

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Žydronė Smulskienė**

Karjeros edukologijos magistrantūros studentė

**NEFORMALUSIS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMAS(IS)  
KĖDAINIŲ RAJONE:  
KARJEROS POKYČIO ASPEKTAS**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas  
prof. dr. Vincentas Lamanuskas

Šiauliai, 2009

Darbas originalus.....Žydronė Smulskienė  
(studento parašas)

## TURINYS

ĮVADAS .....	5
1. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO(SI) IR KARJEROS SAŠAJOS .....	12
1.1. Samprata .....	12
1.2. Raiška .....	27
2. NEFORMALUSIS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS KĖDAINIŲ RAJONE: SITUACIJOS ANALIZĖ .....	33
3. ASMENŲ, BESIMOKIUSIŲ KĖDAINIŲ RAJONO NEFORMALIOJO MOKYMO INSTITUCIJOSE, KARJEROS POKYČIAI .....	45
3.1. Tyrimo metodologija .....	45
3.2. Tyrimo rezultatai .....	49
4. DISKUSIJA .....	71
IŠVADOS .....	73
REKOMENDACIJOS .....	75
LITERATŪRA .....	76
PRIEDAI .....	81

## IVADAS

Lietuva, tapusi Europos Sąjungos nare, patiria itin sparčios kaitos, kupiną iššūkių periodą. 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. Mokymasis visą gyvenimą yra viena svarbiausių Europos Sąjungos užimtumo didinimo politikos kryptių, nes mokymasis visą gyvenimą garantuoja pilnutinę integraciją įvairiose gyvenimo srityse (Barkauskaitė, 2006). Juolab, kad visos pasaulio šalys išgyvena sparčius pokyčius, vertina naują kokybę ir siekia pereiti iš industrinės į postindustrinę, Drucker (Kučinskienė, 2003) vadinamą žinių visuomenę.

Šiuolaikinis darbo pasaulis kelia naujus reikalavimus žmogui jo karjeros kelyje. Žinių, įgūdžių, įgyjamų vaikystėje ir jaunystėje šeimoje, mokykloje, kolegijoje ar universitete neužtenka visam gyvenimui. Asmeniui šiandien nepakanka kartą įgytos profesinės kvalifikacijos. Dabarties žmogui būtini gebėjimai prisitaikyti prie sparčios kaitos, jam reikalingi imlumo ir žinių atnaujinimo įgūdžiai.

Karjera yra vienas svarbiausių asmenybės savimonės, savęs vertinimo, savigarbos, saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių. Jau Platonas (1981) savo veikalė „Valstybė“ analizavo profesijos pasirinkimo problemą, diskutavo apie žmonių prigimtinius skirtumus, lemiančius jų profesinės veiklos pobūdį. O šiuolaikinės karjeros klausimus įvairiais aspektais plėtojo tokie užsienio šalių tyrėjai, kaip Parsons, Super, Fukuyama (Kučinskienė, 2003). Lietuvoje įvairius, daugiausiai ugdymo karjerai aspektus, tyrinėjo L. Jovaiša (1975,1981,1988) , V. Stanišauskienė (2007), K. Pukelis (2002), R. Kučinskienė (2003) ir daugelis kitų mokslininkų. Šalyje atlikta nacionalinių tyrimų, kuriais siekta įvertinti neformaliojo saugusiųjų švietimo būklę — 2005 m. atliktas tyrimas „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalų švietimą“ (Tamošiūnas ir kt.), „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ (Teresevičienė ir kt., 2006), „Suaugusiųjų švietimo organizavimo būklė savivaldybėse“ (Tamošiūnas ir kt., 2006).

### **Aktualumas**

Mokymasis ir karjera, kaip visą gyvenimą trunkantys procesai, šiuolaikinėje visuomenėje tampa ypač aktualūs dėl įvairių priežasčių. Pirma, sparti darbo rinkos poreikių kaitos dinamika.

Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Antra, žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje, kuri reikalauja ne tik išlikti, tačiau ir tapti konkurencingam.

Nedarbas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, ribojančių žmogaus pasirinkimo galimybes, daugeliui žmonių apsunkinantis jų kasdienį gyvenimą, mažinantis jų socialinį aktyvumą, neretai lemiantis ir socialinę dezadaptaciją, nusikalstamumą. Todėl siekinat išvengti šių negatyvių reiškinių atsiradimo, dabarties žmogui būtini gebėjimai prisitaikyti prie kaitos.

Lokaliniai, regioniniai ir globaliniai darbo rinkos ir užimtumo tyrimai pabrėžia *mokymosi* ir karjeros, kaip socialinės integracijos, vaidmenį. Socialinė integracija yra viena iš Europos Sąjungos šalių dabartinių prioritetų. Socialinės atskirties problemos laikomos vienu svarbiausių rūpesčių, kurių galima išvengti valdant savo mokymąsi ir karjerą visą gyvenimą.

Karjeros vystymo bei ugdymo aktualumą patvirtina ir strateginiai švietimo dokumentai. Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000) pabrėžiama, kad realizuojant siekį įgyvendinti mokymąsi visą gyvenimą, labai svarbu integruoti mokymąsi į suaugusiųjų gyvenimą. Į asmens ugdymą visą gyvenimą atkreipiamas dėmesys jau Bendrojoje Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992), parengtas neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (1998) ir kt. Kuriam efektyvi švietimo sistema, prieinama visoms gyventojų kategorijoms, sudaranti galimybę mokytis visą gyvenimą, leidžianti įgyti tam tikrą kompetenciją. Akivaizdu, kad tai itin aktualu žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra nepaprastai sparti ir mokymasis, ypač neformalusis, tampa įsitvirtinimo darbo rinkoje sąlyga.

Mokymasis, grįstas demokratiškumo, humanizmo, asmenybės autonomijos ir pasirinkimo laisve socialiniame ir ekonominiame gyvenime, mokymesi ir darbe pakankamai išplečia individualių galimybių ir pasirinkimų lauką, susidaro prielaidos pasirinkti ir plėtoti karjerą.

Šiandien niekam nekyla abejonių, kad neformalusis suaugusiųjų mokymasis vis tvirčiau įsigali šalia formaliojo. Juk mokymasis yra nuolatinis, nuoseklus procesas, žmogaus gyvenimo bei jo karjeros sėkmės garantas. Šiandien jis pasiekiamas ne tik Lietuvos regionuose, bet ir rajonuose, kaimuose. Neformalusis suaugusiųjų švietimas tampa prieinamas įvairių vietovių, įvairaus amžiaus, išsilavinimo, socialinio sluoksnio, poreikių ir kt. gyventojams. Kėdainių rajone neformaliojo mokymo ir švietimo paslaugas teikia 9 institucijos, veikia 48 bendruomenių centrai, 17 rajono nevyriausybinių organizacijų. Šių institucijų teikiamų paslaugų paskirtis — sudaryti galimybę žmonėms tenkinti saviraiškos poreikius, įgyti naujų kompetencijų, įgalinančių sėkmingai prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių rinkos poreikių. Tačiau problema yra ta, kad nėra žinoma, kiek Kėdainių rajono neformaliojo mokymosi institucijų teikiamos paslaugos efektyvios individo karjeros aspektu.

### **Tyrimo problema**

Nėra tiksliai žinoma, kokių tolimesnių karjeros perspektyvų turi asmenys, besimokiusieji Kėdainių rajono neformaliojo švietimo institucijose.

### **Hipotezė**

Tikėtina, kad Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų mokymo(si) sistema kuria prielaidas sėkmingai karjerai.

### **Tyrimo objektas**

Kėdainių rajono suaugusiųjų karjeros pokyčiai po neformaliojo mokymo(si).

### **Tyrimo tikslas**

Išsiaiškinti, kokius tolimesnius karjeros pokyčius patiria asmenys, įgiję kompetencijų Kėdainių rajono neformaliose švietimo institucijose.

### **Tyrimo uždaviniai**

1. Atskleisti neformaliojo suaugusiųjų mokymo(si) ir karjeros sąsajas.
2. Atlikti Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų mokymo(si) situacijos analizę.
3. Nustatyti Kėdainių rajono suaugusiųjų, besimokiusių neformaliai, karjeros pokyčius.
4. Išsiaiškinti Kėdainių rajono darbdavių bei neformaliuosius mokymus organizuojančių institucijų vadovų pozicijas (nuomones ir vertinimus) neformaliojo mokymo(si) atžvilgiu.

### **Tyrimo metodologija**

Remiasi mokymo(si) visą gyvenimą strategija, kadangi gyventojams prisitaikyti šiandieninėse kaitos sąlygose, sužadinti pilietines iniciatyvas, užtikrinti lygias galimybes, o tuo pačiu sumažinti socialinę atskirtį galima tik nuolatinio mokymosi plotmėje. Mokymasis visą gyvenimą suprantamas kaip veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje.

## **Tyrimo metodika ir organizavimas**

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

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

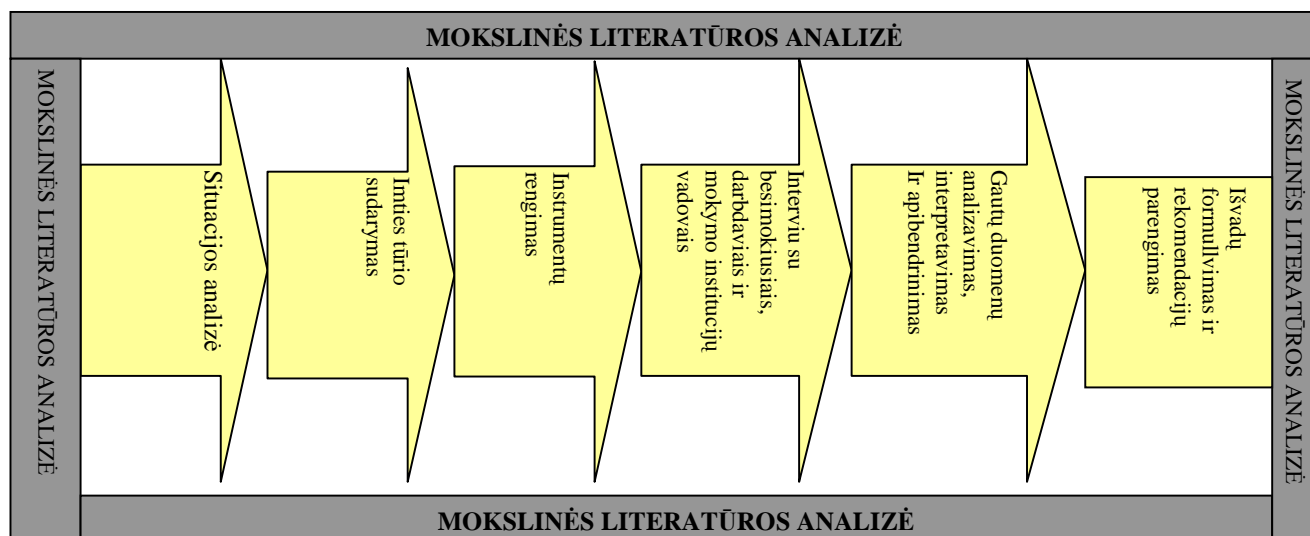
## **Tyrimo metodai**

1. Mokslinės literatūros, susijusios su tyrimu, analizė;
2. Situacijos analizė;
3. Struktūrizuotas interviu;
4. Aprašomasis (sisteminės-struktūrinės analizės) metodas.
5. Interpretavimo metodas.

## **Tyrimo eiga**

Tyrimas vykdytas remiantis iš anksto sudarytu planu (žr.1 pav.). Atlikta Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo analizė. Apžvelgtas tyrime dalyvaujančių institucijų veiklos pobūdis, jų veiklą reglamentuojantys dokumentai, kaip pirminiai duomenų rinkimo šaltiniai. Atliktas interviu. Tyrimui atlikti pasirinktas trianguliacijos tyrimo principas, siekinat nuodugniau ir plačiau išanalizuoti problemą iš kelių pozicijų. Apklausa vyko individualiai, iš anksto sutartu laiku ir numatytoje vietoje. Su besimokiusiais, mokymus organizuojančių institucijų vadovais tartasi dėl

laiko ir tyrimo vietos telefonu, tokiu pačiu būdu atlikta ir darbdavių apklausa. Interviu rinktas rugsėjo-lapkričio mėnesiais.



1 pav. Tyrimo eigos planas

### Tyrimo etapai

**I etapas.** Mokslinės literatūros, susijusios su tyrimu, analizė.

**II etapas.** Tyrimo planavimas ir organizavimas.

**III etapas.** Duomenų kaupimas.

**IV etapas.** Duomenų analizavimas ir interpretavimas, apibendrinimas.

**V. etapas.** Išvadų ir rekomendacijų rengimas.

### Tyrimo imtis

Iš viso tyrime dalyvavo 29 informantai: 15 Kėdainių rajone neformaliai besimokę asmenys anglų kalbos, dailės, verslumo, kompiuterinio raštingumo, 6 šio rajono Darbo biržos, Suaugusiųjų dailės studijos, Anglų kalbos mokyklos ir Verslo informavimo centro, Suaugusiųjų mokymo centro, Kauno kolegijos Kėdainių J. Radvilos fakulteto suaugusiųjų mokymo skyriaus vadovai ar jų įgalioti asmenys, bei 8 skirtingą statusą turinčių (viešųjų ir privačiųjų) įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai (darbdaviai).

### Darbo reikšmingumas

Praktinę šio darbo reikšmę sudaro tai, jog atliktas Kėdainių rajono asmenų, baigusių neformalius mokymus karjeros aspektu tyrimas iš trijų pozicijų (trianguliacija). Šio darbo metu

atlikti tyrimai padės įvertinti Kėdainių rajono neformaliojo mokymosi teikiamų paslaugų efektyvumą asmens karjeros pokyčio aspektu, padės suprasti darbdavių bei neformalius mokymus organizuojančių institucijų vadovų nuomones ir vertinimus apie neformalųjį suaugusiųjų mokymąsi. Parengtas instrumentas, leidžiantis išmatuoti karjeros pokyčio aspektą, o gauti tyrimo rezultatai gali padėti praktikams įvertinti šiuo aspektu situaciją ir tuo remiantis tobulinti neformaliojo suaugusiųjų mokymosi sistemą. Parengtos rekomendacijos rajono strategams. Kadangi šis mokymas(is) yra svarbus ir ateityje gali būti įskaitytas. Taip darbdaviai galėtų kurti kvalifikaciją atitinkančias darbo vietas; mokymus organizuojančių institucijų teikiama kokybė laiduotų pažangą; valstybė įgyvendintų siekį mokymąsi visą gyvenimą paversti realybe ir tokiu būdu realizuotų aktyvią darbo rinkos politiką.

### **Darbo struktūra**

Darbą sudaro įvadas, 4 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 5 priedai. Darbe pateikiamos 4 lentelės ir 3 paveikslai.

### *Pagrindinės sąvokos*

**Formalusis mokymasis** vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, su fiksuota trukme ir tvarkaraščiu, hierarchine vertinimo sistema, formaliais priėmimo ir registracijos reikalavimais. Jis vykdomas švietimo institucijose, jam būdinga iš anksto numatyta tvarka, turiniu, metodais ir mokymosi priemonėmis. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas. (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004)

**Karjera** (angl. *career*) — įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.

**Karjeros projektavimas** — „tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą“ (Pukelis, 2002).

**Kompetencija.** P. Jucevičienės ir D. Lepaitės (2000) apibrėžtos kompetencijos sampratos: kompetencija — tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių. (Jucevičienė, Lepaitė, 2000).



**Motyvacija** — tai veiksmų bei elgesio žadinimas ir skatinimas, vykstantys žmogaus psichikoje.

**Neformalusis mokymasis** vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formaliuoju mokymusi bendra yra tai, kad šį mokymąsi riboja institucinė priklausomybė. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymasis gali būti teikiamas darbo vietoje, juo gali rūpinti visuomeninės organizacijos ir grupės, taip pat organizacijos įkurtos formaliai sistemai papildyti (meno, muzikos, sporto veikla). Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami. (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004)

**Nuolatinis mokymasis** — tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis, skatinamas atitinkamos aplinkos (kintančių gyvenimo sąlygų ir t. t.) ir vidinio individo poreikio mokytis. Visą gyvenimą trunkanti asmens mokymosi veikla apima formalųjį, neformalųjį švietimą ir savišvietą. (Beresnevičienė, 1995).

**Savaiminis (informalusis) 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, profesinių aplinkybių, šeimos, sąlygų, todėl jo negali pripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus. Jo pagrindas yra asmeninių socialinių, šeimos poreikių tenkinimas. Pastarasis įvairių įstatymų, registru ar studijų kokybės dokumentų nėra įteisintas. (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

**Švietimas** — plačiuoju požiūriu suprantamas kaip sistema, apimanti visas formaliąsias ir neformaliąsias struktūras, ir kaip procesas, kurio metu suaugusieji įgyja žinių, įgūdžių, gebėjimų, formuojasi jų nuostatos ir elgesys. kurio metu švietimo įstaigose ir ne tik formaliai arba neformaliai asmenims perteikiamos žinios ir formuojami gebėjimai. Siauruoju požiūriu švietimas dažniausiai suvokiamas kaip pagrindinė ugdymo funkcija (Jovaiša, 1993). Plačiuoju požiūriu švietimas apibrėžiamas kaip žmonijos, konkrečios visuomenės patirties kaupimas ir perteikimas siekiant žmogaus tobulėjimo (Pukelis, 1998).

**Trianguliacija** — tyrimo būdas, analizuojantis reiškinį iš kelių pozicijų (Kardelis, 2005).

# 1. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMOSI IR KARJEROS SĄSAJOS

## 1.1. Samprata

Suaugusiųjų švietimo plėtrai ir sklaidai įtakos turėjo XX a. amžiaus psichologų darbai, kuriuose įrodyta, jog amžius nėra riba suaugusiajam mokytis. Šiuose tyrimuose atskleista, kad suaugusiųjų gebėjimas mokytis dažniausiai auga, nors jų mokymasis skiriasi nuo vaikų ir paauglių mokymosi. Dažniausiai suaugusieji mokosi dėl gyvenimo pokyčių ar pereinamųjų laikotarpių, susijusių su darbine veikla ar šeimos gyvenimu, karjera. Teigiama, kad mokymasis glaudžiai siejasi su individą supančiu kontekstu. Socialinė, kultūrinė, istorinė aplinka lemia žmogaus apsisprendimus: ar mokytis? kaip mokytis? kokią mokymosi formą pasirinkti? Šiems sprendimams turi įtakos žmogaus lytis, socialinė padėtis, amžius bei kt. veiksniai. Suaugusiųjų mokymosi strategijos orientuotos į praktinę gyvenimo patirtį, bei kintančius reikalavimus (Lemme, 2003). Pasak R. Kučinskienės (2003), *karjeros, mokymosi karjeros sąvoka* siekiama išskirti vieną ar kitą komponentą iš tiesioginiais funkciniais raišiais susijusios žmogaus atliekamų socialinių vaidmenų sistemos. Tiek profesinė veikla, tiek mokymasis, pasak autorės, priklauso tai pačiai sričiai. Karjera susijusi su mokymusi visą gyvenimą, jo galimybės ir sėkmė daugiausia priklauso nuo profesinės veiklos pobūdžio, šeimos ir kt. vaidmenų atlikimo sudėtingumo. Nelinkęs nuolat mokytis ir tobulintis žmogus, vargiai gali tikėtis sėkmingos viso gyvenimo karjeros. Todėl šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui daro įtaką būtinybei turėti tam tikrus gebėjimus bei savybes, įgalinančias atliepti tuos reikalavimus bei įveikti transformacijų laikotarpiu iškylančius barjerus. Kitaip sakant, šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtina karjeros kompetencija. Šiame darbe laikomasi P. Jucevičienės ir D. Lepaitės (2000) apibrėžtos kompetencijos sampratos: kompetencija — tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad mokslininkų darbuose išryškintas šiuolaikinės karjeros kompetencijos kompleksiskumas ir ją sudarančių dalių integralumas. Šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų — asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės — sistema. Asmeninės kompetencijos srityje yra žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai. Socialinės kompetencijos sričiai priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka

harmonizuojantys gebėjimai ir savybės. Mokymosi kompetencijos srityje — gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai. Profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla. Detalizuojant kiekvieną kompetenciją, svarbu pastebėti, jog pirma, ją laiduojantys gebėjimai yra sistemiškai susiję, antra, pastarųjų aibė, įvertinant darbo pasaulio dinamiką, negali būti baigtinė. Taigi mokymosi kompetencija yra svarbi karjeros kompetenciją laiduojančios karjeros kompetencijos dalis. Žiniomis grįstos investicijos jau prilygsta piniginiam kapitalui. Deja, ši nauja pozicija yra dvejopa: įvertina konkurencingus darbuotojus, bet tuo pačiu metu pašalina tuos, kurie „neišmoko mokytis“. Pasak M. Walker (Williams, 2006), būtina tęsti mokymąsi, jei nori žengti į priekį, siekti karjeros, kadangi šiuolaikinis darbdavys ieško darbuotojų su ypatingais gebėjimais — analitiniu mąstymu, aukštu emociniu koeficientu ir puikiais bendraisiais gebėjimais.

Darbuotojai turi prisiimti atsakomybę už asmeninę pažangą ir jos tobulinimą, norint išlaikyti savo darbo vietą (Gelpi, 1997). V. Stanišauskienė (2007), remdamasi Bridges teigia, jog labai svarbus yra gebėjimas gyvenimo tėkmėje „keisti kursą“, kaip tik atsižvelgiant į rinkos poreikius bei asmeninius savirealizacijos tikslus.

Remiantis D. Beresnevičiene (1995), P. Jarvis (2001), I. Žemaitaityte (2007), šiame darbe minėtos neformalaus suaugusiųjų švietimo (NSS) ir mokymosi sąvokos dažnai bus vartojamos kaip sinonimai.

### ***NS švietimo samprata.***

*Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas* (1998), neformalųjį suaugusiųjų švietimą apibrėžia kaip asmens ir visuomenės interesus atliepanti mokymąsi, lavinimą ar studijas, kurias baigusiam neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jos pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą .

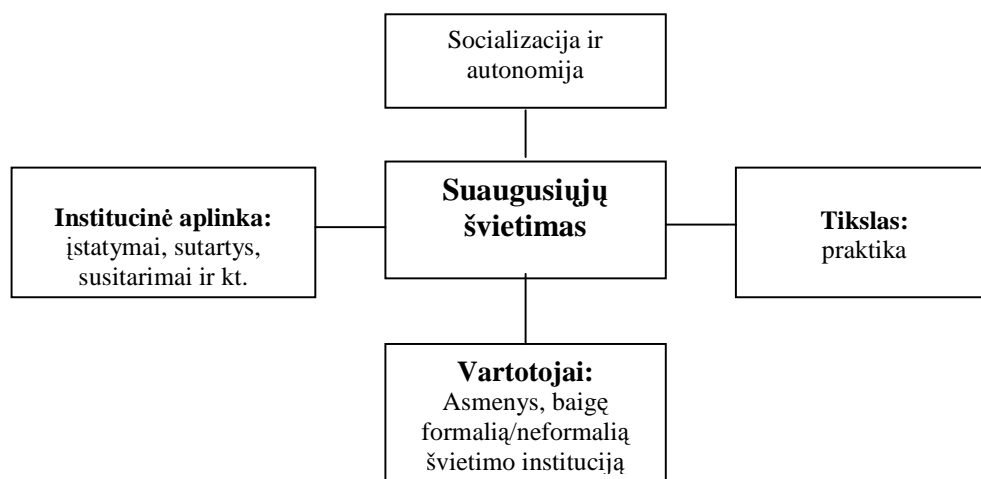
*Lietuvos suaugusiųjų švietimo koncepcijoje* (1993) neformalusis švietimas apibūdinamas kaip asmens ar visuomenės interesų sąlygojama savišvieta, apimanti valstybės švietimo sąvadų neapibrėžtą lavinimąsi. Lietuvos švietimo koncepcija apibrėžia *suaugusiųjų švietimą* kaip didžiausią permanentinės švietimo sistemos dalį, apimančią asmenis, paprastai vyresnius kaip 18 metų ir nesimokančius nuosekliojo švietimo mokyklų sistemoje. Suaugusiųjų švietimui būdingas savanoriškas lavinimosi sričių pasirinkimas bei specifiniai ugdymo metodai.

Pasak R. Kleis (Matheson,1991), neformalusis švietimas yra savaiminis ir sistemingas mokymo organizavimas (dažniausiai už tradicinės mokyklos ribų), kuriame turinys, laiko vienetai ir kiti sistemos komponentai yra parinkti konkrečioms besimokantiems, kad maksimizuotų mokymosi misiją ir minimizuotų spaudimą sistemoje.

E. Trečiokienė (2003) *švietimą* apibrėžia, kaip pagrindinę žmogiškųjų išteklių plėtros, užimtumo ir socialinio stabilumo laidavimo priemonę. Anot autorės, švietimas turi būti visiems prieinamas ir kokybiškas, orientuotas į bendrųjų žmogaus gebėjimų ugdymą ir atnaujinimą; švietimas — žinių visuomenės ir žiniomis grindžiamo ūkio kūrimosi garantas.

C. R. Rogers (Žemaitytė, 2007) pavartojo terminą ir ekstraformalusis švietimas. Terminai liberalusis švietimas, populiarusis švietimas, liaudies švietimas, atviras švietimas dažnai vartojami kaip neformaliojo suaugusiųjų švietimo sinonimai.

Taigi neformalųjį suaugusiųjų švietimą būtų galima apibrėžti kaip kiekvieno asmens individualų procesą, pasireiškiantį pirmiausia integravimusi arba reintegravimusi į visuomenę (socializacija) ir savo galimybių praplėtimu praktikoje. Bet tuo pačiu, pasak R. M. Andrikiienės ir B. Anužienės (2006), suaugusiųjų švietimas yra institucinė priemonė, skirta tam tikriems asmenims (baigusiems formalią arba neformalią mokslo ar švietimo instituciją) ir esantiems tam tikroje aplinkoje, reglamentuotoje įstatymų ir sutarčių (žr. 2 pav.).



2 pav. Suaugusiųjų švietimo dimensijos (Andrikienė; Anužienė, 2007)

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

1. tai visą gyvenimą trunkantis procesas, pasirengimas nežinomai ateičiai;

2. tai savanoriškas, gero, džiaugsmingo, prasmingo gyvenimo patyrimo bei galimybių plačiau atsiskleisti individo asmenybei ieškojimas;
3. mokymosi procese svarbu orientuotis į besimokančiojo poreikius;
4. suaugusiųjų mokymosi esmę sudaro ne formalus žinių įsiminimas, o asmeninis individo patyrimas.

Taip autorė pabrėžia švietimo, kaip visą gyvenimą trunkančio proceso, tęstinumą, kuris susijęs su individo gebėjimu augti, jo patyrimu ne tik mokykloje, bet ir už jos ribų. P. Jarvis (2003) taip pat akcentuoja, kad suaugusiųjų švietimas tampa mokymosi visą gyvenimą išraiška. Mokymasis turi būti suderintas ir su besimokančiųjų interesais ir su visuomenės reikmėmis. Jis turi padėti nesugebantiems išmokti pačių reikalingiausių dalykų. Mokydamasis žmogaus gyvenimo patirtį transformuoja į žinias, įgūdžius ir pažiūras (Jarvis, 2001). Mokydamasis individas auga intelektualiai, socialiai, tobulėja kaip asmenybė (Beresnevičienė, 1995).

Pasak D. Beresnevičienės (1995), švietimas neapsiriboja vaikystėje įgytu nuoseklaus mokymosi patyrimu. Autorė pabrėžia ir išryškina proceso ilgalaikiškumą. Todėl „nuolatinio mokymosi“ sąvoka dažnai vartojama kaip „suaugusiųjų švietimo“ sinonimas. O kituose kontekstuose „nuolatinio mokymosi“ sąvoka gali būti vartojama apibūdinant galimybių visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi sukūrimą. Taigi asmens mokymasis nėra baigtinis reiškinys — jis tęsiasi visą gyvenimą ir ši šiuolaikinės visuomenės bruožą atspindi mokymosi visą gyvenimą filosofinė koncepcija. Koncepciją realizuoja tęstinis ugdymas. „Tęstinis ugdymas tai ugdymo sistemos organizavimo būdas, leidžiantis į ją grįžti žmonėms, jau įgijusiems išsilavinimą: vidurinį, aukštesnįjį ar aukštąjį“ (Jucevičienė, 1998, p. 60). Matyti, kad įvairių autorių darbuose ir dokumentuose nėra ryškios takoskyros tarp „suaugusiųjų švietimo“ ir „nuolatinio mokymosi“ sąvokų.

***Suaugusiųjų švietimo apibrėžtis.*** R. Rinne (2003) teigia, kad prieš trisdešimt metų suaugusiųjų švietimo sąvoka buvo tvirtai siejama su sąvokomis permanentinis ugdymas, švietimas visą gyvenimą ir grįžtamasis mokymasis. Šiandienos sąvokų žodyne privalomi žodžiai yra mokymasis visą gyvenimą, besimokanti organizacija, besimokanti visuomenė. Sutelkus dėmesį į mokymąsi, o ne į švietimą ar rengimą, didžiausias dėmesys tenka besimokančiajam. P. Jarvio (2001) nuomone, mokymasis aprėpia labai daug: užtikrina *žmogaus* ateities *karjerą*, plėtoja asmens gyvenimo dvasinę sritį bei skatina aktyvų pilietiškumą.

