

*Autorė: Rūta Marchetti*

*El. paštas: ruta.marchetti@gmail.com*

*Darbo vadovė: asist. Daiva Raziūnienė*

*El. paštas: daiva.raziuniene@ef.vu.lt*

## **FINANSINIŲ ATASKAITŲ AUDITORIAUS PROFESINĖS KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS: SĄLYGOS IR POŽIŪRIS**

***Anotacija.** Auditorių nuolatinis mokymasis, plėtimas žinių ir įgūdžių lavinimas yra svarbiausia sąlyga kokybiškam paslaugų teikimui. Auditoriaus profesinės kvalifikacijos kėlimo programų ugdymo sistemos efektas turi būti mokymosi gavimo nauda, o tai reiškia turi būti viena iš prioritetinių krypčių, kuriant šiuolaikines mokymosi programų sistemas. Profesinės kvalifikacijos ugdymas kaip tyrimo objektas jau ne vieną dešimtį yra įsitvirtinęs tarp psichologų, pedagogikos, sociologų, vadybininkų ir kt. profesinės srities atstovų. Tuo tarpu, atestuotų auditorių profesinės kvalifikacijos ugdymas mažai tyrinėta tema. Atlikto tyrimo tikslas - nustatyti ir įvertinti atestuotų auditorių profesinės kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimo kokybę, mokymo formų, metodų efektyvumą bei tobulinimo galimybes. Tikslui pasiekti numatyti šie uždaviniai: kokia kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimo, mokymo turinio kokybė; kokie yra efektyviausi mokymosi metodai ir efektyviausios mokymosi formos įsisavinant informaciją; kokią teikiamą naudą gauna atestuoti auditoriai kvalifikacijos kėlimo kursuose. Tyrėjos pasirinktas tyrimo metodas yra anketavimas. Tyrimas parodė, kad kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimo kokybė gera, tačiau daugumos respondentų mokymų programos turinys neatitinka poreikių, kai kurie mokymosi metodai ir formos nėra efektyvios įsisavinant medžiagą. Respondentai nėra tikri dėl gautų žinių, kurios padeda efektyviau dirbti.*

***Raktiniai žodžiai:** kvalifikacijos kėlimas, mokymosi programos, kokybė, efektyvumas, nauda*

### **ĮVADAS**

Auditoriaus profesinėje veikloje nebeužtenka turėti vien didelę dalykinę savo srities profesinę kompetenciją. Auditoriui reikia turėti konceptualiųjų ir socialinių kompetencijų, kurie leistų kurti bendrą profesinę kompetenciją, visos šios kompetencijos susijungia į visumą ir suformuoja reikalingą auditoriaus profesinės kompetencijos struktūrą. Svarbus momentas profesinės kompetencijos visumoje tas, kad auditorius pasiekia geriausių rezultatų tik tada, kada yra išvystytos visos reika-

lingos kompetencijos auditoriaus profesinėje veikloje. Šiandienai sparčiai kintant rinkos ekonomikai, mokesčių sistemai, naujų technologijų atsiradimui, didėjant konkurentams, žlungant verslui ir atsirandant naujam, vis dažniau atsiranda poreikis naudotis auditorių paslaugomis, todėl auditoriams keliami aukšti reikalavimai, jiems reikia turėti ne tik žinių ir gebėjimų, bet ir mokėjimą juos pritaikyti. Atsiranda poreikis auditoriams nuolat tobulėti, tiek dalykine tiek socialine ir konceptualia prasme, kadangi auditorius turi patenkinti

šiuolaikinės visuomenės poreikius, todėl turi nuolat atsinaujinti mokslinių sričių sferoje ir nuolat kelti savo profesinę kompetenciją. Kiekvienai naujai problemai spręsti reikalinga atitinkama auditoriaus kompetencija.

