  | 0,110  | 0,284  | 0,450 | 0,366  | 0,468 | 0,552 | 1,000 | 0,341  |
|     | 0,354  | 0,049  | 0,262  | 0,003  | 0,000 | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |
| M10 | 0,327  | 0,252  | 0,063  | -0,041 | 0,330 | 0,429  | 0,146 | 0,178 | 0,341 | 1,000  |
|     | 0,001  | 0,010  | 0,525  | 0,678  | 0,001 | 0,000  | 0,136 | 0,069 | 0,000 | 0,000  |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105   | 105   | 105   | 105    |

**Paiškinimai:**

M – Motyvai, lėmę suaugusiųjų apsisprendimą mokytis suaugusiųjų mokymo centruose

M1 – „ketinate mokytis toliau“

M2 – „norite tobulinti save kaip asmenybę“

M3 – „norite įgyti brandos atestatą“

M4 – „atsitiktinės aplinkybės“

M5 – „dėl prestižo“

M6 – „didesnis atlyginimas“

M7 – „norite geriau pasirengti kaip specialistas“

- M8 – „savigarba“  
M9 – „galimybė būti nepriklausomu“  
M10 – „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“

Analizuojant dirbančiųjų motyvų koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „ketinate mokytis toliau“ ir „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,391, p=0,000$ ), „dėl prestižo“ ( $r= 0,293, p=0,002$ ), „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,540, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,327, p=0,001$ ). „Norite tobulinti save kaip asmenybę“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su požymiais „dėl prestižo“ ( $r = 0,431, p=0,000$ ), „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,540, p=0,000$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,235, p=0,016$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,252, p=0,010$ ). „Norite įgyti brandos atestatą“ statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su požymiais „dėl prestižo“ ( $r= 0,274, p=0,005$ ) ir „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,189, p=0,054$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys taip pat pastebėtas tarp požymių „dėl prestižo“ ir „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,545, p=0,000$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,449, p=0,000$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,450, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,330, p=0,001$ ). „Norite geriau pasirengti kaip specialistas“ teigiamai koreliuoja su požymiais „savigarba“ ( $r = 0,441, p=0,000$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,468, p=0,000$ ).

Vadinasi, jei dirbantysis siekia mokytis toliau, tuo labiau jis nori tobulinti save kaip asmenybę, geriau pasirengti kaip specialistas. Kuo labiau nori įgyti brandos atestatą, tuo labiau nori geriau pasirengti kaip specialistas, siekia prestižo. Kuo labiau sieks mokytis dėl prestižo, tuo aktualesnis bus mokymasis toliau, savęs kaip asmenybės tobulinimas.

#### 6 lentelė. Bedarbių suaugusiųjų mokymosi motyvų koreliacija

|    | M1     | M2    | M3     | M4     | M5     | M6    | M7     | M8    | M9    | M10   |
|----|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| M1 | 1,000  | 0,398 | -0,021 | -0,058 | -0,085 | 0,182 | -0,092 | 0,044 | 0,050 | 0,127 |
|    | 0,000  | 0,000 | 0,824  | 0,540  | 0,367  | 0,052 | 0,329  | 0,639 | 0,595 | 0,175 |
|    | 115    | 115   | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   | 115   |
| M2 | 0,398  | 1,000 | 0,140  | 0,049  | 0,034  | 0,189 | 0,007  | 0,156 | 0,168 | 0,247 |
|    | 0,000  | 0,000 | 0,137  | 0,605  | 0,715  | 0,043 | 0,939  | 0,095 | 0,073 | 0,008 |
|    | 115    | 115   | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   | 115   |
| M3 | -0,021 | 0,140 | 1,000  | 0,077  | 0,013  | 0,069 | 0,104  | 0,060 | 0,095 | 0,207 |
|    | 0,824  | 0,137 | 0,000  | 0,412  | 0,890  | 0,466 | 0,267  | 0,526 | 0,313 | 0,026 |
|    | 115    | 115   | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   | 115   |
| M4 | -0,058 | 0,049 | 0,077  | 1,000  | 0,407  | 0,115 | 0,499  | 0,249 | 0,300 | 0,234 |
|    | 0,540  | 0,605 | 0,412  | 0,000  | 0,000  | 0,221 | 0,000  | 0,007 | 0,001 | 0,012 |
|    | 115    | 115   | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   | 115   |
| M5 | -0,085 | 0,034 | 0,013  | 0,407  | 1,000  | 0,380 | 0,366  | 0,389 | 0,478 | 0,286 |
|    | 0,367  | 0,715 | 0,890  | 0,000  | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,002 |

|     |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |
| M6  | 0,182  | 0,189 | 0,069 | 0,115 | 0,380 | 1,000 | 0,086 | 0,359 | 0,358 | 0,352 |
|     | 0,052  | 0,043 | 0,466 | 0,221 | 0,000 | 0,000 | 0,363 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |
| M7  | -0,092 | 0,007 | 0,104 | 0,499 | 0,366 | 0,086 | 1,000 | 0,268 | 0,230 | 0,095 |
|     | 0,329  | 0,939 | 0,267 | 0,000 | 0,000 | 0,363 | 0,000 | 0,004 | 0,013 | 0,311 |
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |
| M8  | 0,044  | 0,156 | 0,060 | 0,249 | 0,389 | 0,359 | 0,268 | 1,000 | 0,508 | 0,315 |
|     | 0,639  | 0,095 | 0,526 | 0,007 | 0,000 | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |
| M9  | 0,050  | 0,168 | 0,095 | 0,300 | 0,478 | 0,358 | 0,230 | 0,508 | 1,000 | 0,379 |
|     | 0,595  | 0,073 | 0,313 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,013 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |
| M10 | 0,127  | 0,247 | 0,207 | 0,234 | 0,286 | 0,352 | 0,095 | 0,315 | 0,379 | 1,000 |
|     | 0,175  | 0,008 | 0,026 | 0,012 | 0,002 | 0,000 | 0,311 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
|     | 115    | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   |

Analizuojant bedarbių motyvų koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „ketinate mokytis toliau“ ir „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,398, p=0,000$ ), didesnis atlyginimas ( $r = 0,182, p=0,052$ ). „Norite tobulinti save kaip asmenybę“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su požymiais „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,189, p=0,043$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,247, p=0,008$ ), „savigarba“ ( $r = 0,156, p=0,095$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,168, p=0,073$ ). „Norite įgyti brandos atestatą“ ir „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,207, p=0,026$ ). Taip pat požymiuose „atsitiktinės aplinkybės“ ir „dėl prestižo“ ( $r = 0,407, p=0,000$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,499, p=0,000$ ), „savigarba“ ( $r = 0,249, p=0,007$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,300, p=0,001$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,234, p=0,012$ ). „Dėl prestižo“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su požymiais „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,380, p=0,000$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,366, p=0,000$ ), „savigarba“ ( $r = 0,389, p=0,000$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,478, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,286, p=0,002$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys taip pat pastebėtas tarp požymių „didesnis atlyginimas“ ir „ketinate mokytis toliau“ ( $r = 0,182, p=0,052$ ), „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,189, p=0,043$ ), „savigarba“ ( $r = 0,359, p=0,000$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,358, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,352, p=0,000$ ). „Savigarba“ ir „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,508, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,315, p=0,001$ ). „Galimybė būti nepriklausomu“ ir „dėl prestižo“ ( $r = 0,478, p=0,000$ ), „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,358, p=0,000$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,230, p=0,000$ ), „savigarba“ ( $r = 0,508, p=0,000$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,379, p=0,000$ ).



Vadinasi, jei bedarbis nori tobulinti save kaip asmenybę, tuo labiau jis pageidaus mokytis toliau. Kuo jam bus svarbesnis savigarbos motyvas, tuo labiau norės tobulinti save kaip asmenybę, sieks prestižo, didesnio atlyginimo, norės geriau pasirengti kaip specialistas.

**7 lentelė. Dirbančiųjų suaugusiųjų savivertės ir nuolatinio mokymosi motyvacijos koreliacija**

|            | M1     | M2     | M3     | M4     | M5    | M6     | M7     | M8     | M9     | M10    |
|------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stiprus    | 0,143  | 0,06   | -0,072 | 0,143  | 0,015 | 0,106  | 0,088  | -0,132 | 0,03   | -0,074 |
|            | 0,147  | 0,543  | 0,466  | 0,145  | 0,883 | 0,281  | 0,374  | 0,179  | 0,763  | 0,453  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Gražus     | 0,144  | -0,001 | 0,039  | 0,201  | 0,18  | 0,042  | 0,071  | 0,223  | 0,176  | -0,03  |
|            | 0,142  | 0,994  | 0,694  | 0,039  | 0,066 | 0,668  | 0,475  | 0,022  | 0,072  | 0,762  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Darbštus   | 0,278  | 0,215  | -0,045 | -0,006 | 0,065 | 0,058  | 0,131  | 0,055  | -0,032 | -0,049 |
|            | 0,004  | 0,028  | 0,645  | 0,954  | 0,508 | 0,557  | 0,184  | 0,575  | 0,744  | 0,618  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Protingas  | 0,172  | 0,132  | 0,067  | 0,182  | 0,261 | 0,188  | 0,125  | 0,188  | 0,22   | 0,167  |
|            | 0,079  | 0,179  | 0,499  | 0,064  | 0,007 | 0,054  | 0,204  | 0,055  | 0,024  | 0,088  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Draugiškas | 0,373  | 0,091  | -0,063 | 0,053  | 0,102 | -0,028 | 0,111  | 0,193  | 0,174  | 0,168  |
|            | 0      | 0,354  | 0,525  | 0,593  | 0,3   | 0,777  | 0,261  | 0,048  | 0,075  | 0,087  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Gabus      | 0,127  | 0,125  | 0,152  | 0,147  | 0,155 | 0,052  | 0,013  | 0,123  | 0,161  | 0,043  |
|            | 0,196  | 0,205  | 0,121  | 0,135  | 0,114 | 0,599  | 0,898  | 0,212  | 0,102  | 0,66   |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Atlaidus   | -0,004 | 0,176  | 0,225  | -0,005 | 0,161 | 0,17   | 0,107  | 0,089  | 0,105  | 0,104  |
|            | 0,969  | 0,073  | 0,021  | 0,958  | 0,1   | 0,083  | 0,277  | 0,369  | 0,288  | 0,293  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Aktyvus    | 0,116  | 0,131  | 0,125  | 0,06   | 0,124 | -0,006 | -0,053 | 0,155  | 0,089  | 0,013  |
|            | 0,237  | 0,183  | 0,204  | 0,541  | 0,209 | 0,953  | 0,595  | 0,115  | 0,366  | 0,896  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Vikrus     | -0,053 | 0,042  | 0,061  | 0,122  | 0,209 | 0,1    | -0,068 | 0,209  | 0,146  | 0,064  |
|            | 0,595  | 0,667  | 0,536  | 0,214  | 0,033 | 0,313  | 0,489  | 0,032  | 0,137  | 0,519  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |
| Ryžtingas  | 0,089  | 0,095  | 0,104  | 0,234  | 0,152 | 0,153  | 0,073  | -0,014 | 0,092  | 0,085  |
|            | 0,364  | 0,333  | 0,292  | 0,016  | 0,122 | 0,118  | 0,458  | 0,89   | 0,349  | 0,389  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    |