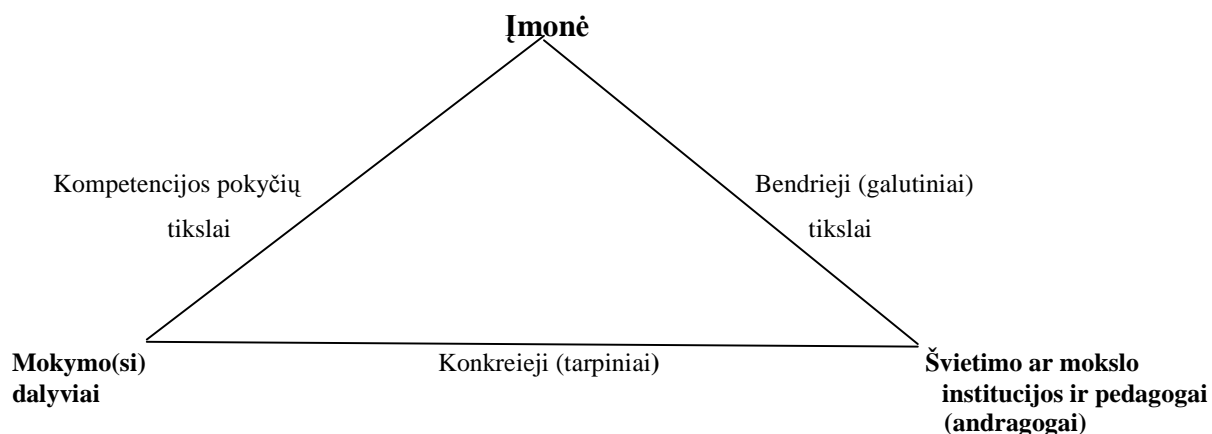
M. Knowles (Beresnevičienė, 1995) suaugusiųjų švietimą įvardijo kaip socialinį reiškinį ir numatė tris galimas jo sampratas:

1. suaugusiųjų švietimas — procesas, kurio eigoje suaugusieji tobulina patirį, įgyja naujų žinių, pagilina supratimą, įgūdžius, praplečia požiūrį, interesus ir normas konkrečioje veikloje;
2. suaugusiųjų švietimas suprantamas kaip tam tikros edukacinės veiklos formos (t. y. studijų grupės, paskaitos, seminarai, suplanuotos skaitymo programos, valdomos diskusijos, konferencijos), kuriose dalyvauja suaugusieji;
3. trečioji samprata apima dvi pirmąsias ir suvienija jas į specifinį socialinės praktikos laiką, kuriame siekdami bendro tikslo darbuojasi individai, institucijos ir įvairios asociacijos.

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) mokymosi veiklos tipai apibreziami taip:

- *Formalusis mokymais* vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, su fiksuota trukme ir tvarkaraščiu, hierarchine vertinimo sistema, formaliais priėmimo ir registracijos reikalavimais. Jis vykdomas švietimo institucijose, jam būdinga iš anksto numatyta tvarka, turiniu, metodais ir mokymosi priemonėmis. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.
- *Neformalusis mokymasis* vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formaliuoju mokymusi bendra yra tai, kad ši mokymąsi riboja institucinė priklausomybė. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymasis gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali rūpinti visuomeninės organizacijos ir grupės, taip pat organizacijos įkurtos formaliai sistemai papildyti (meno, muzikos, sporto veikla). Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami.
- *Informalusis (neformalus 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, profesinių aplinkybių, šeimos, sąlygų, todėl jo negali pripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus. Jo pagrindas yra asmeninių socialinių, šeimos poreikių tenkinimas. Pastarasis įvairių įstatymų, registrų ar studijų kokybės dokumentų nėra įteisintas.

Galima teigti, kad neformalus suaugusiųjų švietimas sudarytas iš trijų sferų, kurias glaudžiai sieja panašūs tikslai. Tai atsispindi žemiau pateiktame paveiksle (žr. 3 pav.).



3 pav. Mokymosi tikslų trikampis

*Neformalusis švietimas* panašus į formalųjį švietimą savo apgalvotu ir sistemingu žinių, įgūdžių ir pažiūrų perdavimu, tačiau pastarojo atveju *akcentuojami įgūdžiai*. Neformaliajame švietime vengiama formalaus mokymo proceso, leidžiama didesnė įvairovė ir lankstumas erdvės, laiko, medžiagų atžvilgiu, toleruojama žemesnė personalo kvalifikacija, atitinkanti darbo vietos struktūrą. (Tarptautinė švietimo enciklopedija). Atlikti empiriniai tyrimai teigia, jog švietimas individui teikia įvairią nefinansinę naudą: didesnes saviraiškos galimybes, pasitenkinimą gyvenimu ir darbu, geresnę sveikatą.

Kaip matyti, suaugusiųjų švietimas yra daugiaplanis, kurį, pasak R. M. Andrikenės ir B. Anužienės (2007) dar galima analizuoti dalimis t. y. posistemiais:

- **mokyklinis** (įskaitant ir aukštąją mokyklą) **posistemis**. Tai tokios suaugusiųjų švietimo formos, kai siekiama įsigyti pirmąjį išsilavinimą, specialybę ar kvalifikaciją (formalus švietimas);
- **profesinis posistemis**. Tai tokios suaugusiųjų mokymosi formos, kurios įgalina kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, reguliariai atnaujinti žinias bei įgūdžius, reikalingus darbinei veiklai ir sėkmingai individo integracijai į darbo rinką, adaptuotis prie naujos technikos ar technologijų, prie veiklos organizavimo metodų ir t. t. Šis posistemis dar vadintinas „**testiniu profesiniu mokymu**“ ir yra glaudžiai susijęs su įmonių bei profesinių organizacijų veikla (formalus ir neformalus švietimas);
- **sociokultūrinis posistemis** (neformalus švietimas, susijęs su įvairių klubų, asociacijų veikla ir neįeinantis į du pirmuosius posistemius).

Sparčios technologijų pažangos, verčia asmenis nuolatos mokytis ir šis procesas yra gan ilgas, suteikiantis socialines funkcijas. Modernėjant technologijoms, jauni darbuotojai dažnai įgyja pasenusias žinias ir jiems nuolatos reikia naujų apmokymų, kaip naudotis moderniausia įranga. Kad

besitęsiantis mokymas suteikia jauniems ir vyresniems darbuotojams garantiją turėti reikalingų sugebėjimų šiandieninėje pasaulio rinkoje patvirtina ir Canaff (1997).

Apibendrinant įvairių autorių pateiktus apibūdinimus galima prieiti prie išvados, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas — skatinamoji jėga, sudaranti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinanti pažinimo poreikius, skatinanti visuomeninius demokratinius procesus, suaugusiųjų žmonių veikimą, keitimąsi bei prisitaikymą prie nuolat besikeičiančių sąlygų, tokiu būdu suteikiant galimybę planuoti savo karjerą.

### *NSŠ institucijos ir paslaugos*

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme įvardinti šie vykdytojai, galintys rengti ir įgyvendinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas:

- neformaliojo švietimo įstaigos;
- bendrojo lavinimo, profesinio mokymo, aukštesniosios ir aukštosios mokyklos, įsteigusios NSŠ padalinius (skyrius, grupes ir t.t.);
- kiti juridiniai ir fiziniai asmenys, kurie Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka yra įgiję teisę užsiimti neformaliuoju suaugusiųjų švietimu.

Lietuvoje neformalųjį suaugusiųjų švietimą teikia valstybinės ar nevalstybinės oficialiai įregistruotos kultūros ir švietimo įstaigos, klubai, bibliotekos, muziejai, sąjungos ir organizacijos, aukštesniosios liaudies mokyklos, Trečiojo amžiaus universitetai, suaugusiųjų mokymo centrai, bendruomenių centrai, religinių bendruomenių centrai ir kt.

Pagrindinės mokymo programų grupės yra: dailieji amatai, prekyba, buhalterinė apskaita, administravimas, kompiuterio naudojimas, metalo darbai, elektra ir energija, transporto priemonės, cheminiai procesai, maisto produktų gamyba, aprangos ir avalynės gamyba, medienos apdirbimas, žemės ūkis, statyba, viešojo maitinimo, turizmo, grožio paslaugos.

Plečiant ir vystant suaugusiųjų švietimą, svarbus vaidmuo tenka nevyriausybinėms visuomeninėms organizacijoms (NVO). Šios bendruomenės plėtoja neformalųjį suaugusiųjų švietimą, įtvirtina nuolatinio mokymosi nuostatas visuomenėje. Pasak M. Teresevičienės, I. Žemaitaitytės (2000), dėl narių veiklos, kuri remiasi vidine motyvacija, patirtimi, aktualių visuomenės problemų sprendimu, savarankiškumu ir savikontrole, NVO įvardijamos kaip institucijos, kuriose vyksta neformalus suaugusiųjų švietimas. NVO narių aktyvumas, iniciatyvumas ir laisvanoriškumas — mokymosi efektyvumo sąlygos. Autorių teigimu, NVO per besimokančius



individas kuria prielaidas besimokančios organizacijos kūrimuisi, o įtraukdamos kitas organizacijas, bendruomenę į konkrečių problemų sprendimą, plėtoja neformalųjį suaugusiųjų švietimą, įtvirtina nuolatinio mokymosi nuostatas visuomenėje.

Kiekvieno individo noras gyventi visavertį, šiandienos reikalavimus atitinkantį gyvenimą, suaugusiuosius skatina nuolat tobulintis ir integruotis į kuriamą nuolatinio mokymosi sistemą. Pastaruoju metu egzistuoja labai įvairių neformaliojo suaugusiųjų švietimo formų, kurį organizuoja įvairios institucijos, agentūros. Šio švietimo paslaugomis gali naudotis plačios gyventojų grupės. I. Žemaitaitytė (2001), remdamasi Carr-Hill ir Gallart išskiria neformaliajam suaugusiųjų švietimui būdingą formų įvairovę ir pateikia tokią neformaliojo švietimo programų ir veiklų tipų klasifikaciją:

- suaugusiųjų raštingumas, pagrindiniams raštingumo ir skaičiavimo įgūdžiams įgyti;
- neformalusis švietimas už mokyklos ribų;
- funkcionalus raštingumas ir gyvenimo įgūdžių mokymas, gebėjimų, reikalingų kasdieniame gyvenime, visuomenėje ir aplinkoje, vystymas;
- agrokultūros plėtra ir kaimo vystymas, kaimo bendruomenių švietimas ir mokymas, padedantis kaimo plėtrai;
- pramonės gamyba ir aptarnavimo profesijos. Profesinių įgūdžių suteikimas, panaudojant įmones, organizacijas, profesines sąjungas. Mokymasis gali vykti neatsitraukiant nuo darbo;
- neformalusis aukštasis švietimas — atvirieji universitetai, neakivaizdinės studijos, siūlančios pažangų švietimą: radijas, televizija, nuotolinis mokymasis;
- kalbos ir bendravimo įgūdžių tobulinimas;
- religinis švietimas;
- kitas kultūrinis ir laisvalaikio švietimas;
- kitas neformalusis švietimas.

Lietuvos Darbo rinkos tarnybos pateikti duomenys teigia, kad 2007 metų pirmo pusmečio pabaigoje buvo užregistruota apie 900 neformaliojo mokymo programų. Galima pripažinti, kad ši priemonė parodo didėjantį valstybės rūpestį asmens užimtumu bei galimybe integruojantis socialinėje aplinkoje.

NSŠ dėl savo pobūdžio (formų bei vykdytojų įvairovės, lankstumo) yra bene prieinamiausia mokymosi forma suaugusiems visais amžiaus tarpsniais, įvairiose aplinkose. Tokia mokymo forma yra mobili, greitai prisitaikanti prie suaugusiųjų mokymosi formų. Taigi neformaliojo suaugusiųjų institucijų teikiamos paslaugos yra ta terpė, kuri suteikia asmeniui, skatinamam poreikio pažinti,

lavinti intelekto bei kūrybiškumo galimybes, siekiančiam socialinio pripažinimo, bendravimo, savęs atsiskleidimo bei karjeros galimybių įgyvendinimą ir plėtrą.

### *NSŠ teisinis pagrindas Lietuvoje*

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo Lietuvoje juridinę bazę sudaro Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai (poįstatiminiai aktai), jos įgaliotų institucijų (ministerijų ir kt.) norminiai aktai bei kiti teisiniai dokumentai.

Pirmieji nuolatinio mokymosi sistemos kūrimo bandymai Lietuvoje sietini su *Lietuvos švietimo koncepcijos* (1992 m.) ir *Lietuvos suaugusiųjų švietimo sistemos koncepcijos* (1993 m.) parengimu. Pastarajame dokumente Neformalusis švietimas apibrėžtas kaip asmens ar visuomenės interesų sąlygota savišvieta, apimanti valstybės švietimo sąvadų apibrėžtą lavinimąsi. Jos rezultatai nėra formaliai fiksuojami arba išduodami pažymėjimai nėra pripažįstami visos valstybės mastu. Šioje koncepcijoje buvo formuluojami tokie neformaliojo švietimo uždaviniai: padėti visokio amžiaus suaugusiems mokytis jiems priimtina forma, lavintis pasirinktoje srityje bei skatinti švietimąsi.

Pagrindinis dokumentas, įteisinantis neformalųjį suaugusiųjų švietimą, Lietuvos Respublikos „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas“, priimtas 1998 metais.

1997 m. Hamburge vykusios Penktosios UNESCO šalių tarptautinės suaugusiųjų švietimo konferencijos gairėse išryškinta suaugusiųjų švietimo svarba, stiprinant žmonių galias, pasaulio visuomenė skatinta plėtoti suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi visą gyvenimą trunkančio mokymosi kontekste. Mokymosi prioriteto kontekstas čia suprastas keliais matmenimis: kaip mokymasis žinoti, mokymasis veikti, mokymasis būti ir mokymasis gyventi drauge (Linkaitytė, 2003). Hamburgo deklaracijoje, priimti išipareigojimai: įtvirtinti didesnį visuomenės dalyvavimą švietime; sukurti sąlygas analizuoti žmonių mokymosi poreikius; atverti mokyklas, kolegijas ir universitetus suaugusiems; pagerinti suaugusiųjų švietėjų ir švietimo organizatorių tobulinimosi sąlygas; užtikrinti įvairių žmonių grupių dalyvavimą profesinei veiklai skirtame suaugusiųjų švietime.

Bendroje suaugusiųjų švietimo struktūroje išivyravo daugiausia darbo rinkos lemiamos kryptys — profesinės kvalifikacijos tobulinimo, perkvalifikavimo ir gebėjimų prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių ugdymas. Neformalusis suaugusiųjų švietimas įgavo pagreitį. Parengtas Europos Komisijos mokymosi visą gyvenimą memorandumas — Profesijos ir karjeros galimybes (2000, p.17-18), kuriame minimas ir vienas svarbiausių klausimų, — pagalba žmonėms, didinant jų

galimybes mokytis visą gyvenimą, atnaujinta Lisabonos strategija (2005), akcentuojanti ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą. Pagrindiniai atnaujintos Lisabonos strategijos uždaviniai: paversti Europą patrauklia vieta investuoti ir dirbti (ekonominio augimo varikliu turi tapti žinios ir inovacijos), pakeisti politiką taip, kad verslas galėtų sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Strategijoje numatoma pagerinti darbuotojų bei įmonių *gebėjimą prisitaikyti* ir padidinti darbo rinkų lankstumą, *investuoti daugiau į žmogiškąjį kapitalą* — gerinti švietimą ir mokymą.

*Naujos redakcijos Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2003)* sudaro sąlygas toliau plėtoti ir tobulinti šalies švietimo sistemą. Jame įteisintos trys švietimo sistemos formos formalusis, neformalusis ir savaiminis švietimas. Įstatyme apibrėžta neformaliojo švietimo paskirtis, klientai, teikėjai. Teigiama, kad valstybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka, neformaliojo būdu įgytos kompetencijos gali būti pripažintos kaip formaliojo švietimo ar kvalifikacijos dalis. Kiekvienam asmeniui laiduojamas bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimas ir sudaromos sąlygos tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują. Pagal įstatymą švietimo sistema yra lanksti, sąryšinga ir atvira, pagrįsta įvairių formų ir institucijų sąveika; sudaro sąlygas kiekvienam asmeniui mokytis visą gyvenimą.

*Lietuvos švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatos*, pagrindinis Lietuvos Respublikos švietimo raidos politinis dokumentas. Dokumente numatomos pagrindinės švietimo gairės ir rodikliai, tiesiogiai susiję su ES švietimo gairėmis, kurių viena yra užtikrinti darbingo amžiaus asmenų galimybes mokytis visą gyvenimą.

*Lietuvos švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programoje*, patvirtintoje 2005 m., išryškintos tolesnės švietimo reformos strateginės kryptys, numatytos jų įgyvendinimo priemonės, išteklių ir iki 2008 m. programoje įtvirtintos Lisabonos strategijos įgyvendinimo gairės.

Naujausias nuolatinio mokymosi organizavimą apibrėžiantis dokumentas—*Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004 m.). Daugiausia dėmesio šioje strategijoje skiriama pirminio profesinio rengimo ir tęstinio mokymo sektoriams, nes tai yra: a) politikos sritys, kurioms ES teikia prioritetus, ir b) mokymosi visą gyvenimą sritys, kurias Lietuvoje labiausiai reikia tobulinti. Šiame dokumente numatyti pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą plėtros uždaviniai:

- didinti profesinio rengimo ir tęstinio mokymosi įtaką užimtumo strategijai;
- didinti mokymosi prieinamumą tiems, kurie iš švietimo sistemos gavo mažiausiai. Sukurti „antrojo šanso“ galimybes neįgijusiems pagrindinio išsilavinimo iki 16 metų;

- plėtoti švietimo infrastruktūrą tolydžiai didinant investicijas į institucijų, teikiančių švietimo, profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo paslaugas, techninės bazės atnaujinimą;
- gerinti mokymosi visą gyvenimą koordinavimą, tobulinant bendradarbiavimą šioje srityje;
- gerinti tęstinio mokymosi finansavimą, sukuriant specialius fondus ir įtraukiant darbdavius ir darbuotojus;
- kelti mokymo ir profesinio konsultavimo personalo kvalifikaciją;
- diferencijuotai plėtoti mokymosi visą gyvenimą regioninę struktūrą atsižvelgiant į socialinius ir ekonominius regionų poreikius;
- sukurti mokymo kokybės stebėsenos sistemą ir nustatyti mokymo kokybės rodiklius.

Patvirtintas *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos veiksmų planas*, kuriame numatoma: naujų teisės aktų parengimas (pavyzdžiui, sukurti neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdais įgytų kompetencijų įvertinimo ir pripažinimo mechanizmus), švietimo prieinamumo (pavyzdžiui, užtikrinti „antro šanso“ galimybę visiems suaugusiems, nebaigusiems pagrindinės ar vidurinės mokyklos) ir infrastruktūros plėtra (pastatų renovacija, statyba, techninės bazės atnaujinimas, informavimo sistemos plėtra, švietėjų kompetencijos ir nuolatinio mokymosi sistemos koordinavimo tobulinimas bei kitos priemonės. Šiuo dokumentu siekiama pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką bei daugiau ir veiksmingiau investuoti į žmogiškuosius išteklius bei mokymąsi visą gyvenimą.

Reikia paminėti, kad kol kas šalyje labai trūksta poįstatyminių aktų, reguliuojančių ir reglamentuojančių suaugusiųjų švietimą, tačiau pastaraisiais metais Lietuva stengiasi aktyviai perorientuoti švietimo sistemą mokymosi visą gyvenimą įgyvendinimo kryptimi. Tai itin aktualu žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra nepaprastai sparti ir mokymasis, ypač neformalusis, tampa įsitvirtinimo darbo rinkoje sąlyga, o taip pat ir prielaida siekti karjeros.

***Kompetencijų, įgytų neformaliojo būdu, įteisinimas.*** Šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui suformuoja būtinybę turėti tam tikrus gebėjimus, įgalinančius atliepti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu iškylančius barjerus. Kadangi reikalavimus kompetencijai diktuoja šiuolaikinėje visuomenėje egzistuojančios organizacijos ir organizacinės struktūros, tenka ieškoti atsakymų, kokių gebėjimų dabartiniam žmogui reikia, kokie atrankos kriterijai taikomi praktikoje. Informacinėje literatūroje pateikta atliktų tyrimų analizė

parodė, kad darbuotojų atrankos kriterijai gali būti apibrėžti terminais: tinkamumas, gabumai, priimtinumas (Andrikienė; Anužienė, 2006).

Pasak D. Beresnevičienės (2003), šio amžiaus darbo jėga turi būti lanksti, mobili, gebanti greitai persikvalifikuoti, būti pasirengusi mokytis visą gyvenimą. Šiandieniniam darbuotojui būtina išmokti valdyti naujausias technologijas, vystyti naujas darbo technikas, aktyviai dalyvauti komandiniame darbe, mokėti valdyti konfliktus. Dažniausiai darbdaviai sėkmingai dirbantį darbuotoją apibūdina kaip motyvuotą, ambicingą, gebantį dirbti savarankiškai ir entuziastingai.

Dauguma konkurencingos darbo jėgos charakteristikų, kaip raštingumo įgūdžiai, mąstymo įgūdžiai, asmeninės ir etinės savybės, įgyjamos per patirtį ar neformalioju būdu. Todėl labai svarbu tinkamai suvokti neformalaus ir savaiminio mokymosi reikšmę ir deramai jį vertinti. Neformaliojo profesinio mokymo programa yra skirta kompetencijoms įgyti ar joms tobulinti.

Lietuvoje neformaliojo švietimo programos suaugusiajam nesuteikia jokio valstybės pripažinto dokumento, neprilygsta kurios nors išsilavinimo pakopos ar reglamentuoto modulio baigimui arba kvalifikacijos įgijimui. Neformalaus ir savaiminio mokymosi indentifikavimo, oficialaus patvirtinimo ir pripažinimo metodikos ir sistemos įdiegtos daugelyje Europos šalių. Tad, Lietuvai integravusis į Europos Sąjungą, šalyje taip pat būtina susikurti sistemą bei instrumentus padėsiančius piliečiams įteisinti asmenines kvalifikacijas ir kompetencijas, įgytas mokantis neformalioju ar savaiminiu būdu, siekiant suprantamai pateikti jas ne tik Lietuvos, bet ir Europos darbdaviams. Tokios sistemos tikslas ne tik įvertinti individo pasiekimus, bet ir paskatinti siekti jį naujų kvalifikacijų.

*Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų įgyvendinimo programoje* numatyta parengti tiek formaliojo, tiek neformaliojo švietimo programų ir modulių akreditavimo tvarką. Tai sudarytų sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms, turintiems praktinių įgūdžių ir savišvietos būdu įgijusiems reikiamų žinių, laikyti kvalifikacijos egzaminus eksternu, aplenkiant mokymąsi profesinėje mokykloje, ir įgyti valstybės pripažintą profesinę kvalifikaciją.

Kaip teigia *Profesinio mokymo įstatymas* (2008), įvertinus asmens neformaliojo profesinio mokymo metu įgytas kompetencijas, Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta ir su Švietimo ir mokslo ministru suderinta asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarka jos gali būti pripažintos kaip atitinkamo lygio kvalifikacija arba jos dalis.

Šiuo metu Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL vykdomas projektas, numatantis naujas galimybes asmenims, neįgijusiems darbo rinkoje paklausios kvalifikacijos ar ją praradusiems ir turintiems sunkumų integruojantis į visuomenę ir darbo rinką. Nacionaline kvalifikacijų sistema

siekiama užtikrinti sąveiką tarp sistemos procesų, skirtingus interesus atstovaujančių socialinių grupių (visų pirma valstybės, darbdavių ir dirbančiųjų organizacijų), o taip pat kvalifikacijų projektavimo, įgijimo bei vertinimo ir pripažinimo veiklas, vykdančių ir valdymo institucijų. Viename šios sistemos uždavinių numatyta padėti įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą problemą, užtikrinant ankstesnio mokymosi rezultatų (kompetencijų, įgytų formaliuoju, neformaliuoju bei savaiminio mokymosi būdu) vertinimą ir pripažinimą.

Pasak O. Gurskienės (2008), sukūrus kvalifikacijų sąrangą, labiausiai laimėtų:

- besimokantys: visas mokymas svarbus ir gali būti įskaitytas;
- darbdaviai: kvalifikacija atitinka darbo vietos reikalavimus;
- kvalifikaciją teikiančios institucijos: kokybę laiduoja pažanga;
- valstybė: siekiant mokymąsi visą gyvenimą paversti realybe.

Kvalifikacijų įgijimo neformaliai bei savaiminiu būdu integravimas vieningoje nacionalinėje kvalifikacijų sąrangoje leidžia tikėtis, kad tokios kvalifikacijų sąrangos įdiegimas ilgainiui atvers įvairesnius ir nuoseklesnius kelius visiems besimokantiejiems siekti norimos kvalifikacijos, užtikrinančios konkurencingas pozicijas darbo rinkoje. Šios sistemos pripažinimas pagerintų santykius tarp darbuotojų ir darbdavių, padidintų gebėjimą integruotis socialinėje aplinkoje, didintų konkurencingumą darbo rinkoje, praplėstų karjeros galimybes.

### *Šiuolaikinės karjeros samprata*

Atlikus informacinės ir mokslinės literatūros analizę, išryškėjo keletas karjeros sampratos skirtumų. Vienas pirmųjų karjeros terminą į mokslinę vartoseną įtraukė amerikietis D. Super. Autorius karjerą apibrėžė kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Karjera, pasak jo, apima penkių pagrindinių socialinių vaidmenų (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas) prisiėmimą ir atlikimą mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomenėje ir laisvalaikio metu žmogaus gyvenime. Tačiau šis karjeros apibrėžimas, pasak V. G. Zunker (Kučinskienė, 2003), pernelyg platus, todėl nelabai tinka moksliniam vartojimui.

Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniško žodžio „carraria“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią arba iš prancūziško „carriere“, reiškiančio veikimo sritį, profesiją.

Tarptautinių žodžių žodyne (1985) karjera apibūdinama kaip sėkminga veikla, pasiekimas gyvenime, veiklos rūšis. Tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo,

mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei atspindinti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

„Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“ apibūdina karjeros sąvoką kaip kilimą tarnyboje ar visuomeninėje veikloje. Kartais „karjeristu“ pavadinamas žmogus, savanaudiškai siekiantis atsakingų pareigų ar aukštesnės socialinės pozicijos. Karjera buvo siejama su profesine sėkme, įgyta pasitelkus individualias pastangas konkuruojant su kitais darbuotojais ir siekiant asmeninių tikslų.

Šiuolaikinė karjeros psichologija siūlo šiai sąvokai suteikti visai kitą reikšmę. Remiantis Arthuro (1991, (Adamonienė ir kt. 2001)) nuomone, karjerą reikėtų suprasti ne tik kaip profesinę sėkmę ar nesėkmę. Padaryti karjerą, pasak autoriaus, galima ir kitokiu būdu, pavyzdžiui tapti tikru savo srities gerbiamu specialistu ar žinovu, pasiekti profesinio meistriškumo viršūnę, įgyti autoritetų tarp kitų profesionalų. Karjeros pagrindą turėtų sudaryti ne turėtų postų sąrašas ir jų vieta pareigybių hierarchijoje, o sukaupta vertinga profesinė patirtis ir įgūdžiai, bei jų kūrybiškumo taikymo rezultatai, kurie naudingi tiek pačiam žmogui, tiek visuomenei.

Mokslininkai (Hall, 1976, Feldman, 1988, Drucker, 1990; Wats, 1994; (Kučinskienė, 2003)) karjeros sampratą pateikia keturiomis prasmėmis:

1. karjera kaip pasiekimai (taikoma darbinėje veikloje);
2. karjera kaip profesija (profesijos presitižas);
3. karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (žmogaus darbo isorija);
4. karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka (Kučinskienė, 2003).

Pastarosios trys sampratos atskleidžia siaurąją karjeros sampratą, kuri grindžiama konkrečios veiklos aiškinimu: asmens tobulėjimu profesinėje veikloje, nuoseklia darbo seka, o ketvirtoji — plačiąją karjeros sampratą: šiuolaikinį požiūrį į karjeros procesą. Kaip pažymi J. Arnold (Kučinskienė, 2003), ši samprata netapatinama su karjera. Kiekvienas iš čia paminėtų atvejų karjera yra kažkas daugiau (tai laimėjimai, prestižiškumas, tęstinumas, nuolatinis kilimas pareigų atžvilgiu, darbo ir kitų vaidmenų sąveika).

A. Sakalas ir A. Šalčius (1997) pažymi, kad ilgą laiką terminas „karjera“ reiškė laiko trukmę, kai individas dirbo atitinkamoje organizacijoje. Terminai „karjeros planavimas“, „karjeros vystymas“ ir karjeros proceso koncepcija išsivysčiusiose šalyse susiformavo apie 1969-1970 metus.

A. Gumuliauskienė, D. Augienė ir kt. (2002), aiškindami karjeros sampratą, akcentuoja individualaus tobulėjimo pasirinktos veiklos kryptimi svarbą ir pozityvų tokios veiklos vertinimą asmeniniu ir visuomeniniu požiūriu. Pasak kitų autorių (Stanišauskienė, Večkienė, 1999), karjeros, kaip elementų sekos, supratimas reiškia, kad yra karjeros planavimo ir valdymo galimybė: Šis supratimas leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę bei galimybę išvengti realių pavojų.

Dauguma autorių sutinka, kad karjera — ilgą periodą apimantis procesas. R. Kučinskienė (2003) primena, kad karjera nėra nei darbo, nei profesijos sinonimas. Kiekvienas individas turi ugdytis pirmiausia įgūdžius, reikalingus darbinei ir kitoms veikloms įgyti. Užimtumo viso gyvenimo siekiai turi tapti viso gyvenimo užimtumo gebėjimų tobulinimo siekais.

Apibendrinant visas čia išvardintas karjeros sąvokas galima išskirti du esminius karjeros sampratą aiškinančius požiūrius:

1. karjera apimanti viso gyvenimo planavimą ir tikslų įgyvendinimą;
2. karjera apimanti tik darbinę veiklą, kurios pagrindą sudaro įgyta profesija.

Žmogaus karjera yra plėtojama organizacijose ar kitose visuomeninėse struktūrose. Pastarųjų pertvarkymo iš biurokratiškos į alterantvyias (šiuolaikines, lanksčias ar postmodernistines) tendencija leidžia vakarykštę karjeros sampratą įvardinti kaip biurokratišką, o naująją pavadinti šiuolaikine. Tai matyti V. Stanišauskienės ir N. Večkienės (1999, p.26) sudarytoje lentelėje. (žr. 1 lentelę). Tai dvi iš esmės skirtingos karjeros sampratos, tačiau nė viena iš jų nėra gera ar bloga. Kaip jau buvo minėta, kiekvieno žmogaus individualų karjeros supratimą lemia jo vertybės, interesai, polinkiai bei pasaulėžiūra. Kita vertus, galimas ir „tarpinis“ požiūris į karjerą, kuomet pagal vienus kriterijus ją galėtume vardinti kaip šiuolaikinę, pagal kitus — kaip biurokratišką.