Moksliniuose darbuose nėra vieno vieningo apibrėžimo kas yra kompetencija, tačiau jos visos turi vienodą prasmę, tai asmens profesinis pasirengimas: žinių, išsilavinimo, mokymosi įgijimas, ir asmens gebėjimas ir mokėjimas tas žinias panaudoti efektyviai ir kokybiškai vykdant profesinę veiklą. Profesines kompetencijas tyrinėjo J. Mackevičius (1999, 2009), D. Daujotaitė (2006), V. Lakis (2007), V. Vaitkevičiūtė (2001), P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000) ir kt., L. Gaižauskas, D. Raziūnienė ir kt. (2015) mokslinėje literatūroje ir straipsniuose. Kompetencija neįgyjama kaip tradicinė kvalifikacija, gavus diplomą, ji turi būti pastoviai ugdoma. Todėl organizacijos, siekdamos atitikti nuolat kintančius reikalavimus, turi kurti mokymo sistemas, kuriose būtų nuosekliai orientuotos į darbuotojų kompetencijų ugdymą.

**Tyrimo tikslas** – įvertinti ir nustatyti atestuotų auditorių profesinės kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimo kokybę, mokymo formų, metodų efektyvumą bei jos tobulinimo galimybes.

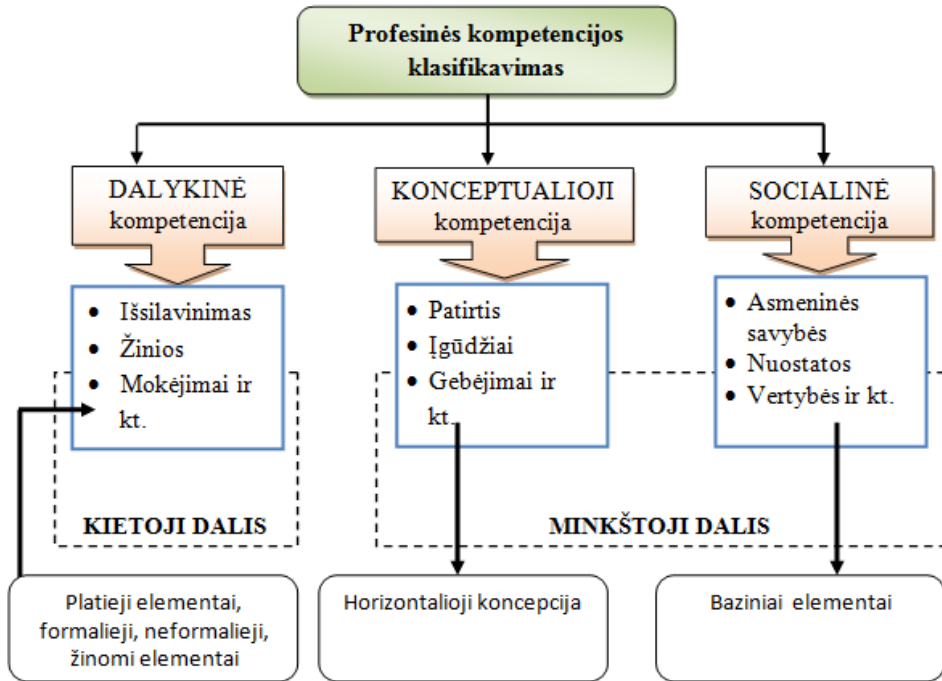
Tiksliui pasiekti numatyti šie **uždaviniai**: kokia kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimo, mokymo turinio kokybė; kokie yra efektyviausi mokymosi metodai ir efektyviausios mokymosi formos įsisavinant informaciją; kokią teikiamą naudą gauna atestuoti auditoriai kvalifikacijos kėlimo kursuose.

**Tyrimo metodai.** Loginė analizė, mokslinės literatūros ir norminių aktų analizė, duomenų rinkimas, grupavimas, sisteminiškas, apibendrinimas.

### ***Auditoriaus profesinės kompetencijos elementai***

Profesinė kompetencija dažnai vartojama kaip žinių ir sugebėjimų visuma, siekiant apibūdinti asmens gebėjimą efektyviai ir kokybiškai atlikti užduotis. Bet koks darbas ar veikla reikalauja nuolatinio profesinio tobulėjimo: gilinti žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Remiantis profesiniu kompetencijų teoriniu pagrindu galime teigti, kad darbuotojo veikloje pasireiškiantys gebėjimai priklauso nuo konkrečios veiklos srities, socialinės paskirties t.y. psichologinių savybių, tokių kaip: pasitikėjimo savimi, komunikacinių gebėjimų, gebėjimų prisitaikyti prie naujų situacijų, atsakomybės. Taip pat galime teigti, jog kompetencija pasireiškia kokybišku darbo atlikimu sugebant pritaikyti tam tikras žinias ir asmenines savybes. A. Savanavičienė, D. Stukaitė ir kt. (2008), pateikia kompetencijos struktūrą kaip „kietąją“ ir „minkštąją“ dalis. Įvardindamos, kad „kietąją“ arba dalykinę (profesinę) kompetenciją sudaro žinios ir sugebėjimai, procesų, technologijų išmanymas, tuo tarpu „minkštąsias“ arba bendrąsias kompetencijas autorės skaido į socialines ir konceptualiąsias kompetencijas. Socialinė kompetencija anot A. Savanavičienės, D. Stukaitės ir kt. (2008), nusako mokėjimą bendrauti ir dirbti su žmonėmis, tuo tarpu konceptualioji kompetencija apima sisteminį mąstymą, gebėjimą modeliuoti situacijas ir patirtį.