**Paaiškinimai:**

M1 – „ketinate mokytis toliau“

M2 – „norite tobulinti save kaip asmenybę“

M3 – „norite įgyti brandos atestatą“

M4 – „atsitiktinės aplinkybės“

M5 – „dėl prestižo“

M6 – „didesnis atlyginimas“

M7 – „norite geriau pasirengti kaip specialistas“

- M8 – „savigarba“
- M9 – „galimybė būti nepriklausomu“
- M10 – „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“

Analizuojant dirbančiųjų suaugusiųjų mokymosi motyvų ir savivertės koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp savivertės parametro „gražus“ ir motyvų „savigarba“ ( $r = 0,223$ ,  $p=0,022$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,176$ ,  $p=0,072$ ). „Darbštus“ ir „ketinate mokytis toliau“ ( $r = 0,278$ ,  $p=0,004$ ), „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,215$ ,  $p=0,028$ ). „Protingas“ ir „dėl prestižo“ ( $r = 0,261$ ,  $p=0,007$ ), „didesnis atlyginimas“ ( $r = 0,188$ ,  $p=0,054$ ), „savigarba“ ( $r = 0,188$ ,  $p=0,055$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,167$ ,  $p=0,088$ ). „Draugiškas“ ir „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,174$ ,  $p=0,075$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,168$ ,  $p=0,087$ ). Savęs vertinimo parametras „aktyvus“ koreliuoja su motyvais „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,215$ ,  $p=0,028$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,163$ ,  $p=0,083$ ) bei „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,267$ ,  $p=0,004$ ).

Vadinasi, kuo dirbantysis jaučiasi darbštesnis, aktyvus, tuo labiau jis nori mokytis toliau, tobulinti save kaip asmenybę, geriau pasirengti kaip specialistas, pilnai išnaudoti savo sugebėjimus. Kuo labiau dirbantysis jaučiasi protingas, tuo labiau jis nori pilnai išnaudoti savo sugebėjimus, siekia prestižo, didesnio atlyginimo.

Analizuojant dirbančiųjų suaugusiųjų mokymosi motyvų ir vertybinių orientacijų koreliaciją (žr. 2 priedas, 1 lentelė), pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „ketinate mokytis toliau“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,459$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,428$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,358$ ,  $p=0,000$ ), „sveikata“ ( $r = 0,423$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,245$ ,  $p=0,012$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,197$ ,  $p=0,044$ ). „Norite tobulinti save kaip asmenybę“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,486$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,301$ ,  $p=0,002$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,295$ ,  $p=0,002$ ), „sveikata“ ( $r = 0,290$ ,  $p=0,003$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,260$ ,  $p=0,007$ ) bei „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,213$ ,  $p=0,029$ ). „Norite įgyti brandos atestatą“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su požymiais „pinigai“ ( $r = 0,412$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,279$ ,  $p=0,004$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,299$ ,  $p=0,002$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,262$ ,  $p=0,007$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys taip pat pastebėtas tarp požymių „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,409$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,393$ ,  $p=0,000$ ), „sveikata“ ( $r = 0,374$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,288$ ,  $p=0,003$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,209$ ,  $p=0,032$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r =$

0,211,  $p=0,031$ ). Tarp požymių „savigarba“ ir „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,394, p=0,000$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,330, p=0,001$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,297, p=0,002$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,280, p=0,004$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,261, p=0,007$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,268, p=0,006$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,170, p=0,082$ ). „Galimybė būti nepriklausomu“ tiesiogiai teigiamai koreliuoja su požymiais „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,379, p=0,000$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,340, p=0,000$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,337, p=0,000$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,294, p=0,002$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,289, p=0,003$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,290, p=0,003$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,198, p=0,042$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys taip pat pastebėtas tarp požymių „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,514, p=0,000$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,357, p=0,000$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,351, p=0,000$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,322, p=0,001$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,222, p=0,023$ ), „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,241, p=0,013$ ).

Vadinasi, kuo dirbantysis nori mokytis toliau, tuo labiau jam svarbu tobulėti kaip specialistui, siekti karjeros, augti kaip asmenybei, būti sveikam. Kuo labiau nori tobulinti save kaip asmenybę, tuo svarbiau jam dirbti mėgstamą darbą, augti kaip asmenybei, tobulėti kaip specialistui, kurti savo verslą, palaikyti gerus santykius su viršininkais. Kuo labiau dirbantysis nori įgyti brandos atestatą, tuo svarbiau jam dirbti mėgstamą darbą, uždirbti pinigų, gerai sutarti su viršininkais ir bendraamžiais, kurti savo verslą. Kuo labiau dirbantysis nori išnaudoti savo sugebėjimus, tuo svarbiau jam nuolat mokytis ir tobulėti, siekti karjeros, kurti savo verslą, dirbti mėgstamą darbą. Kuo svarbesnė dirbančiajam savigarba, tuo labiau jis nori siekti karjeros, kurti savo verslą, augti kaip asmenybė, gerai sutarti šeimoje, su viršininkais ir bendraamžiais.

#### 8 lentelė. Bedarbių suaugusiųjų savivertės ir nuolatinio mokymosi motyvacijos koreliacija

|           | M1    | M2    | M3     | M4    | M5     | M6     | M7    | M8     | M9    | M10   |
|-----------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|
| Stiprus   | 0,204 | 0,26  | -0,111 | 0,108 | 0,058  | 0,136  | 0,268 | -0,014 | 0,135 | 0,186 |
|           | 0,029 | 0,005 | 0,239  | 0,249 | 0,535  | 0,148  | 0,004 | 0,88   | 0,149 | 0,046 |
|           | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   |
| Gražus    | 0,239 | 0,273 | -0,042 | 0,149 | 0,216  | 0,057  | 0,193 | 0,067  | 0,222 | 0,2   |
|           | 0,01  | 0,003 | 0,658  | 0,113 | 0,021  | 0,546  | 0,039 | 0,476  | 0,017 | 0,032 |
|           | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   |
| Darbštus  | 0,214 | 0,199 | 0,131  | 0,007 | -0,061 | -0,007 | 0,228 | 0,024  | 0,094 | 0,041 |
|           | 0,021 | 0,033 | 0,161  | 0,938 | 0,516  | 0,939  | 0,014 | 0,8    | 0,319 | 0,662 |
|           | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    | 115   | 115    | 115   | 115   |
| Protingas | 0,195 | 0,163 | -0,024 | 0,141 | 0,067  | 0,092  | 0,26  | 0,077  | 0,12  | 0,268 |
|           | 0,036 | 0,083 | 0,795  | 0,133 | 0,478  | 0,329  | 0,005 | 0,413  | 0,201 | 0,004 |

|            |        |       |       |        |        |        |        |        |        |       |
|------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Draugiškas | -0,02  | 0,194 | 0,077 | 0,125  | 0,204  | 0,112  | 0,202  | 0,014  | 0,116  | 0,136 |
|            | 0,835  | 0,038 | 0,412 | 0,184  | 0,029  | 0,234  | 0,03   | 0,88   | 0,215  | 0,148 |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Gabus      | 0,048  | 0,144 | 0,131 | 0,119  | 0,14   | 0,151  | 0,23   | 0,083  | 0,132  | 0,331 |
|            | 0,608  | 0,125 | 0,163 | 0,204  | 0,136  | 0,107  | 0,013  | 0,377  | 0,159  | 0     |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Atlaidus   | -0,053 | 0,147 | 0,097 | 0,016  | 0,103  | -0,037 | 0,08   | 0,051  | 0,093  | 0,057 |
|            | 0,572  | 0,117 | 0,304 | 0,869  | 0,274  | 0,695  | 0,395  | 0,588  | 0,325  | 0,544 |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Aktyvus    | 0,023  | 0,232 | 0,2   | 0,09   | 0,104  | 0,092  | 0,163  | 0,117  | 0,129  | 0,267 |
|            | 0,804  | 0,013 | 0,032 | 0,34   | 0,269  | 0,329  | 0,083  | 0,214  | 0,168  | 0,004 |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Vikrus     | -0,025 | 0,006 | 0,118 | 0      | -0,026 | -0,051 | -0,013 | -0,016 | -0,006 | 0,243 |
|            | 0,79   | 0,949 | 0,208 | 0,997  | 0,786  | 0,585  | 0,889  | 0,861  | 0,952  | 0,009 |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |
| Ryžtingas  | 0,031  | 0,199 | 0,147 | -0,038 | -0,034 | 0,046  | 0,109  | -0,049 | 0,059  | 0,152 |
|            | 0,741  | 0,033 | 0,117 | 0,689  | 0,72   | 0,628  | 0,247  | 0,605  | 0,53   | 0,105 |
|            | 115    | 115   | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   |

Analizuojant bedarbių suaugusiųjų mokymosi motyvų ir savivertės koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „stiprus“ ir „ketinate mokytis toliau“ ( $r = 0,204$ ,  $p=0,029$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,268$ ,  $p=0,004$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,186$ ,  $p=0,046$ ). Taip pat tarp požymių „gražus“ ir „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,273$ ,  $p=0,003$ ), „dėl prestižo“ ( $r = 0,216$ ,  $p=0,021$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,193$ ,  $p=0,039$ ), „galimybė būti nepriklausomu“ ( $r = 0,222$ ,  $p=0,017$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys pastebėtas tarp požymių „darbštus“ ir „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,273$ ,  $p=0,003$ ), „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ( $r = 0,228$ ,  $p=0,014$ ). „Protingas“ ir „ketinate mokytis toliau“ ( $r = 0,195$ ,  $p=0,036$ ), „norite tobulinti save kaip asmenybę“ ( $r = 0,163$ ,  $p=0,083$ ), „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ( $r = 0,268$ ,  $p=0,004$ ).