1 lentelė

#### Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros skirtumai (Stanišauskienė V., Večkienė N., 1999)

Karjeros sampratos analizės kriterijai	Biurokratinė karjeros samprata	Šiuolaikinė karjeros samprata
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai“	Lanksti nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
Karjeros ateitis	Numatoma aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
Socialinis (materialis) saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	Realiatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškumas, iniciatyvumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

Matyti, kad šie modeliai skiriasi vienas nuo kito. Biurokratinės karjeros modelyje atsispindi hierarchinė struktūra ir karjeros progresijos modelis yra įtvirtinamas organizacijoje. Šie abu



ypatumai yra susiję, nes kilimas hierarchinėje struktūroje lengviausiai įgyvendinamas toje pačioje organizacijoje. Biurokratinės karjeros modelį tiksliai apibūdina paplitęs posakis „karjeros laiptai“. Šiuolaikinės karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinamas organizacijoje. Biurokratinės karjeros ateitis yra aiški ir toli bei tiksliai planuojama, kai šiuolaikinės karjeros ateitį dėl sparčios ir nenuspėjamos darbo pasaulio dinamikos, organizacijų kaitos ir neįtvirtinto karjeros modelio toli planuoti yra sudėtinga. Tačiau tai daryti yra būtina, kadangi, kiekvienas šiuolaikinės karjeros žingsnis turėtų būti itin sąmoningas (tikslingas, planuotas ir reflektuotas), idant žmogus sėkmingai veiktų apibrėžtumo ir stabilumo stokojančiame šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Kitaip tolimos ateities planavimas užkirstų kelią lankstumui ir rizikos tolerancijai, kurie yra būtina šiuolaikinės karjeros dalis.

Panašiai karjeros modelius įvardina A. Šalčius (1997), A. Sakalas, R. Čiutienė (2004). Šie autoriai savo darbuose išryškina asmeninės karjeros modelio pripažinimą ir modernių organizacijų nuostatas į personalo ugdymą, akcentuoja kintamos karjeros asmenybiniai siekiai bei organizavimasis į karjeros autonomiškumą. Kintamosios karjeros kontekste atsispindi individo veiklos laisvė, galimybė augti, lanksčiai prisitaikyti prie darbinės veiklos, turintis didelę kompetenciją, reikalingą rinkai.

Įvertinus skirtingų autorių pateiktus karjeros modelius, matyti esminiai skirtumai, kurie pastebimi lyginant biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sėkmės sampratas. Šiuolaikinės karjeros samprata neapsiriboja vien gerai apmokamu darbu, aukštu profesiniu statusu, o vertinama darbo, šeimos, asmeninio tobulėjimo ir laisvalaikio dermės atžvilgiu. Taigi karjerą galima būtų apibūdinti kaip žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seką per visą jo gyvenimą. Pasak A. Gumuliauskienės ir D. Augienės (2002), kiekvieno žmogaus individualų karjeros supratimą lemia jo vertybės ar pasaulėžiūra. Todėl ir karjeros sėkmė kiekvienam individui gali būti suprantama individualiai. Ją galima tapatinti su pinigais, pažanga, prestižu, tačiau ji gali būti siejama ir su mokymusi, savirealizacija, savigarba, draugystės ryšiais ar pasitenkinimu savo veikla.

## **1.2. Raiška**

Nuolat besikeičiančiame pasaulyje kinta ir darbo vietų pobūdis, ir profesijų paklausa. Vis didėja paklausa tarp potencialių darbuotojų, todėl tas, kuris planuos kiekvieną savo karjeros žingsnį, sieks nuolatos mokytis, bus pranašesnis už tą, kuris pasikliauja savo intuicija ir eina lengviausiu gyvenimo keliu.

Karjeros pasirinkimas yra vienas svarbiausių žmogaus gyvenimo sprendimų. Šiuolaikiniame pasaulyje klaidinga manyti, kad pakanka uoliai dirbti ir karjera ateis pati: galimos aukštesnės pareigos, pasikeis darbovietė ar kt. R. M. Andrikienė, B. Anužienė (2007), besiremdamos užsienio mokslininkų (Alaluf, 2006; Mauger, 2005) atliktais tyrimais teigia, kad tik labai nedaugelis planuoja ar kuria savo karjerą. Tuo tarpu profesinė veikla trunka vidutiniškai apie 30 metų. Todėl sunku būtų suvokti, kad žmogus neplanuotų tokio ilgo laiko tarpo, kai planuojama beveik viskas: vedybos, pinigai, vaikų gimimas, atostogos, savaitgaliai ir kt.

Karjeros procesas kaip žmogaus veiklos reiškinys nagrinėjamas kultūrologiniu, sociologiniu, vadybiniu, psichologiniu, edukologiniu aspektu. Sukurtos profesijos rinkimosi ir karjeros projektavimo teorijos, siekiančios atskleisti žmogaus vidinę potencialią karjerai, kokie motyvai, vertybės, interesai, poreikiai nulemia karjeros raidą, koks egzistuoja ryšys tarp žmogaus raidos ir jo karjeros, kokią įtaką karjeros raidai ir kilimui daro socialinė aplinka. Egzistuoja visuotinė nuomonė, kad suaugusio žmogaus gyvenimas, o ypač vyresnio, yra adekvatus gyvenimo saulėlydžiui. Tačiau tokie mokslininkai kaip Eriksonas, Froidas, prieštarauja tokiam teiginiui ir žvelgia į suaugusio žmogaus gyvenimą kaip į sistemingą procesą. Todėl neformalųjį mokymąsi suaugusiajam reiktų suprasti kaip mokymąsi žinoti, mokymąsi veikti, mokymąsi būti ir mokymąsi gyventi kartu visą jo gyvenimo periodą. Todėl ir *Lietuvos švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatose* vienas pagrindinių švietimo plėtotės tikslų — plėtoti tęstinę, mokymąsi visą gyvenimą laiduojančią ir prieinamą, socialiai teisingą švietimo sistemą.

### ***Suaugusiojo raida mokymosi ir karjeros aspektu***

Šiame darbe aptariami tik suaugusiojo žmogaus raidai būdingi aspektai, neliečiant kūdikystėje, pradiniam mokykliniam amžiuje, paauglystėje vyraujančių dilemų.

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad įvairūs autoriai skirtingai pateikia suaugusio žmogaus periodizaciją. D. E. Papalia, C. J. Campas, R. D. Feldmanas (1996, (Beresnevičienė, 2003)) suaugusiojo amžiaus tarpsnius suskirstė į *jauną suaugusįjį (20-40), vidutinį suaugusįjį (40-65), vyresnįjį suaugusįjį (per 50)*. A. Gučas (1990) pasiūlė tokį amžiaus tarpsnių klasifikavimą: *pirmasis brandos amžius, antrasis brandos amžius, pagyvenusio žmogaus amžius, senatvė, ilgaamžystė*.

Analizuojant D. Levinsono (Petkevičiūtė, 2006) požiūrį į suaugusiojo žmogaus (Levisonas pateikia tokį suaugusiojo žmogaus periodizacijos modelį: iki žmogus tampa suaugusiuoju, jaunystė, branda, senatvė) vystymąsi išryškėja siekiami užsibrėžti tikslai, sąlygojantys savojo gyvenimo

vertės didėjimą. Mokslininko ir jo kolegų atlikti tyrimai parodė, kad pereinamieji laikotarpiai ne visuomet būna tylūs, perėjimas vyksta žmonių siekiuose susikurti trokštamą gyvenimą ar jo stilių. Nors šiame modelyje randama tam tikrų trūkumų, tačiau ši jo pasiūlyta trijų erdvių struktūra yra labai naudinga karjeros tyrėjams.

D. Beresnevičienė (2003), besiremdama Eriksonu išskyrė aštuonias žmogaus psichosocialinės raidos stadijas; kiekvienai iš jų būdinga tam tikra krizė, kurios sprendimas lemia psichinę sveikatą bei tolimesnį asmenybės vystymąsi. Nesugebėjimas įveikti krizės, trukdo individui prisitaikyti prie socialinės aplinkos. Viena krizė su kita yra tarpusavyje susiję. Kiekviena iš jų egzistuoja iki lemiamo jos įveikimo momento, ir kiekviena iš jų, jei sėkmingai įveikiama, stiprina bręstančią asmenybę, padidina jos galią (Erikson, 1963 (Gage, Berliner, 1994, p.116)).

Pagrindinė suaugusio žmogaus užduotis — suartėti su kitais žmonėmis ar jų grupėmis. J. Arnold karjeros aspektu analizuodamas *ankstyvosios brandos* amžiaus etapą pabrėžia, kad žmogus turi sugebėti užmegzti santykius su kitais žmonėmis bei organizacijomis, nepraradamas savojo „aš“. Pritariant šiai minčiai, svarbu pastebėti, kad būtent karjera (kitaip — karjerą kuriančios žmogaus veiklos) sąlygoja galimybes sėkmingai įveikti ankstyvosios brandos amžiuje iškylančią krizę: socialiniai kontaktai, kuriuos žmogus patiria bet kurioje karjeros veikloje, saugo nuo psichologinės izoliacijos. Kita vertus, jei žmogus nepajėgia efektyviai įveikti šios krizės, jam gali iškilti problemų vystant karjerą. *Kaip tik neformalius mokymus organizuojančios institucijos padeda suaugusiems efektyviai įveikti kylančias krizes.*

*Brandos* amžiuje pasireiškia priešpriešos tarp atsinaujinimo ir sąstingio krizės. Atsinaujinimas yra susijęs su kūrybiškumu, produktyvumu ir noru vadovauti jaunajai kartai. Pasak J. Arnold (Beresnevičienė, 1995), atsinaujinimas galėtų būti įvardintas kaip „priešnuodis mirtingumui“. Jo neįėjus, t. y. neįveikus brandos krizės, seka asmenybės stagnacija ir rūpinimasis tik savimi. Puiki atsinaujinimo galimybės forma galėtų būti *neformalusis suaugusiųjų mokymasis*, suteikiantis naujas galimybes individui siekti naujų tikslų ir karjeros. Žvelgiant į senatvę karjeros aspektu, išryškėja galima dvejopa karjeros pabaiga, kuri susijusi su jos eiga ir, be abejo, su visu žmogaus gyvenimu. Jei žmogus save realizavo pasirinktose srityse, pasitenkinimo jausmas turėtų lydėti jį, užbaigiantį savo karjerą. Tuomet kitokia, individualius pomėgius atliepanti ir džiaugsmo teikianti veikla — užimtumas, labiau nei darbas įprasmina senatvę. Matyti, kad visi šie Eriksono pateikti etapai pasižymi abipuse įtaka — tiek krizės daro įtaką karjerai, tiek ir karjeros eiga lemia krizių įveikimo efektyvumą.

Lyginant skirtingų autorių pateiktus suaugusiojo amžiaus periodus, galima pastebėti, kad suaugusiojo amžiaus skaidymas skiriasi, tačiau gyvenimo fazių aprašymai atskleidžia asmenybės

vystymuisi svarbias charakteristikas. Mokymasis ir karjeros siekis būdingas skirtingo amžiaus suaugusiems ir gali tęstis visą gyvenimą.

### *Profesinės karjeros projektavimas ir mokymasis*

K. Pukelis(2002) *karjeros projektavimą apibūdina kaip* nuolatinės žmogaus pastangas išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei taip įprasminant savo gyvenimą. Vadinas, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas žmogus nuolatos projektuoja savo profesinio gyvenimo kelią.

Karjeros projektavimas nagrinėtinas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas. Literatūroje galima rasti įvairių karjeros projektavimo teorijų kaip diferencinės, vystymosi, struktūrinės, elgsenos, bendruomeninės sąveikos.

R. Kučinskienė (2003) pateikia tokį karjeros teorijų grupavimą:

- psichologinės karjeros teorijos;
- karjeros valdymo teorijos;
- karjeros kompetentingumo ir jo ugdymo teorijos;
- karjeros vystymo teorijos.

Literatūros analizė parodė, kad teorijų yra daug, todėl sunku vertinti, kurios iš jų yra teisingos ir geriausios. Tačiau esminiai šių teorijų teiginiai pažymi, kad karjeros projektavimas, tai tam tikrais apibrėžtais periodais visą gyvenimą besitęsiantis procesas, kurio metu, tam, kad individas teisingai pasirinktų karjeros kelią, pasak mokslininkų L. Jovaišos (1999), D.Beresnevičienės (1990) būtinas: savęs pažinimas, darbo pasaulio pažinimas, bei abiejų pažinimų derinimas.

*Profesinės karjeros samprata* siaurąja prasme aiškina asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus. Pasak B.Gardner (Valackienė, 2005), darbo vertybės atspindi asmenines vertybes. Planuojant profesinę karjerą, konstruojama darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, suteikia jam prasmingumo ir tikslingumo.

Plačiąja prasme, anot A Valackienės (2005), besiremiančios užsienio autorių Lindstrom, Salvendi, Hachman ir kt. mintimis, profesinės karjeros samprata aiškinama kaip darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atlikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas. Pastarieji autoriai parengė sėkmingos darbinės veiklos organizavimo modelius, kurie sudaro

profesinio tobulėjimo galimybes tam tikroje pasirinktoje srityje. Darbinė elgsena gali būti nukreipiama į žmonių tiek asmeninius, tiek grupinius interesus, kurie suteikia galimybę tenkinti jų poreikius. Žmogus laipsniškai auga į profesinę socialinę aplinką, kuri sudaro galimybes siekti *profesinės karjeros*.

Panašiai profesinę karjerą apibūdina ir K. Pukelis (2002). Pasak autoriaus, tai racionalus profesinis apsisprendimas ir karjeros planavimo išdava. Autorius pabrėžia, kad karjerą galima pradėti planuoti tik tada, kai žmogus profesiskai apsisprendžia, t. y. priima atitinkamą profesinį sprendimą, kadangi kiekvienam karjeros planui įtakos turi konkrečios profesijos prigimtis.

Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę bei pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. D. E. Super (Kučinskienė, 2003) atlikti tyrimai teigia, kad žmogaus profesinės karjeros pasirinkimui įtakos turi *biografiniai* (intelektas, gabumai, specialieji gabumai, poreikiai, vertybės, interesai, asmenybė ir pasiekimai) ir *geografiniai* (bendruomenė, šeima, socialinė klasė, ekonomika, visuomenė, darbo rinka, socialinė politika, įsidarbinimo galimybės ir pan.) veiksniai, kurie nėra nepriklausomi ir daro įtaką vieni kitiems. L. Jovaiša (1981) išskiria šiuos pagrindinius veiksnius, lemiančius profesinį apsisprendimą:

- biologiniai (fizinis išsivystymas, sveikata ir kt.);
- psichologiniai (asmenybės tipas, motyvai, vertybės, profesiniai interesai, intelektas, aspiracijos ir kt.);
- socialiniai-ekonominiai (tėvų išsilavinimas, materialinė padėtis ir kt.).

Individui, siekiančiam karjeros, labai svarbu žinoti, kokia veikla atitinka jo asmenines savybes, gebėjimus, interesus. Jei žmogus suvokia, kad nori dirbti, bendrauti kartu su kitais gryname ore, tuomet finansisto darbas vargu ar jam tiks. Todėl norint suprasti, kas mes iš tikrųjų esame, būtina išanalizuoti asmeninių savybių aspektus, susijusius su pageidaujama profesine veikla. Kiekvienam asmeniui savo asmeninei sėkmei yra gyvybiškai svarbu pasirinkti tokią veiklą, kuri jam patiktų, tiktų, kurioje geriausiai atsiskleistų kaip asmenybė ir atrastų savo pašaukimą. Todėl kiekvieno karjera neatsiejamai priklauso nuo savęs pažinimo.

Profesinės karjeros apsisprendimą dažnai lemia ir įvairūs *poreikiai*: poreikis pakeisti aplinką, būti nepriklausomu, t. y. greičiau pradėti dirbti ir užsidirbti, kad nereiktų prašyti finansinės paramos iš artimųjų ar valstybės. *Poreikis* — tai pirmasis orientacinis profesijos pasirinkimo šaltinis. Psichologijoje poreikiai dar vadinami polinkiais. Polinkis — žmogaus vidinis asmenybės poreikis tam tikrai konkrečiai veiklai, turintis stiprų ryšį su gabumais, todėl labai svarbu sudaryti sąlygas

patikrinti polinkius praktinėje veikloje. Polinkiai turi esminės įtakos žmogaus karjeros kelio pasirinkimui, todėl labai svarbu laiku juos atskleisti. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose numatyta veikla kaip tik gali padėti individui pažinti savo polinkius tam tikrai veiklai.

Pastovesnis profesijos rinkimosi veiksnys — *profesinis interesas*. Interesai — pati lanksčiausia asmenybės savybė ir kartu esminė profesinio apsisprendimo ir karjeros požiūriu. Ji suteikia visuomeniškai naudingą veiklos kryptį. Susiformavęs interesas gali nulemti veiklos kryptį. Pasak Kregždės (1988), profesiniai interesai — dinamiški, jie auga arba silpnėja.

Tai, ką asmuo labiausiai vertina, ko ieško, ką nori gauti ir ką duoti labiausiai apibūdina asmenybės *vertybinės orientacijos*, kurios yra viena iš esminių profesijos rinkimosi priežasčių. Vertybės — tai, kas žmogui subjektyviai vertinga, jos yra gilios ir patvarios. Vertybės asmenybės struktūroje įgyja idealų, gyvenimo tikslo ir prasmės formas ir ši orientacija atspindi visuomenės, kuriai individas priklauso, ideologiją ir kultūrą (Psichologijos žodynas, 1993, p. 325).

Dažnai individą *mokytis* ir kurti savo ateities karjerą skatina *motyvai*. Tai profesinės veiklos paskatos, susijusios su profesinių poreikių tenkinimu, lemiantys profesijos pasirinkimą ir veiklą. Motyvai yra bet kokių poelgių priežastis. Jie gali kisti, gali būti teoriniai, praktiniai, prestižiniai ir kt. Žmogus, turintis stiprią veiklos motyvaciją, turi galimybę lavinti savo gabumus ir tuo pačiu sudaryti puikias sąlygas savo profesinei karjerai.

Dažnai žmogus savo profesiją pasirenka vadovaudamasis tam tikra *nuostata*, kuri nėra apibrėžta, bet žmogų tarsi stumia prie atitinkamai apibrėžto profesinio ketinimo. Nuostatos — parengtis tam tikram aktyvumui, tai vidinis būsimo elgesio planas, turintis tam tikrą apibrėžtą būseną, iš anksto lemiantis uždavinio sprendimą, numatantis veikimo kryptį, kur tas uždavinys ir tikrovėje turėtų būti išspręstas.

Apibendrinant reiktų akcentuoti stiprių ekonominių pokyčių kaitos sąlygojimą darbo vietoms ir darbuotojų kvalifikacijos poreikiui. Darbo kompiuteriu ar užsienio kalbų mokėjimas šiandien tapo būtina sąlyga norint gauti geresnį darbą arba išlaikyti jau turimą darbo vietą. Todėl svarbią reikšmę įgauna darbo jėgos kokybės atitikimas esamus ir būsimus poreikius. Šių spracčių procesų kaitos svarbą vienodai supranta ir valstybė, ir darbdavys, ir dirbantysis. Jei individas neturės atitinkamos kvalifikacijos, jis nebus konkurentabilus darbo rinkoje. Darbdavys, neturintis kvalifikuotų darbuotojų, negalės konkuruoti tokioje rinkoje, o valstybė, neturinti konkurentabilių įmonių, nebus konkurentabili pasaulio rinkoje. Todėl reiktų pažymėti, kad *neformalusis* suaugusiųjų mokymasis leidžia individui prisitaikyti prie nuolat kintančių profesinės veiklos sąlygų, keisti savo gyvenimo ir veiklos kryptį, tenkinti darbo rinkos keliamus poreikius, taip padedant įgyvendinti valstybės kuriamą aktyvią darbo rinkos politiką

## 2. NEFORMALUSIS SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS KĖDAINIŲ RAJONE: SITUACIJOS ANALIZĖ

**Metodika.** Tyrimo metu siekta išanalizuoti rajono suaugusiųjų neformaliojo švietimo situaciją, apžvelgti tyrime dalyvaujančių institucijų veiklos pobūdį, jų veiklą reglamentuojančius dokumentus, kurie skirti pirminių duomenų rinkimui. Analizei atlikti pasirinkti dokumentai ir nestructūruotas aprašymas.

### **Analizei pasirinkti dokumentai:**

- Kėdainių rajono savivaldybės 2006-2012 metų strateginis švietimo planas;
- Kėdainių suaugusiųjų mokymo centro 2008-2012 metų strateginis planas;
- Kėdainių suaugusiųjų mokymo centro 2007 metų veiklos aprašai;
- Kėdainių verslo informacijos centro 2007 metų veiklos aprašai;
- Kėdainių darbo biržos 2007 metų veiklos aprašai;
- Darbo rinkos mokymo tarnybos neformaliojo mokymo programos.

### **Dalis informacijos rinkta internete:**

- Kėdainių rajono savivaldybės tinklalapyje pateikta informacija ([www.kedainiai.lt](http://www.kedainiai.lt))
- VŠĮ „American English School“ tinklalapyje pateikta informacija;
- Kauno kolegijos Kėdainių J. Radvilos fakulteto tinklalapyje pateikta informacija;
- Kėdainių darbo biržos tinklalapyje pateikta informacija;
- Kėdainių verslo informacijos centro tinklalapyje pateikta informacija.
- Kėdainių suaugusiųjų mokymo centro tinklalapyje pateikta informacija.

### **Informacija iš leidinių:**

- Neformalusis suaugusiųjų švietimas Kėdainių rajone: realijos, idėjos, perspektyvos;
- Suaugusiųjų švietimas ir nevyriausybinės organizacijos Kėdainių rajone.

Šiuo metu Kėdainių rajone veikia šios institucijos, teikiančios neformalius suaugusiųjų švietimo paslaugas:

- Kauno kolegijos J. Radvilos studijų centras;
- Kėdainių suaugusiųjų mokymo centras;
- Kėdainių švietimo centras;
- Kėdainių dailės mokykla;

- Kėdainių kultūros centras;
- Kėdainių darbo birža;
- Kėdainių profesinio rengimo centras;
- VĮ Kėdainių Verslo informavimo centras;
- VŠĮ „American English School“;
- Rajono bendruomenių centrai (48 centrai);
- Kėdainių rajono nevyriausybinės organizacijos (klubai, draugijos, bendrijos ir kt.)

### **Išorinių veiksnių įvertinimas:**

#### **Politiniai ir teisiniai veiksniai**

Suaugusiųjų lavinimo mokykloms labai svarbus šalies Vyriausybės ir Švietimo ministerijos, savivaldybės požiūris į suaugusiųjų mokymą. Pastaruoju metu pasirodė svarbūs teisės aktai, reglamentuojantys suaugusiųjų švietimą ir mokymą: „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas“, „Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija“, „Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos“. Kėdainių rajono savivaldybės 2006-2012 metų strateginiame švietimo plane apibrėžti Kėdainių rajono savivaldybės švietimo strateginiai tikslai, kryptis bei veiklos rezultatai. Švietimo plane numatyta veiksminga ir darni rajono savivaldybės švietimo sistema, padedanti kiekvienam rajono gyventojui nuolat mokantis įgyti šiuolaikines (informacines, užsienio kalbų vartojimo, socialines, ekonominio raštingumo ir verslumo) kompetencijas, leidžiančias realizuoti save, siekti aukštesnės gyvenimo kokybės. Ilgą laiką stigo politinio požiūrio į švietimą, kaip esminį krašto modernizavimo veiksnį, kuris svarbus kitų reformų ilgalaikei sėkmei. Dažnai šio požiūrio pritrūksta ir dabar. Pavėluotai pradėta švietimo finansavimo reforma. Be to, norint pasiekti radikalių permainių, švietimo finansavimą reikėtų tobulinti, siekti šio finansavimo tęstinumo ir efektyvumo. Šie veiksniai daro įtaką ir suaugusiųjų švietimo plėtrai bei kokybei. Kėdainių rajone nėra mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos, nepakankamai išvystyta infrastruktūra, tačiau matyti pozityvūs koordinavimo kokybės pokyčiai.

#### **Ekonominiai veiksniai**

Nors švietimas šalyje laikomas prioritetine sritimi, rajone švietimo sistema finansuojama nepakankamai. Pilnai finansuojamos dvi rajone esančios mokymo institucijos — Verslo informacijos centro bei darbo biržos organizuojami mokymai. Neformalų suaugusiųjų švietimą savivaldybė finansuoja remdama konkrečius projektus. Nuo 2005 metų Kėdainių rajono savivaldybėje organizuojamas neformalusis suaugusiųjų švietimas pagal programas, laimėtas konkurse. Programos finansuojamos iš rajono savivaldybės biudžeto. Kasmet joms buvo skiriama po 10 000 litų. Programų konkursą skelbia, jų įvertinimą organizuoja ir vykdymą koordinuoja rajono savivaldybės Suaugusiųjų švietimo koordinavimo taryba. Šių programų tikslai — projektų, skirtų suaugusiųjų mokymui ir švietimui įgyvendinimas, mokymosi visą gyvenimą propagavimas ir sklaida, rajono gyventojų informavimas apie suaugusiųjų mokymosi galimybes. Prioritetas teikiamas programoms, kurios numato įtraukti daugiau socialinės atskirties žmonių grupių, yra andragogiškai pagrįstos. Kiekvienais metais yra pateikiami aktualiausi prioritetai. 2007 metais konkursui buvo pateikta vienuolika paraiškų. Bendras lėšų poreikis — daugiau nei 19 000 litų. Buvo finansuoti šeši projektai. Mokymuose, remiamuose konkrečių projektų, dalyvavo daugiau nei šimtas Kėdainių rajono gyventojų. Toks projektinis, programinis švietimo finansavimas neužtikrina jo tęstinumo. Jis priklauso nuo atskirų institucijų ar piliečių iniciatyvos, gebėjimo rengti projektus,



bendradarbiavimo galimybių. Pastovaus finansavimo suaugusiųjų švietimui nebuvimas daro neigiamą įtaką šio švietimo efektyvumui, nesudaro konkurencingų sąlygų skirtingus mokymus organizuojančioms institucijoms. Neužtikrinamos socialinės garantijos andragogams, maži atlyginimai, kai kurie andragogai dirba visuomeniniais tikslais.

#### **Socialiniai veiksniai**

Vienas iš švietimo plėtros uždavinių — padidinti socialinį visuomenės saugumą, todėl reikia derinti švietimo, vidaus ir socialinės politikos veiksmus. Kaip ir šalyje, taip ir rajone bei seniūnijose gyventojų socialinės gerovės lygis yra žemas, turintis tendenciją ir toliau mažėti, tolti nuo urbanistinių centrų. Todėl skiriasi galimybės mokytis mieste ir kaime gyvenantiems gyventojams. Kaime neformalųjį švietimą organizuoja bendruomeninės organizacijos. Toks mokymasis yra epizodiškas. Sociakultūrinė aplinka nėra palanki suaugusiųjų švietimui ir dėl to, kad neturima mokymosi visą gyvenimą tradicijų. Duomenis apie besimokančius rajono suaugusiuosius kaupia dauguma neformalius mokymus organizuojančių institucijų, šie duomenys kasmet kinta. Didėja neformaliai besimokančiųjų skaičius. Informacijos apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą rajono gyventojai gali rasti internetiniuose mokymus organizuojančių institucijų puslapiuose, keletu visuomeninių organizacijų tinklapiuose, spaudoje, dalyvaudami renginiuose, projektuose. Dirbantiems asmenims informacija teikiama ir per įmones, įstaigas, organizacijas.

#### **Technologiniai veiksniai**

Informacinių ir komunikacinių technologijų integravimas į suaugusiųjų švietimą — kertinė šalies švietimo pertvarkos dalis, nuo kurios sėkmės priklausys visos švietimo reformos klotis, krašto socialinė bei ūkinė pažanga. Informacinės ir komunikacinės technologijos turėtų padėti besimokančiajam įgyti visapusišką išsilavinimą. Informacinis raštingumas tampa neatsiejama kiekvieno piliečio lavinimosi dalimi. Svarbu šiuolaikines informacines ir komunikacines technologijas paversti efektyvia priemone, sudarant galimybes visiems įgyti deramą informacinį raštingumą, sukuriant bei įdiegiant europinius standartus atitinkančią kompiuterinio raštingumo ugdymo ir vertinimo sistemą.

Įvertinus politinius, socialinius-kultūrinius, ekonominius ir technologinius veiksmus pastebima tendencija, jog neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtrai Kėdainių rajone didžiausią teigiamą poveikį gali daryti politinis-teisinis suaugusiųjų švietimo aspektas. Problematiškiausia sritis yra ekonominiai veiksniai, apimantys išteklių formavimą ir jų pritaikymą neformaliojo švietimo reikmėms, bei socialiniai veiksniai, susiję su žemu socialinės gerovės lygiu bei turintys tendenciją toliau mažėti. Problematiška ir tai, kad neužtikrinamos andragogų socialinės garantijos, kai kurie iš jų vykdydami neformalius mokymus, dirba visuomeniniais tikslais.

Atliekant institucijų situacijos analizę, pirmiausiai buvo atrinkti informacijos šaltiniai ir, jais remiantis, pasirinkti 6 atvejai — mokymo institucijos (Suaugusiųjų dailės studija, Darbo birža, Anglų kalbos mokykla, Verslo informavimo centras, Kėdainių J. Radvilos studijų centras, Kėdainių suaugusiųjų mokymo centras). Siekiant gauti platesnės ir objektyvesnės informacijos, pasirinktos skirtingos neformalius mokymus organizuojančios institucijos, siūlančios anglų kalbos, dailės, kompiuterinio raštingumo bei verslumo mokymo(si) programas.

## **Dailės studija**

Bendros žinios apie instituciją:

Kėdainių dailės mokykla.

Adresas: Paeismilgio 12 a, LT-57270, Kėdainiai

Interenetinė svetainė: nėra

Kontaktai: el. p. [kedainiudaile@takas.lt](mailto:kedainiudaile@takas.lt), tel. 8 347 53349, 8 615 18524

Kėdainių dailės mokykla — neformaliojo ugdymo įstaiga, teikianti galimybę dailei gabiems suaugusiems papildomai lavinti savo įgūdžius ir gebėjimus. Ši mokykla savo veiklą vykdo jau dvidešimt metų. Jos teikiamos paslaugos — suaugusiųjų dailės studija (keramika, tekstilė, grafika, piešimas, tapyba, oda). Dailės studijos tikslas — tenkinti suaugusiųjų pažinimo, lavinimosi ir saviraiškos poreikius, padėti įgyti kompetencijų bei ugdyti asmenybę, sugebančia atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai veikti visuomenėje bei prisitaikyti prie kintančios aplinkos.