Todėl galime teigti, jog kiekvieno darbuotojo kompetenciją sudaro: dalykinė kompetencija arba kitaip sakant formalizuota kompetencija, ji pasireiškia diplomais, sertifikatais ir pan. Gebėjimų kompetencija arba konceptualioji kompetencija, kurią sudaro įgūdžiai, patirtis, sugebėjimas ir pan., ir socialinė kompetencija, kurią sudaro individo asmeninės savybės, atsakomybės jausmas, mokėjimas prisitaikyti prie naujų pokyčių prisitaikymas (1 pav.).



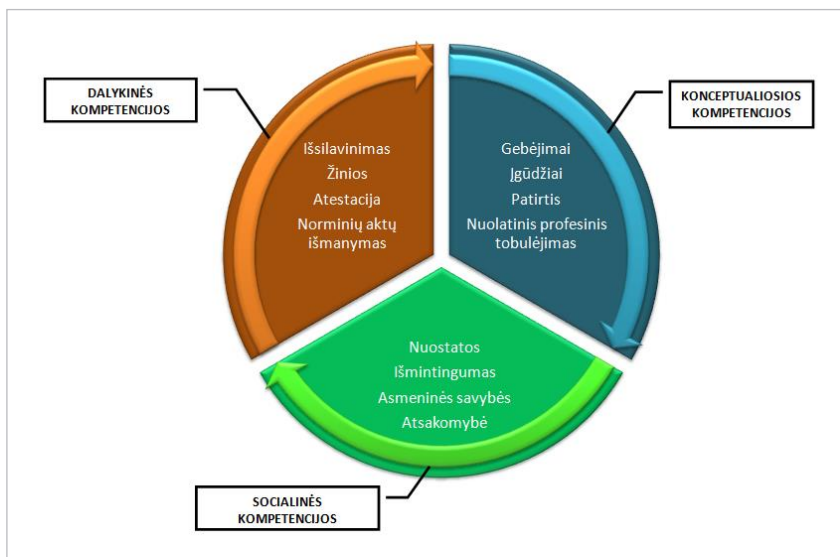
1 pav. Profesinės kompetencijos klasifikavimas

Kaip matyti iš 1 paveikslo kompetencijos struktūrą sudaro elementų visuma, apimantis: išsilavinimą, žinias, įgūdžius, gebėjimus, patirtis, nuostatas, vertybines bei asmenines savybes reikalingas tam tikrai profesinei veiklai atlikti. Todėl galime teigti, kad profesinės kompetencijos struktūra yra kaip atskirų sudėtinių veiklos kompetencijų visuma.

Auditorius privalo turėti gerą profesinę kvalifikaciją ir būti kompetentingas savo veikloje. J. Mackevičiaus (2007) nuomone, kad auditoriaus profesinę kompetenciją sudaro dvi dalys: profesionalumas ir išmintingumas bei asmeninės savybės. Profesionalumą jis pažymi kaip konkrečių audito, apskaitos, teisės, mokesčių ir kt. dalykų visumą, tuo tarpu asmenines savybes įvardija tokias, kaip: nuojautos jausmas, erudicija, apdairumas, pasitikėjimas, etika ir pan. Iš auditoriaus reikalaujama nuolat

tobulintis, įgyti naujų žinių ir pan. susijusias su auditoriaus kvalifikacija. Atkreiptina, jog mokslinėje literatūroje, praktiškai visi autoriai profesinės kompetencijos elementą mini, kaip profesinę kvalifikaciją, o tai leidžia suprasti, kad ši kompetencija yra viena iš svarbiausių auditoriaus veikloje.