Vadinasi, kuo labiau bedarbis jaučiasi stipresnis ir protingas, tuo jis labiau nori mokytis toliau, nori geriau pasirengti kaip specialistas bei pilnai išnaudoti savo sugebėjimus. Kuo labiau atrodo sau gražus, darbštus, tuo labiau jis sieks tobulinti save kaip asmenybę, norės geriau pasirengti kaip specialistas.

Analizuojant bedarbių suaugusiųjų mokymosi motyvų ir vertybinių orientacijų koreliaciją (žr. 3 priedas, 2 lentelė), pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „ketinate mokytis toliau“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,223$ ,  $p=0,017$ ). „Norite tobulinti save kaip asmenybę“ ir „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,350$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,343$ ,  $p=0,000$ ), „galimybė dirbti

mėgstamą darbą“ ( $r = 0,300, p=0,000$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,285, p=0,002$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,220, p=0,018$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,157, p=0,094$ ). „Norite įgyti brandos atestatą“ statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su požymiais „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,287, p=0,002$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,280, p=0,002$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,266, p=0,004$ ), „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,247, p=0,008$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,205, p=0,028$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,186, p=0,046$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys taip pat pastebėtas tarp požymių „norite geriau pasirengti kaip specialistas“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,309, p=0,001$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,271, p=0,003$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,254, p=0,006$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,235, p=0,011$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,219, p=0,019$ ). Tarp požymių „savigarba“ ir „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,302, p=0,001$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,237, p=0,011$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,231, p=0,013$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,227, p=0,053$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,200, p=0,032$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,185, p=0,047$ ). „Galimybė būti nepriklausomu“ tiesiogiai teigiamai koreliuoja su požymiais „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,294, p=0,001$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,269, p=0,004$ ), „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,266, p=0,004$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,240, p=0,010$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,216, p=0,020$ ). Teigiamai koreliuoja požymiais „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,446, p=0,000$ ), „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,408, p=0,001$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,356, p=0,000$ ), „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,307, p=0,001$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,299, p=0,001$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,269, p=0,004$ ).

Vadinasi, kuo labiau bedarbis nori mokytis toliau, tobulinti save kaip asmenybę, tuo labiau jam svarbu tobulėti kaip specialistui. Kuo labiau bedarbis nori įgyti brandos atestatą, tuo svarbiau jam kurti savo verslą, gerai sutarti su viršininkais, bendraamžiais, šeimos nariais, nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui, daryti karjerą. Kuo labiau nori geriau pasirengti kaip specialistas, tuo jam svarbiau nuolat mokytis ir tobulėti kaip asmenybei, siekti karjeros, kurti savo verslą, palaikyti gerus santykius su viršininkais. Kuo jam svarbesnė savigarba, tuo labiau jis nori nuolat mokytis, augti kaip asmenybė, kurti savo verslą, gerai sutarti šeimoje, su viršininkais ir bendraamžiais. Kuo labiau bedarbis nori išnaudoti savo sugebėjimus, tuo svarbiau jam nuolat mokytis ir tobulėti, daryti karjerą, kurti savo verslą, dirbti mėgstamą darbą.

## Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų vertybinių orientacijų palyginimas

I. Žemaitaitytė (1997) teigia, kad vienas svarbiausių vidinės motyvacijos šaltinių – vertybinės orientacijos. Tai individo dorovinių, socialinių, estetinių nuostatų sistema, kuri tarsi programuoja visą žmogaus veiklą, lemia svarbiausią jo elgesio kryptį.

Norint išsiaiškinti dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų vertybines orientacijas anketoje buvo pateiktas klausimas, kur respondentai nuo 1 iki 10 balų turėjo įvertinti, jų manymu, gyvenime svarbiausius veiksnius. Norėdami išsiaiškinti, kokią vietą suaugusiųjų gyvenime užima karjera, galimybė dirbti mėgstamą darbą, augti kaip asmenybėms ir kt., naudodami Stjudento T kriterijų, palyginome, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų dviejose respondentų grupėse (žr. 9 lentelė).

**9 lentelė. Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose vertybinių orientacijų palyginimas**

| Vertybės  | Dirbantys |          | Bedarbiai |          | T-testo rezultatai |     |       |
|---|-----------|----------|-----------|----------|--------------------|-----|-------|
|   | $\chi$    | $\sigma$ | $\chi$    | $\sigma$ | t                  | df  | p     |
| Pinigai   | 7,86      | 2        | 7,87      | 2,18     | 55,828             | 219 | 0,000 |
| Galimybė dirbti mėgstamą darbą                        | 8,57      | 1,61     | 8,7       | 1,54     | 81,422             | 219 | 0,000 |
| Galimybė augti kaip asmenybei                         | 8,35      | 1,69     | 8,45      | 1,81     | 71,218             | 219 | 0,000 |
| Sveikata  | 9,57      | 0,97     | 9,54      | 0,86     | 155,309            | 219 | 0,000 |
| Meilė ir sutarimas šeimoje                            | 9,23      | 1,4      | 9,15      | 1,13     | 107,880            | 219 | 0,000 |
| Gerai santykiai su bendraamžiais                      | 7,08      | 2,31     | 7,18      | 2,11     | 48,055             | 219 | 0,000 |
| Gerai santykiai su viršinininkais                     | 7,04      | 2,07     | 6,87      | 2,2      | 48,279             | 219 | 0,000 |
| Galimybė kurti savo verslą                            | 7,35      | 2,16     | 7,05      | 2,38     | 46,889             | 219 | 0,000 |
| Galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui | 8,28      | 1,7      | 7,83      | 2,1      | 61,915             | 219 | 0,000 |
| Galimybė valdyti kitus                                | 5,08      | 2,64     | 5,22      | 2,99     | 27,068             | 219 | 0,000 |
| Galimybė daryti karjerą                               | 8,76      | 1,81     | 8,68      | 1,7      | 73,901             | 219 | 0,000 |

Lyginant dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų vertybines orientacijas, matyti, jog dirbantiesiems svarbu nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistams ( $t(219) = 61,915, p=0,000$ ), daryti karjerą ( $t(219) = 73,901, p=0,000$ ), palaikyti gerus santykius su viršinininkais ( $t(219) = 48,279, p=0,000$ ), galimybė kurti savo verslą ( $t(219) = 46,889, p=0,000$ ). Bedarbiams svarbu dirbti mėgstamą darbą ( $t(219) = 81,422, p=0,000$ ), galimybė augti kaip asmenybėms ( $t(219) = 71,218, p=0,000$ ), galimybė valdyti kitus ( $t(219) = 27,068, p=0,000$ ).

Analizuojant dirbančiųjų ir bedarbių vertybines orientacijas, pastebėjome, kad svarbiausia vertybė – sveikata. Antroje vietoje – meilė ir sutarimas šeimoje. Šeima – mažiausia visuomenės ląstelė, kurioje vyksta svarbus individo socializacijos procesas. Todėl pati šeima yra viena svarbiausių vertybių žmogui, suteikianti jam būties prasmę. Trečiąją vietą užėmė „galimybė

dirbti mėgstamą darbą“, ketvirtąją – „galimybė daryti karjerą“. Vertybių hierarchijos viduryje – „galimybė augti kaip asmenybei“, „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“. Menka vertybė suaugusiems – „galimybė valdyti kitus“.

Besimokančiųjų suaugusiųjų vertybių hierarchijoje dominuoja socialinės, profesinės, vertybės.