Suaugusiems mokymosi laikas šioje institucijoje nėra reglamentuotas, todėl konkrečių duomenų apie besimokiusių skaičių institucija nepateikė. Suaugusieji užsiėmimus lanko kartą per savaitę, kurių trukmė — dvi valandos.

Suaugusiųjų dailės studijoje labai aktuali neformalaus suaugusiųjų mokymo finansavimo problema, kadangi savivaldybė šių mokymų nefinansuoja. Finansavimas skiriamas tik vaikų, kurie mokosi šioje mokykloje neformaliajam mokymui. Papildomą finansavimą, kurio pakanka, pasak šios institucijos direktorės Vidos Burbulienės, tik andragogų atlyginimams sumokėti, institucija gauna iš pačių besimokančiųjų. Šio moksčio už mokymąsi suma - 50 litų per mėnesį.

Atliekant tyrimą paaiškėjo, kad šioje institucijoje nėra rengiami veiklos aprašai, kiti dokumentai, reglamentuojantys neformalų suaugusiųjų mokymą. Tačiau andragogai, siekdami savo veiklos nuoseklumo ir darbo efektyvumo, kuria teminius planus.

## **Verslo informacijos centras**

Bendros žinios apie instituciją:

VĮ Kėdainių verslo informacijos centras

Adresas: J. Basanavičiaus 36, LT-57183, Kėdainiai

Internetinė svetainė: [www.kedainiu-vic.lt](http://www.kedainiu-vic.lt)

Kontaktai: el. p.: [info@kedainiuvic.lt](mailto:info@kedainiuvic.lt), tel. 8 347 56900

Tai viešoji įstaiga, įsteigta 2002 metų rugsėjį. Jos steigėjai — Lietuvos ūkio ministerija ir Kėdainių rajono savivaldybė. Centras teikia tokias paslaugas: informacija ir konsultacija

verslininkams; buhalterinė apskaita pradedantiesiems (40 val.); verslo anglų kalbos kursai (40 val.); įmonės buhalterių kvalifikacijos kėlimas (20 val.) ir įvairūs kiti mokymai. Šiuos mokymus būsimiesiems ir jau esamiems verslininkams organizuojančios institucijos tikslas — skatinti smulkaus ir vidutinio verslo plėtrą Kėdainių rajone, mažinti pradedančiųjų įmonių veiklos riziką ir padėti joms sustiprėti, kad galėtų užsiimti komercine ūkine veikla, teikiant verslo valdymo paslaugas. Įgyvendinant smulkaus ir vidutinio verslo plėtros programą, instituciją siekia aprūpinti SVV atstovus vienu iš versle naudojamų išteklių — informacija nemokamai. Sudaryti galimybes lengvatinėmis sąlygomis kelti kvalifikaciją, naudojantis teikiamomis paslaugomis bei sukaupta verslo informacijos duomenų baze. Kėdainių verslo informacijos centro veikla yra orientuota skatinti naujų įmonių kūrimąsi, padėti pradedančioms įmonėms sustiprėti, teikiant informaciją, konsultacijas ir mokymo paslaugas. Centro organizuojami renginiai, mokymo kursai skatina pradedančiuosius verslininkus ir veikiančias įmones pasinaudoti galimybe gilinti savo žinias, tobulėti. Verslo informacijos centre 2007 metais mokėsi 128 suaugusieji. Vykdam 2007 m. centro veiklos planą, buvo teikiami keturi paslaugų paketai asmenims, ketinantiems pradėti verslą ir verslo klientams:

- verslo informacija — verslo informacija teikiama žmonėms, siekiantiems savarankiško užimtumo, pradedantiems ir jau dirbantiems verslininkams, jaunimui;
- konsultacijos — didžiausia dalis konsultacijų suteikta verslo pradžios, įmonės steigimo, finansavimo šaltinių paieškos klausimais;
- surengti 9 mokymai, kurių bendra trukmė 126 val. centras mokymus organizavo asmenims norintiems pradėti bei plėtoti verslą;
- informaciniai sklaidos renginiai — seminarai vyko tiesiogiai dalyvaujant bankų, mokesčių inspekcijos, „Sodros“ specialistams. Bendradarbiavimas su šių institucijų specialistais suteikė galimybę Centro lankytojams pateikti pačią naujausią ir aktualiausią informaciją. Kėdainių verslo informacijos centro organizuojamus seminarus vedė ir kviesti lektoriai, ir Centro darbuotojai.

2007 m. Kėdainių verslo informacijos centro darbuotojai atsakė į 962 paklausimus, suteikė 350,5 val. konsultacijų. Didžioji interesantų dalis teiravosi apie verslo pradžią ir verslo įteisinimą, verslo finansavimo galimybes, IĮ pertvarkymą į UAB, kitus SVV reglamentuojančius įstatymus, teisės aktus bei JAR formų pildymą, kitų dokumentų pateikimą notarui ir VĮ Registrų centrui. Kėdainių verslo informacijos centras 2007 metais vykdė programas finansuojamas iš LR Ūkio ministerijos ir Kėdainių rajono savivaldybės.

## **Darbo birža**

Bendros žinios apie instituciją:

Kėdainių darbo birža

Adresas: J. Basanavičiaus g. 18, LT-57180

Internetinė svetainė: [www.ldb.lt/kedainiai](http://www.ldb.lt/kedainiai)

Kontaktai: tel. el. p. [Info.kedainiai@ldb.lt](mailto:Info.kedainiai@ldb.lt), 8347 67257

Kėdainių darbo birža — Lietuvos darbo biržos teritotinis padalinys, tai viešojo administravimo įstaiga. Ši institucija įgyvendina valstybės užimtumo garantijas darbo rinkoje. Pageidaujantiems tobulinti jau turimą kvalifikaciją ar norintiems susipažinti su profesijomis, darbo birža siūlo dalyvauti neformalaus švietimo priemonėje (2007 m. veiklos ataskaita). Ši priemonė organizuojama siekiant padėti bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti bei susipažinti su profesijomis. Neformalus suaugusiųjų švietimas Kėdainių darbo biržoje vykdomas pagal Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos patvirtintas programas, įtrauktas į darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvadą. ([http://www.ldrmt.lt/mod/nf\\_reg/](http://www.ldrmt.lt/mod/nf_reg/)). Parengta 1023 įvairių mokymų programų, skirtų supažindinimui ir naujų gebėjimų įgijimui tokios sferose kaip socialinio darbo, sveikatos, pervežimo, grožio, maisto paruošimo, statybos, buhalterinės apskaitos, verslumo, kalbų, kompiuterinio raštingumo ir kt. 2007 m. į neformalaus švietimo priemones nusiųsta 70 bedarbių. 2007m., pagal tikslines grupes, daugiausia nusiųsta į neformalaus švietimo priemonę moterų (46 asm.) ir bedarbių, kurie iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbo 2 ir daugiau metų (37 asm.). 2007 m. neformalaus švietimo priemones baigė 70 bedarbių, nukreiptų į jas 2007 m. ir 14 — nukreiptų 2006 metais. Sėkmingai baigusiems neformalaus švietimo programą dalyviams mokymo įstaiga išduoda Tarnybos nustatytos formos pažymėjimą. Baigusiuju neformalaus švietimo priemones įsidarbinimas: 13 įsidarbino į laisvas darbo vietas (daugiausiai įsidarbino baigę pažintinius statybininkų kursus — 6, staliaus dailidės profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimo kursus — 2 asm. ); Dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse: 3 dalyvauja įgūdžių įgijimo rėmimo programoje, 3 pradėjo savo verslą, 1 dalyvavo viešųjų darbų programoje, 1 įdarbintas subsidijuojant. Į profesinį mokymą nukreipta 10 asmenų baigusiu pažintines priemones ir 9 asmenys po supažindinimo su verslo pradmenimis. 2007 m. 70 asmenų neformaliai švietimui panaudota iš viso 84,1 tūkst. Lt.

- Vidutinė neformalaus švietimo programų trukmė 1 mėn.;
- Vidutinė neformalaus švietimo programos kaina 437 Lt;

- Vidutiniškai vieno asmens apmokymui reikia 1201 Lt.

Siekiant gerinti darbo biržos teikiamų paslaugų prieinamumą rajono seniūnijų gyventojams bei skatinti nedirbančių asmenų grįžimą į darbo rinką, įsteigtos atviro informavimo zonos, kuriose teikiamos informavimo, individualaus konsultavimo, konsultavimo grupėse, registravimo paslaugos, organizuojami renginiai. Tai vyksta kartą per mėnesį pagal patvirtintą Kėdainių rajono seniūnijose paslaugų teikimo grafiką.

### **Suaugusiųjų mokymo centras**

Bendros žinios apie instituciją:

Kėdainių Suaugusiųjų mokymo centras

Adresas: S.Dariaus ir S.Girėno 52, LT-57153, Kėdainiai

Internetinė svetainė: <http://kedsmc.w.3.lt>

Kontaktai: tel. el. [p.kedsmc@centras.lt](mailto:p.kedsmc@centras.lt) 8347 31157.

Teikiamos paslaugos:

- kompiuterinio raštingumo kursai (40 val.);
- bendrinės šnekamosios anglų kalbos kursai;
- bendrinės šnekamosios vokiečių kalbos kursai;
- bendravimo įgūdžių tobulinimo kursai;
- teisinio raštingumo kursai;
- ateities karjeros planavimo kursai;
- bendravimo įgūdžių tobulinimo kursai;
- fizinis aktyvumas ir sveikata;
- verslumo pradmenų kursai;
- dailės studija.

Kėdainių suaugusiųjų mokymo centras yra Kėdainių rajono savivaldybės viešasis juridinis asmuo, veikiantis kaip biudžetinė įstaiga, kurios viena veiklos rūšių — neformalusis suaugusiųjų švietimas (Kėdainių suaugusiųjų mokymosi centro nuostatai). Centras įkurtas 2001 metais.

2008-2012 metų mokymus organizuojančios institucijos strateginiame plane akcentuojamas formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymo(-si) dermės ir įvairovės siekis bei numatyti uždaviniai šiam tikslui įgyvendinti: neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtojimas, darbo rinkos neformalusis ir formalusis profesinis mokymas, kvalifikacijos kėlimo renginiai pedagogams. Suaugusiųjų centre 2007 metais pagal skirtingas mokymo programas mokėsi 240 suaugusieji, kurie gavo neformalaus švietimo kursų baigimo pažymėjimą. Neformaliojo ugdymo valandos

paskirstomos atsižvelgus į Centro mokinių, rajono savivaldybės suaugusiųjų gyventojų poreikius, klasių komplektų skaičių, mokinių krepšelio lėšas, parengtas programas. Neformaliojo ugdymo grupės sudaromos iš Centro mokinių ir rajono suaugusiųjų gyventojų. Minimalus skaičius grupėje — 10 besimokančiųjų. Mokymų kursų trukmė priklauso nuo programos, pvz. kompiuterinio raštingumo 40 val., anglų kalbos kursai bei dailės studijoje suaugusieji mokosi visus mokslo metus. Centras išlaikomas iš valstybės ir savivaldybės biudžeto pagal asignavimų valdytojo patvirtintą sąmatą. Už šiame centre organizuojamus anglų kalbos bei kompiuterinio raštingumo kursus, steigėjo nustatyta tvarka, kas mėnesį besimokantieji moka po 35 litus.

Šis centras atviras visuomenei, veikla vykdoma vadovaujantis demokratiškumo ir liberalumo principais, nuolat tobulinamas ugdymo procesas bei sudaroma galimybė mokytis ir tobulėti visą gyvenimą. Kiekvienais metais centras rengia ir įgyvendina įvairius projektus. 2007 metais parengti šeši projektai, skirti asmeninių gebėjimų tobulinimui, sveikatos stiprinimui, suaugusiųjų tarpasmeninio bendravimo kompetencijų ugdymui, verslumo skatinimui, mokymosi motyvacijos skatinimui bei supažindinimui apie suaugusiųjų mokymosi ir švietimosi galimybes Kėdainių rajone. Šie projektai paremti Lietuvos suaugusiųjų švietimo ir informavimo centro, Kėdainių rajono savivaldybės neformalaus suaugusiųjų švietimo programa, Europos Sąjungos Mokymosi visą gyvenimą Grundtvig programa, Kėdainių rajono savivaldybės gyventojų sveikatos ugdymo programa.

Centro iniciatyva atlikto tyrimo „Kėdainių rajono suaugusiųjų gyventojų mokymosi ir švietimosi poreikiai“ pirmą kartą Kėdainių rajone bandyta aiškintis apie gyventojų poreikius ir supratimą suaugusiųjų mokymosi ir švietimosi srityje. Atlikto tyrimo rezultatai parodė teigiamą informacijos apie organizuojamus mokymus suaugusiems prieinamumą rajone, išryškino didžiausią poreikį turinčias mokymosi programas (užsienio kalbų bei kompiuterinio raštingumo), tačiau paaiškėjo ir neigiamas neformaliojo mokymosi vertinimas norinčiųjų mokytis atžvilgiu. Daugelis apklaustųjų norėtų mokytis institucijose, kurios teikia mokymo/tobulinimo paslaugas tik suaugusiems ir būtų formalios.

## **J. Radvilos kolegijos studijų centras**

Bendros žinios apie instituciją:

Kauno kolegijos Kėdainių Jonušo Radvilos fakultetas,

Suaugusiųjų studijų centras

Adresas: J. Basanavičiaus g. 4, LT-57178, Kėdainiai

Internetinė svetainė: <http://www.jrk.lt/misija.htm>

Kontaktai: tel. el. kanceliarija@jrk.lt , tel. 8347 56444.

Kauno kolegijos Kėdainių J. Radvilos fakultetas yra ne pelno siekianti valstybinė švietimo įstaiga. Suaugusiųjų studijų centras — tai Kauno kolegijos J. Radvilos fakulteto padalinys. Šis skyrius buvo įkurtas 2007 metų rugsėjo 1 dieną.

Suaugusiųjų studijų centro vizija — dauguma vietos bendruomenės narių aktyviai dalyvauja mokymosi visą gyvenimą procese: investuoja dalį laiko ir lėšų į savo žmogiškųjų išteklių plėtrą, rūpinasi savo kompetencijos, reikalingos darbo rinkai, palaikymu ir plėtra. Centre skatinamas specialistų, dalyvaujančių suaugusiųjų neformalaus švietimo procese, bendradarbiavimas tampa regiono mokymosi visą gyvenimą principo įgyvendinimo ašimi. Centro misija — prisidedant prie mokymosi visą gyvenimą principų įgyvendinimo bei darnios plėtros vystymo, teikti edukacines paslaugas regionuose; bendradarbiauti su švietimo įstaigomis bei skatinti tiek asmenis, tiek organizacijas dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese. Studijų centras sėkmingai įgyvendina mokymo tikslą — sudaro sąlygas visiems bendruomenės nariams dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese. Suaugusieji šiame centre gilina žinias bei plėtoja savo gebėjimus, būtinus išlaikant ir tobulinant savo kvalifikaciją.

J. Radvilos studijų centre teikiamos šios mokymo paslaugos:

- bendrinės šnekamosios anglų kalbos kursai (80 val.);
- anglų verslo kalbos kursas (80 val.);
- bendrinės šnekamosios vokiečių kalbos kursai (80 val.);
- ankstyvojo ir pradinio anglų kalbos mokymo metodikos kursai (80 val.);
- pedagoginės-psichologinės kompetencijos plėtojimo kursai;
- kompiuterinio raštingumo kursai pradedantiems (40 val.);
- kompiuterinio raštingumo kursai (40 val.);
- ECDL įskaitų testavimas.

Šių kursų kaina, priklausomai nuo programos, kainuoja nuo 50 iki 400 litų. 2007 metais šiuos neformalius mokymus baigė 170 suaugusieji. Visiems baigusius kursus, išduodamas oficialus Kauno kolegijos pažymėjimas. Šiuos kursus gali lankyti tik pilnamečiai, turintys viduriniojo mokslo baigimo atestatą.

Lietuvoje jau tradicija tapo paskutinę lapkričio savaitę paminėti kaip savaitę, skirtą suaugusiųjų švietimui. Tą savaitę visoje Lietuvoje vyksta kultūriniai ir edukaciniai renginiai bei projektai, kuriais siekiama propaguoti ir skatinti suaugusiųjų švietimą bei mokymąsi visą gyvenimą.

Kėdainiuose Suaugusiųjų švietimo savaitė paminėta jau aštuntą kartą. J. Radvilos studijų centras, bendradarbiaudamas su Kėdainių švietimo centru bei Kėdainių suaugusiųjų mokymo centru inicijuoja tos savaitės atidarymus. Šio renginio metu diskutuojama apie mokymosi visą gyvenimą Lietuvoje bei Kėdainiuose, suaugusiųjų švietimo organoizavimo modelį Kėdainių rajono savivaldybėje, daugiakalbystės ir daugiakultūriškumo problematiką.

Analizuojant šios institucijos veiklą, būtina pažymėti, kad šioje institucijoje 2008 metais rugsėjo mėnesį pradėjo veikti Trečiojo amžiaus universitetas (TAU). Nuo 2009 metų pavasario žingeidūs, veiklūs ir mokytis pageidaujantys pensinio amžiaus kėdainiečiai turės puikią gailimybę mokytis užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo ar tiesiog pabendrauti su bendraamžiais. TAU kursus ves didelę patirtį sukaupę lektoriai, kurie dirbs visuomeniniais pagrindais. Atsižvelgiant į vyresnių žmonių gyvenimo sąlygas ir finansines galimybes, nuo pavasario vyksiančios paskaitos ir kursai šiai klausytojų grupei, bus nemokami (Rinkos aikštė, Nr.13, 2008-02-02).

### **„American English School“**

Bendros žinios apie instituciją:

„American English School“ Panevėžio filialas.

Adresas: J. Basanavičiaus g. 46-3, Kėdainiai

Internetinė svetainė: [www.anglukalba.lt](http://www.anglukalba.lt)

Kontaktai: el. p. [laima@ames.lt](mailto:laima@ames.lt), tel. 347 60969, 8 45 570333.

Tai viešoji įstaiga, pirmoji įsteigta kalbų mokykla Lietuvoje, savo kalbų kursus ir studijas Lietuvoje bei užsienyje teikianti nuo 1992 metų. Įmonės filialai veikia didžiuosiuose Lietuvos miestuose — Vilniuje (centrinė būstinė), Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, Šiauliuose, Alytuje ir Utenoje. Kasmet juose mokosi daugiau nei 6000 lankytojų. Nuo 2002 metų mokymai pradėti ir Kėdainiuose. 2007 metais šią mokyklą baigė 126 suaugusieji: 49 individualiai siekiantys mokytis ir 77 įmonių siūsti asmenys. Šie kursai yra mokami.

Per 16 metų aktyviai plėtėsi teikiamų paslaugų spektras — nuo anglų kalbos iki daugelio užsienio kalbų mokymo visoms klientų grupėms, paslaugų užsienyje pasirinkimo ir aktyvaus bendradarbiavimo su įvairiomis užsienio kalbų mokyklomis. Naujovė — intensyvūs išvažiuojamieji kursai Lietuvoje, kurie siūlomi organizacijų darbuotojams. Paslaugų spektras plečiasi kasmet, atsižvelgiant į šiandienos aktualijas ir kintančius klientų poreikius. Pačios populiariausios grupės šioje mokykloje:



- kursai grupėse iki 10 klausytojų (tai tinkamiausias kursas dirbantiems ir norintiems palaipsniui mokytis anglų kalbos; kursų trukmė — 4 mėn., 60 akademinų valandų, kursai vyksta du kartus per savaitę darbo dienomis);
- intensyvūs kursai grupėse iki 10 klausytojų ( skirti tiems, kurie nori atnaujinti turimas žinias ir patobulinti šnekamosios kalbos įgūdžius; kursų trukmė — 3 mėn., 60 akademinų valandų, kursai vyksta du kartus per savaitę darbo dienomis);
- kursai mini grupėse (4 klausytojai — šie kursai suteikia puikią galimybę efektyviai mokytis anglų kalbos nedidelėje grupėje ir tuo pačiu lavinti bendravimo anglų kalba įgūdžius; kursų trukmė — 4 mėn. , t. y. 60 akademinų valandų, kursai vyksta 2 kartus per savaitę darbo dienomis);
- individualūs kursai ( skirti užsiėmusiems ir skubiai norintiems patobulinti anglų kalbos žinias.

Šie kursai organizuojami pagal kiekvieno individualaus lankytojo žinias ir anglų kalbos poreikius. Užsiėmimų trukmė ir intensyvumas derinami kartu su lankytoju. Tai gali būti bendrinės ar verslo anglų kalbos kursas, specializuotas anglų kalbos kursas vadybos, marketingo, finansų, telekomunikacijų ir kitų sričių specialistams, taip pat skirtas atitinkamos anglų kalbos terminologijos plėtimui ir tobulinimui.

Šių kursų metu nuosekliai tobulinama anglų kalba, lavinami visi kalbos įgūdžiai: kalbėjimas, klausymas, rašymas ir skaitymas taikant naujausius komunikacinius mokymo metodus. Po skirtingo lygių mokymų, atliekamas išsamus vertinimas (testavimas), po kurio išduodamas oficialus raštas apie besimokiusiojo anglų kalbos žinių lygį lietuvių ir anglų kalba.

**Situacijos analizės apibendrinimas.** Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo situacijos analizė parodė, jog politiniai teisiniai sprendimai sukuria prielaidas neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtrai Kėdainių rajone. Sudarytos lygios mokymosi sąlygos visoms gyventojų kategorijoms mokytis visą gyvenimą, įgyti visuomeninę ir profesinę kompetenciją, puoselėjančią Kėdainių rajono gyventojų bendruomeniškumą ir kultūrą. Todėl tikėtina, jog pastarojo prestižas suaugusiųjų tarpe ir toliau nuolat didės. Rajone sukurta duomenų bazė (internetines svetaines, išleisti leidiniai ir kt.) apie įvairių institucijų teikiamas suaugusiųjų švietimo paslaugas, programas, kas užtikrina rajono gyventojams informacijos apie mokymosi galimybes prieinamumą. Tačiau mažai informacijos apie besimokančiuosius, lektorius (andragogus), pastarųjų kvalifikaciją.

Analizės metu paaiškėjo, kad mokymai organizuojami skirtingoms tikslinėms grupėms: dailieji amatai, verslumo ugdymas, užsienio kalbos, kompiuterinis raštingumas, sveika gyvensena, komunikacija ir kt. Visas Kėdainių rajono neformaliojo švietimo institucijas vienija panašūs tikslai — skatinti tiek asmenis, tiek organizacijas dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese, sudaryti galimybes mokytis skirtingo amžiaus tarpsnio suaugusiesiems. Sėkmingai baigusiems neformalaus švietimo programą dalyviams mokymo įstaigos išduoda tos institucijos nustatytos formos pažymėjimą.

Kėdainių rajono savivaldybės biudžetas orientuotas daugiau į formalųjį švietimą. Neformalųjį suaugusiųjų švietimą savivaldybė finansuoja remdama konkrečius projektus. Visiškas finansavimas skiriamas tik Verslo informacijos centrui bei Kėdainių darbo biržai. Toks finansavimas neužtikrina šio švietimo tęstinumo ir efektyvumo, nesukuria lygių mokymosi galimybių rajono gyventojams. Dalis institucijų dalinai ar visiškai išsilaiko pačios, todėl rajone nesukuriamos lygios konkurencingos sąlygos mokymus organizuojančioms institucijoms. Paaiškėjo ir andragogų užmokesčio už darbą problema, kai kurių andragogų darbas vyksta visuomeniniais pagrindais. Tokia situacija gali sumažinti efektyvių ir kokybiškų paslaugų tiekimą.

Skiriasi galimybės mokytis mieste ir kaime gyvenantiems gyventojams. Kaime neformalųjį švietimą organizuoja tik nevyriausybinės visuomeninės organizacijos, todėl toks mokymasis atokesnėse vietose gali būti vertinamas tik kaip epizodinis procesas.

### **3. ASMENŲ, BESIMOKIUSIŲ KĖDAINIŲ RAJONO NEFORMALIOJO MOKYMO INSTITUCIJOSE, KARJEROS POKYČIAI**

#### **3.1. Tyrimo metodologija**

##### **Bendra tyrimo charakteristika**

###### *Tyrimo tipas*

Problemos išsprendimui pasirinktas kokybinis aprašomasis tyrimo tipas, nes, kaip teigia C. M. Charles (1999), toks tyrimas pagal temą ir tikslą yra skirtas parodyti būklę, aprašant, aiškinant dabartinę situaciją, sąlygas. Šio tyrimo duomenų šaltiniai — dokumentai, analizės, nuomonės ir kiti matmenys. Todėl į tyrimo klausimą atsakymo ieškoma kokybinio tyrimo metodais (situacijos analizės, struktūrizuoto interviu).

###### *Tyrimo metodai*

1. Mokslinės literatūros, susijusios su tyrimu, analizė atliekama siekiant apibrėžti pagrindines neformaliojo švietimo ir karjeros sąsajų sampratą ir raišką, nustatant kaitos laikotarpio bruožus ir jo sąlygojamus reikalavimus žmogui pasaulyje ir šalyje.

2. Situacijos analize siekiama atlikti neformaliojo suaugusiųjų švietimo situaciją Kėdainių rajone. Numatoma parinkti šešias rajono neformalius mokymus organizuojančias institucijas (Darbo birža, Dailės studija, Verslo informavimo centras ir „American English School“, Suaugusiųjų mokymo centras) kaip skirtingus atvejus. Išanalizuoti šių institucijų veiklos pobūdį bei šią veiklą reglamentuojančius dokumentus, kurie skirti pirminių duomenų rinkimui, kai dokumentai naudojami kaip pirminiai informacijos šaltiniai, bei sudaryti baigusių mokymo programas asmenų reprezentacinę imtį, būdingą visai populiacijai.

3. Struktūrizuotas interviu. Naudojamas kaip metodas išsamesnei informacijai gauti (Kardelis, 2005). Šiame darbe taikoma standartizuota žodinė apklausa. Tyrimo rezultatų patikimumui laiduoti taikomas trianguliacijos principas. Šios apklausos metu siekta tiesiogiai apibūdinti su tirama problema susijusių žmonių esamą padėtį, sąlygas. Metodas naudojamas siekiant išsiaiškinti suaugusiųjų asmenų, baigusių neformalius mokymus — karjeros pokyčius, atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų neformalųjį mokymąsi, šio mokymosi svarbos įmonei pripažinimą, atskleidžiant neformaliojo mokymo(si) privalumus karjeros atžvilgiu, bei pateikti mokymo įstaigų vadovų

vertinimus neformaliojo švietimo pritaikomumo ir reikšmingumo, efektyvumo atžvilgiu. Tyrimo instrumentai — interviu klausimai (žr. 1 priede), kurie išrikiuoti tokia tvarka, kokia pateikiami respondentams. Šie klausimai parengti iš anksto, paliekant galimybę juos papildyti apklausos metu (Kardelis, 2005). Interviu imtas asmeniškai, užduodant klausimus tiesiogiai.

4. Aprašomasis metodas. Vadovaujantis sisteminės-struktūrinės analizės principais, konstruojamas galimas modelis. Visi surinkti duomenys pateikiami su interpretacijomis, tam tikrais apibendrintais pastebėjimais. Faktai yra tiesiog aprašomi, be to faktai susilieja su interpretacijomis, išvadamis.

### *Tyrimo etapai*

**I etapas.** Mokslinės informacinės literatūros analizė. Analizuojant mokslinę literatūrą, apibrėžta neformaliojo švietimo raiška šiuolaikinėje visuomenėje, pateikta karjeros samprata.

**II etapas.** Pasirengta tyrimo planavimo ir organizavimo etapui. Remiantis internetine paieška bei spausdintiniais šaltiniais, atlikta žvalgomoji įstaigų analizė.

**III etapas.** Tyrimo planavimas ir organizavimas. Siekiant išsiaiškinti neformaliojo švietimo sąsajas su karjera, buvo atleikama Kėdainių rajono neformaliojo švietimo įstaigų situacijos analizė. Atliekant analizę, pirmiausia buvo atrinkti informacijos šaltiniai ir jais remiantis parenkami 6 atvejai (Darbo birža, Suaugusiųjų dailės studija, Anglų kalbos mokykla, Verslo informavimo centras, Suaugusiųjų mokymo centras, Kauno kolegijos Kėdainių J.Radvilos fakulteto suaugusiųjų mokymo skyrius). Siekiant gauti platesnės ir objektyvesnės informacijos, pasirinktos skirtingos neformalius mokymus organizuojančios institucijos, siūlančios anglų kalbos, dailės, kompiuterinio raštingumo bei verslumo mokymosi programas. Iš kiekvienos institucijos (atvejo) parinkta kiekvienam atvejui ištirti respondentai.

Tyrimas atliktas trimis lygiais. Apklaustos trys tikslinės respondentų grupės: asmenys, baigę neformaliuosius mokymus, darbdaviai bei neformalių švietimo institucijų vadovai. Iš viso buvo atlikta 29 giluminių bendrųjų gairių interviu, vidutiniškai, kiekvienam interviu buvo skiriama 30 minučių. Interviu buvo protokoluojami (užrašomi rankiniu būdu, nenaudojant techninių priemonių, žr. 2 priedą). Prieš apklausą buvo paaiškintas tyrimo tikslas. Gautiems duomenims pateikti pasirinktas aprašomojo pobūdžio duomenų pateikimo būdas.

Penkiolikai respondentų, dalyvavusių neformalaus švietimo programose, buvo pateikti 7 klausimai (žr.1 priedas), kuriais siekta sužinoti šių asmenų karjeros pokyčius po mokymosi. Interviu klausimuose yra keli diagnostiniai (informacijos prieinamumas ir pakankamumas; pripažinimo, naudingumo vertinimas; mokymosi motyvai; karjeros pokyčiai) blokai bei demografinis blokas.

Lygiavertčiai atliekamas tyrimas ir su darbdaviais. Siekiant iširti darbdavių požiūrį į darbuotojų neformalųjį mokymąsi, šio mokymosi svarbos įmonei pripažinimą, atskleidžiant neformaliojo mokymo(si) privalumus karjeros atžvilgiu, pateikti 7 klausimai (žr.1 priedas), Atsitiktinės sisteminės atrankos būdu apklausti 8 skirtingą statusą turinčių įmonių, įstaigų, organizacijų vadovai.