J. Mackevičius, į auditoriaus kompetencijos struktūrą įeina daug individo charakteristikos savybių t.y. socialinė kompetencija, tuo tarpu L. Gaižausko ir D. Raziūnienės nagrinėtus profesinės kompetencijos elementus, pažymi tik dalykinius ir konceptualius elementus, socialinius elementus autoriai neišskiria, kaip auditoriaus sudedamąsias kompetencijas. Be abejo, dalykinės kompetencijos elementai yra svarbiausios auditoriaus kompetencijos, tačiau neatmestina, kad socialinės kompetencijos elementai taip pat yra svarbios. Pastebėtina, jog po dalykinių kompetencijų svarbią vietą užima



2 pav. Auditoriaus profesinės kompetencijos struktūra

konceptualiosios auditoriaus kompetencijos. Tuo tarpu, LR Audito įstatymo 4 str. 4 d. kompetencija išskiriama, kaip vienas iš pagrindinių profesinės etikos principų. Įstatymo straipsnyje pažymima, kad auditoriaus kompetenciją sudaro „žinios“ ir „įgūdžiai“, pastebėtina, kad čia išskiriami tik 2 kompetencijos elementai. Tačiau atkreiptina, kad atliktoji kompetencijos struktūros analizė rodo, kad profesinę kompetenciją sudaro daug daugiau elementų, nei nurodo Audito įstatymas, tai ir išsilavinimas, mokėjimai, nuostatos, vertybės, patirtis, įgūdžiai, žinios ir kt. elementai. Visi šie elementai yra svarbūs auditoriaus veikloje, visi elementai susijungia į vieną visumą sudarydamos kompetencijos struktūrą. Todėl teigtina, kad auditoriaus profesines kompetencijas sudaro visi trys elementai: dalykinės, konceptualiosios ir socialinės kompetencijos. Susisteminius mokslinės literatūros ir teisės aktų medžiagą būtų galima sukonstruoti tokį auditoriaus profesinės kompetencijos modelį (2 pav.).

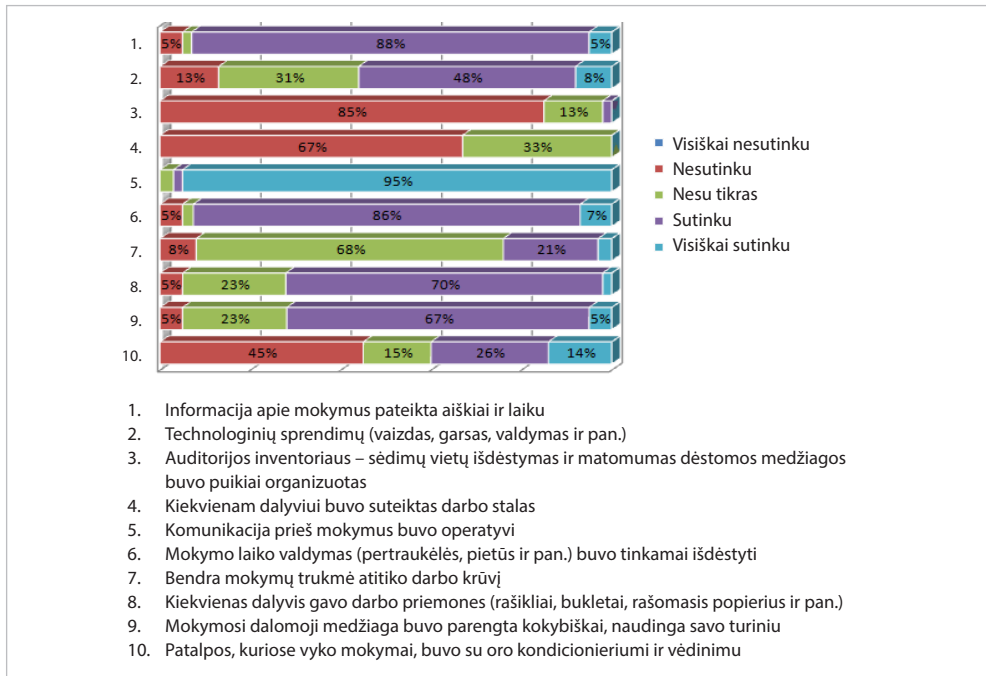
Kaip matyti iš 2 paveikslėlio, auditoriaus profesinės kompetencijos struktūrą sudaro