**10 lentelė. Dirbančiųjų suaugusiųjų savivertės ir vertybių koreliacija**

|            | V1     | V2     | V3     | V4     | V5     | V6     | V7     | V8    | V9    | V10   | V11   |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Stiprus    | 0,037  | -0,231 | -0,138 | -0,143 | -0,091 | -0,028 | -0,002 | 0,166 | 0,101 | 0,354 | 0,182 |
|            | 0,71   | 0,018  | 0,162  | 0,146  | 0,358  | 0,776  | 0,987  | 0,091 | 0,306 | 0     | 0,063 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Gražus     | 0,16   | -0,04  | 0,128  | 0,151  | 0,014  | 0,229  | 0,214  | 0,234 | 0,249 | 0,379 | 0,302 |
|            | 0,103  | 0,689  | 0,192  | 0,125  | 0,885  | 0,019  | 0,028  | 0,016 | 0,01  | 0     | 0,002 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Darbštus   | 0,054  | 0,128  | 0,195  | 0,178  | 0,071  | 0,175  | 0,118  | 0,113 | 0,203 | 0,062 | 0,124 |
|            | 0,581  | 0,193  | 0,046  | 0,07   | 0,471  | 0,075  | 0,23   | 0,25  | 0,038 | 0,528 | 0,208 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Protingas  | 0,046  | 0,044  | 0,104  | 0,133  | 0,074  | 0,242  | 0,297  | 0,226 | 0,243 | 0,304 | 0,241 |
|            | 0,642  | 0,656  | 0,029  | 0,175  | 0,451  | 0,013  | 0,002  | 0,021 | 0,012 | 0,002 | 0,013 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Draugiškas | 0,056  | -0,051 | 0,077  | 0,158  | 0,151  | 0,114  | 0,157  | 0,278 | 0,312 | 0,258 | 0,384 |
|            | 0,571  | 0,603  | 0,436  | 0,108  | 0,125  | 0,247  | 0,11   | 0,004 | 0,001 | 0,008 | 0     |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Gabus      | 0,131  | 0,119  | 0,199  | 0,067  | 0,11   | 0,233  | 0,326  | 0,146 | 0,193 | 0,284 | 0,104 |
|            | 0,184  | 0,227  | 0,041  | 0,498  | 0,262  | 0,017  | 0,001  | 0,136 | 0,049 | 0,003 | 0,289 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Atlaidus   | 0,071  | 0,209  | 0,136  | 0,053  | 0,224  | 0,23   | 0,245  | 0,094 | 0,154 | 0,099 | 0,143 |
|            | 0,473  | 0,033  | 0,166  | 0,591  | 0,022  | 0,018  | 0,012  | 0,339 | 0,117 | 0,316 | 0,145 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Aktyvus    | 0,112  | 0,044  | 0,016  | 0,093  | 0,08   | 0,221  | 0,105  | 0,189 | 0,09  | 0,108 | 0,019 |
|            | 0,257  | 0,659  | 0,874  | 0,348  | 0,416  | 0,023  | 0,288  | 0,053 | 0,363 | 0,271 | 0,846 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Vikrus     | -0,036 | -0,023 | -0,018 | 0,005  | 0,063  | 0,117  | 0,17   | 0,226 | 0,191 | 0,271 | 0,168 |
|            | 0,713  | 0,812  | 0,855  | 0,962  | 0,522  | 0,236  | 0,083  | 0,02  | 0,051 | 0,005 | 0,087 |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |
| Ryžtingas  | 0,162  | 0,114  | 0,134  | -0,046 | 0,043  | 0,199  | 0,327  | 0,121 | 0,194 | 0,225 | 0,087 |
|            | 0,098  | 0,248  | 0,174  | 0,64   | 0,663  | 0,042  | 0,001  | 0,218 | 0,048 | 0,021 | 0,38  |
|            | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   |

**Paaiškinimai:**

- V – Vertybės
- V1 – „pinigai“
- V2 – „galimybė dirbti mėgstamą darbą“
- V3 – „galimybė augti kaip asmenybei“
- V4 – „sveikata“
- V5 – „meilė ir sutarimas šeimoje“

- V6 – „geri santykiai su bendraamžiais“
- V7 – „geri santykiai su viršininkais“
- V8 – „galimybė kurti savo verslą“
- V9 – „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“
- V10 – „galimybė valdyti kitus“
- V11 – „galimybė daryti karjerą“.

Analizuojant dirbančiųjų suaugusiųjų vertybių ir savivertės koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „stiprus“ ir „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = -0,231, p=0,018$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,176, p=0,072$ ). Taip pat tarp požymių „gražus“ ir „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,302, p=0,002$ ). „Darbštus“ ir „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,195, p=0,046$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,203, p=0,038$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys pastebėtas tarp požymių „protingas“ ir „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,104, p=0,029$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,297, p=0,002$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,304, p=0,002$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,241, p=0,013$ ). Taip pat tarp požymių „draugiškas“ ir „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,278, p=0,004$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,312, p=0,001$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,258, p=0,008$ ). „Gabus“ ir „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,326, p=0,001$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,284, p=0,003$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys pastebėtas tarp požymių „aktyvus“ ir „galimybė kurti savo verslą“ ( $r = 0,189, p=0,053$ ). „Ryžtingas“ ir „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,327, p=0,001$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,194, p=0,048$ ).

„Atlaidus“ ir „meilė ir sutarimas šeimoje“ ( $r = 0,224, p=0,022$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,245, p=0,012$ ).

Vadinasi, kuo labiau dirbantysis atrodo sau gražus, tuo labiau stengsis siekti karjeros. Kuo labiau jausis darbštesnis, tuo labiau stengsis tobulinti save kaip asmenybę, nuolat mokysis ir tobulės kaip specialistas. Kuo labiau jausis protingu, tuo labiau jį vilios galimybė daryti karjerą, valdyti kitus. Kuo dirbantysis bus aktyvesnis, tuo labiau jis norės kurti savo verslą.

### 11 lentelė. Bedarbių suaugusiųjų savivertės ir vertybių koreliacija

|          | V1    | V2    | V3    | V4    | V5    | V6    | V7    | V8     | V9    | V10    | V11   |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Stiprus  | 0,081 | 0,132 | 0,193 | 0,128 | 0,071 | 0,217 | 0,308 | 0,184  | 0,349 | 0,292  | 0,216 |
|          | 0,388 | 0,159 | 0,038 | 0,174 | 0,451 | 0,02  | 0,001 | 0,049  | 0     | 0,002  | 0,02  |
|          | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   |
| Gražus   | 0,113 | 0,177 | 0,178 | 0,07  | 0,04  | 0,07  | 0,198 | 0,067  | 0,317 | 0,213  | 0,259 |
|          | 0,231 | 0,058 | 0,057 | 0,46  | 0,671 | 0,455 | 0,034 | 0,479  | 0,001 | 0,022  | 0,005 |
|          | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   |
| Darbštus | 0,006 | 0,147 | 0,145 | 0,008 | 0,054 | 0,073 | 0,098 | -0,126 | 0,104 | -0,074 | -0,02 |
|          | 0,945 | 0,118 | 0,121 | 0,931 | 0,564 | 0,441 | 0,298 | 0,179  | 0,269 | 0,429  | 0,83  |
|          | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   |



|            |        |        |       |       |       |        |       |        |       |        |        |
|------------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| Protingas  | 0,232  | 0,208  | 0,138 | 0,216 | 0,203 | 0,229  | 0,308 | 0,181  | 0,269 | 0,215  | 0,181  |
|            | 0,013  | 0,026  | 0,141 | 0,02  | 0,03  | 0,014  | 0,001 | 0,053  | 0,004 | 0,021  | 0,053  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Draugiškas | -0,032 | -0,012 | 0,068 | 0,216 | 0,148 | -0,056 | 0,081 | 0,025  | 0,193 | 0,137  | 0,075  |
|            | 0,733  | 0,9    | 0,468 | 0,02  | 0,115 | 0,554  | 0,39  | 0,787  | 0,039 | 0,145  | 0,425  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Gabus      | 0,297  | 0,172  | 0,164 | 0,221 | 0,23  | 0,193  | 0,368 | 0,22   | 0,308 | 0,267  | 0,279  |
|            | 0,001  | 0,066  | 0,079 | 0,018 | 0,013 | 0,039  | 0     | 0,018  | 0,001 | 0,004  | 0,002  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Atlaidus   | 0,064  | 0,1    | 0,155 | 0,126 | 0,167 | 0,047  | 0,15  | -0,123 | 0,007 | -0,061 | -0,016 |
|            | 0,494  | 0,289  | 0,097 | 0,179 | 0,074 | 0,619  | 0,109 | 0,191  | 0,945 | 0,52   | 0,863  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Aktyvus    | 0,202  | 0,379  | 0,265 | 0,09  | 0,11  | 0,162  | 0,283 | 0,174  | 0,328 | 0,139  | 0,287  |
|            | 0,03   | 0      | 0,004 | 0,341 | 0,24  | 0,083  | 0,002 | 0,064  | 0     | 0,137  | 0,002  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Vikrus     | 0,182  | 0,119  | 0,171 | 0,151 | 0,177 | 0,019  | 0,168 | 0,236  | 0,381 | 0,241  | 0,301  |
|            | 0,051  | 0,205  | 0,067 | 0,107 | 0,059 | 0,84   | 0,073 | 0,011  | 0     | 0,01   | 0,001  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |
| Ryžtingas  | 0,14   | 0,29   | 0,194 | 0,047 | 0,146 | 0,238  | 0,307 | 0,2    | 0,316 | 0,187  | 0,148  |
|            | 0,136  | 0,002  | 0,038 | 0,615 | 0,118 | 0,01   | 0,001 | 0,032  | 0,001 | 0,045  | 0,114  |
|            | 115    | 115    | 115   | 115   | 115   | 115    | 115   | 115    | 115   | 115    | 115    |

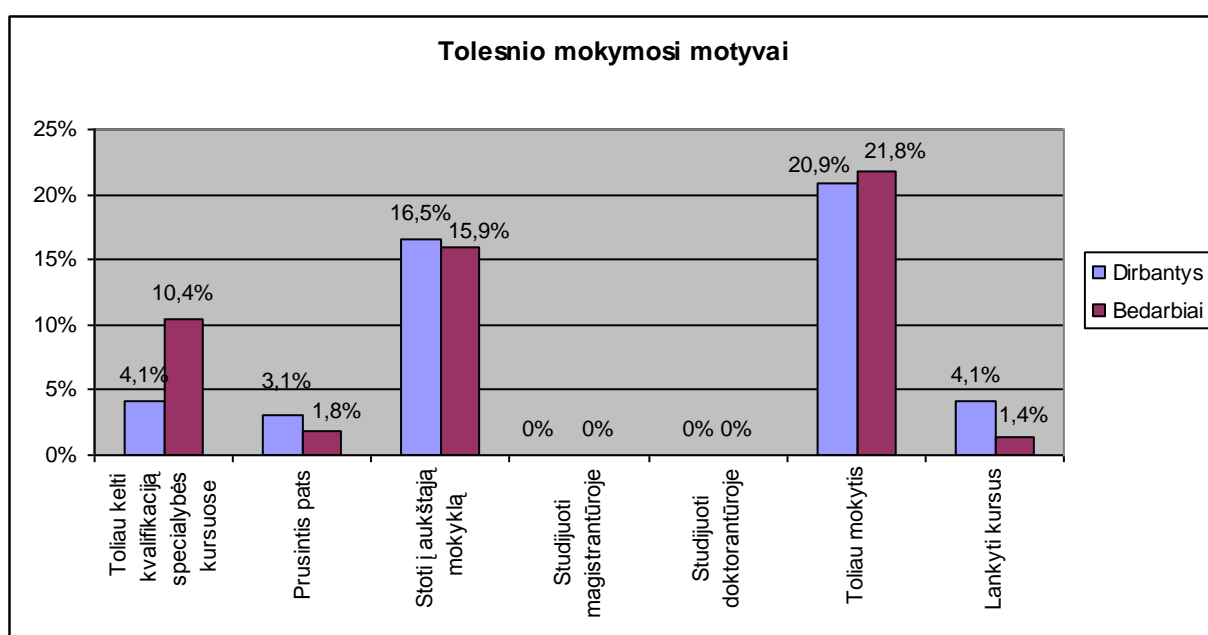
Analizuojant bedarbių suaugusiųjų vertybių ir savivertės koreliaciją, pastebėtas tiesioginis teigiamas ryšys tarp požymių „stiprus“ ir „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,308$ ,  $p=0,001$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,292$ ,  $p=0,002$ ). „Gražus“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,317$ ,  $p=0,001$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,259$ ,  $p=0,005$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,177$ ,  $p=0,058$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,178$ ,  $p=0,057$ ). Tiesioginis teigiamas ryšys pastebėtas tarp požymių „protingas“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,269$ ,  $p=0,004$ ), „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,308$ ,  $p=0,001$ ), „pinigai“ ( $r = 0,232$ ,  $p=0,013$ ), „geri santykiai su bendraamžiais“ ( $r = 0,229$ ,  $p=0,014$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,215$ ,  $p=0,021$ ), „galimybė dirbti mėgstamą darbą“ ( $r = 0,208$ ,  $p=0,026$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,181$ ,  $p=0,053$ ). „Draugiškas“ ir „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,193$ ,  $p=0,039$ ). „Gabus“ ir „pinigai“ ( $r = 0,297$ ,  $p=0,001$ ), „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,279$ ,  $p=0,002$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,308$ ,  $p=0,001$ ), „galimybė valdyti kitus“ ( $r = 0,267$ ,  $p=0,004$ ). „Aktyvus“ ir „galimybė daryti karjerą“ ( $r = 0,287$ ,  $p=0,002$ ), „galimybė augti kaip asmenybei“ ( $r = 0,265$ ,  $p=0,004$ ). „Ryžtingas“ ir „geri santykiai su viršininkais“ ( $r = 0,307$ ,  $p=0,001$ ), „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“ ( $r = 0,316$ ,  $p=0,001$ ).