Tyrimui papildyti pasirinkta ir neformalius mokymus organizuojančių institucijų vadovų apklausa. Apklausti 6 institucijų vadovai. Jiems pateikti 7 klausimai (žr.1 priedas), kuriais siekiama išsiaiškinti mokymų organizatorių nuomones ir vertinimus mokymų pritaikomumo, naudingumo, mokymosi motyvacijos atžvilgiu.

**IV etapas.** Tyrimo atlikimas. Konstruojamas galimas modelis, rengiama tyrimo ataskaita. Tyrimo rezultatai pateikiami išskiriant trijų tikslinių grupių atsakymus. Surinkti duomenys apdorojami ir pateikiami pagal šiuos kriterijus: informacijos prieinamumas ir pakankamumas, mokymosi motyvacija, vertinimas, karjeros pokyčiai. Jie pateikiami kartu su interpretacijomis, apibendrintais pastebėjimais, išvadomis.

**V.** Išvadų, rekomendacijų rengimas.

### ***Imties charakteristika***

Tyrimui atlikti buvo pasirinktos reprezentacinės respondentų grupės. Šių grupių apimtis grindžiama Charles (1999) siūloma imties parinkimo metodika. Jos gali tiek tikslai atspindėti populiaciją, kad ir tos grupės gauti duomenys galėtų būti priskiriami populiacijai. Iš viso tyrime dalyvavo 29 informantai. Tyrime dalyvavusiems Kėdainių rajono 15 neformaliuosius anglų kalbos, kompiuterinio raštingumo, verslumo mokymus baigusiems asmenims taikytas sluoksninis atsitiktinis tiriamosios grupės parinkimo būdas, kad populiacijoje esantys pogrupiai proporcingai atstovautų tiriamajai grupei. Apklausti 6 šio rajono mokymus organizuojančių institucijų (Darbo biržos, Suaugusiųjų dailės studijos, Anglų kalbos mokyklos, Verslo informavimo centro, Suaugusiųjų mokymo centro, Kauno kolegijos Kėdainių J.Radvilos fakulteto suaugusiųjų mokymo skyriaus) vadovai. Šiai imčiai sudaryti buvo taikoma paprastoji atsitiktinė imtis, sudarant vienodą galimybę kiekvienam populiacijos individui patekti į tiriamųjų grupę. 8 viešųjų ir privačiųjų įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai (darbdaviai) buvo atrinkti sisteminės atsitiktinės atrankos būdu, kai visi atrankos dalyviai buvo išvardinti bendrame sąraše. Respondentai buvo parinkti skirtingi tiek socialiniu, tiek demografiniu požiūriu.

### ***Tyrimo instrumentai***

Tyrimo instrumentas —interview klausimai, skirti atlikti apklausą trimis lygiais: asmenims, baigusiems neformalias studijas, darbdaviams bei mokymus organizuojančių institucijų vadovams. Sudarytas iš diagnostinių (informacijos prieinamumas ir pakankamumas; mokymosi motyvacija; mokymo(si) pripažinimo, naudingumo, efektyvumo vertinimas; karjeros pokyčiai) blokų bei demografinio bloko. Kokybiniame tyrime naudotas pusiau struktūrizuotas interviu. Šio interviu privalumas — respondentai galėjo laisvai reikšti savo mintis vienu ar kitu klausimu. Iš viso klausimyną sudaro 21 klausimas. Remiantis interviu rengimo metodika (Charles, 1999; Kardelis, 2005), atsižvelgiant į situaciją, paliekama galimybė klausimus papildyti apklausos metu. Sudarant klausimyną buvo orientuojamasi į organizuojamo tyrimo tikslus ir uždavinius. Siekiant didesnio apklausos patikimumo, stengtasi aiškiai formuluoti klausimus, laikytasi apklausos procedūros, kad respondentas suprastų apie ką yra kalbama. Darbdaviai buvo supažindinti su neformaliojo suaugusiųjų švietimo sąvoka. Konstruojant klausimyną buvo atsižvelgta į du kintamuosius — neformalųjį mokymąsi ir karjeros pokyčius. Paruošus klausimą buvo apgalvotas ir galimas atsakymo variantas. Ši surinkta informacija autentiška. Visi duomenys buvo užrašyti ranka (nenaudojant techninių priemonių). Atliekant tyrimą, tyrime dalyvavusieji respondentai buvo supažindinti su tyrimo tikslu ir kur šie duomenys bus panaudoti. Užtikrintas interviu metu gautų duomenų anonimiškumas. Atliekant tyrimo analizę, į pagrindinį tekstą bus pateikti tik labiausiai reikšmingi teiginiai.

### **Duomenų kodavimas:**

#### **Respondentų, baigusių neformalius mokymus interviu kodavimas:**

- Respondentai, baigę dailės studiją koduojami — BM(D)-1, BM(D)-2, BM(D)-3
- Respondentai, baigę anglų kalbos kursus koduojami — BM(A)-1, BM(A)-2, BM(A)-3
- Respondentai, baigę kompiuterinio raštingumo kursus koduojami — BM(KR)-1, BM(KR)-2, BM(KR)-3, BM(KR)-4
- Respondentai, baigę verslumo kursus koduojami — BM(V)-1, BM(V)-2, BM(V)-3, BM(V)-4

#### **Darbdavių interviu kodavimas**

- Akcinės bendrovės darbdavys koduojamas — D(AB)
- Uždarnosios akcinės bendrovės darbdavys koduojamas — D(UAB)

- Valstybinės įstaigos darbdavys koduojamas — D(VI)
- Viešosios įstaigos darbdavys koduojamas – D(VŠĮ)
- Biudžetinės įstaigos darbdavys koduojamas – D(SEN)
- Švietimo įstaigos darbdavys koduojamas – D(ŠĮ)
- Ūkininko ūkio savininkas koduojamas – D(ŪK)
- Individualios įmonės darbdavys koduojamas – D(IND)

### **Institucijų vadovų interviu kodavimas**

- Suaugusiųjų dailės studijos vadovė koduojama — V(DS)-1
- Verslo informacijos centro vadovė koduojama — V(VIC)-2
- Suaugusiųjų mokymo centro vadovas koduojamas — V(CMC)-3
- American English School vadovė koduojama — V(AMES)-4
- J.Radvilos studijų centro vadovė koduojamas — V(JRK)-5
- Kėdainių darbo biržos atstovė koduojama — V(DB)-6

## **4.2. Tyrimo rezultatai**

### **Pirma tikslinė grupė (baigusieji neformaliuosius mokymus)**

Tyrimė dalyvavo 15 respondentų, besimokiusių pagal Dailės studijos, Darbo biržos, American English School, Verslo informacijos centro, Suaugusiųjų mokymo centro parengtas mokymo programas. Kaip parodė sociodemografiniai duomenys (žr. 3 priedą), tarp apklaustųjų ryškiai dominuoja moterys, jų net 13. Tai leidžia daryti prielaidą, kad šios lyties atstovių mokymosi motyvacija žymiai didesnė. Nėra akivaizdžios mokymosi apimties priklausomybės nuo respondentų amžiaus bei gyvenamosios vietos. Pastarąjį faktą galima interpretuoti ir platesniame socialinės–ekonominės raidos kontekste, darant prielaidą, kad spartėja rajone ekonominė pažanga, žmonės tampa mobilesni, todėl pozityviau vertina neformaliojo mokymosi reikšmę. Duomenys taip pat nerodo vienareikšmiško mokymosi lygio su respondentų išsimokslinimu. Tarp 15 apklaustųjų, 10 turi vidurinį arba aukštesnįjį išsilavinimą, kai tuo tarpu šalyje atliktų tyrimų rezultatai teigia, kad daugiausiai neformaliai mokosi tik aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys.

Net keturiolika tyrime dalyvavusių respondentų — šiuo metu dirbantys asmenys. Dauguma respondentų baigę neformaliojo mokymo(si) programas, pradėjo darbinę veiklą: susirado naują darbą, pakilo pareigose, sukūrė savo verslą. Vienos respondentės BM(D)-3 nuomone, jos nedarbo priežastis — nepakankama profesinė kvalifikacija, šių mokymų nepripažinimas darbdavių ir valstybės atžvilgiu. Pastarasis atvejis rodo, kad šių mokymų pripažinimas laiduotų sėkmingesnę suaugusiųjų, besimokančiųjų neformaliai, karjerą. Kitiems respondentams mokymasis, suteikdamas naujų žinių, įgūdžių, gebėjimų, padėjo išaugoti turimą darbo vietą.

Respondentams, dalyvavusiems *dailės, anglų kalbos, verslumo, kompiuterinio raštingumo* neformalaus švietimo programose, buvo pateikti 7 klausimai (1 priedas), kuriais siekta sužinoti šių asmenų karjeros pokyčius po mokymosi. Ši apklausa leido užfiksuoti pagrindines suaugusiųjų neformalaus mokymosi sąlygas: informacijos prieinamumą, mokymosi motyvus, vertinimą naudingumo atžvilgiu bei karjeros pokyčio aspektą. Atsakymus nagrinėjant pagal respondentų amžių, lytį, išsilavinimą, gyvenamąją vietą, reikšmingų skirtumų nepastebėta.

### ***Informacijos prieinamumas ir pakankamumas***

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

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

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

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

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

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



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

„Informaciją gavau pradėjusi leisti savo dukrą į dailės mokyklą. Sužinojau, kad ten mokyti gali ir suaugusieji“ BM(D)-1

„<...> sužinojau atėjęs pas konsultantą į darbo biržą. Jis ir pasakė, kad yra tokių visokių mokymų. BM(V)-9

„<...> sužinojau, kad šiuos kursus galima lankyti nemokamai tik atėjusi į darbo biržą“ BM(KR)-12

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

### ***Mokymosi motyvacija***

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

„Mokiausi todėl, kad patiko. Norėjau įgyvendinti savo vaikystės svajonę. <...> Mano svajonėse buvo noras turėti savo meno parduotuvę, kurioje galėčiau prekiauti savo ir kitų menininkų sukurtais darbais.<...> norėjau įgyti praktinių žinių, kadangi iš vadovėlio visko neišmoksi, reikia, kad tas žinias perteiktų profesionalūs mokytojai“ BM(D)-1

„Mokymasis tiesiog užpildė mano laisvalaikį“ BM(D)-2

„Tai daugiau asmeninis poreikis, asmenybės tobulinimas, noras nuolatos mokytis, įgyti naujų žinių, gebėjimų, noras išlikti konkurencingu, bei noras bendrauti, komunikuoti“ BM(A)-4

„Tai, iš tirųjų daugiau asmenybinis mano poreikis nei profesinis. Buvo labai žingeidu, kadangi tokioj srity dar neteko dalyvauti ir susipažinti su verslo subtilybėmis“ BM(V)-7

„Labai norėjau pati. Norėjau išmokti kuo daugiau naudotis kompiuterio galimybėmis, norėjau tobulėti“ BM(KR)-12

„Mokiasiu tam, kad norėjau turėti kuo daugiau įvairesnių kompetencijų, kad būtų lengviau integruotis, išlikti konkurencingai dabartinėje žinių visuomenėje. Norėjau tobulėti, įgyti naujų žinių ir gebėti jas praktiškai taikyti ir darbe, ir buityje, ir kelionėse“ BM(A)-5

„Mokiasiu todėl, kad tai aktualu dabartiniame pasaulyje, o be to ir įdomu“ BM(V)-8

Pastebėta, kad daugiau respondentų, lankusių verslumo bei kompiuterinio raštingumo kursus, atsakydami į klausimą „Kodėl jie mokėsi?“, nurodė tik profesinius tikslus, kaip priešastį, paskatinusią dalyvauti neformaliajame švietime. O prieš tai asmeninius poreikius paminėję respondentai, kartais juos siejo ir su profesiniais.

„Turėjo darbovietėje steigti naują pareigybę, turėjau kuruoti viešuosius pirkimus, todėl buvo reikalingas kompiuterinis raštingumas“ BM(KR)-15

„Pirmiausiai todėl, kad norėjau susirasti darbą, užsiimti kažkokia naudinga veikla, turėti pajamų“ BM(KR)-12

„Norėjau sužinoti ko reikia kuriant įmonę“ BM(V)-11

„Man labai trūko teorinių žinių, reikalingų įmonės dokumentų tvarkymui buhalterinės apskaitos klausimais, įdarbinimo klausimais“ BM(V)-10

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

### ***Mokymo(si) naudingumo vertinimas***

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

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

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

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

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

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

Nurodydami, kur panaudojo šį mokymąsi ir kaip tai siejosi su respondentų esamuoju ar būsimuoju darbu, tik 3 respondentai pažymėjo, kad šių mokymų nesiejo su savo karjera, nors šiuos mokymus mano esant naudingais „<...> *naudingas tiek, kad gavau informacijos kaip reikia kurti verslą*“ BM(V)-9, „*šis mokymas man tikrai buvo naudingas, kadangi dabar aš galiu neišeidama iš namų sumokėti mokesčius, sumažinti savo išlaidas*“ BM(KR)-14, „*tiesiogiai negalėčiau įvardinti, kad siejosi, tačiau jie buvo naudingi*“ BM(A)-6. O didžioji dauguma, 12 respondentų, šiuos mokymus sėkmingai pritaikė įgyvendinami profesinius tikslus.

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***Karjeros pokyčiai***

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

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

„Tiesiog patobulėjau, naujo darbo negavau, tačiau, manau, tos mano žinios gali pasitarnauti ateičiai“ BM(KR)-12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ypač ryški karjeros pokyčio tendencija asmenų, baigusių dailės studijos kursus. Reikėtų paminėti, kad remiantis atlikta Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo institucijų analize, pastebėta, kad šie mokymai nėra finansuojami iš rajono biudžeto, be to, besimokiusieji negauna jų mokymąsi patvirtinančio pažymėjimo, kadangi šių mokymų veiklos trukmė nėra reglamentuota. Tačiau šioje studijoje besimokiusiems pavyko pasiekti gan ryškių karjeros pokyčių,

turint tik vidurinį ar aukštesnį išsilavinimą. Interpretuojant tyrimo duomenis galima manyti, kad šiuos pokyčius galėjo lemti itin stipri mokymosi motyvacija, geras savęs pažinimas, pašaukimo įgyvendinimas ir aukšta organizuojamų mokymų kokybė.

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

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

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

Iš tyrimų rezultatų matyti, kad respondentus mokyti skatina noras tobulėti, naujų kompetencijų, gebėjimų įgijimas, noras prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų bei gebėjimas išlikti konkurencingiems darbo rinkos bei apskritai rinkoje žinių atžvilgiu. Apibendrinant respondentų atsakymus galima matyti, kad mokymosi kompetencija jiems suteikia galimybę gilinti žinias tose pačiose institucijose ar savarankiškai, padeda įgyvendinti asmeninius poreikius, siejant juos su profesiniais interesais, kuria sėkmingos karjeros prielaidas. Respondentų tarpe vyrauja šiuolaikinės karjeros sampratos suvokimas, kuris netapatinamas su hierarchiniu pareigų kilimu, atlyginimo didėjimu, bet suvokiama kaip savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas. Pateikti ir išanalizuoti interviu duomenys su besimokiusiais neformaliai, nepriklausomai nuo amžiaus, išsilavinimo, gyvenamosios vietos, lyties, leidžia prieiti prie išvados, kad neformalusis suaugusiųjų mokymasis daro įtaką suaugusiųjų asmenų karjeros pokyčiams.

### **Antra tikslinė grupė (darbdaviai)**

Renkant duomenis apie darbdavių požiūrį į darbuotojų neformalųjį suaugusiųjų švietimą, informacijos apie organizuojamus mokymus prieinamumą ir pakankamumą, mokymo metu įgytų kompetencijų pripažinimą, pritaikymo galimybes darbinėje aplinkoje bei neformaliai besimokiusių

karjeros galimybes, atlikta skirtingą statusą turinčių įmonių vadovų apklausa privačiajame ir viešajame sektoriuose. Atsitiktinės sisteminės atrankos būdu apklausti 8 respondentai.(žr. 4 priede).

### ***Informacijos prieinamumas ir pakankamumas***

Šalyje atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad Lietuvoje susiduriama su problema — nepakankama informacijos apie organizuojamus mokymus sklaida. Todėl šio tyrimo metu norėta sužinoti, ar informacija Kėdainių rajone apie neformaliųjų mokymų paslaugas yra prieinama, pakankama ir kokiais būdais ji darbovietėse skleidžiama. Respondentų buvo klausta, iš kur darbdaviai sužino apie organizuojamas mokymosi paslaugas ir kaip šią informaciją skleidžia savo darbuotojams. Pasak respondentų, pati populiariausia informacijos prieinamumo forma *internetas* (D(VŠĮ), D(SEN), D(ŪK), D(VĮ), D(ŪK)). Šia informacijos gavimo forma įvairios įmonės naudojami praktiškai vienodai, nepriklausomai kokiam sektoriui priklauso — privačiam ar viešajam. Galima manyti, kad ši forma yra patogiausia, prieinamiausia ir išsamiausia. Be interneto respondentai pažymėjo skelbimus, organizacijos laikraščius „yra skelbimai laikraštyje „Lirail“, kuriame aprašomos kiekvieno ketvirčio mokymosi temos du kartus per mėnesį“. Dvi įstaigos AB ir VĮ pažymėjo, informaciją darbdaviams skleidžiančios intraneto pagalba. Pastebėti kai kurie informacijos gavimo skirumai tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus. Daugiau informacijos apie galimus mokymus internetu, faksu ir kt. gauna viešojo sektoriaus įmonės. Tai gali būti iš dalies susiję su įmonių dydžiu, dirbančiųjų mokymosi motyvacija, finansavimo valstybės atžvilgiu lankstumu. Tuo pat metu šiose organizacijose taikoma praktika — periodiškos darbuotojų apklausos, surenkant pageidavimus, susijusios su mokymosi poreikiais.

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

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

„Tuos mokymus inicijuoja Centrinė mokesčių inspekcija. Pateikia siūlymus apskričiai, o apskritis mums informaciją paskleidžia internetu. Šiuos rekomenduojamus mokymus renkamės pagal darbuotojų poreikius“ D(VĮ)

„Gauname informaciją iš mokytojų centro, taip pat įvairiais sklaidos būdais<...> ieškome pasiūlos pagal mūsų poreikius“ D(ŠĮ)

Privačiojo sektoriaus darbdaviai informacijos apie šiuos mokymus dažniau ieško patys, arba šiuos mokymus savo įstaigose organizuoja savo iniciatyva.

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

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

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

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

### ***Mokymosi motyvacija***

Klausimu „Kodėl jūsų įmonės darbuotojai mokosi?“, siekta atskleisti dirbančiųjų mokymosi *motyvacijos* aspektą. Profesinių kompetencijų gerinimą, iš dalies ir profesinės karjeros siekimą, kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą, formulavo visi tyrime dalyvavusieji darbdaviai. Pasak kai kurių respondentų, šie mokymai(si) laiduoja švietimo politikos įgyvendinimo tikslus, suteikia galimybę išlikti konkurencingiems darbo rinkoje. Reikšmingiausias aspektas, skatinantis



dirbačiuosius mokytis — nuolatinė informacijos kaita, kuri inicijuoja nuolatinio žinių atnaujinimo, tobulėjimo poreikį. Tai patvirtino net šeši respondentai.

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

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

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

„Būtinias žinių atnaujinimas tam, kad galėtum kvalifikuotai atlikti savo darbą“ D(VŠĮ)

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

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

Darbdavių nuomone, dirbančiųjų mokymosi motyvacija siejama su asmeniniais ir profesiniais besimokančiųjų poreikiais. Siekis gebėti konkuruoti darbo rinkoje, tobulinti turimą kvalifikaciją, papildant naujomis kompetencijomis, darbdavių paminėta kaip svarbios priežastys, skatinančios suaugusiuosius dalyvauti neformaliajame švietime. Taigi pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą galima būtų konstatuoti ne tik kaip profesinių kompetencijų gerinimą, bet ir profesinės karjeros siekimą.

### *Naudingumo vertinimas*

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

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

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

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

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

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

bei mokymąsi įvardijo kaip sąlygą naujai darbo vietai įgyti:

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

Respondentai, paklausti kokias galimybes mokytis neformaliai turi jų darbuotojai, patvirtino organizuojantys šiuos mokymus. Organizuojami „kvalifikacijos kėlimo kursai, psichologiniai kursai, leidžiantys valdyti įvairius kylančius konfliktus su klientais“ D(VĮ), vyksta išvažiuojamieji seminarai, kurių metu pristatoma ne tik naujausia technika, bet ir mokoma, kaip su ja reikia dirbti“ D(ŪK), „organizuojami įvairūs seminarai ir kursai. Turime galimybę vykdyti tuos seminarus, kokius tik pageidaujame“ D(SEN), „kiekvienas darbuotojas savo nuožiūra renkasi seminarus ar kursus, kurie, jo manymu, yra naudingi ir reikalingi kvalifikacijai padidinti“ D(UAB). Kai kurie vadovai pripažino ir privalomąją šių mokymų reikšmę. Septyni respondentai iš aštuonių tvirtina, kad šie mokymai vyksta permanentiškai, jie būtini ne tik kvalifikacijos kėlimui, tobulinimuisi ir žinių įgijimui nuolatos besikeičiančioje žinių visuomenėje, bet reikalingi norint pasiekti efektyvių darbo rezultatų.

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

„<...> Per metus pedagogai išleidžiami 5 kartus tobulinti savo kvalifikaciją“ D(ŠĮ)

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

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

Tyrimo duomenys parodė, kad neformalieji mokymai neorganizuojami individualioje įmonėje. Pasak vadovo *„dalyvauti tokiuose mokymuose įmonės darbuotojai neturi galimybės dėl finansinių problemų. Labai retai į tokius mokymus vykstu tik aš ir tai tik tada, kai reikalinga įmonės gyvavimui <...> įmonė neturi pakankamai lėšų, mažai darbuotojų. Be to, nėra reikalo darbuotojams mokytis, mane tenkina jų dabartinė kvalifikacija. Jei ko reikia, parekomenduoju pasimokyti savarankiškai. Jiems mokantis trukdytųsi darbo laikas, vyktų prastovos, tuomet reiktų samdyti didesnę kiekį darbuotojų, papildomi mokesčiai ir išlaidos didintų grėsmę įmonės išlikimui“* D(IND). Lyginant tokį respondentų atsakymą su prieš tai pateiktame klausime teigiamu neformaliojo mokymosi vertinimu, išryškėja kontraversiška situacija. Kita vertus, galima manyti, kad savivaldybė finansiškai neremia smulkaus verslo, nesudarydama vienodų mokymosi galimybių visiems rajono gyventojams. Suaugusiųjų švietimo situacijos analizė parodė, kad rajone yra organizuojami nemokami neformalieji kursai bei seminarai suaugusiems, todėl galima daryti prielaidą, kad ši informacija nepasiekė šio respondento arba tokiais mokymais nėra domėtasi.

Respondentai vienareikšmiškai teigiamai vertina darbdavių kompetencijas, įgytas savišvietos būdu.

„manau, kad labai gerai, kad žmogus mokosi savarankiškai“ D(AB)

„<...> Tai rodo žmogaus vidinį poreikį mokytis. Jis motyvuotas, turi mokymosi kompetenciją. Jo ir išmokimas kokybiškesnis. Aš vertinčiau palankiau nei kursų metu tokį mokymąsi“ D(ŠĮ)

„Manau, kad labai gerai, kad žmogus mokosi savarankiškai“ D(AB)

„Vertiname labai teigiamai. Kadangi toks žmogus, turintis tokias kompetencijas yra labiau motyvuotas, iniciatyvesnis, savarankiškesnis“ D(UAB)

„Aš vertinu palankiai. Mano įmonėje tinka tokie darbuotojai. Jei žmogus savarankiškai turi įgyjęs daug žinių ir informacijos, jos, visos tos kompetencijos, galėtų būti pripažintos“ D(IND)

Tačiau išryškėjo skirtumai tarp privataus ir viešojo sektoriaus darbdavių nuomonės, kuomet viešajame sektoriuje šių kompetencijų pripažinimui reikalaujamas kažkoks oficialus dokumentas (pažymėjimas). Kai tuo tarpu privačiajame sektoriuje:

„Mums svarbu, kad tas žinias ir gebėjimus taikytų praktikoje. Kaip ir kur tas žinias įgijo asmuo, mums nelabai reikšminga“ D(UAB)

„Jei matyčiau, kad tas žmogus daug ką sugeba, yra kompetentingas, nesvarbu tegul ir pats savaime mokėsis, aš pripažinčiau jo tuos gebėjimus ir priimčiau į darbą, jei tik būtų laisva darbo vieta“ D(ŪK)

„Svarbu, kad jis žino, o iš kokių šaltinių ir kur mokėsi, man nėra svarbu“ D(IND)

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

Galima konstatuoti, kad tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas. Darbdavių nuostata skatinti darbuotojų švietimą yra prioritetinė ir realizuojama veiksmų lygmenyje. Todėl, interpretuojant interviu duomenis, galima teigti, kad toks mokymas(is) suteikia galimybę ne tik asmenybės tobulėjimui, naujų kompetencijų įgyjimui, bet sudaro prielaidas darbuotojų profesinės karjeros plėtrai.

### ***Pritaikomumas ir naudingumas***

Respondentai, paklausti, kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalusis suaugusiųjų švietimas pripažino, kad „*mokymai reikalingi įvairioms grandims*“ D(AB), „*nuo aukščiausio iki žemiausio*“ D(VI), „*manau, kad mokytis reikia visų sričių darbuotojams*“ D(SEN), „*mokymai naudingi visoms grupėms*“ D(UAB), tačiau tokią galimybę mokytis, pasak respondentų, turi tik vadovai, administracija bei specialistai.

„Mūsų įstaigoje neformaliai mokosi tik specialistai, vadovai, administracija“ D(VŠĮ)

„<...> sąlygos sudaromos tik administracijai ir specialistams“ D(ŠĮ)

„<...> tik man, kaip vadovui“ D(IND)

Galima manyti, kad šios grandies asmenų mokymąsi sąlygoja išsilavinimas, didelė švietimo programų ir kursų pasiūla bei reikalavimai šviestis būtent šioms darbuotojų grupėms. Tačiau

interview metu paaiškėjo, kad mokymus aptarnaujančiam personalui organizuoja privačiojo sektoriaus du vadovai — AB ir ūkininkas.

„Į mokymus mes siunčiame budėtojus, konduktorius, agentus, mašinistus-šilumvežius“ D(AB)

„Į kursus dažnai vykstu aš, mano traktorininkai, o įdiegus naujausią technologiją melžimo sektoriuje mokymus praveda į vietą atvykę specialistai“ D(ŪK)

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

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

„Pasimokę asmenys lengviau įsisavina informaciją, racionaliau priima sprendimus, greičiau prisitaiko prie pokyčių, mažiau bijo iššūkių“ D(VŠĮ)

„Žymiai pagerėja darbo kokybė, darbas atliekamas greičiau, kokybiškiau. Be mokymosi žmogus yra „basas“, o tas, kuris mokėsi, turi daug daugiau profesinių įgūdžių, patobulėjęs“ D(VĮ)

„Po mokymų jis įgyja tam tikrų žinių, gebėjimų. O kaskart keliant savo kvalifikaciją tokio žmogaus darbas tampa efektyvesnis, kokybiškesnis“ D(AB)

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

## *Karjeros pokyčiai*

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

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

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

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

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

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

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

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

Taigi iš tyrimo rezultatų matyti, tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas. Toks darbdavių pritarimas neformaliajam suaugusiųjų švietimui neabejotinai atskleidžia didėjančią šio švietimo prestižą ir svarbos suvokimą visuomenėje ir tarp darbdavių, kurių įstaigose šis švietimas yra deklaruojamas kaip prioritetas. Savo darbuotojų mokymąsi organizuoja beveik visi apklausoje dalyvavę darbdaviai, nepriklausomai, kokiam sektoriui jie priklauso — viešajam ar privačiajam. Galima išvelgti tendenciją, kad privačiajame sektoriuje šie mokymai organizuojami šiek tiek silpniau tik mažose įmonėse. Labiausiai darbdaviai pripažįsta administracijos bei

specialistų švietimo poreikį. Neformaliųjų darbuotojų švietimą darbdaviai daugiausia sieja su kvalifikacijos kėlimu ir siekia visų pirma tokių tikslų: kaip gerinti darbuotojų profesines kompetencijas, darbo efektyvumą, našumą ir kokybę, darbo organizavimą. Interviu metu respondentų išsakyta nuomonė apie neformaliųjų mokymų(si) svarbą jų darbuotojams atskleidė neformaliojo mokymo(si) privalumus karjeros atžvilgiu.

### **Trečia tikslinė grupė (neformaliųjų mokymų organizatoriai)**

Tyrimui papildyti pasirinkta ir neformalius mokymus organizuojančių institucijų vadovų apklausa. Respondentams pateikti 7 klausimai apie neformaliojo švietimo informacijos prieinamumą ir pakankamumą rajone, suaugusiųjų mokymosi motyvus, mokymosi pritaikymo galimybes profesinėje veikloje, vertinimo pripažinimą bei norėta sužinoti ar yra informacijos grįžtamasis ryšis tarp institucijos ir besimokiusiųjų. Siekiant tyrimo objektyvumo, informacijos išsamumo, pasirinkti skirtingų neformalius mokymus organizuojančių institucijų vadovai, siūlantys anglų kalbos, verslumo, kompiuterinio raštingumo, dailės mokymo paslaugas (žr. 5 priedą). Neformalius mokymus organizuojančių institucijų atstovai, paklausti, kodėl jie rekomenduoja rinktis būtent jų organizuojamus mokymus, atskleidė organizuojamų mokymų privalumus: programų įvairovę, patirtį, andragogų kvalifikaciją, stiprią mokymo bazę.

### ***Informacijos prieinamumas ir pakankamumas***

Remiantis atlikta Kėdainių rajono suaugusiųjų švietimo situacijos analize, neformalusis suaugusiųjų švietimas rajone prieinamas kiekvienam. Penkios tyrime dalyvaujančios institucijos priima mokyti asmenis nepriklausomai nuo jų išsilavinimo. Apribojimai galioja tik Darbo biržoje. Čia neformalius mokymus gali lankyti visi mūsų šalies piliečiai, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, tačiau turi būti registruoti darbo biržoje. Pastaruoju metu Kėdainių rajone labai suaktyvėjo informacijos apie neformaliųjų suaugusiųjų švietimą sklaida per nevyriausybinės organizacijas. Šis informavimo būdas padeda pasiekti atokesnių gyvenviečių, socialinės atskirties asmenis.

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

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

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

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

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

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

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

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

„Mes rengiame įvairius lankstinukus.<...>Kasmet organizuojamos suaugusiųjų švietimo savaitės bendradarbiaujant su kitomis mokymus organizuojančiomis institucijomis“ V(SMC)-4

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



### ***Mokymosi motyvacija***

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

Siekiant didinti suaugusiųjų mokymosi motyvaciją, reikėtų atsižvelgti ir į šių mokymų finansavimą. Tyrimo metu paaiškėjo neformaliųjų mokymų finansavimo problema rajone. Nemokamus neformalius mokymus organizuoja tik dvi institucijos — Darbo birža bei Verslo informacijos centras. Kitose institucijose besimokantieji už paslaugas moka patys, arba už jų mokymąsi moka darbovietė. Reikėtų pažymėti, kad toks finansavimas suteikia didesnę pasirinkimo laisvę, disciplinuoja žmones, tačiau kita vertus, nepakankamos žmonių galimybės gali riboti dalyvaujančiųjų neformaliajame švietime skaičių, mažinti mokymus organizuojančių institucijų konkurencingumą bei mažinti suaugusiųjų mokymosi motyvaciją.

### ***Pripažinimo ir naudingumo vertinimas***

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

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

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

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

Siekiant išsiaiškinti neformalių mokymų pritaikomumą, pastebėta, kad respondentų atsakymai beveik nesiskyrė. Pasak jų, įgytas žinias galima pritaikyti „*kasdieniniame gyvenime, darbe, versle*“ V(AMES)-6, „*asmenybės tobulinime*“ V(JRK)-2. Keli respondentai pastebėjo, kad baigus mokymus, galima tęsti studijas ir formalioje institucijoje.

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

„Kažko pasimokę daugelis tampa tautodailininkais, organizuoja parodas, netgi kai kurie stoja mokyti toliau, formaliai“ V(DS)-1

Kompetencijų gerinimą, darbo vietos išsaugojimą ar kilimą karjeros laiptais, kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą, formulavo ir apklausti kursų lankę respondentai.

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

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

„Besimokantysis įgyja naujų žinių, įgūdžių, darbdaviams — efektyvesnis darbas, valstybei — užimtumas, taikoma aktyvi darbo rinkos politika“ V(SMC)-4

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

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

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

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

### ***Karjeros pokyčiai***

Atliekant tyrimą iš trijų pozicijų, siekta išsiaiškinti ir mokymus organizuojančių institucijų informacijos grįžtamąjį ryšį, besimokiusiųjų asmenų karjeros atžvilgiu. Paaiškėjo, kad šis ryšis palaikomas atliekant tam tikrus tyrimus, apklausas, tiesiog kontaktuojant su pačiais besimokiusiais, ar tiesiog „*per darbdavius*“ V(DB)-5.

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

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

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

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

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

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

Tęstinius mokymus respondentai įvardija taip pat kaip pozityvų karjeros pokytį.

„Pradėję mokytis mūsų mokykloje, vėliau ir vėl sugrįžta tobulinti savo kalbą“  
V(AMES)-6

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

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

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

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

## 4. DISKUSIJA

Tyrimo metu siekta nustatyti Kėdainių rajone neformaliai besimokiusių asmenų karjeros pokyčius, reiškinių analizuojant keliais aspektais. Informacijai gauti taikytas kokybinio tyrimo metodas. Duomenys buvo renkami interviu su respondentais metu. Pagrindinis tyrimas, baigusių neformalius mokymus apklausa, vyko individualiai, iš anksto sutartu laiku ir numatytoje vietoje (namuose, viešojo maitinimo įstaigose). Su mokymus organizuojančių institucijų vadovais tartasi dėl laiko ir tyrimo vietos telefonu. Ši apklausa vyko neformalius mokymus organizuojančiose institucijose, tokiu pačiu būdu atlikta ir darbdavių apklausa (namuose, darbo vietoje).

Visi interviu duomenys užrašyti ranka. Todėl duomenų rinkimui reikėjo daug laiko. Pasirinktas duomenų pateikimo būdas — aprašomasis metodas, kadangi šiuo būdu įmanoma atskleisti situaciją gana giliai, plačiai ir visapusiškai. Situacija analizuota pasitelkiant sisteminės analizės principus. Duomenys pateikiami kartu su interpretacijomis, apibendrintais pastebėjimais. Faktai aprašomi remiantis moksline literatūra, lyginama, prieinama prie atitinkamų išvadų. Gauti rezultatai leido pažvelgti į nagrinėjamą objektą besimokiusių, darbdavių ir mokymus organizuojančių institucijų vadovų akimis.

Tokio pobūdžio tyrimų rajone nėra atlikta, tad darbo naujumas akivaizdus: įvertintas neformaliojo mokymosi rezultatyvumas ir efektyvumas karjeros pokyčių aspektu. Pasitvirtino tyrimo pradžioje iškelta hipotezė, kad Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų mokymo(-si) sistema suteikia galimybes sėkmingai karjerai. Išryškėjo ir teigiama darbdavių nuostata į besimokančiuosius neformaliai, šio mokymosi svarbos įmonei pripažinimas, atskleidžiant neformaliojo mokymo(si) privalumus karjeros atžvilgiu. Mokymąsi, kaip sėkmingą karjeros veiksnį, įvardijo ir mokymus organizuojančių institucijų vadovai, pabrėždami, kad būtina šių mokymų pripažinimo sistema, kuri darytų įtaką didesnei mokymosi motyvacijai, stiprintų materialinę bazę, gerintų mokymosi efektyvumą ir rezultatyvumą. Šis požiūris iš trijų pozicijų vieningai patvirtina, kad šie mokymai ne tik turiningas laiko praleidimas, tačiau kaip žmogaus perspektyvų įgyvendinimo kelias, kuriuo eidami asmenys turi galimybę įgyti plataus konteksto kompetencijas, sustiprinti savo pozicijas darbo rinkoje, kurti sėkmingą karjerą.

2005 metais šalyje atlikto tyrimo „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalų suaugusiųjų švietimą“ duomenimis, teigiamą poveikį dalyvavimui neformaliajame mokymesi turėjo aukštesnis išsimokslinimo lygis, didesnės pajamos, gyvenimas

didžiuosiuose miestuose, darbo turėjimas. Atliktas tyrimas ir išanalizuota surinkta informacija atskleidė neryškius duomenų skirtumus tarp 2005 metų šalyje atlikto ir šio tyrimo. Šio tyrimo duomenys rodo, kad metų amžius ir išsilavinimas — ne pagrindinis aktyvumo mokymosi atžvilgiu faktorius. Taip pat nėra ribos tarp motyvacijos mokytis gyvenančių mieste bei kaime. Šiuos duomenų skirtumus galima būtų paaiškinti kaip socialinės – ekonominės srities pozityvesnę raidą, kryptingesnį ir kompleksiškesnį poveikį iš valstybės pusės, didesnę besimokančiųjų motyvaciją.

Jokia veikla neįmanoma be poreikio, be motyvacijos. L. Jovaiša taip pat teigė, kad pagrindinė asmenybės aktyvumo priežastis yra įvairūs poreikiai ir motyvai. Atlikus tyrimą išryškėjo, kad mokytis skatina ne tik siekis gauti naujas pareigas, darbo vietą, tačiau ir noras tobulėti asmenybei, bendrauti, organizuoti laisvalaikį, jausti dvasinį pasitenkinimą, įgyti naujų gebėjimų, įgūdžių, noras būti konkurencingiems ne tik darbo rinkos, bet apskritai visuomenėje žinių atžvilgiu. Vadinasi, neformaliojo mokymosi tikslas siejamas su asmeninių, profesinių kompetencijų gerinimu, karjeros siekiu. Tai rodo besimokiusių kintantį, pozityvų požiūrį į šiuolaikinės karjeros sampratą. Todėl šio tyrimo duomenys taip pat leidžia išvelgti tam tikrus skirtumus tarp 2006 metais Lietuvoje atlikto tyrimo „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ duomenų, kurie parodė suaugusiųjų mokymosi suvokimą, siejamą tik su profesijos įgijimu ir tobulinimu.

Atliktas tyrimas ir išanalizuota informacija parodė, kad rajone egzistuoja glaudus bendradarbiavimas tarp mokymus organizuojančių institucijų, darbdavių, visuomeninių organizacijų. Kai tuo tarpu 2006 m. šalyje atlikto tyrimo „Suaugusiųjų švietimo būklė savivaldybėse“ duomenys rodė gan žemą tarpusavio bendradarbiavimo lygį.

Nors ir egzistuoja neformaliųjų mokymų finansavimo problema, tačiau ji nesumažina suaugusiųjų noro mokytis. Tendencinga tai, kad daugiau motyvacijos mokytis turi moterys nei vyrai. Ši tendencija pastebima ir atliktų tyrimų šalies, rajono kontekste.

Tačiau nedidelė kokybiniam tyrimui būdinga imtis, nesuteikia teisės rezultatų pritaikyti visiems Kėdainių rajono gyventojams besimokiusiems neformaliai, darbdaviams ir mokymus organizuojančių institucijų vadovams. Šis tyrimo metodas leidžia gauti pagrįstus ir patikimus rezultatus tik tiriamojoje imtyje. Tai suteikia galimybes daryti mokslines prielaidas, formuluoti mokslines hipotezes, kurias būtų galima patikrinti taikant ne tik kokybinius, bet ir kiekybinius metodus. Tyrimo rezultatai leidžia tęsti Kėdainių rajono neformaliai besimokiusių asmenų karjeros pokyčio tyrimus, siekiant suaugusiųjų mokymąsi paversti visą gyvenimą trunkančiu procesu, padedančiu kurti sėkmingą karjerą.

## IŠVADOS

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

darbdaviai daugiausia sieja su darbuotojų kompetencijų, darbo našumo ir kokybės, efektyvumo gerinimu. Galima teigti, kad darbdaviai pripažįsta neformaliojo mokymosi svarbą karjerai.

5. Neformaliuosius mokymus organizuojančių institucijų vadovų pozicijų (nuomonių ir vertinimų) analizė leidžia teigti, kad neformalusis mokymasis padeda tobulinti žmogaus asmenines ir profesines kompetencijas, suteikia galimybes savirealizacijai, padeda išsaugoti darbo vietas bei sudaro sąlygas naujų profesinių kompetencijų atsiradimui, laiduoja sėkmingus suaugusiųjų asmenų karjeros pokyčius.



## REKOMENDACIJOS

1. Parengti rajone mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją, siekiant šių mokymų tikslingumo ir kryptingumo sustiprinimo. Taip įtvirtinant švietimo politikų požiūrį į neformalųjį suaugusiųjų švietimą, kaip esminį krašto modernizavimo veiksnį, kuris svarbus kitų reformų ilgalaikei sėkmei.
2. Tobulinti Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimą, kuriant vienodas konkurencingas sąlygas besimokantiesiems, darbdaviams ir mokymus organizujančioms institucijoms. Siekti šio finansavimo tęstinumo ir efektyvumo, kaip svarbaus veiksnio suaugusiųjų švietimo plėtrai ir kokybei. Užtikrinti socialines garantijas andragogams.
3. Sukurti internetinę duomenų bazę apie besimokančiuosius, lektorius (andragogus), pastarųjų kvalifikaciją, nes informacijos prieinamumas plečia mokymosi galimybes.
4. Visoms Kėdainių rajono institucijoms, teikiančioms neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugas, organizuoti išvažiuojamuosius mokymo renginius įvairių socialinių grupių gyventojams vietose, taip išvengiant mokymosi epizodiškumo, sukuriant socialinį rajono visuomenės saugumą.

## LITERATŪRA

1. Adamonienė R. ir kt. (2001). Profesinio ugdymo pagrindai. Vilnius: Petro Ofsetas.
2. Andrikienė R.M., Anužienė B.(2006). Andragoginiai kompetencijų tobulinimo aspektai tęstiniame profesiniame mokyme/Monografija/. Klaipėda, KU leidykla.
3. Barkauskaitė M. (2006). Suaugusiųjų pedagogikos gairės. Vilnius. VPU leidykla.
4. Beresnevičienė D.(1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje.Vilnius, Pedagogikos institutas.
5. Beresnevičienė D.(2003). Jauno suaugusiojo psichologija. Vilnius: Presvika.
6. Bobrova L., Kazlauskienė A. ir kt. (2008). Kursinių ir baigiamųjų (bakaluro, magistro, specialiųjų profesinių studijų) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos. Šiauliai, Šiaulių universiteto leidykla.
7. Butkienė G., Kepalaitė A.(1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai.
8. Canaff A.L. (1997). Later Life Career Planing: A New Challenge for Career Counselors. [Žiūrėta 2007-11-04]. P 89. Prieiga per internetą <<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?nfpb=true&ERICE/SearchSearchValue0=EJ553597&ERICExtSwearch.SearchType0=no&accno=EJ553597>>
9. Charles C.M.(1999). Pedagoginio tyrimo įvadas. Vilnius:Alna litera.
10. Čiutienė R. Sakalas A. (2004). Career models comparative analysis. Engineering economies. Nr.3 (38), p.55-2.
11. Darbo rinkos neformaliojo mokymo programų sąvadas. [Žiūrėta 2007-12-12]. Prieiga per internetą <[http://www.ldrmt.lt/mod/nf\\_reg/](http://www.ldrmt.lt/mod/nf_reg/)>
12. Gage N.L, Berliner D.C.(1994). Pedagoginė psichologija. Vilnius: Alna litera.
13. Gelpi E. (1997). Future of work and adult learning. [Žiūrėta 2007-10-31]. Prieiga per internetą<<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=102&sid=bd21e14f-5a2a-4943-987c-c335f7229f78%40sessionmgr107>>
14. Gučas A. Vaiko ir paauglio psichologija. Kaunas: Šviesa.
15. Gumuliauskienė A., Augienė A.(2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai, ŠU leidykla.
16. Gurskienė O. (2007). Neformalusis profesinis mokymas: programos ir kvalifikacija. /Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba/. [Žiūrėta 2008-10-24]. Prieiga per internetą <[http://www.equalif.net/lt/getfile.php?tbl=docs1\\_en&id=9](http://www.equalif.net/lt/getfile.php?tbl=docs1_en&id=9) >

17. Gurskienė O. (2008). Neformalaus mokymosi reikšmė Nacionalinėje kvalifikacijos sąraangoje // Konferencijos medžiaga. Vilnius, balandžio 10 d. [Žiūrėta 2008-09-04]. Prieiga per internetą <[http://equalif.net/lt2/getfile.php?tbl=docs2\\_lt&id=24](http://equalif.net/lt2/getfile.php?tbl=docs2_lt&id=24)>
18. Jarvis (2001). Mokymosi paradoksai. Kaunas: VDU Švietimo studijų centras.
19. Jarvis (2003). Suaugusiųjų švietimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, p.10-19.
20. Jovaiša L. (1975). Psichologinė diagnostika. Kaunas: Šviesa.
21. Jovaiša L. (1981). Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa.
22. Jovaiša L. (1998). Profesinio konsultavimo organizavimas//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr.1, p.20-29.
23. Juceviciene P. (1998). Edukologijos idėjos Lietuvos švietimo modernizavimui. Kaunas: Technologija.
24. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė // Socialiniai mokslai, Nr. 1 (22). Kaunas: Technologija.
25. Kačinskas D. (2007). Suaugusiųjų švietimas ir nevyriausybinės organizacijos Kėdainių rajone. Kėdainiai: Spaudvita.
26. Kardelis K. (2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex.
27. Karjeros projektavimo vadovas. (2005). Kaunas: VDU.
28. Kėdainių darbo biržos 2007 metų veiklos ataskaita. [Žiūrėta 2008-11-22]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/TDB/Kedainiai/Apie/Puslapiai/Dokumentai.aspx>>
29. Kėdainių suaugusiųjų mokymos centro strateginis 2008-2012 m. strateginis planas. [Žiūrėta 2008-12-20]. Prieiga per internetą <<http://www.smc.kedainiai.lm.lt/?file=116>>
30. Kėdainių Suaugusiųjų mokymos centro veiklos aprašas 2007-2008 m.m. [Žiūrėta 2008-12-18]. Prieiga per internetą <<http://www.smc.kedainiai.lm.lt/?m=1&s=126>>
31. Kėdainių VŠĮ Verslo informacijos centro 2007 metų veiklos ataskaita. [Žiūrėta 2008-11-22]. Prieiga per internetą <<http://www.kedainiuvic.lt/?id=4>>
32. Kregždė (1988). Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai. Kaunas: Šviesa.
33. Kučinskienė R. (2003) Ugdymo karjerai metodologija/Monografija/ Klaipėda, KU leidykla.
34. Lemme B. H., (2003) Suaugusiojo raida. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
35. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (1998). „Valstybės žinios“ Nr. 66-1909.

36. Lietuvos respublikos Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003). [Žiūrėta 2008-10-02]  
Prieiga per internetą. < [http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/istatymai/i-1489.htm](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/i-1489.htm)>
37. Lietuvos švietimo koncepcija (1992). [Žiūrėta 2008-09-18]. Prieiga per internetą  
<[http://www.smm.lt/old/Teisine\\_informacija/koncepcija/koncepcija1.htm](http://www.smm.lt/old/Teisine_informacija/koncepcija/koncepcija1.htm)>
38. Linkaitytė G. M. (2003) Lietuvos suaugusiųjų švietimo naujovės: kontekstas ir patirtis.  
[Žiūrėta 2008-11-14] . Prieiga per internetą <[http://www.svietimas.lt/tyrimai/EC\\_LLL\\_report\\_LT\\_official.doc](http://www.svietimas.lt/tyrimai/EC_LLL_report_LT_official.doc)>
39. Lore A.(2006). Non-formal Education: Flexible Schooling or Participatory Education?  
Studies in the Education of Adults. Spring2006, Vol 38/Issue 1,p 91093, 3p; [Žiūrėta 2007-  
11-11]. Prieiga per internetą <http://web.ebscohost.com/ehost/results?vid=9&hid=16&sid=6c27a2d3e4d3-46ff-a413-25d4a912cc2e%40sesionmgr3>
40. Mathesan D. (1991). Non-vocation, Non-formal further education in Highland Region in  
Scotland and the Conton of...Comparative Education, Jun91, Vol 27, Issue 2, p 153, 12p;  
[Žiūrėta 2007-11-20]. Prieiga per internetą <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&hid=102&sid=bd21e14f-5a2a-4943-987c-c335f7229f78%40sessionmgr107>.
41. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. (2004). [Žiūrėta 2008-10-21].Prieiga per  
internetą <<http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>>
42. Neformalusis suaugusiųjų švietimas Kėdainių rajone: realijos, idėjos, perspektyvos.(2007).  
Kėdainių suaugusiųjų mokymo centras. Kėdainiai“ Spaudvita.
43. Neformalaus suaugusiųjų švietimo programų finansavimo konkursas. (2007).[Žiūrėta 2008-  
12-14].Prieiga per internetą <<http://www.kedainiai.lt/index.php?939461937>>
44. Petkevičiūtė N.(2006). Karjeros valdymas. Asmeninė/individualioji perspektyva. Kaunas:  
VDU leidykla.
45. Platonas (1981). Valstybė. Vilnius:Mintis.
46. Psichologijos žodynas (1993). Vinius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
47. Pukelis K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai  
profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos  
Nr.6.p.14-20.
48. Rinne (2003). Besimokančios visuomenės link. Profesinis rengimas:tyrimai ir realijos. Nr.  
6.p., 94-103.
49. Rogers, A. (2004) 'Looking again at non-formal and informal education - towards a new  
paradigm', the encyclopedia of informal education [Žiūrėta 2008-09-27]. Prieiga per  
internetą <[http://www.infed.org/biblio/non\\_formal\\_paradigm.htm](http://www.infed.org/biblio/non_formal_paradigm.htm)>

50. Sakalas A., Šalčius A., (1997). Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija.
51. Stanišauskienė V. (2007). Gyventojų įtraukimas į besimokančio miesto vystymą. Kaunas: Tehnologija.
52. Stanišauskienė V., Večkienė N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai. Nr.2(19). P.23-29.
53. Suaugusiųjų tęstinio mokymosi galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste. [Žiūrėta 2008-11-10]. Prieiga per internetą <[http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/tyrimai.htm](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/tyrimai.htm)>
54. Tamošiūnas T., Šutinienė R., Filipavičienė D, Guseva O.(2005) Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalų suaugusiųjų švietimą. Sociologinio tyrimo ataskaita. Vilnius. [Žiūrėta 2008-11-14]. Prieiga per internetą <<http://www.smm.lt/>>
55. Tamošiūnas T. (2006). “Suaugusiųjų švietimo organizavimo būklė savivaldybėse“. Sociologinio tyrimo ataskaita. Vilnius. [Žiūrėta 2008-11-14]. Prieiga per internetą <<http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/ataskaita-%202006.doc>>
56. Tarptautinių žodžių žodynas. (1985). Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija.
57. Teresevičienė M. Zuzevičienė V., Kuncaitis R., Rutkienė A.(2006). „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“. Projekto ataskaita. [Žiūrėta 2008-11-14]. Prieiga per internetą <<http://www.lssic.lt/home.php?lng=LT&id=399>>
58. Tidikis R. (2003) Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
59. Trečiokienė E.(2003) Suaugusiųjų švietimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą. Profesinio rengimo tyrimas: tyrimai ir realijos Nr 6, 139-147.
60. Valackienė A. (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. KTU, Panevėžio institutas. [Žiūrėta 2008-11-04]. Prieiga per internetą <<http://smf.su.lt/documents/konferencijos/Galvanauskas%202005/2005%20m.%20leidinys/Valackiene.pdf>>
61. Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos (2003). “Valstybės žinios” Nr. 71, 7-11
62. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programa (LR Vyriausybės patvirtinta 2005 m. sausio mėn.). [Žiūrėta 2008-11-02]. Prieiga per internetą <[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/nutarimai/2005-01-24-82.htm](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/nutarimai/2005-01-24-82.htm)>

63. Williams F. (2006). School's not out, even when you've got a job. B&T. [Žiūrėta 2007-11-03]. Prieiga per internetą <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&hid=102&sid=d6c0b641-bb47-4803-ad74-33531c27bc73%40sessionmgr104>>.
64. Žemaitaitytė I. (2007). Neformalusis suaugusiųjų švietimas: plėtros tendencijos dabartinėje Europoje/Monografija/. Vilnius. M. Riomerio universiteto leidybos centras.

## **PRIEDAI**

### **Interviu klausimai baigusiems neformalius mokymus**

1. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?
2. Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl?
3. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?
4. Kodėl Jūs mokėtės?
5. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąją karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?
6. Ko išmokote baigę programą?
7. Kas pasikeitė Jūsų karjere baigus šiuos mokymus?

### **Interviu klausimai darbdaviams**

1. Kaip Jūsų įmonė apsirūpina darbuotojais?
2. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?
3. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu?
4. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalusis mokymasis?
5. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?
6. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?
7. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

### **Interviu klausimai mokymus organizuojančių institucijų vadovams**

1. Kaip pasirenkate mokymo programą?
2. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?
3. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?
4. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?
5. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?
6. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?
7. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?



## Interviu protokolai

### Interviu Nr. 1 su baigusiais neformalius mokymus

#### (Dailės studija)

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 38

Išsilavinimas: vidurinis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(D)-1**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi Kėdainių dailės mokykloje, lankiau suaugusiųjų dailės kursus du metus. Labiausiai domino žinios, kaip reikia atlikti įvairius darbus tekstilės, keramikos srityje. O informaciją gavau pradėjus leisti savo dukrą į dailės mokyklą. Sužinojau, kad ten mokytis gali ir suaugusieji.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, dirbu. Kol kas nesu įkūrusi savo įmonės, tačiau dirbu pagal verslo liudijimą. Tas mano darbas yra namuose, esu nusipirkusi priemones ir viską gaminu namuose.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Iki mokymosi nebuvau užsiėmusi jokia darbine veikla, visas mano darbas buvo rūpestis buitimi, šeima.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Mokiausi todėl, kad patiko. Tiesiog norėjau įgyvendinti savo vaikystės svajonę. O jei atvirai, tai didelę įtaką mokymuisi turėjo ir dukra, kadangi ji lankė šią mokyklą ir nuolatos pasakodavo apie ten vykdomą veiklą. Žinojau, kad ten gali ateiti mokytis ir suaugusieji. Mano svajonėse buvo noras turėti savo meno parduotuvę, kurioje galėčiau prekiauti savo ir kitų meninkų sukurtais darbais. Taip pat mokiausi, nes norėjau įgyti praktinių žinių, kadangi iš vadovėlio neišmoksi. Reikia, kad tą informaciją perteiktų profesionalūs mokytojai.

I. Kaip šis mokymasis siejosi su esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Šis mokymasis turėjo įtakos dabartinei mano veiklai. Darbu aš tai nenorėčiau pavadinti, kadangi man tai labiau asocijuojasi su pramoga, maloni užsiėmimu. Šie mokymai man suteikė profesionalių žinių, išgijau profesionalių patarėjų, mokytojų. Žinau ir tai, kad bet kada galiu sugrįžti vėl į tą mokyklą ir toliau gilinti savo tiek teorines, tiek praktines žinias.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Išmokau techninių dalykų, kitaip vadinamos technikos nuo pradžios iki galutinio rezultato. Kadangi mokymosi metu išgirdavau vis kažko naujo, negirdėto ir visa tai buvo iš karto taikoma praktikoje. Vieni skandinavų menininkai mano kūrybą pavadino „happy“ (laiminga), kadangi jiems ji pasirodė žaisminga, įvairių spalvų, čia aš kalbu apie keramikos darbus. Netgi sužinojau nemažai psichologinių dalykų.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Mokymai man suteikė pasitikėjimo. Jau po pirmos parodos buvau pripažinta tautodailininke. Dalyvauju įvairiose šventėse kaip „Kaziuko mugė“, „Jūros šventė“. Praplėčiau savo bendraminčių ratą, susipažinau su garsiais meninkais, ypač daug naudos man davė bendravimas su viena garsia mūsų šalies jūvelyre. Savo darbus pristatau galerijose, salonuose, kuriuose darbus pristato ir garsūs meninkai. Savo darbus realizuoju ir užsienyje. Kaip jau minėjau, skandinavai mano keramikos darbus įvardina kaip „happy“, jie mielai juos perka ir labai stebisi, kad esu baigusi tik neformalias studijas, o ne meno akademiją.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 39

Išsilavinimas: aukštesnysis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(D)-2**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi Kėdainių dailės mokykloje. Mokiausi 2 metus. Lankiau suaugusiųjų studiją, kurioje mokė kaip reikia dirbti su moliu, su vilna, kaip reikia austi, piešti ir kt. O apie šiuos kursus sužinojau iš pažįstamos, kuri kažkada lankė šią mokyklą ir parekomendavo man.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Ne, šiuo metu aš nedirbu. Nors ir jauno amžiaus, tačiau esu pensininkė.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Dirbau krašto apsaugos struktūroje, raštinėje.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Todėl, kad labai patinka įvairūs meno dirbiniai ir labai norėjau išmokti juos atlikti. Norėjau įgyti naujesnių žinių, norėjau kažką veiktį ypač meno srity, kas susiję su daile. O be to, kaip jau minėjau, turėjau labai daug laisvo laiko, kadangi anksti išėjau į pensiją. Mokymasis tiesiog užpildė mano laisvalaikį, kurį skyriau ne kam kitam, o kūrybai.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir /ar karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Kadangi nedirbu, tarsi sąsąja su buvusiuoju darbu kaip ir nėra. Tačiau kaip tautodailininkei šis mokymasis man leido organizuoti parodas, bendrauti su kolegomis tautodailininkais, įgijau naujų žinių, tobulėjau kaip meninkė, kadangi tuos mokymus vedė labai patyrę pedagogai.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Šie mokymai man padėjo tobulinti savo kompetenciją. Kaip tik šių mokymų dėka aš gavau tautodailinikės vardą. Be to, esu įgijusi daugiau pasitikėjimo savimi, pozityviau vertinu savo darbus. Savo darbus eksponuoju įvairiose parodose taipogi ir sėkmingai juos realizuoju ne tik rajono dailės galerijoje „Stiklių namai“, bet mano darbus perka ir respublikoje organizuojamų mugių bei švenčių metu.

#### *Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 38

Išsilavinimas: vidurinis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrime: **BM-(D)-3**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Aš mokiausi labai trumpai, tik 1 mėnesį, kadangi mokytis neleido susisiekimo problemos. Gyvenu kaime, reikia į mokymus vykti savo automobiliu, brangiai kainuoja kuras, todėl negalėjau leisti sau mokytis ilgesnį laiką, nors labai norėjau. O šiuos kursus lankyti mane pasikvietė viena mano kolegė, kuri šiuos kursus jau buvo pradėjusi lankyti anksčiau.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Ne, šiuo metu aš nedirbu, auginu vaikus. Kurti savo verslą trūksta ir žinių, o juolab lėšų. Norėčiau dirbti kažką panašaus, kas sietųsi su dailės menu, tačiau baigus šiuos mokymus nėra išduodamas joks pažymėjimas, o ieškant darbo, būtinai turi turėti profesinę kvalifikaciją. Žodžiu, be „popieriaus“ šiuo metu įsidarbinti sunku.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Dirbau parduotuvėje pardavėja, bet tai buvo anksčiau, dar net nebuvau pradėjusi mokytis.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Nuo pat vaikysės augau tokioj aplinkoje, mano tėvai labai mylėjo gamtą ir meną, kūrė grožį aplink namus. Esu baigusi pati sodininkystę-daržininkystę. Pažįstu augalus. Labai man patinka kurti puokštes. Todėl mokydama norėjau įgyti kuo daugiau žinių floristikos srity.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Aš manau, kad šie mokymai mane „užkabino“. Ir aš esu nusiteikusi šiuos mokymus pratęsti šiek tiek vėliau, kai paaugs vaikai. Labai norėčiau gilinti žinias ir toliau, jas tobulinti, praktiškai taikyti. Kadangi pamokų metų mes ne tik išklausėme teorijos, bet iš karto visas žinias taikėme praktiškai. Su dabartine mano veikla, tai labai siejosi, kadangi tai ne tik mano laisvalaikio praleidimo maloni forma, bet ir šioks toks uždarbis. Šis mokymasis man buvo labai naudingas.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Aš tai vertinčiau daugiau kaip savirealizaciją. Tačiau ši maloni laisvalaikio praleidimo forma man leidžia dar šiek tiek ir užsidirbti. Dirbti pagal verslo liudijimą man nenaudinga, kadangi pagaminu nedidelį kiekį produkcijos, kurią galėčiau realizuoti. Papuošalus iš veltos vilnos ir sausas puokštes dažniausiai kuriu pagal užsakymą draugams, pažįstamiems, giminiams, kuriuos ne tik parduodu, bet mieliai ir dovanuoju. Tikrai tiek asmeninės, tiek profesinės naudos iš šių mokymų gavau.