Vadinasi, kuo bedarbis atrodo sau gražus, protingas, tuo jis labiau sieks mokytis ir tobulėti kaip specialistas, daryti karjerą, augti kaip asmenybė. Kuo labiau jausis gabiu, tuo labiau jį vilios

galimybė daryti karjerą, valdyti kitus. Kuo bedarbis bus aktyvesnis, tuo labiau jį vilios galimybė siekti karjeros, augti kaip asmenybei.

### Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų tolesnio mokymosi motyvai

Analizavome dirbančiųjų ir bedarbių besimokančiųjų suaugusiųjų mokymo centruose tolesnio mokymosi motyvus baigus suaugusiųjų mokymo centrus. Gauti duomenys pateikiami 8 paveiksle.



8 pav. Tolesnio mokymosi motyvai, baigus suaugusiųjų mokymo centrus (N=220)

Analizuojant respondentų tolesnio mokymosi baigus suaugusiųjų mokymo centrą motyvus, paaiškėjo, kad 20,9 proc. dirbančiųjų ir 21,8 proc. bedarbių suaugusiųjų ketina mokytis toliau, 16,5 proc. dirbančiųjų ir 15,9 proc. bedarbių – stoti į aukštąją mokyklą. 10,4 proc. bedarbių planuoja toliau kelti kvalifikaciją specialybės kursuose, o dirbančiųjų tik 4,1 proc. 4,1 proc. dirbančiųjų suaugusiųjų nori lankyti kursus. Mažiausiai 3,1 proc. dirbančiųjų ir 1,8 proc. bedarbių ketina prusintis patys, t.y. skaityti įvairią literatūrą savo malonumui. Mokytis magistrantūroje ir doktorantūroje nesirinko nė vienas respondentas.

Vadinasi, mokymo centruose besimokantys suaugusieji turi nuolatinio mokymosi motyvus. Populiariausia tolesnio mokymosi forma yra mokymasis aukštojoje mokykloje ir kursų lankymas.

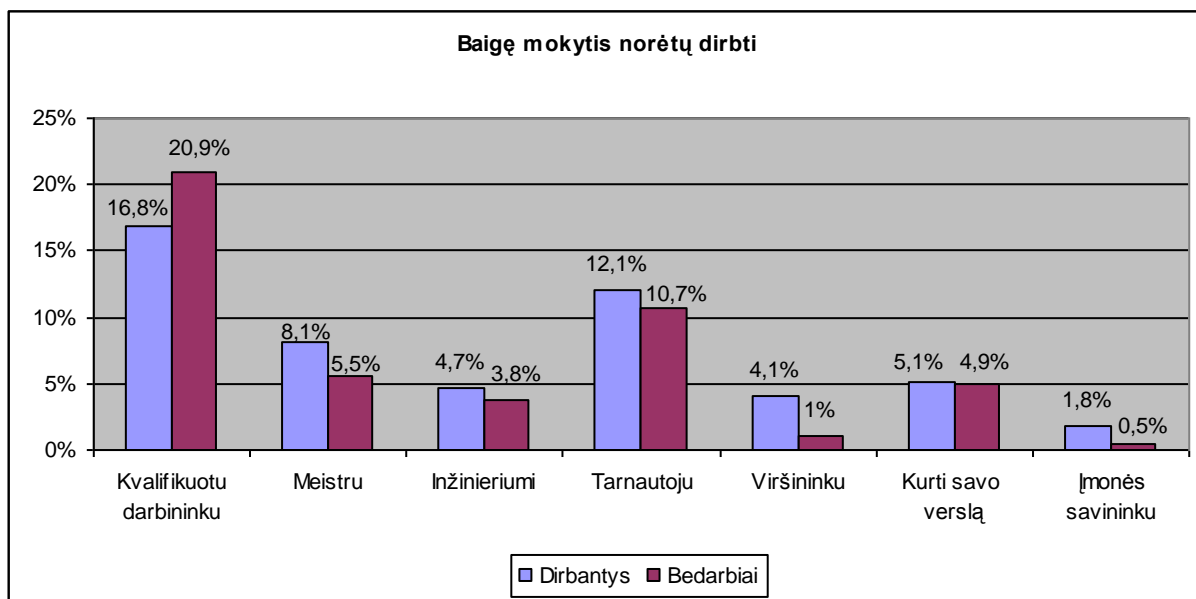
## **Dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų aspiracijos**

Darbo rinkos kaitai veikiant profesijų statuso raidą, gebėjimas adekvačiai nuspręsti ir pasirinkti perspektyvią, individualius ir visuomenės poreikius atitinkančią profesiją tampa vis sudėtingesnė problema. „Profesijos rinkimasis ir tinkamų sprendimų dėl tolesnės sėkmingos profesinės veiklos priėmimas dažniausiai priklauso nuo to, ar žmogus geba realiai vertinti savo profesinius interesus, gebėjimus ir situaciją darbo rinkoje, kad galėtų suderinti tai, ko nori ir ką gali, su tuo, ko reikia“ (D. Augienė, 2009 p.4).

D. Augienė (2009) teigia, jog informacijos amžius daro didžiulį poveikį darbo rinkai:

- „Pastaruoju metu dominuoja keturios profesijų grupės: 1) fizinį darbą dirbantys pramonės darbininkai; 2) techniniai darbuotojai ir technologai; 3) paslaugų teikėjai; 4) mokslo darbuotojai.
- Šeštajame dešimtmetyje daugelyje šalių pramonės darbininkai sudarė didžiausią dirbančiųjų grupę. Pakankami atlyginimai darbininkams, nors ir menkiau išsilavinusiems, teikė galimybę patekti į vidurinę klasę. Tačiau dabar tokie gamybos darbai prie surinkimo linijos labai reti.
- Sparčiausiai daugėja technologo profesijos darbuotojų. Šią grupę sudaro rentgeno įrenginių specialistai, kompiuterių programuotojai, fizioterapeutai, spaustuvinkai ir t.t. Jie kartu yra ir paslaugų teikėjai, ir pramonės darbuotojai.
- Antra pagal dydį profesija – paslaugų teikėjas. Šią grupę sudaro gydytojai, teisininkai, pardavėjai, mokytojai, vadybininkai, dizaineriai, kelionių agentūrų, prekybos ir oro transporto darbuotojai. Daugumai šių profesijų reikia aukštojo išsilavinimo“ (p. 23,24).

Tyrimo metu respondentų buvo teirujamasi, kuo norėtų dirbti baigę mokytis, t.y. įgiję specialybę universitete, kolegijoje, profesinio rengimo centre, išklausę kvalifikacijos kursus ir kt. Gauti duomenys pateikiami 9 paveiksle.



**9 pav. Dirbančiųjų ir bedarbių aspiracijos (N=220)**

Lyginant dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų profesinius ketinimus matyti, kad baigę mokytiis 20,9 proc. bedarbių ir 16,8 proc. dirbančiųjų suaugusiųjų norėtų dirbti kvalifikuotais darbininkais. 12,1 proc. dirbančiųjų ir 10,7 proc. bedarbių – tarnautojais. 8,1 proc. dirbančiųjų ir 5,5 proc. bedarbių norėtų būti meistras. Inžinieriais – 4,7 proc. dirbančiųjų ir 3,8 proc. bedarbių. Tyrimo metu paaiškėjo, kad 5,1 proc. dirbančiųjų ir 4,9 proc. bedarbių suaugusiųjų norėtų kurti savo verslą. 4,1 proc. dirbančiųjų norėtų labiau dirbti viršininkais, o bedarbių tik 1 proc. 1,8 proc. dirbančiųjų, o bedarbių tik 0,5 proc. norėtų turėti savo įmonę ir jai vadovauti.

Lyginant dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų aspiracijas galima padaryti išvadą, kad dirbančiųjų aspiracijos aukštesnės nei bedarbių.

## IŠVADOS

Išvados suformuluotos remiantis teoriniais ir empiriniais duomenimis.