## (Anglų kalbos kursai)

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 43

Išsilavinimas: aukštasis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(A) - 4**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi anglų kalbos Kauno kolegijos Kėdainių J. Radvilos kolegijoje, suaugusiųjų mokymosi skyriuje. Turėjau atlikti testą ir jau iš karto patekau į aukštesnį mokymosi lygį. Šiuos kursus lankyti man parekomendavo pažįstama, kuri labai džiaugėsi šių kursų kokybe.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, aš dirbu valstybinėje viešojoje ne pelno siekiančioje įstaigoje, esu medikė.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Dirbau tą patį darbą.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Tai daugiau asmeninis poreikis. Asmenybės tobulinimas, noras nuolatos mokytis, įgyti naujų žinių, gebėjimų, noras išlikti konkurencingu šioje dabartinėje žinių visuomenėje, bei noras bendrauti, komunikuoti. Be to, labai patogi mokymosi vieta, visiškai šalia namų ir dar vienas mokymosi motyvas – šiuos kursus dalinai finansavo savivaldybė. Kadangi dabartinis pasaulis tapęs labai mobilus, egzistuoja migracijos tendencija. Tenka priimti iš užsienio atvykusius pacientus. Tai ne vieninteliai tokie neformalūs kursai mano gyvenime – mokiausi ir kompiuterinio raštingumo, šiuo metu lankau karjeros planavimo kursus.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbi ir/ar būsimąją karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Manau, kad siejosi tiesiogiai ir buvo labai naudingas. Tenka dalyvauti tarptautinėse konferencijose, kuriose pranešimai skaitomi anglų kalba, tenka vykti stažuotis į svečias šalis. Todėl anglų kalbos mokėjimas tampa būtinybe mano darbe. Dabar galiu sau leisti skaityti literatūrą ne vien savo gimtąja kalba, platesnis informacijos paieškos diapazonas, kurią galiu puikiai pritaikyti savo darbe. Galiu tobulinti savo kvalifikaciją ir užsienyje.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Pirmiausiai išmokau šnekamosios kalbos, bendradarbiavimo, įveikiau kalbėjimo baimę. Nebijau kalbėti grupėje tarp žmonių.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjerosje baigus šiuos mokymus?

R. Didelių pokyčių neįvyko. Tačiau nuolatinis mokymasis, mano nuomone, verčia žmogų neatsilikti nuo nuolat kintančių žinių, padeda išlikti konkurencingam darbo rinkoje, didina darbo našumą ir efektyvumą.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 45

Išsilavinimas: aukštasis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(A)-5**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Kadangi silpnai moku anglų kalbą, nutariau lankyti anglų kalbos kursus, kurie buvo organizuojami J. Radvilos kolegijoje studijų centre. O apie šiuos kursus sužinojau savo darbovietėje. Informaciją internetu atsiuntė šiuos mokymus organizuojanti institucija.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, aš mokytojauju.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Dirbau tą patį darbą.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Kadangi dabar esame labai mobilūs, gausu daug įvairios informacijos, atsirado būtinybė tą informaciją perimti įvairiais būdais. Su anglų kalba tenka susidurti tiek kasdieniniame gyvenime, tiek darbe. Tai ir informacijos paieška, komunikacija. Mokiausi tam, kad norėjau turėti kuo daugiau įvairesnių kompetencijų, kad būtų lengviau integruotis, išlikti konkurencingai dabartinėje žinių visuomenėje. Norėjau tobulėti, įgyti naujų žinių ir gebėti jas praktiškai taikyti ir

darbe, ir buityje, ir kelionėse. Be to, mano sūnus jau antrus metus gyvena ir dirba Anglijoje, tenka vykti pas jį į svečius. Todėl tos įgytos žinios kursų metu man labai pasitarnauja.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Tiesiogiai negalėčiau įvardinti, kad siejosi. Neketinu dėl to keisti nei darbo, nei gyvenamosios vietos, bent tol, kol turiu tą darbą. Tiesiog norėjau išmokti kalbos, susikalbėti. Man reikėjo didesnių galimybių bendraujant, ieškant informacijos, norėjosi tuos įgytus kalbinius įgūdžius taikyti praktiškai. Taip, šie kursai buvo naudingi.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Įgijau drąsos kalbėti angliškai. Kadangi nuolatos vyko praktinis mokymasis. „Sausos“ teorijos užsiėmimų metu būdavo gal tik 10 minučių, o po to vykdavo pokalbiai, diskusijos ir visa tai angliškai. Kažkiek sustiprinau anglų kalbos gramatikos žinias.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Aišku, baigusi šiuos kursus nesitikėjau, kad galėsiu vaikus mokyti anglų kalbos. Bet žinau, kad jos gali padėti išlaikyti stojamuosius egzaminus, nes norėčiau mokytis toliau. Įgyti kvalifikaciją, kuri man suteiktų galimybę mokyti ankstyvojo anglų kalbos kurso.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 42

Išsilavinimas: aukštasis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrime: **BM-(A)-6**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Anglų kalbos kursus. American english school. Apie kursus sužinojau iš draugės.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, dirbu.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Tą patį, dirbau gydytoja odontologe.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Norėjau atnaujinti anglų kalbos žinias, praplėsti žodyną, įvaldyti šnekamąją ir rašytinę kalbą.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Tapo lengviau įsisavinti profesinę literatūrą anglų kalba. Tam dabar sugaištu mažiau laiko. Galiu klausytis paskaitų anglų kalba, todėl greičiau gaunu informaciją, tiek rašytine, tiek ir žodine.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Labiausiai išplėčiau žodyną.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Tiesioginės įtakos karjerai neturejo.

## **(Verslumo kursai)**

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 28

Išsilavinimas: aukštasis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(V)-7**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Lankiau verslo pradžiamokslio kursus, kuriuos organizavo Verslo informacijos centras, o jie vyko suaugusiųjų mokymo centre. Sužinojau, ko reikia norint pradėti savo verslą. Informaciją apie šiuos mokymus gavau iš vienos savo kolegės, kuri kaip tik organizavo šiuos mokymus.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Dirbu biudžetinėje įstaigoje.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Mokiausi tame pačiame darbe.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Norėjau įgyti naujų žinių. Tai, iš tikrųjų daugiau asmenybinis mano poreikis nei profesinis. Buvo labai žingeidu, kadangi tokioj srity neteko dar dalyvauti ir susipažinti su verslo subtilybėm.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Naudingas tiek, kad gavau informacijos ko reikėtų norint kurti savo verslą: kokių dokumentų, kaip tvarkyti finansus ir kt. Su esamu darbu, tai sąsajų tiesioginių kaip ir nėra, o dėl ateities, mes nei vienas nežinome, kas mūsų laukia. Mokytiis paskatino mūsų šalyje vyraujantis nestabilumas. Keičiasi. Todėl mokiausi gal daugiau dėl galimos kažkokios naujos veiklos.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Įgijau naujų praktinių gebėjimų, sužinojau apie lyderystę, viešųjų ryšių ir informacijos vadybą, verslo teisinius aspektus, finansų valdymą ir buhalterinės apskaitos pagrindus.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Įgijau naujų kompetencijų. Manau, kad įgytos žinios man gali padėti ieškant naujo darbo, o gal teks kažkada sukurti ir savo verslą.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 28

Išsilavinimas: aukštasis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrime: **BM-(V)-8**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi verslumo, norėjau sužinoti, kaip galėčiau pradėti savo verslą. O sužinojau iš pažįstamos.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, šiuo metu aš dirbu mokykloje. Šis mokymasis nesusijęs su tiesioginiu darbu.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Dirbau tą patį darbą.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Pamaniau, kad tai ne tik įdomu, bet ir aktualu dabartiniame pasaulyje.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Taip, naudingas. Aš ne vien tik dirbu, tačiau dar mokausi formaliai ekonomikos. Todėl galėčiau pasakyti, kad kažkaip tiesiogiai susijęs šis mokymasis, kadangi teroines žinias galėjau daugiau taikyti praktiškai.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Įgijau naujų žinių. Teko tas žinias kaip jau minėjau praktiškai įgyvendinti, parengti mini projektą ir jį įgyvendinti. Todėl įgijau naujų gebėjimų, praktikos.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Na, kadangi į šiuos mokymusėjau ne dėl to, kad susirasčiau naują darbą, kad kilčiau karjeros laiptais,ėjau įgyti naujų kompetencijų.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: vyras

Amžius: 25

Išsilavinimas: vidurinis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrime: **BM-(V)-9**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Lankiau verslumo kursus darbo biržoj, norėjau susipažinti su verslu. Ko reikia, norint pradėti savo verslą. O sužinojau, kai atėjau pas konsultantą į darbo biržą. Jis ir pasakė, kad yra tokių visokių mokymų.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Kažkur apie du metus nedirbau, pusę metų buvau prisiregistravęs darbo biržoje. Ir jau beveik metus kaip įsidarbinau vienoje statybinėje bendrovėje.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Dirbau užsienyje, žemės ukyje.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Mokiausi todėl, kad norėjau susirasti darbą Lietuvoje, nes čia sukūriau šeimą.

- I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?
- R. Visai nesisiejo, kadangi aš norėjau kurti kažką savo. Nu, man nelabai naudingas, nes nepavyko to verslo sukurti.
- I. Ko išmokote baigę programą?
- R. Įgijau naujų žinių. Be to, žinau, jei norėsiu kurti savo verslą, kur gauti reikalingos informacijos, nuo ko pradėti. Žinau, kad bet kada tas žinias galiu ateiti ir atnaujinti.
- I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?
- R. Susipažinęs su verslo pradžiamokslu nusprendžiau nepradėti savo verslo. Reikia daug pinigų pradžiai. Niekas neskatina ir nefinansuoja pradedančiųjų. Todėl geriau nusprendžiau darbo biržos siūlomuose kursuose įgyti dažytojo-tinkuotojo kvalifikaciją. Ir šios kvalifikacijos įgyjimas man leido susirasti pastovų darbą.
- I. O gal ateityje vis tik ketinate kurti savo verslą?
- R. Ne, esant dabartinei situacijai, nerizikuosiu. Matote, perspektyva nekokia, sunku bus išlaikyti savo verslą, mokėti mokesčius, išlaikyti darbuotojus, kadangi žmonės mažiau stato, atlieka remontus.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris  
 Amžius: 37  
 Išsilavinimas: vidurinis  
 Gyvenamoji vieta: kaimas  
 Žymėjimas tyrime: **BM-(V)-10**

- I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?
- R. Aš mokiausi verslumo ir buhalterinės apskaitos pradmenų Kėdainių verslo informavimo centre. Informaciją man perteikė mano darbdavys. O iš kur jis sužinojo, aš net nežinau.
- I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?
- R. Lietuvoje šiuo metu aš nedirbu, dirbu užsienyje, Vokietijoje, dabar pusei metų grįžau atostogų į Lietuvą.
- I. O kodėl nedirbate Lietuvoje?
- R. Nerandu tokio darbo, už kurį man mokėtų tiek, kiek aš norėčiau ir iš to užmokesčio galėčiau pragyventi pati ir išlaikyti šeimą.
- I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?
- R. Iki mokymosi tvarkiau, padedama savo geros draugės, vienos individualios įmonės dokumentaciją.
- I. Kodėl Jūs mokėtės?
- R. Man labai trūko teorinių žinių, reikalingų įmonės dokumentų tvarkymui buhalterinės apskaitos klausimais, įdarbinimo klausimais.
- I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?
- R. Tai labai siejosi su mano tuometiniu darbu. Kadangi savininkas kėlė reikalavimus dėl mano kvalifikacijos įgijimo ir tobulinimosi. Norėjau plačiau praktiškai susipažinti su dokumentais.
- I. Ko išmokote baigę programą?
- R. Išmokau kaip reikia tvarkyti raštvedybą, susipažinau su teisiniais dokumentais, liečiančiais įsidarbinimą bei darbuotojų atleidimą. Sustiprinau buhalterinės apskaitos žinias, reikalingas dirbantiems buhalteriams individualiose įmonėse.
- I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?
- R. Man pavyko kelerius metus išlaikyti savo darbo vietą. Baigus šiuos mokymus aš dirbau šioje įmonėje kelerius metus, tol, kol savininkas nesustabdė šios įmonės veiklos.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: vyras  
 Amžius: 45  
 Išsilavinimas: vidurinis  
 Gyvenamoji vieta: kaimas  
 Žymėjimas tyrime: **BM(V)-11**

- I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?
- R. Mokiausi Verslo informacijos centre organizuojamuose kursuose. Mokiausi, kaip pradėti savo verslą. O sužinojau apie šiuos kursus skaitydamas laikraštyje vieną kažkokį straipsnį.
- I. Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl?
- R. Dirbu.
- I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Meistravau namuose.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Mokiausi todėl, kad reikėjo žinių, reikalingų verslo kūrimuisi. Norėjau sužinoti kaip ir ko reikia kūriant įmonę. Kažkaip dabar neramu, reikėjo įteisinti tą savo veiklą dėl tam tikrų socialinių garantijų.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąją karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Kadangi esu susidūręs su tokiu darbu ir ketinau kurti savo įmonę, tai galima sakyti, kad siejosi. Ir tas mokymas tikrai buvo naudingas. Tame pačiame centre mokėsi ir mano žmona tam, kad kartu tvarkytume savo įmonės reikalus. Ji daugiau gilinosi į buhalterines žinias.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Aš sužinojau kokių reikia dokumentų įforminant įmonę, kaip galima plėtoti verslą, kaip tvarkyti finansus. Žinau, kad bet kada žinias galiu tobulinti ir vėl tame pačiame centre.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Aš įkūriau savo UAB, dirbame su mediena, užsiimame medienos perdirbimu. Esu įdarbinęs ir kelis darbuotojus, kurie man padeda.

## **(Kompiuterinio raštingumo kursai)**

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 48

Išsilavinimas: aukštasis neuniversitinis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrimo: **BM-(KR)-12**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi kompiuterinio raštingumo, po to tuos mokymus dar tęsiau, įgijau ECDL pažymėjimą. Apie šiuo kursus sužinojau seniūnijoje.

I. Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, aš šiuo metu dirbu kultūros centro administratore. Dirbu biudžetinėje įstaigoje, be to dar dirbu visuomeniniais pagrindais, esu bendruomenės pirminikė.

I. Kokį darbą dirbate iki mokymosi?

R. Dirbau toje pačioje darbovietėje kaip ir iki mokymosi.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Labai norėjau pati. Norėjau išmokti kuo daugiau naudotis kompiuterio galimybėmis, norėjau tobulėti. Be to, darbe reorganizavosi visas tinklas, turėjau tikslą tapti centro direktore. O be to ir steigėjas skatino mokytis.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąją karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Tiesiogiai siejosi ne tik darbe. Dabar be kompiuterio sunkiai išsiverstum. Be to, norėjosi kelti savo žinių lygį. Šios žinios man leidžia efektyviai dirbti ir visuomeninėje veikloje. Tai ir informacijos paieška ir projektų rengimas, įvairios diskusijos, kitų aplinkinių geroji patirties sklaida. Žinoma, kad labai naudingas, be abejo.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Išmokau dirbti su Word programa, Exceliu.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Tiesiog įgijau drąsos, naujų žinių, gebėjimų. Be to, pirminiai kursai man suteikė galimybę tobulintis ir mokytis toliau. Pavyko gauti ECDL pažymėjimą, kuri yra pripažintas visame pasaulyje.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 36

Išsilavinimas: aukštesnysis

Gyvenamoji vieta: miestas

Žymėjimas tyrimo: **BM-(KR)-13**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Mokiausi kompiuterinio vartojimo pagrindų darbo biržos organizuojamuose kursuose. O sužinojau, kad šiuos kursus galima lankyti nemokamai tik atėjusi į biržą.

I. Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, šiuo metu aš dirbu ligoninėje.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Iki mokymosi buvau tapusi bedarbė, teko kreiptis į darbo biržą.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Pirmiausia todėl, kad labai norėjau susirasti darbą, užsiimti kažkokia naudinga veikla, turėti pajamų. Labai trūko žinių, kaip galėčiau daugiau pasinaudoti kompiuterio teikiamais privalumais.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Žinoma, kad naudingas. Ir pasirodo šis mokymasis tiesiogiai siejosi su būsimuoju darbu.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Išmokau ir įgijau kompiuterinio raštingumo pagrindus. Dabar galiu toliau mokytis savarankiškai.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Aš ne tik įgijau naujų mokėjimų, bet ir tarpininkaujant darbo biržai su dabartine mano darbovieta aš buvau įdarbinta.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: moteris

Amžius: 52

Išsilavinimas: aukštesnysis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrime: **BM-(KR)-14**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Lankiau kompiuterinio raštingumo kursus. Lankiau pirmo lygio mokymus. O apie organizuojamus kursus informavo seniūnijos administracija.

I. Ar Jūs šiuo metu dirbate? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, dirbu privačiame sektoriuje.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Dirbau tą patį, kokį ir dabar.

I. Kodėl Jūs mokėtės?

R. Tai daugiau asmeniniai tikslai. Jaučiau poreikį. Norėjosi teorines žinias kuo greičiau pritaikyti praktikoje, darbe ir buityje.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Šis mokymas man tikrai buvo naudingas. Kadangi dabar aš galiu neišeidama iš namų susimokėti visus mokesčius taip sutaupydama dar bereikalingas papildomas išlaidas. O kažkokių tiesioginių sąsajų su karjera kaip ir neįvardinčiau. Tik tiek, kad tos žinios man suteikė galimybę atlikti papildomas funkcijas darbe.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Išmokau kaip atlikti bankines operacijas, išmokau susieškoti reikalingos informacijos, naudotis elektoriniu paštu.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Tiesiog patobulėjau, galiu lengviau atlikti tam tikras darbinės veiklas.

*Duomenys apie respondentą:*

Lytis: vyras

Amžius: 52

Išsilavinimas: aukštesnysis

Gyvenamoji vieta: kaimas

Žymėjimas tyrime: **BM-(KR)-15**

I. Kokius kursus lankėte, ko mokėtės? Iš kur sužinojote apie šiuos organizuojamus kursus?

R. Kompiuterinio raštingumo pradžiamokslis.

I. Ar Jūs dirbate šiuo metu? Jei nedirbate, kodėl?

R. Taip, dirbu.

I. Kokį darbą dirbote iki mokymosi?

R. Tą patį.

I. Kodėl Jūs mokėtės?



R. Mokiausi todėl, kad turėjo padidėti darbo apimtys, buvo steigama nauja pareigybė ir aš turėjau kuruoti viešuosius pirkimus. O tam buvo reikalingas kompiuterinio raštingumo išprusimas.

I. Kaip tai siejosi su Jūsų esamu darbu ir/ar būsimąja karjera? Ar tas mokymasis Jums buvo naudingas?

R. Taip, siejosi, kadangi keitėsi pareigos, jos turėjo kilti ir tas mokymasis man sudarė sąlygas kilti pareigose. Be šių mokymų aš nebūčiau galėjęs tiesiog užimti tų pareigų.

I. Ko išmokote baigę programą?

R. Išmokau dirbti su word programa, moku naudotis internetu, banku interente, žinau kaip ir kur galima susirasti man reikalingos informacijos.

I. Kas pasikeitė Jūsų karjeroje baigus šiuos mokymus?

R. Pradėjau dirbti kitokią darbą, gavau naujas pareigas ir galiu atlikti tokias operacijas, kurių mokiausi.

## **Interviu Nr.2 su darbdaviais**

*Duomenys apie respondentą:*

UAB „Dotnuvos projektai“

Darbuotojų skaičius: 150

Žymėjimas tyime: **D(UAB)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas.

R. Mūsų įstaiga kaip tik ir yra ta, kuri tuos mokymus organizuoja savo darbuotojams ir ne tik profesinei kvalifikacijai pakelti. Mes siekiame, kad mūsų darbuotojai mokytųsi ir kalbų, kompiuterinio raštingumo. Mes pirmiausia atliekame darbuotojų apklausą, kokių mokymų jiems reikėtų, tada sudarome sąrašus ir vėliau tuos mokymus organizuojame nepriklausomai nuo darbuotojų darbo pobūdžio. Pas mus mokyti galimybės sudaromos visiems norintiems mokyti darbuotojams.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Mano nuomonė yra teigiama. Darbuotojai turi nuolat tobulėti ir mokytis tiek profesinių dalykų, tiek tobulėti kaip asmenybė. Mūsų įstaiga yra viena iš tų, kuri tuos mokymus organizuoja ne tik savo darbuotojams, tačiau ir žemdirbiams.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokyti neformaliu būdu?

R. Kiekvienais metais skirstant biudžetą, skiriama tam tikra pinigų suma darbuotojų mokymams (seminarams ar kursams). Kiekvienas darbuotojas savo nuožiūra renkasi seminarus ar kursus, kurie jo manymu, yra naudingi ir reikalingi jo kvalifikacijai padidinti.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis? Kodėl jūsų darbuotojai mokosi?

R. Mūsų požiūris į mokymus yra toks: naudingas visoms grupėms, nes net dirbant nekvalifikuotus darbus naudinga kažko pasimokyti jei ne profesinių dalykų, tai asmenybės saviugdai, jau nekalbu apie kvalifikuotus darbuotojus specialistus, kur tobulėjant technologijoms, tobulėjimas būtinas. Ir mokosi todėl, kad reikia atnaujinti žinias, nuolat tobulėti, prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Kiek darbuotojas patobulėjo po mokymų, priklauso nuo daugelio veiksnių: nuo lektoriaus, temos pristatymo, temos aktualumo pačiam darbuotojui, nuo noro tobulėti. Žinoma, darbo efektyvumas po mokymų padidėja.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Vertiname labai teigiamai. Kadangi toks žmogus, turintis tas kompetencijas yra labiau motyvuotas, iniciatyvesnis, savarankiškesnis. Mums svarbu, kad tas žinias ir gebėjimus taikytų praktikoje. Kaip ir kur tas žinias įgijo asmuo, mums nelabai reikšminga.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Tai priklauso nuo pačio asmens. Gali būti taip, kad jis lankė kažkokius kursus įsisavinti kokiai nors naujai programai, tačiau nieko nesimokė, tuomet jis negali perimti naujų atsakomybių ir kilti karjeros kaptais. Tą vietą gali užimti asmuo, kuris neturi kažkokio pažymėjimo, bet tai išmano. Viskas priklauso nuo įgytų įgūdžių.

*Duomenys apie respondentą:*

AB „Lietuvos geležinkeliai“

Darbuotojų skaičius: 72

Kėdainių padalinys

Žymėjimas tyime **D(AB)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas?

R. Yra skelbimai laikraštyje: „Litrail“, kuriame aprašomos kiekvieno ketvirčio temos du kartus per mėnesį. Turime vidinį intranetą, kuriame vykdoma informacijos sklaida. Mes ir patys savo darbuotojams organizuojame mokymus.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Dirbantiems suaugusiems mokytis yra būtinybė. Mūsų įmokai kurie darbuotojai mokosi pameistrystės būdu. Tas mokymasis trunka tris mėnesius. Po to laiko egzaminus. Be mokymosi jis net negali pradėti dirbti. Šiuo metu mokosi komercijos agentas. Mokymai yra būtini, privalomi.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi jūsų darbuotojai?

R. Pas mus kas du metai vykdoma darbuotojų atestacija. Organizuojami Europos Sąjungos remiami kursai. Jie yra iš tikrųjų „nuleisti iš viršaus“. Tačiau tų mokymų metu gali įgyti naujų žinių, kadangi viskas nuolat keičiasi, vis nauji reikalavimai keliami ir tas žinias lengviau taikyti praktikoje. O darbuotojai mokosi dėl to, kad einam į priekį, didėja įvairių duomenų srautas, vyksta raida, viskas kinta, diegiamos naujos sistemos. Tie mokymai(-si) teikia naudos ir darbuotojui ir klientui

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis?

R. Mokymai reikalingi įvairioms grandims, pradedant administracija. Į mokymus mes siunčiame budėtojus, kondutorius, agentus, mašinistus-šilumvežius. Keičiant sistemą, darbuotojai siunčiami į kursus tos sistemos isisavinimui. Tai aišku, labai priklauso nuo pareigybių. Mūsų įmonė pasirėngusi nuolat mokytis ir mokyti.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Tiesiog pas mus labai specifinis darbų pobūdis. Veikia tokia sistema – kol nebaigia kažkokių kursų, asmuo net negali pradėti dirbti. O, žinoma, po mokymų jis įgyja tam tikrų žinių, gebėjimų. O kaskart keliant savo kvalifikaciją tokio žmogaus darbas tampa efektyvesnis, kokybiškesnis.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Manau, labai gerai, kai žmogus mokosi savarankiškai. Tačiau į darbą mes negalime priimti asmens, pasimokiusio savarankiškai, jei jis neturi kažkoko pripažinto pažymėjimo. Tai tam tikras reikalavimas.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Toks mokymasis jiems padeda atnaujinti žinias, išlaikyti turimą darbo vietą. Tarkim, mano, kaip vadovo mokymasis man suteikia galimybę mokyti ir savo pavaličius. Be to, pas mus, kaip jau minėjau, po trijų mėnesių mokymosi žmogus gali pradėti ir dirbti naujose pareigose.

*Duomenys apie respondentą:*

Viešojo įstaiga, Žemės ūkio

konsultavimo tarnyba

Darbuotojų skaičius: 80

Žymėjimas tyrime **D(VŠI)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas?

R. Nuolatos ieškome informacijos internete. Labai patogiu užsisakyti naujienas iš mokymo institucijų. Pačios mokymo institucijos siunčia pasiūlymus ir planuojamų mokymų katalogus. Dažnai mes užsakome mokymus pagal mūsų sudarytą programą.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Kadangi mūsų įmonė yra iš tų, kurios vykdo daugiausiai neformalių mokymų žemdirbiams Lietuvoje (kursai, seminarai, lauko dienos, vien 2008 metai vyko apie 400 kursų), tai mano nuomonė tokia, kad toks švietimas yra pagrindas būti konkurencingiems darbo rinkoje bei apskritai rinkoje žinių atžvilgiu. Tačiau šie kursai neatstoja pagrindinės kvalifikacijos, tačiau papildo ir formuoja naujus įgūdžius. Neformalus švietimas naudingiausias, kai jį iš karto taikai praktikoje.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi jūsų darbuotojai?

R. Mūsų įmonė labai palankiai žiūri į neformalųjį mokymąsi. Kaip jau minėjau tai itin svarbu norint pasiekti efektyvaus darbo rezultato. Ir pas mus tiesiog privaloma kelti kvalifikaciją ne mažiau kaip 16 valandų per metus. O mokosi todėl, kad būtinas žinių atnaujinimas tam, kad galėtum kvalifikuotai atlikti savo darbą; konsultanto profesiją pasirenka žingeidūs žmonės, jie turi vidinę motyvaciją nuolatos tobulinti savo kvalifikaciją. Didžioji dalis mokymų yra darbuotojams privalomi, kiti - pasirinktinai, tačiau apie 10 proc. kvalifikacijos valandų darbuotojai surenka dalyvaudami mokymuose savarankiškai. Visus duomenis mes surenkame ir vedame į kvalifikacijos tobulinimo kompiuterinę programą, todėl turim pilną kiekvieno darbuotojo CV.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalusis mokymasis? Kodėl mokosi darbuotojai?

R. Mūsų įstaigoje neformaliai mokosi tik specialistai, vadovai, administracija. Šie mokymai nėra organizuojami aptarnaujančiam personalui. Todėl, kad jų darbo specifika nereikalauja nuolatinio atnaujinimo, kvalifikacijos kėlimo.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Su nebaigusiais neformalių mokymų žmonėmis mes susiduriame priimdami naujus darbuotojus į darbą. Jie turi aukštą išsilavinimą, tačiau kokius 5 metus niekur nedirbė ir nekėlė kvalifikacijos. Aišku, skrtumas yra. Pasimokę asmenys lengviau įsisavina informaciją, racionaliau priima sprendimus, greičiau prisitaiko prie pokyčių, mažiau bijo iššūkių. Todėl visiems naujai priimtiems žmonėms yra sudaromos įtraukimo į darbą planas, kuriame numatomi neformalūs mokymai.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Teigiamai. Bendrųjų gebėjimų srityje (kalbos, IT, komunikavimas ir pan.) – vertinu teigiamai, specialiesiems gebėjimams – tik tinka kvalifikacijai palaikyti.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Nuolatinis mokymasis suaugusiems padeda užtikrinti pastovų aukštą žinių lygį, padeda išlikti konkurencingiems, užtikrina išlikimą darbovietėje, sumažina darbuotojų kaitą įstaigoje. Darbuotojai turi galimybę reikšti savo nuomonę bei pageidavimus. Aktyvūs darbuotojai yra įtraukiami į įvairias darbo grupes, projektus, programas, kuriose suteikiami tam tikri įgaliojimai laiduojantys tą karjerą.

*Duomenys apie respondentą:*

Savivaldybės institucija,

Dotnuvos seniūnija

Darbuotojų skaičius: 18

Žymėjimas tyrime: **D(SEN)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas?

R. Informacija mus pasiekia iš savivaldybės. Ją gauname faksu arba internetu. Taip pat jos gauname ir iš rajone veikiančio verslo ir informacijos centro. Po to tą informaciją mes paskleidžiame ir savo institucijoje darbuotojams pagal poreikį žodine forma, skelbimų pagalba.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Jisai reikalingas. Tai būtina, reikalingas bendras supratimas.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl darbuotojai mokosi?

R. Sudaromos puikios sąlygos. Organizuojami įvairūs seminarai ir kursai. Turime galimybę vykti į tuos seminarus, kokius tik pageidaujame. Tų mokymų yra labai daug. Žmonės nori mokytis ir dėl asmeninių motyvų ir dėl profesinių. Nori tobulėti, įgyti naujų žinių, kiti mokosi todėl, kad galėtų įgyti kompetenciją, leidžiančią jiems atlikti kitokios srities darbą, tiesiog netgi kad pakiltų pareigose.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis?