1. Teorinė analizė leidžia tvirtinti, kad egzistuoja sąsajos tarp suaugusiųjų mokymosi ir karjeros. Nuolatinis mokymasis sąlygoja tolesnę sėkmingą asmens karjerą, išplečia individualių galimybių ir pasirinkimų lauką, sudaro prielaidas pasirinkti ir plėtoti asmeninę karjerą.
2. Mokslo ir technologijų raida bei rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui. Viduriniojo mokslo įgijimas tampa būtinybe ne tik tobulėjimui, bet ir galimybe tęsti mokslus, įgyti specialybę bei įsitvirtinti darbo rinkoje. Tyrimo metu paaiškėjo, kad mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose susijęs su besimokančiųjų gyvenimo planais, iškelto tikslo siekimu, ateities perspektyva (karjera). Pagrindiniai motyvai, sąlygoję besimokančiųjų sprendimą tęsti mokslą suaugusiųjų mokymo centruose – noras įgyti brandos atestatą, ketinimas mokytis toliau, mažiausiai – prestižo siekimas.
3. Palyginus dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų vertybines orientacijas nustatyta, kad dirbantiesiems svarbu nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistams, siekti karjeros, palaikyti gerus santykius su darbdaviais, kurti savo verslą, o bedarbiams – dirbti mėgstamą darbą, augti kaip asmenybėms, valdyti kitus. Tiek dirbantiesiems, tiek bedarbiams suaugusiesiems svarbiausia vertybė – sveikata.
4. Palyginus dirbančiųjų ir bedarbių suaugusiųjų aspiracijas nustatyta, jog dirbančiųjų aspiracijos aukštesnės nei bedarbių. Mokymo centruose besimokantys suaugusieji turi nuolatinio mokymosi motyvus. Populiariausia tolesnio mokymosi forma yra mokymasis aukštojoje mokykloje ir kursų lankymas.
5. Tyrimo metu iškelta hipotezė pasitvirtino, kad mokymasis suaugusiųjų mokymo centruose yra susijęs su besimokančiųjų karjeros rinkimosi motyvais.

## REKOMENDACIJOS

Suaugusiųjų mokymo centrai turi atlikti ne tik formaliojo švietimo funkciją, bet aktyviau teikti neformaliojo ugdymo ir informacijos švietimo paslaugas (informavimo, konsultavimo, psichologinės pagalbos ir pan.), bendradarbiauti su profesinio rengimo centrais, kad besimokantieji galėtų įgyti papildomų žinių, kompetencijų, būtinų sėkmingam karjeros projektavimui. Bendradarbiaujant su profesinio rengimo institucijomis, darbo birža įgyvendinti besimokančiųjų tobulinimosi ir mokymosi bendrus projektus. Suaugusiųjų mokymo centrai turėtų tapti ne tik bendrojo lavinimo, bet ir profesinio tobulinimosi centrais.

Suaugusiųjų mokymo centruose veikiantys karjeros centrai, profesinio informavimo taškai, turėtų atlikti pagrindinį vaidmenį ugdant besimokančiųjų karjeros projektavimo gebėjimus:

1. Besimokančiųjų konsultavimas turi būti siejamas su šiuolaikinės karjeros samprata. Karjeros planavimo kursai suteiktų žinių apie karjeros projektavimą, atkreipiant dėmesį į profesinio solidarumo vertę karjeros įgyvendinimo ir išsaugojimo situacijose.
2. Aktyvus suaugusiųjų mokymo centrų ir darbo biržos bendradarbiavimas padėtų besimokančiam ieškančiam darbo asmeniui rasti tikslesnį pagalbos adresatą.
3. Aktyvus suaugusiųjų mokymo centrų bendradarbiavimas su darbdaviais leistų rengti aktualias mokymo programas, atitinkančias augančios darbo rinkos reikalavimus, o darbdavių interesus galėtų tenkinti kvalifikuoti ir kompetentingi įmonės darbuotojai, nuolat atnaujinantys savo žinias ir kompetencijas.

## LITERATŪRA

1. Ahl, Helene (2005). Motivation in adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control? [Žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą:  
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=16&hid=111&sid=e8b46f2f-db0f-4f2f-9cf6-9fcf0d6850c8%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=21376839>
2. Albrechtas, J. (2005). Asmenybė ir karjera. Vilnius.
3. Arends, R. (1998). Mokomės mokyti. Vilnius.
4. Augienė, D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
5. Barkauskaitė, M. (2006). Suaugusiųjų pedagogikos gairės. Metodinė priemonė, skirta bakalaurams, magistrams, pedagogams. Vilnius: VPU leidykla.
6. Benson, Suzanne G., Dundis, Stephen P. (2003). Understanding and motivating health care employees: integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology [Žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą:  
<<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=31&hid=111&sid=e8b46f2f-db0f-4f2f-9cf6-9fcf0d6850c8%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=10651067>>
7. Beresnevičienė, D. (2003). Jauno suaugusiojo psichologija. Metodinis leidinys aukštosioms mokykloms. Vilnius: Presvika.
8. Beresnevičienė, D. (1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje (psichologiniai pagrindai). Monografija. Vilnius: Pedagogikos institutas.
9. Beresnevičienė, D. (2002). Suaugusiųjų švietimo psichologiniai aspektai// Suaugusiųjų švietimas dabarčiai ir ateičiai.
10. Bobrova, L., Kazlauskienė, A., Lekavičienė, V. ir kt. (2008). Kursinių ir baigiamųjų (bakaluro, magistro, specialiųjų profesinių studijų) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
11. Butkevičienė, E. (2002). Mokymosi suaugusiųjų mokymo centruose veiksniai ir motyvai// Pedagogika. T. 59.
12. Butkevičienė, E., Luobikienė, I. (2003). Sociological Analysis of Motives and Factors for Continuous Adult Education in Lithuania // Socialiniai mokslai. Nr. 3(40), p.120 – 125.
13. Butkienė, G., Kepalaitė, A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.
14. Charles, C. M. (1999). Pedagoginio tyrimo įvadas. Vilnius: Alma litera.

15. Damkauskienė, A. Karjeros planavimas jau prasideda mokykloje. [Žiūrėta 2008-12-10].  
Prieiga per internetą:  
[http://www.elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KSMK\\_0907/Pranesimai/aliona\\_damkauskiene.pdf](http://www.elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KSMK_0907/Pranesimai/aliona_damkauskiene.pdf)
16. Dienys, V. (2000). Suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje// Savišvieta 2000/2. [Žiūrėta 2008-12-10]. Prieiga per internetą:  
[http://www.lssa.smm.lt/docs/savisv\\_2000\\_2.doc](http://www.lssa.smm.lt/docs/savisv_2000_2.doc)
17. Gom, Oring (2009). Motivation and Adult Learning. [Žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą:  
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=4&hid=111&sid=e8b46f2f-db0f-4f2f-9cf6-9fcf0d6850c8%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWVvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=43255612>
18. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
19. Illeris, K. (2003). Žvilgsnis į suaugusiųjų mokymosi motyvaciją. Vilnius.
20. Jarvis, P. (2001). Mokymosi paradoksai. Kaunas: VDU.
21. Jensen, E. (2001). Tobulas mokymas. Vilnius.
22. Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas. Vilnius: Gimtasis žodis.
23. Jovaiša, L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
24. Jovaiša, L. (2009). Profesinio konsultavimo ir orientavimo psichologija. Vilnius: Agora.
25. Juozaitis, A.M. (2002). Besimokantys suaugusieji. Vilnius.
26. Jurkevičius, G., Totoraitis, R., Čižauskaitė-Stanaitienė, R. ir kt. (2006). Suaugusiųjų švietimo praktika. Vilnius.
27. Kardelis, K. (2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai.
28. Kaip padidinti suaugusiųjų mokymosi galimybes? (2007). Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras. [Žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą:  
[http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/pr\\_analize/suaugusiųjų\\_mokymasis.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/pr_analize/suaugusiųjų_mokymasis.pdf)
29. Knowles, Malcom S, Holton, Edwood F., Swanson, Richard A. (2007). Suaugęs besimokantysis: klasikinis požiūris į suaugusiųjų švietimą. Vilnius: Danielius.
30. Knowles, M. S. (1993). The Modern Practise of Adult Education. Cambridge.
31. Kučinskienė, R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Monografija. Klaipėda: KU leidykla.
32. Laumenskaitė, E., Petkevičiūtė, N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 8, p.72-83.



33. Laurinavičiūtė J. (2002). Suaugusiųjų mokymosi motyvacijos genezė šiuolaikinės darbo rinkos sąlygomis: daktaro disertacija. Vilnius. P. 1-21.
34. Lemme, B.H.(2003). Suaugusiojo raida. Kaunas. Poligrafija ir informatika.
35. Lileikienė, T., Petkevičiūtė, R. (2003). Besimokančiųjų suaugusiųjų požiūris į karjerą// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 7, p.128-141.
36. Longworth, N. (2007). Mokymosi visą gyvenimą praktika. Švietimo kaita XXI amžiuje. Vilnius: Kronta.
37. Maslow, Abraham H. Motyvacija ir asmenybė. Vilnius: Apostrofa.
38. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001).Vilnius: LŠMM, LSŠA.
39. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2003). Vilnius, ŠMM.
40. Myers, D.G. (2000). Psichologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
41. Palujanskienė, A. (2008). Darbo ir karjeros psichologija. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
42. Perry, N., Vanzandt, Z. (1998). Mano pasirinkimo galimybės. Kaunas.
43. Petkevičiūtė, N. (2002). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 7, p. 82-97.
44. Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. Asmeninė/individualioji/ perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.
45. Profesinės karjeros vadovas (1998).Vilnius: Solertija.
46. Pukelis, K (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas, VDU.
47. Reeve, J. M. (2005). Understanding motivation and emotion. Wiley international edition.
48. Suaugusiųjų švietimas ir tęstinis mokymas (2005). Vilnius: Lietuvos suaugusiųjų švietimo ir informavimo centras.
49. Suaugusiųjų švietimo praktika (2006). Vilnius.
50. Suaugusiųjų švietimo statistinio 2006 m. tyrimo rezultatai (2007). Vilnius: Statistikos departamentas [Žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/>
51. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 2, p. 23-29.
52. Stanišauskienė, V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija.
53. Šeščilienė, I. M. (1997). Suaugusiųjų mokymosi motyvacijos ypatumai. Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. Kaunas: VDU.