R. Manau, kad reikia visų sričių darbuotojams.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Tampa žmogus labiau išprusęs. Pagerėja darbo kokybė, efektyvesnis tampa darbas. Įgyja labiau pasitikėjimo, liaudiškai tariant „neiškritę iš medžių“.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Galėtų būti pripažintas kaip formalus. Nes jei pradmenis turi, gali mokytis sunkesnių programų, tai jau privalumas kai turi kažkokius pagrindus. Pažymėjimas yra privalumas, turėtų būti pripažintas kaip ir formalus.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Be abejo, svarbus. Be mokymosi nebus gero darbuotojo. Jei jis netobulės, negalės išlaikyti savo darbo vietos. Buhalterei būtina mokytis ir tobulėti, kitaip prapuolęs, neišsilaikys.

*Duomenys apie respondentą:*

R. Smulskio

Individuali įmonė

Darbuotojų skaičius: 11

Žymėjimas tyrime: **D(IND)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas.

R. Aš tokios informacijos negaunu. Kai reikia kokių nors kursų, apie juos sužinau pats. Tiesiog vykstu į institucijas, kelių transporto inspekciją, mokesčių inspekciją, mačiau skelbimų laikraštyje.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Mokymasis visada yra gerai. Žmogus patobulėja, įgyja žinių. Ypač svarbu, jei to mokymosi metu žmogus įgyja darbui reiklingų žinių. Todėl tos žinios gali būti naudingos ir darbdaviui ir pačiam besimokančiajam. Man svarbu, kad jis sugebėtų atlikti tą darbą, kurį jam skiriu. O ar jis turi kokią diplomą ar pažymėjimą, man nėra labai svarbu.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi?

R. Deja, tokiuose mokymuose mano įmonės darbuotojai neturi galimybės dalyvauti dėl finansinių problemų. Labai retai į tokius mokymus vykstu tik aš ir tai tik tada, kai tai reikalinga įmonės gyvavimui. Esu įgyjęs kelis kompetencijos pripažinimo pažymėjimus, kurie suteikia man galimybę vykdyti įmonės veiklą. O kursus būtinus lankau todėl, kad reikia, kitaip negalėčiau vykdyti veiklos.

I. Kodėl?

R. Todėl, kad įmonė neturi pakankamai lėšų, mažai darbuotojų. Be to, nėra reikalo darbuotojams mokytis, mane tenkina jų dabartinė kvalifikacija. Jei ko reikia, parekomenduoju pasimokyti savarankiškai. Jiems mokantis trukdytųsi darbo laikas, vyktų prastovos, tuomet reiktų samdyti didesnę kiekį darbuotojų, o tai jau kultų grėsmė verslo išlikimui.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis?

R. Kaip jau ir minėjau, man, vadovui bei apskaitininkei.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Aišku, aš po mokymosi visomis žiniomis pasidalinu su savo darbuotojais. Apskaitininkė po tokių mokymų įgyja daugiau patirties, darbas tampa patikimesnis, kokybiškesnis.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Aš vertinu palankiai. Man tinka tokie darbuotojai. Jei žmogus savarankiškai turi įgyjęs daug žinių ir informacijos, jos galėtų būti visi tie gebėjimai pripažinti. Svarbu, kad jis žino, o iš kokių šaltinių ir kur mokėsi, man nėra svarbu.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Manau, kad tokios žinios galėtų padėti išsaugoti jau turimą darbo vietą, gali sudaryti sąlygas verslui.

*Duomenys apie respondentą:*

Ūkinikas

S. Čižauskienės ūkininko ūkis

Darbuotojų skaičius: 4

Žymėjimas tyrimo: **D(ŪK)**

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas?

R. Daug informacijos internete. skelbiami kursai, skelbimai laikraščiuose, seniūnijoje kabo skelbimai. Mūsų rajone yra konsultavimo tarnyba, iš konsultantų gauname informacijos apie galimus mokymus. Ūkininkai rengia verslo planus, tvarko apskaitą, kurios teikia nacionalinei mokėjimo agentūrai, o ten prie visų popierių yra prisegtas sąrašas, kokie yra reikalavimai ūkininkui, ką reikia atlikti, ką mokėti.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Šie mokymai reikšmingi ir žemės ūkyje besidarbuojantiems. Mokytis ir tobulintis tenka ir man. Norint išsilaikyti, reikia nuolat atnaujinti žinias, jas mokėti pritaikyti praktikoje. Ypač malonu, kad tokius mokymus dabar remia Europos struktūriniai fondai.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi?

R. Sąlygos palankios mokymuisi ir mokytis vykstu ne tik aš, tačiau vyksta ir mano darbuotojai. Vyksta išvažiuojamieji seminarai, kurių metu pristotma ne tik naujausia technika, bet apmokama kaip reikia dirbti su ja. O mokosi todėl, kad keičiasi įstatymai, reikia taikytis prie nuolat besikeičiančių sąlygų, naujų reikalavimų. Mokantis įgyjama naujų žinių, naujų gebėjimų. Dar ir todėl, kad tobulėtum.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis?

R. Į mokymus vyksta tokie darbuotojai kaip buhalterė, aš, traktorinkai. O įdiegus naujausią technologiją melžimo sektoriuje mokymus praveda į vietą atvykę specialistai.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Po mokymų darbuotojai įgyja naujų žinių, patobulėja. Gali dirbti su naujesne technika. Man kaip ūkininkui padeda tos žinios užauginti žymiai kokybiškesnę žemės ūkio produkciją.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Aš vertinu teigiamai. Jei matyčiau, kad tas žmogus yra kompetentingas, nesvarbu, tegul ir pats savaime mokėsis, aš pripažinčiau jo kompetenciją ir netgi priimčiau į darbą.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Svarbus, kadangi žmogus tobulėja. Tai verčia daryti gyvenimo ritmas. Žmogus tokiu būdu gali užsitikrinti sau darbo vietą, o gal net susirasti naujesnį, geriau apmokamą darbą.

*Duomenys apie respondentą:*

Valstybinė įstaiga  
Valstybinė mokesčių inspekcija,  
Darbuotojų skaičius - 51  
Žymėjimas tyrime - (VI)

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas.

R. Tuos mokymus inicijuoja Centrinė mokesčių inspekcija. Pateikia siūlymus apskričiai, o apskritis mums informacija paskleidžia internetu. Įstaigoje veikia intranetas, sukurta speciali programa, skirta kaip tik neformaliems mokymams. Šiuos rekomenduojamus mokymus renkamės pagal darbuotojų poreikius.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Teigiamas. Tai asmenybės tobulinimas, akiračio praplėtimas. Žinias, įgytas neformaliu būdu paprasčiau ir lengviau pritaikyti praktikoje, lengviau orientuotis nestandartinėse situacijose.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi jūsų darbuotojai?

R. Organizuojami įvairūs mokymai. Organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai, psichologiniai kursai, leidžianys valdyti įvairius kylančius konfliktus. O mokosi todėl, kad yra toks poreikis. Poreikis kelti kvalifikaciją, gilinti žinias, neatsilikti nuo naujovių.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis?

R. Nuo aukščiausio iki žemiausio (nuo administracijos iki specialistų). Aptarnaujančiam personalui tokie kursai nėra organizuojami. Šie darbuotojai pas mus gali mokytis, jei tik nori savarankiškai.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Žymiai pagerėja darbo kokybė, darbas atliekamas greičiau, kokybiškiau. Skirtumas yra. Be mokymosi ateina žmogus „basas“, o tas, kuris mokėsi, turi daug daugiau profesinių įgūdžių, patobulėjęs.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Tai labai gerai. Tačiau mūsų įstaigoje reikalingas oficialus pripažinimas, kad tu esi įgyjęs tam tikrą kompetenciją.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Svarbus tuo, kad leidžia tobulėti kaip asmenybei, padeda prisitaikyti prie nuolat kintančių žinių visuomenėje, stabdo darbuotojų kaitą, padeda pasiekti įstaigoje užsibrėžtus tikslus. Pasimokęs asmuo turi galimybę likti toje pačioje darbovietoje. Kategorijų kėlimas mokantis suteikia galimybę padidinti savo pajamas.

*Duomenys apie respondentą:*

Švietimo įstaiga  
Kėdainių rajono d/m „Kaštonas“  
Darbuotojų skaičius: 35  
Žymėjimas tyrime: D(Š)

I. Iš kur jūsų įstaiga sužino apie galimas švietimo paslaugas.

R. Sužinome virtualiuoju būdu, ieškomamos pasiūlos pagal mūsų poreikius, o taip pat gauname informaciją iš mokytojų centro taip pat įvairiais kitais sklaidos būdais.

I. Kokia Jūsų nuomonė apie organizuojamą neformalųjį suaugusiųjų švietimą?

R. Teigiama. Mūsų įstaigoje dirba kelios kategorijos darbuotojų. Ypač neformaliai reikia mokytis pedagogams, nes nuolat atsiranda įvairių naujovių: auditas, strategijos, informacinių technologijų panaudojimas. Mokytis yra būtinybė.

I. Kokios Jūsų įmonėje sudaromos sąlygos mokytis neformaliu būdu? Kodėl mokosi Jūsų darbuotojai?

R. Sąlygos labai palankios. Per metus pedagogai išleidžiami 5 kartus tobulinti savo kvalifikaciją. Tas mokymas vykdomas priklausomai nuo įstaigos poreikių, turi būti tikslingas. Tačiau, jei atsiranda norinčių mokytis papildomai, jiems tokia galimybė suteikiama, tačiau mokytis tektų už savo lėšas, kadangi valstybė neteikia papildomo finansavimo.

I. Kokioms darbuotojų grupėms reikalingas neformalus mokymasis? Kodėl jūsų darbuotojai mokosi?

R. Reikalingos visoms, tačiau sąlygos sudaromos tik pedagogams. Remiamės šalies švietimo įstatymu. Kaip teigia audito idėja – į mokymus reiktų įtraukti visas grandis. Reiktų mokytis ir aptarnaujančiam personalui. Dabar jiems organizuojami tik tokie neformalūs mokymai kaip saugumo kursai. Deja, nėra skiriama lėšų. Mūsų darbuotojai mokosi todėl, kad tokia įstaigos politika, o taip pat yra tokių, kurie pasižymi aukštomis mokymosi kompetencijomis.

I. Kiek tenkina šių darbuotojų atliekamų darbų kokybė po mokymosi?

R. Darbo efektyvumas labai priklauso nuo žmogaus. Po tokių mokymų matyti, kaip įgytas žinias taiko praktikoje, ugdymo procese. Atsiranda interaktyvūs testai. O yra tokių darbuotojų, kuriems svarbu gauti kažkokį kursų išklausimą patvirtinantį pažymėjimą, dar kiti mokosi tik tam, kad liepė direktorė.

I. Kaip vertinate darbuotojų kompetencijų pripažinimą savišvietos būdu?

R. Vertinčiau labiau nei patį neformalųjį. Tai rodo žmogaus vidinį poreikį. Jis motyvuotas, turi mokymosi kompetenciją. Jo ir išmokimas kokybiškesnis. Aš vertinčiau palankiau nei kursų metu toki mokymąsi.

I. Kaip manote, kuo svarbus Jūsų darbuotojams neformalusis suaugusiųjų mokymasis? Ar pasimokiusieji neformaliai turi galimybę kilti karjeros laiptais?

R. Svarus tuo, kad įgyja daugiau kompetencijų. O dėl karjeros... gali kelti savo kvalifikaciją nuo paprasto mokytojo iki mokytojo eksperto, tai didina jų atlyginimą. Vėlgi, kai reikia atestuotis, svarbus tampa tų pedagogų permanentinis mokymasis, jei tu nesimokei, galimybė netgi prarasti darbą. O atsiradus laisvai darbo vietai, kvalifikacinė kategorija didtų ir įsidarbinimo galimybes.

### **Interviu Nr.3 su neformalius mokymus organizuojančių institucijų vadovais**

*Duomenys apie respondentą:*

Dailės studijos vadovė V.Burbulienė  
Žymėjimas tyrime- **V(DS)-1**

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Mokymo programas pasirenkame pirmiausia pagal besimokančiųjų poreikius. Nuo spalio pradžios prasideda mokymai, kurių metu per įžanginę pamoką aptariame ko norėtų mokytis, kokiose srityse norėtų tobulinti savo gebėjimus, o gal įgyti visiškai naujų. Labai sunku diferencijuoti, kadangi ateina žmonės, turintys skirtingo lygmens gebėjimus, skirtingi kiekvieno pagrindai. Be to mūsų rajone yra nemažai tautodailininkų, kuriems reikia ir profesionalesnių žinių.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Reikėtų, kad tai būtų pripažinta. Nes tai sąlygotų papildomą finansavimą, didėtų pedagogų atlyginimai, būtų galima įsigyti priemonių. O dabar mūsų situaciją tokia, kad reikia mažiausiai 25 žmonių, dalyvaujančių mūsų mokymuose vien tam, kad mes galėtume gyvuoti. Dabar mes buvome priversti didinti mokymų mokestį nuo 35 lt iki 50.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Kiekvienas atėjęs pas mus pasirenka mokymo programą pagal jo poreikį. Vėliau kažko pasimokę daugelis tampa tautodailininkais, organizuoja parodas, netgi kai kurie stoja mokytis toliau, formaliai.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. išmokęs tokio amato žmogus gali ne tik papildyti savo laisvalaikį, tačiau gali bandyti kurti savo verslą, kurti kažkokią parduotuvėlę, joje pardavinėti savo gaminius, gali organizuoti būrelius ir jiems vadovauti, mokyti kitus asmenis. Reiktų perimti užsienio patirtį, kur valstybė labai palankiai žiūri į tokius mokymus, suteikia galimybę pačiam išsilaikyti, o ne būti išlaikomam valstybės. Ypač man patinka skandinavai su savo tokiu teigiamu požiūriu.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?

R. Per žiniasklaidą, projektus, kurie rodomi miesto visuomenei, organizuojamos parodos. Veikia internetinis puslapis. Vyksta bendradarbiavimas su kitais šalies rajonais kaip Utena. Vyksta plenerai 3 dienas. Taip pat kviečiame įvairių sričių meninkus, kurie skaito paskaitas. Suaugsuiesiems organizuojamos ekspedicijos, ekskursijos į tekstilės gildiją, galerijas. Vyksta tekstilės benalės, kurių metu atvyksta meninkai iš viso pasaulio.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Taip, tokios informacijos turime. Netgi yra tokių, kurie įkūrė savo galerijas. Yra apsiginusių tekstilininko vardą. Nemaža dalis besimokiusiųjų savo darbus pristato į salonus, galerijas, juos parduoda įvairiose respublikoje organizuojamose mugėse. Bet tai dar didelė nauda žmogaus rekreacijos atžvilgiu, čia atėję žmonės patiria pažinimo džiaugsmą, atsikrato depresijos, bendrauja.

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Ši studija veikia jau 20 metų. Esame užsirekomendavę, pas mus dirba puikūs kvalifikuoti mokytojai. Iki šiol rajone tai buvo vienintelė studija. Pas mus gali rinktis kiekvienas programą pagal jo poreikį, neverčiant mokytis to, kas kartais kitam asmeniui gali būti neįdomu, nemalonu ir nenaudinga.

*Duomenys apie respondentą:*

Kauno kolegijos Kėdainių  
J. Radvilos studijų centras, vadovė V.Staskevičienė

## Žymėjimas tyrime: V(JRK)-2

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Ir temas ir kursus mes parenkame pagal poreikį. Atliekame įvairius tyrimus, klausiamo įmonių, kokių mokymų jie norėtų, atsižvelgiame ir į mūsų galimybes. Poreikį nustatome tokiu būdu – paskelbiame registraciją, pasiūlome temas ir žiūrime, kur daugiausia registruojasi. Be to patys žmonės skambina, teiraujasi, siūlo.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Tikiuosi, kad ateityje bus pripažintas. Jei aš baigusi tuos mokymus gaunu kažkokį vertinimą ir pažymėjimą, tai kodėl tada toks mokymasis negalėtų būti pripažįstamas.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Galima pritaikyti profesinėje veikloje. Pasiigilinti, asmeniniame gyvenime, asmenybės tobulinime, tai ir turiningas laiko praleidimas, karjeros laidavimas. Jei darbuotojas aktyvus, darbdavys turėtų įvertinti ir siekiant formalaus išsilavinimo.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. Naudingi visiems. Darbdaviui – jis gali turėti kvalifikuotą ir kompetentingą personalą, turtina žmogiškąjį kapitalą. Besimokančiajam – įgyja naujų žinių, formuoja įgūdžius, neatsilieka nuo naujovių, skatinamas konkurencingumas. Institucijai – prisidedama prie strategijos įgyvendinimo realiai. Susiduria su praktikais, sieja teoriją ir praktiką.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?

R. Naudojami viešųjų ryšių kanalai: žiniasklaida, skelbimai, internetas, informaciją talpiname ir ne tik savo puslapyje, tačiau ir savivaldybės, turime savo el. pašta, tą informaciją siuntinėjame į įmones, organizacijas. Organizuojame renginius. Keturis toliau bendradarbiaudami su kitomis neformaliųjų mokymus organizuojančiomis institucijomis kurti suaugusiųjų mokymo tinklą. Būtina apsiungti, kad veiktų kryptingai.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Mes palaikome ryšį su absolventais. Atliekame apklausą darbdavių ir absolventų dėl kompetencijų kokybės. Tarkim dabar pas mus pradėjo veikti III amžiaus universitetas. Tai suaugusiųjų žmonių savirealizacijos siekis. Žmonės mokosi dėl savęs, kad galbūt galėtų susikalbėti su savo emigravusių vaikų šeimomis. Žmonės mokosi dėl dviejų motyvų – asmeninių (tai įvairios kelionės, prasmingai praleistas laikas ir kt.) bei profesinių. Įmonė inicijuoja mokymų reikmę (o tai padeda tobulinti kvalifikaciją, padeda išsaugoti darbo vietą ir kartais tas mokymasis yra paskatinamas kažkokiais pinigais priedais).

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Todėl, kad tai vienintelė aukštoji mokykla rajone, dirba puikūs kvalifikuoti andragogai. Patogu, nereikia vykti mokytis į didmiesčius, siūlomos labai įvairios mokymo programos.

### *Duomenys apie respondentą:*

Kėdainių verslo informacijos centro

vadovė D. Balasevičienė

## Žymėjimas tyrime- V(VIC)-3

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Pagal poreikius klientų, smulkių ir vidutinių įmonių. Žiūrime, kokia paklausa buvo praeitais metais. Atsiradus naujiems dokumentams, kuriamos naujos programos. Tada teikiama informacija verslininkams ir ketinantiems kurti savo verslą asmenims, pradedamos konsultacijos ir mokymo paslaugos.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Manau, vertinčiau teigiamai, kadangi neformaliai pasimokę asmenys gauna nemažai žinių, galinčių jiems laiduoti tolimesnę veiklą.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Šie mūsų organizuojami mokymai suteikia žinių, reikalingų verslininkams ar asmenims, ketinantiems pradėti savo verslą. O turint savo verslą, neprošal ir žinios apie darbo teisę, buhalterinę apskaitą, personalo valdymą.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. Manau, kad šie mokymai naudingi pačiam verslininkui, nes mokymai mažina pradedančių įmonių veiklos riziką, padeda joms sustiprėti. Atsiranda galimybė sukurti naujas darbo vietas, skatinamas mažų įmonių konkurencingumas, skatinama kurti naujas įmones. Skatinama galimybė gilinti savo žinias, tobulėti. Skatinamas savarankiškas užimtumas, ypač jaunimui.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?

R. Veikia internetinė svetainė, informacija skelbiama ir rajono laikraščiuose, kadangi ši mūsų įstaiga yra pačiame miesto centre, rajono savivaldybės pastate, ant sienos sumontuota tekstinė grafinė lenta-eilutė, o taip pat ir iš lūpų į lūpas bei organizuojant įvairius centre renginius.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Taip, baigusieji mūsų organizuojamus mokymus asmenys įkūrė savo individualias įmones, UAB, kai kurios moterys įsidarbino draudimo bendrovėje.

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Todėl, kad šie mokymai yra finansuojami valstybės. Mūsų institucijoje informacija yra teikiama nemokamai. Suadromos sąlygos nemokamai kelti savo kvalifikaciją, naudojantis sukaupta verslo informacijos duomenų baze.

*Duomenys apie respondentą:*

Kėdainių suaugusiųjų mokymo centro

Vadovas D. Kačinskas

Žymėjimas tyrime- **V(SMC)-4**

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Pagal paklausą iš klientų, iš gyventojų.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Aš vertinu teigiamai. Baigusiems neformalius mokymus išduodami pažymėjimai, o tai irgi yra įvertinama. Juk pagrinde žmonės mokosi dėl savęs, o ne dėl popieriaus. Baigusiems kompiuterinio raštingumo kursus taipogi yra kotiruojama, pripažįstama.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Pritaikyti galima daug kur. Kad ir tradiciniai amatai. Pritaikymas gali būti toks, kad net savo verslą galima pradėti kurti, žmogus tarsi žaisdamas, gali ir į darbo rinką įsiliesti. Po neformaliųjų mokymų galima stoti ir į formalias mokyklas, nes, tarkim, baigusiems anglų kalbos kursus, kreditai yra įskaitomi.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. Naudingi visiems. Besimokantysis įgyja naujų žinių, įgūdžių. Darbdaviamas - efektyvesnis darbas, valstybei - užimtumas, taikoma aktyvi darbo rinkos politika. Šis mokymas galėtų tapti tradicija, tai žymiai geriau nei televizoriaus žiūrėjimas, galima pabendrauti, kažko reikšmingo išmokyti.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?

R. Mes rengiame įvairius lankstinukus, veikia internetinis puslapis, informacija pasiekia interesantą ir per žinisklaidą. Kasmet organizuojamos suaugusiųjų švietimo savaitės. Tiksliniai skelbimai, kurie talpinami ir rajono savivaldybės tinklalapyje, taip pat iš lūpų į lūpas.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Labai mažas grįžtamasis informacijos ryšys. Dažniausiai būna taip, kad, tarkim, mokyti kompiuteriu siunčia darbdavys savo darbuotoją, kur reikia išmokyti dirbti su sudėtingesne programa. Galima vertinti taip, kad žmogus pasimokęs išsaugo savo darbo vietą ir tai jau yra karjera.

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Pas mus gerai parengtos programos, atitinka besimokančiųjų lūkesčius. Gerai parengti andragogai, atitinkama jų kvalifikacija, stipri mokymo bazė.

*Duomenys apie respondentą:*

Kėdainių darbo biržos atstovė

R. Šamburkaitė

Žymėjimas tyrime- **V(DB)-5**

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Tai priklauso nuo darbdavių ir bedarbių paklausos.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Galėtų būti pripažinta, kadangi pakankamos žinios ir kompetencijos įgyjamos tų mokymų metu.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Visur, darbe, asmeniniame gyvenime, bendraujant, galima netgi pradėti savo verslą.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. Pačiam besimokančiam, kadangi gali padidėti pajamos, žmogus įsilieja į platesnį visuomenės ratą, o neturintiems kvalifikacijos, tokie mokymai suteikia galimybę susirasti darbą. Mūsų įstaigoje per 10 dienų yra galimybė susipažinti su patrauklia profesija ir toliau siekti, mokytis, įgyti kvalifikaciją ar naują specialybę.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?



R. Tai pirmiausia – interentas, pačioje institucijoje parengta daug stendų, informacija perteikiama ir per darbdavius. Veikia tam tikra darbdavių grupė, sukuria nuolatos bendradarbiaujame. Taip pat informacija sklinda ir per pačius žmones, per tuos, kurie kažką mokėsi, kitaip tariant iš lūpų į lūpas.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Statistika rodo, kad tie, kurie mokėsi neformaliai, daugiau nei pusė eina mokytis toliau, siekia įgyti tam tikros kvalifikacijos. O įgyjusieji kvalifikaciją vėliau lengviau susiranda darbą.

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Todėl, kad šie mokymai yra nemokami. Tačiau asmuo turi būti registruotas darbo biržoje. Mokyti gali skirtingose šalies rajonuose gyvenantys asmenys, jiems kompensuojamos kelionės išlaidos, mokoma stipendija.

#### *Duomenys apie respondentą:*

Panevėžio filialo Kėdainių skyriaus American English School

vadovė D. Urbonienė

Žymėjimas tyrime- **V(AMES)-6**

I. Kaip pasirenkate mokymo programą?

R. Programos tiesiog parenkamos pagal klausytojų poreikius, orientuotos į tikslus. Mūsų mokykloje siūlome įvairių mokymo programų: bendrinės, dalykinės, specializuotos kalbos kursai.

I. Kaip vertinate suaugusiųjų neformaliųjų mokymų pripažinimą?

R. Manau, kad šie mokykai galėtų būti pripažinti kaip formalūs, kadangi čia, pas mus, besimokantieji įgyja daug žinių, išmoka puikiai kalbėti angliškai, aišku tie, kurie baigia visais siūlomais lygiais. Ir jų kompetencija verta pripažinimo.

I. Kur galima pritaikyti šiuose mokymuose įgytas kompetencijas?

R. Įgytas kompetencijas galima pritaikyti visur: versle, darbe, kasdieniniame gyvenime. Šiuo metu gyvename technikos pasaulyje, daug keliaujame, daug bendraujame. Todėl anglų kalbos žinių pritaikymo spektras labai platus.

I. Kam naudingi šie neformalieji suaugusiųjų mokymai?

R. Žinoma, pirmiausiai besimokančiajam. Jis įgyja naujų žinių, galbūt susiranda verslo partnerių. Naudos gali turėti ir darbdavys, jo darbuotojo kompetencija bus turtingesnė, nebereikės siūsti papildomai mokytis, valstybė remia užimtumą.

I. Kaip norintys neformaliai mokytis asmenys sužino apie Jūsų teikiamas paslaugas?

R. Turime savo interentinę svetainę. Mus rasti galima ne tik didžiuosiuose šalies miestuose, bet esame įkūrę ir filialus. Reklamą teikiame spaudoje, reklaminiai stendai kabo virš kiekvienos mūsų mokyklos ir dar, manau, kad informacija vieni kitus pasiekia per pažįstamus.

I. Ar turite duomenų, kaip pasikeitė besimokiusių Jūsų institucijose asmenų karjera?

R. Taip, žinoma. Kadangi pas mus mokėsi nemaža dalis vadovų, jie puikiai patys, be vertėjų pagalbos dalyvavo verslo susitikimuose su užsienio verslo partneriais, daugelis susirado draugų užsienyje, kadangi ten mokėsi kalbėti praktiškai, kiti išvyko gyventi į užsienį, nes ten susirado sau darbą. O be to pradėję mokytis mūsų mokykloje, vėliau ir vėl sugrįžta tobulinti savo kalbą.

I. Kodėl siūlote rinktis būtent Jūsų organizuojamus mokymus?

R. Todėl, kad mes siūlome mokymų programų įvairovę. Be to, tai pirmoji įsteigta kalbų mokykla Lietuvoje. Pas mus dirba tik kvalifikuoti dėstytojai ne tik iš Lietuvos, tačiau ir iš užsienio šalių. Esame labai gerai įvertinti pačių besimokančiųjų. Tiesiog todėl, kad mūsų paslaugos – patikrintos, išbandytos, įvertintos.

**Respondentų, baigusių Kėdainių rajone neformaliuosius mokymus, demografiniai duomenys**

<b>Vyrai N=3</b>	<b>Sk.</b>	<b>Moterys N=11</b>	<b>Sk.</b>	
<b>Amžius</b>	Iki 18 metų	-	Iki 18 metų	-
	25-30	<b>1</b>	25-30	<b>2</b>
	25-45	-	40-45	<b>8</b>
	45-60	<b>2</b>	45-60	<b>2</b>
	Virš 60	-	Virš 60	-
<b>Išsilavinimas</b>	Pradinis	-	Pradinis	-
	Pagrindinis	-	Pagrindinis	-
	Vidurinis	<b>2</b>	Vidurinis	<b>3</b>
	Aukštesnysis	<b>1</b>	Aukštesnysis	<b>3</b>
	Nebaigtas aukštasis	-	Nebaigtas aukštasis	-
	Aukštasis	-	Aukštasis	<b>6</b>
	Kita	-	Kita	-
<b>Gyvenamoji Vieta</b>	Miestas	-		<b>7</b>
	Kaimas	<b>3</b>		<b>5</b>

**Kėdainių rajono darbdavių, atstovaujančių skirtingą statusą turinčioms  
įmonėms/organizacijoms, demografiniai duomenys**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Įmonės, įstaigos, organizacijos pavadinimas</b>	<b>Statusas</b>	<b>Sektorius</b>	<b>Darb. sk.</b>
1.	AB „Lietuvos geležinkeliai“, Kėdainių padalinys	AB	privatusis	72
2.	UAB „Dotnuvos projektai“	UAB	privatusis	150
3.	Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnyba	VŠĮ	viešasis	83
4.	Kėdainių rajono savivaldybės administracija, Dotnuvos seniūnija	Biudžetinė įstaiga	viešasis	18
5.	R. Smulskio įmonė	Ind. įmonė	privatusis	12
6.	Kėdainių r. Akademijos d/m „Kaštonas“	Biudžetinė įstaiga	viešasis	35
7.	Kėdainių valstybinė mokesčių inspekcija	Valstybinė įstaiga	viešasis	51
8.	S.Čižauskienės ūkininko ūkis	Ūkininko ūkis	privatusis	4

**Kėdainių rajono neformaliojo suaugusiųjų švietimo institucijų demografiniai duomenys**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Institucijos pavadinimas</b>	<b>Vadovai</b>	<b>Statusas</b>
1.	Kėdainių dailės mokykla (suaugusiųjų dailės studija)	V. Burbulienė	Neformaliojo švietimo įstaiga
2.	Kauno kolegijos Kėdainių J.Radvilos fakultetas (suaugusiųjų mokymo skyrius)	V.Staskevičienė	Ne pelno siekianti valstybinė įstaiga
3.	Kėdainių verslo informacijos centras	D. Balasevičienė	Viešoji įstaiga
4.	Kėdainių suaugusiųjų mokymo centras	D.Kačinskas	Biudžetinė įstaiga
5.	Kėdainių darbo birža	R. Šamburkaitė (įgaliotas asmuo)	Viešojo administravimo įstaiga
6.	Kalbų mokykla „American English School“, Panevėžio filialas	L. Aužbikavičienė	Viešoji įstaiga