54. Tamošiūnas T., Linkaitytė G., Tureikytė D., Šutinienė I., Žilinskaitė L. (2004). Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos kontekste. Tyrimo ataskaita. Vilnius.
55. Teresevičienė, M., Gedvilienė, G., Zuzevičiūtė, V. (2006). Andragogika. Kaunas: VDU leidykla.
56. Teresevičienė, M., Oldroyd, D., Gedvilienė G. (2004). Suaugusiųjų mokymasis. Andragogikos didaktikos pagrindai. Kaunas: VDU.
57. Tight, M. (2007). Kertinės suaugusiųjų švietimo ir mokymo idėjos. Vilnius: Kronta.
58. The New learning Paradigm in School Education (2005). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą:  
[http://www.elearningeuropa.info/directory/index.php?page=doc&doc\\_id=5947&doclng=6](http://www.elearningeuropa.info/directory/index.php?page=doc&doc_id=5947&doclng=6)
59. Ušeckienė, L., Ališauskienė, R. Tęstinio suaugusiųjų mokymosi galimybės. [Žiūrėta 2009-09-20]. Prieiga per internetą:  
<[https://www.vgtu.lt/upload/filosof.../useckiene\\_alisauskiene\\_t15\\_no2.pdf](https://www.vgtu.lt/upload/filosof.../useckiene_alisauskiene_t15_no2.pdf)>
60. Žemaitaitytė, I. (1997). Asmenybės lavinimasis nuolatinio mokymosi kontekste// Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. Kaunas: VDU.
61. Žemaitaitytė, I. (2007).
62. Zuzevičiūtė, V. (2006). Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir jų tyrimai. Kaunas: VDU.

# **PRIEDAI**

## ANKETA

*Gerbiamas respondente, esu Šiaulių universiteto Karjeros edukologijos magistrantė Neringa Kapočienė ir atlieku tyrimą apie karjeros rinkimosi motyvus.*

*Anketa yra anoniminė ir Jūsų atsakymai bus naudojami tik šio tyrimo tikslams. Prašau nuoširdžiai atsakyti į anketos klausimus ir Jums tinkančius atsakymus pažymėti atitinkamuose kvadratėliuose. Kur reikia, atsakymus įrašykite patys.*

1. **Jūsų lytis? Pažymėkite X.**

Vyras

Moteris

2. **Jūsų amžius? Įrašykite.** \_\_\_\_\_

3. **Jūsų šeimyninė padėtis? Pabraukite.**

1. vedęs / ištekėjusi
2. nevedęs / netekėjusi
3. išsituokęs/ išsituokusi

4. **Koks mokomasis dalykas Jums labiausiai patinka? Įrašykite.** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. **Jei galėtumėte sudaryti mokymo programą, kuriuos dalykus įtrauktumėte papildomai, o kuriuos išbrauktumėte? Įrašykite. Įtraukčiau - \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

Išbraukčiau - \_\_\_\_\_

6. **Kokiose mokyklose Jūs mokėtės ir kokius lankėte kursus? (Nurodykite metus)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. **Kokius kursus ar modulius lankote dabar? Įrašykite.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. **Kur ir kuo esate dirbęs (- usi)? (Nurodykite laiką).**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. **Koks darbas labiausiai patiko? Įrašykite.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**10. Su kokiais sunkumais susidūrėte, mokydamasis vidurinėje mokykloje?**

*(Sunkumus įvertinkite balais. Didžiausius sunkumus – 10 balų, mažesnius – 9,8,7 ir t.t.)*

- a) .....sunku atlikti namų darbus;
- b) ..... sunku prisiversti mokytis neįdomius dalykus;
- c) ..... per sudėtinga mokymo programa;
- d) ..... sunku prisitaikyti prie mokytojų reikalavimų;
- e) ..... per didelis mokymo tempas;
- f) ..... atsilikote ir nepajėgėte pasivyti savo mokslo draugų;
- g) ..... nepatiko reikli ir griežta mokymo sistema;
- h) ..... nesutarėte su klasės draugas;
- i) ..... kita...

**11. Kodėl nutarėte mokytis suaugusiųjų mokymo centre? Įrašykite.**

---

---

**12. Nebaigęs (-usi) vidurinės mokyklos, nuėjote dirbti, nes**

*(Kiekvieną teiginį įvertinkite 10 balų sistema. Svarbiausią priežastį pažymėkite 10 balų, mažai svarbią – 9, 8, 7, ir t.t., nesvarbią – 2 ir 1 balu):*

- a) ..... norėjote greičiau tapti savarankišku/-a ir nepriklausomu /-a
- b) ..... jautėte pareigą padėti tėvams
- c) ..... norėjote užsidirbti pinigų
- d) ..... nesinorėjo mokytis
- e) ..... patiko pasirinktas darbas
- f) ..... taip patarė tėvai, mokytojai
- g) .....kita...

**13. Kokios sąlygos turėjo įtakos Jūsų pasirinkimui mokytis suaugusiųjų mokymo centre?**

*(Nurodytas sąlygas įvertinkite 10 balų sistema pagal svarbą (svarbiausios – 10, 9 balai, mažiau svarbios- 8, 7 ir t. t.):*

- a) ..... ketinate mokytis toliau;
- b) ..... norite tobulinti save kaip asmenybę;
- c) ..... norite įgyti brandos atestatą;
- d) ..... atsitiktinės aplinkybės;
- e) ..... dėl prestižo;
- f) ..... didesnis atlyginimas;
- g) ..... norite geriau pasirengti kaip specialistas;
- h) ..... savigarba;
- i) ..... galimybė būti nepriklausomu;
- j) ..... pilnai išnaudoti savo sugebėjimus;
- k) ) ..... kita...

**14. Kaip patinka mokytis suaugusiųjų mokymo centre?**

(Pamėginkite -3 ir 3 balų sistema įvertinti nurodytus teiginius. Pažymėkite teiginį, jei labai pritariate, dešinėje pusėje nurodytam teiginiui 3, jei pritariate -2, jei šiek tiek pritariate -1, o jei nei pritariate nei nepritariate 0, ir atvirkščiai jei labai nepritariate kairėje pusėje nurodytam teiginiui -3, nepritariate -2, jei šiek tiek nepritariate -1). Atsakymą pažymėkite X.

|          | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 |          |
|----------|----|----|----|---|---|---|---|----------|
| nuobodu  |    |    |    |   |   |   |   | įdomu    |
| bjauru   |    |    |    |   |   |   |   | malonu   |
| žalinga  |    |    |    |   |   |   |   | naudinga |
| nesiseka |    |    |    |   |   |   |   | sekasi   |

**15. Baigę suaugusiųjų mokymo centrą norėtumėte (Atsakymą pažymėkite X):**

- toliau kelti kvalifikaciją specialybės kursuose;
- prusintis pats – skaityti įvairią literatūrą savo malonumui;
- stoti į aukštąją mokyklą (studijuoti.....specialybę);
- studijuoti magistrantūroje;
- studijuoti doktorantūroje;
- toliau mokytis
- lankyti kursus (kokius?) .....

**16. Baigę mokytis, norėtumėte dirbti (Atsakymą pažymėkite X):**

- kvalifikuotu darbininku;
- meistru;
- inžinieriumi;
- tarnautoju (pedagogu ar kitu/nurodykite, kuo...../);
- viršininku;
- kurti savo verslą;
- įmonės savininku.

**17. Kokie veiksniai, Jūsų nuomone, gyvenime yra patys svarbiausi?**

(Patį svarbiausią teiginį įvertinkite 10 balų, mažiau svarbų – 9, 8 ir t.t., o nesvarbiausią – 1, 0 balų):

- a) ..... pinigai
- b) ..... galimybė dirbti mėgstamą darbą
- c) ..... galimybė augti kaip asmenybei;
- d) ..... sveikata;
- e) ..... meilė ir sutarimas šeimoje;
- f) ..... geri santykiai su bendraamžiais;
- g) ..... geri santykiai su viršininkais;
- h) ..... galimybė kurti savo verslą;
- i) ..... galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui;
- j) ..... galimybė valdyti kitus;
- k) .....galimybė daryti karjerą;
- l) ..... kita...

**18. Jūsų tėvų išsilavinimas? Atsakymą pažymėkite X.**

- Tėvas**
- nebaigtas vidurinis;
  - vidurinis;
  - profesinis;
  - aukštesnysis;
  - aukštasis.
- Mama**
- nebaigtas vidurinis;
  - vidurinis;
  - profesinis;
  - aukštesnysis;
  - aukštasis.

**19. Jūsų tėvų profesija ir dabartinės pareigos? Įrašykite.**

Tėvas.....

Mama .....

**20. Jūsų pagrindinė darbovietė ir pareigos (jei dirba te)? Įrašykite.**

.....

**21. Pamėginkite -3 ir 3 balų sistema įvertinti savo asmenybės savybes.** (Pažymėkite teiginį, jei labai pritariate, dešinėje pusėje nurodytam teiginiui 3, jei pritariate 2, jei šiek tiek 1, jei nei pritariate nei nepritariate 0, ir atvirkščiai jei labai nepritariate kairėje pusėje nurodytam teiginiui -3, nepritariate -2, jei šiek tiek nepritariate -1). Atsakymą pažymėkite X.

|             | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 |            |
|-------------|----|----|----|---|---|---|---|------------|
| silpnas     |    |    |    |   |   |   |   | stiprus    |
| bjaurus     |    |    |    |   |   |   |   | gražus     |
| tingus      |    |    |    |   |   |   |   | darbštus   |
| kvailas     |    |    |    |   |   |   |   | protingas  |
| priešiškas  |    |    |    |   |   |   |   | draugiškas |
| nevykėlis   |    |    |    |   |   |   |   | gabus      |
| kerštingas  |    |    |    |   |   |   |   | atlaidus   |
| pasyvus     |    |    |    |   |   |   |   | aktyvus    |
| lėtas       |    |    |    |   |   |   |   | vikrus     |
| abejojantis |    |    |    |   |   |   |   | ryžtingas  |

**22. Jūsų emocijos per paskutinį mėnesį**

(Parašykite balus kiek Jūs jautėte džiaugsmo, liūdesio ir t.t.( 10 balų sistemoje). Pavyzdžiui, jei džiaugsmo jautėte labai daug – 10, jei liūdesio mažai –2 ar 1 ir t.t. ):

- a) ..... džiaugsmas;
- b) ..... liūdesys;
- c) ..... baimė;
- d) ..... pyktis;
- e) ..... meilė;
- f) ..... gėda;
- g) ..... kaltė;
- h) ..... laimė;

*Dėkoju už bendradarbiavimą ir atsakymams skirtą laiką!*

1 lentelė. Dirbančiųjų suaugusiųjų vertybinių orientacijų ir motyvų koreliacija

|     | V1     | V2     | V3     | V4     | V5     | V6    | V7    | V8    | V9    | V10   | V11   |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| M1  | 0,096  | 0,245  | 0,358  | 0,423  | 0,074  | 0,060 | 0,093 | 0,197 | 0,459 | 0,072 | 0,428 |
|     | 0,331  | 0,012  | 0,000  | 0,000  | 0,455  | 0,543 | 0,345 | 0,044 | 0,000 | 0,465 | 0,000 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M2  | -0,137 | 0,295  | 0,301  | 0,290  | 0,099  | 0,150 | 0,213 | 0,260 | 0,486 | 0,009 | 0,089 |
|     | 0,162  | 0,002  | 0,002  | 0,003  | 0,317  | 0,126 | 0,029 | 0,007 | 0,000 | 0,931 | 0,364 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M3  | 0,412  | 0,279  | 0,032  | 0,114  | 0,045  | 0,299 | 0,262 | 0,182 | 0,176 | 0,071 | 0,082 |
|     | 0,000  | 0,004  | 0,747  | 0,247  | 0,648  | 0,002 | 0,007 | 0,063 | 0,072 | 0,469 | 0,408 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M4  | 0,215  | -0,027 | -0,040 | -0,061 | 0,025  | 0,209 | 0,223 | 0,214 | 0,125 | 0,404 | 0,018 |
|     | 0,028  | 0,785  | 0,689  | 0,538  | 0,801  | 0,032 | 0,022 | 0,028 | 0,205 | 0,000 | 0,859 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M5  | 0,202  | 0,067  | 0,199  | 0,193  | 0,202  | 0,230 | 0,256 | 0,235 | 0,170 | 0,362 | 0,140 |
|     | 0,038  | 0,498  | 0,042  | 0,048  | 0,039  | 0,018 | 0,008 | 0,016 | 0,084 | 0,000 | 0,155 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M6  | 0,115  | 0,289  | 0,264  | 0,140  | -0,020 | 0,218 | 0,367 | 0,289 | 0,375 | 0,314 | 0,202 |
|     | 0,243  | 0,003  | 0,007  | 0,153  | 0,840  | 0,026 | 0,000 | 0,003 | 0,000 | 0,001 | 0,038 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M7  | -0,021 | 0,183  | 0,393  | 0,374  | 0,188  | 0,133 | 0,190 | 0,209 | 0,409 | 0,211 | 0,288 |
|     | 0,829  | 0,062  | 0,000  | 0,000  | 0,054  | 0,177 | 0,053 | 0,032 | 0,000 | 0,031 | 0,003 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M8  | 0,198  | 0,237  | 0,268  | 0,261  | 0,394  | 0,297 | 0,330 | 0,280 | 0,233 | 0,170 | 0,261 |
|     | 0,042  | 0,015  | 0,006  | 0,007  | 0,000  | 0,002 | 0,001 | 0,004 | 0,017 | 0,082 | 0,007 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M9  | 0,097  | 0,084  | 0,379  | 0,158  | 0,250  | 0,290 | 0,289 | 0,294 | 0,337 | 0,340 | 0,198 |
|     | 0,325  | 0,392  | 0,000  | 0,108  | 0,010  | 0,003 | 0,003 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,042 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |
| M10 | -0,016 | 0,217  | 0,351  | 0,219  | 0,241  | 0,069 | 0,222 | 0,322 | 0,514 | 0,154 | 0,357 |
|     | 0,870  | 0,026  | 0,000  | 0,025  | 0,013  | 0,483 | 0,023 | 0,001 | 0,000 | 0,118 | 0,000 |
|     | 105    | 105    | 105    | 105    | 105    | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   | 105   |

**Paiškinimai:**

M – motyvai

M1 – „ketinate mokytis toliau“

M2 – „norite tobulinti save kaip asmenybę“

M3 – „norite įgyti brandos atestatą“

M4 – „atsitiktinės aplinkybės“

M5 – „dėl prestižo“

M6 – „didesnis atlyginimas“

M7 – „norite geriau pasirengti kaip specialistas“

M8 – „savigarba“

M9 – „galimybė būti nepriklausomu“

M10 – „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“

V – vertybės

V1 – „pinigai“

V2 – „galimybė dirbti mėgstamą darbą“

V3 – „galimybė augti kaip asmenybei“

V4 – „sveikata“

V5 – „meilė ir sutarimas šeimoje“

V6 – „geri santykiai su bendraamžiais“

V7 – „geri santykiai su viršininkais“

V8 – „galimybė kurti savo verslą“

V9 – „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“

V10 – „galimybė daryti karjerą“



2 lentelė. Bedarbių suaugusiųjų vertybių ir motyvų koreliacija

|     | V1    | V2     | V3     | V4     | V5     | V6     | V7     | V8     | V9    | V10    | V11    |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| M1  | 0,016 | 0,058  | 0,116  | 0,010  | 0,001  | 0,201  | 0,058  | 0,179  | 0,223 | -0,007 | 0,111  |
|     | 0,862 | 0,536  | 0,217  | 0,918  | 0,991  | 0,031  | 0,536  | 0,055  | 0,017 | 0,945  | 0,237  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M2  | 0,098 | 0,300  | 0,350  | 0,045  | 0,009  | 0,220  | 0,285  | 0,157  | 0,343 | 0,057  | 0,158  |
|     | 0,297 | 0,001  | 0,000  | 0,632  | 0,922  | 0,018  | 0,002  | 0,094  | 0,000 | 0,544  | 0,091  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M3  | 0,199 | 0,126  | 0,032  | 0,125  | 0,247  | 0,266  | 0,287  | 0,280  | 0,205 | 0,167  | 0,186  |
|     | 0,033 | 0,179  | 0,735  | 0,184  | 0,008  | 0,004  | 0,002  | 0,002  | 0,028 | 0,074  | 0,046  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M4  | 0,182 | 0,119  | 0,119  | -0,006 | 0,099  | 0,125  | 0,066  | 0,133  | 0,140 | 0,363  | 0,076  |
|     | 0,052 | 0,206  | 0,205  | 0,947  | 0,292  | 0,184  | 0,482  | 0,158  | 0,135 | 0,000  | 0,420  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M5  | 0,183 | -0,098 | -0,124 | 0,109  | -0,033 | -0,058 | -0,131 | -0,071 | 0,051 | 0,213  | -0,074 |
|     | 0,051 | 0,297  | 0,186  | 0,247  | 0,728  | 0,536  | 0,164  | 0,452  | 0,591 | 0,023  | 0,429  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M6  | 0,198 | -0,017 | 0,086  | 0,131  | 0,171  | 0,171  | 0,193  | 0,128  | 0,119 | 0,129  | 0,116  |
|     | 0,033 | 0,857  | 0,360  | 0,164  | 0,067  | 0,068  | 0,039  | 0,172  | 0,206 | 0,171  | 0,218  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M7  | 0,042 | 0,089  | 0,219  | 0,103  | 0,134  | 0,185  | 0,254  | 0,235  | 0,309 | 0,122  | 0,271  |
|     | 0,657 | 0,343  | 0,019  | 0,272  | 0,155  | 0,048  | 0,006  | 0,011  | 0,001 | 0,196  | 0,003  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M8  | 0,086 | 0,181  | 0,227  | 0,144  | 0,302  | 0,185  | 0,200  | 0,231  | 0,237 | 0,164  | 0,038  |
|     | 0,362 | 0,053  | 0,015  | 0,125  | 0,001  | 0,047  | 0,032  | 0,013  | 0,011 | 0,079  | 0,689  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M9  | 0,076 | 0,195  | 0,240  | 0,151  | 0,266  | 0,212  | 0,294  | 0,216  | 0,269 | 0,181  | 0,085  |
|     | 0,421 | 0,037  | 0,010  | 0,106  | 0,004  | 0,023  | 0,001  | 0,020  | 0,004 | 0,053  | 0,367  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |
| M10 | 0,091 | 0,213  | 0,356  | 0,162  | 0,307  | 0,234  | 0,299  | 0,408  | 0,446 | 0,164  | 0,269  |
|     | 0,335 | 0,022  | 0,000  | 0,083  | 0,001  | 0,012  | 0,001  | 0,000  | 0,000 | 0,081  | 0,004  |
|     | 115   | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115    | 115   | 115    | 115    |

**Paiškinimai:**

M – motyvai

M1 – „ketinate mokytis toliau“

M2 – „norite tobulinti save kaip asmenybę

M3 – „norite įgyti brandos atestatą“

M4 – „atsitiktinės aplinkybės“

M5 – „dėl prestižo“

M6 – „didesnis atlyginimas“

M7 – „norite geriau pasirengti kaip specialistas“

M8 – „savigarba“

M9 – „galimybė būti nepriklausomu“

M10 – „pilnai išnaudoti savo sugebėjimus“

V – vertybės

V1 – „pinigai“

V2 – „galimybė dirbti mėgstamą darbą“

V3 – „galimybė augti kaip asmenybei“

V4 – „sveikata“

V5 – „meilė ir sutarimas šeimoje“

V6 – „geri santykiai su bendraamžiais“

V7 – „geri santykiai su viršininkais“

V8 – „galimybė kurti savo verslą“

V9 – „galimybė nuolat mokytis ir tobulėti kaip specialistui“

V10 – „galimybė daryti karjerą