dalykinės, konceptualiosios ir socialinės kompetencijos. Prisimenant, kad auditoriaus funkcijos apima ne tik finansinių ataskaitų tikrinimą, įvertinimą ir apie ją nuomonės pareiškimą, bet ir daug kitų profesinės veiklos funkcijų, todėl sprendžiant sudėtingas problemas, auditoriams neretai tenka ugdyti ir tokias asmenines savybes, kaip erudiciją, nuojautą, sąžiningumą ir pan.

Apibendrinant galime teigti, kad auditoriaus kompetencijos struktūrą sudaro elementų visuma, kuri padeda auditoriui atlikti jam pavestas užduotis. Auditorius turi turėti daug profesinių žinių, nuolat kelti savo profesinę kvalifikaciją, tobulinti gebėjimus, įgūdžius, asmenines savybes, tokias kaip atsakomybė, pareigingumas, savikritika, laikytis elgesio normų.

## TYRIMŲ REZULTATAI

Remiantis LR audito įstatymo tvarka, LAR skelbia auditorių sąrašus, kuriuo buvo remtasi atsirenkant respondentus. Iš viso buvo išsiųsta 275 anketos, atgal grįžo 123 anke-



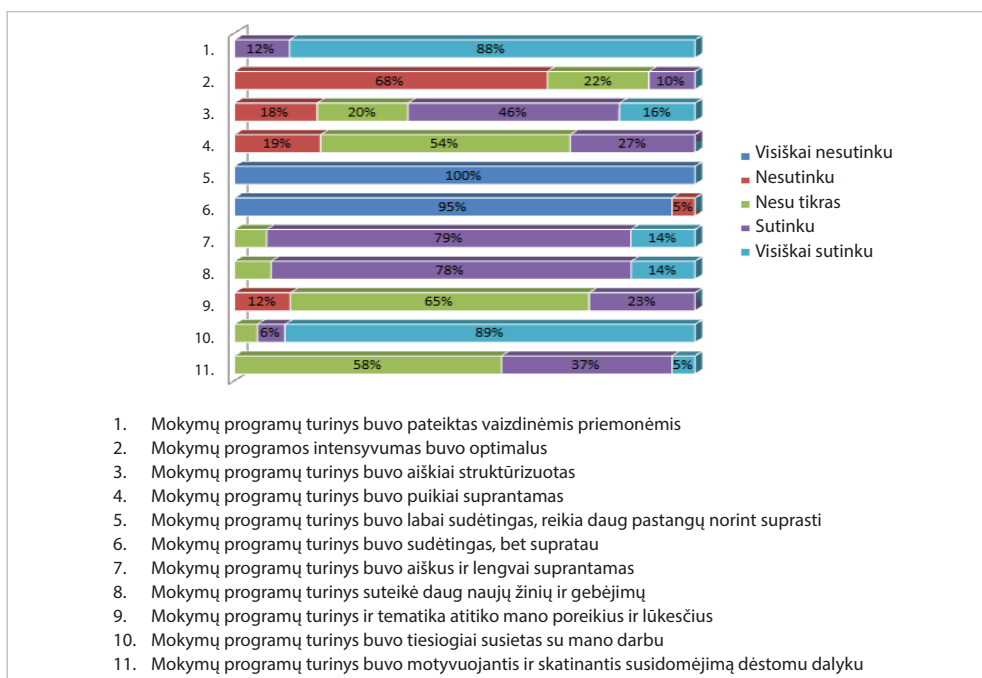
3 pav. Nuomonių pasiskirstymas apie LAR mokymų organizavimo kokybę

tos. Šis skaičius tyrimo metu bus laikomas pagrindine imtimi. Keletas respondentų atsisakė pildyti anketą, argumentuodami, kad jie dirba tarptautinėse audito įmonėse, todėl LAR organizuojamų kursų nelanko, todėl pagal profesinę etiką, neturi teisės paveikti tyrimo rezultatų. 22 auditorių veikla sustabdyta. Tyrimu buvo įvertinta LAR kvalifikacijos organizavimo kokybė, mokymosi turinys, formos, metodai. Kokią naudą ir efektyvumą suteikia auditoriams profesinės kvalifikacijos kėlimo mokymosi formos ir metodai. Buvo įvertinta kokios mokymosi temos aktualiausias ir reikalingiausias auditoriaus profesinėje veikloje.

Klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę pagal pateiktus teiginius, apie LAR organizavimo kokybę. Respondentai galėjo pateiktus teiginius vertinti skalėje nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku. Tyrimų rezultatų analizė rodo, kad LAR mokymų organizavimo kokybę res-

pondentai vertina skirtingai pagal pateiktus teiginius. Geriausiai įvertino teiginius, kad komunikacija prieš mokymus buvo operatyvi (95 proc. visų apklaustųjų). Daugiau nei pusę respondentų labai gerai įvertino informaciją apie organizuojamus mokymus (88 proc.), mokymo laiko valdymą (86 proc.), kad kiekvienas dalyvis gavo darbo priemones (70 proc.) ir mokymosi dalomoji medžiaga parengta kokybiškai ir naudinga savo turiniu (67 proc.). Neigiamai įvertino sėdimų vietų išdėstymą ir matomumą dėstomos medžiagos (85 proc.), dalyviams nebuvo suteiktas darbo stalas (67 proc.), patalpose

kur vyko mokymai nebuvo oro kondicionierių (45 proc.). Reikia pastebėti, kad darbo krūvį mokymo metu respondentai įvertino tik iš dalies teigiamai (68 proc.), todėl galima manyti, kad darbo krūvis, kai kuriais atvejais gali būti per didelis. Pastebėtina, kad be abejo šie dalykai nesuteikia

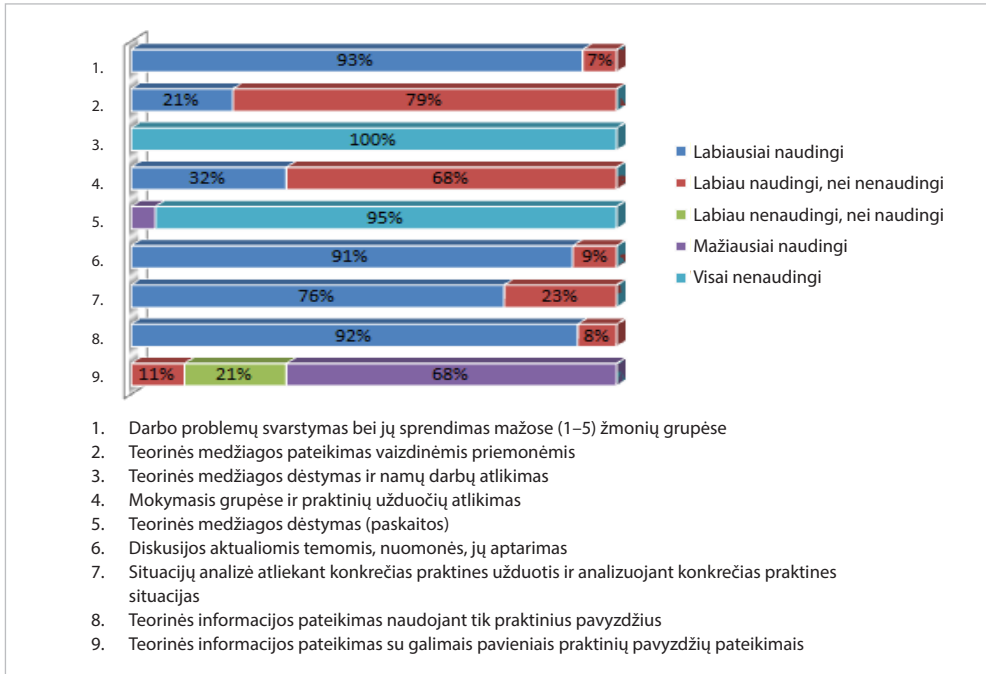


4 pav. Nuomonių pasiskirstymas apie LAR organizuojamų mokymų turinį

auditoriaus kvalifikacijos kėlimo kompetencijos, bet tai gali pagerinti mokymosi kokybę ir informacijos įsisavinimą individui.

Klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę apie LAR organizuojamus kvalifikacijos kėlimo mokymo turinį. Respondentai galėjo vertinti pateiktus teiginius dėl mokymo turinio nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku. Tyrimo rezultatai rodo, kad su dvejais teiginiais dauguma respondentų visiškai sutinka, tai, kad mokymų programų turinys buvo pateiktas naudojant vaizdinėmis priemonėmis (88 proc.) ir mokymų programos turinys buvo tiesiogiai susietas su respondentų darbu (89 proc.). Dauguma respondentų sutinka su teiginiu, kad mokymų programų turinys buvo aiškus ir lengvai suprantamas (79 proc.), mokymų programų turinys suteikė daug naujų žinių ir gebėjimų (78 proc.) ir mokymų programos turinys buvo aiškiai struktūrizuotas (46 proc.). Tačiau dauguma respondentų

nėra tikri dėl mokymo programos turinio ir tematikos poreikio (65 proc.), taip pat nėra tikri, kad mokymų turinys buvo motyvuojantis ir skatinantis susidomėjimu dėstomu dalyku (58 proc.) ir mokymų turinys buvo puikiai suprantamas (54 proc.). Dauguma respondentų nesutinka su nuomone, kad mokymų programos intensyvumas buvo optimalus (68 proc.). Visiškai nesutinka su teiginiu, kad mokymų programos turinys buvo labai sudėtingas, reikia daug pastangų norint suprasti (100 proc.) ir su teiginiu, kad mokymų programos turinys buvo sudėtingas, bet supratau (95 proc.). Todėl iš pateikto paveikslo (žr. 4 pav.) galime teigti, kad LAR organizuojamo kvalifikacijos mokymų turinys yra gerai parengtas, aiškiai struktūrizuotas, lengvai skaitomas ir susietas su respondentų tiesioginiu darbu. Tačiau atkreiptina, kad respondantai abejoja dėl pačio mokymo turinio sudėties t.y. tematikos poreikio ir pats turinys skamba

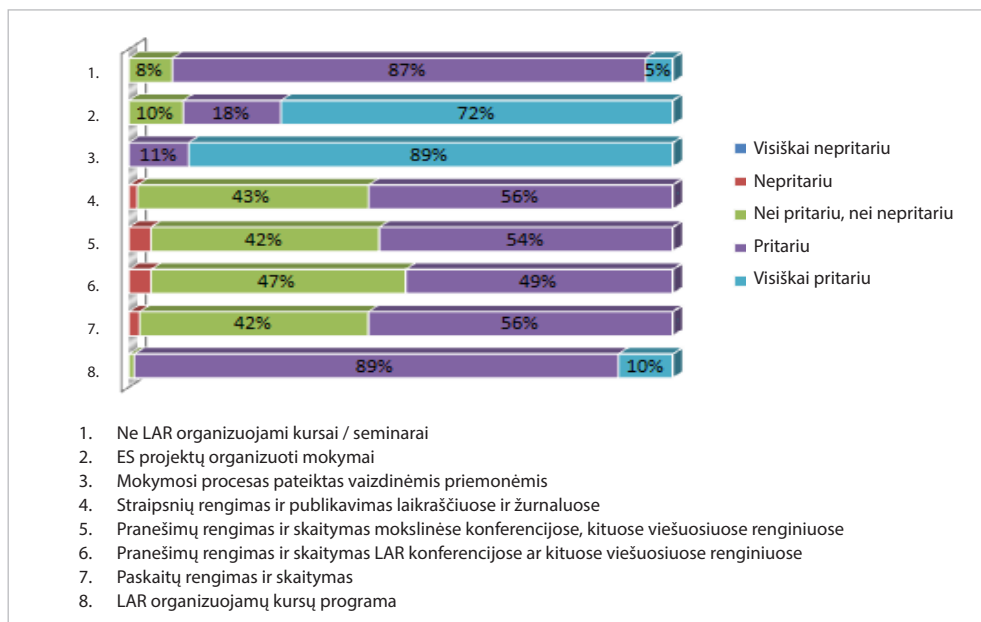


5 pav. Nuomonių pasiskirstymas dėl mokymosi metodų naudingumo ir efektyvumo

nemotyvuojančiai, tas leidžia manyti, kad, kai kurie mokomieji dalykai, daugumai respondentų nėra tokie aktualūs, kaip jie norėtų, kad būtų. Taip pat ši analizė rodo, kad mokymų programos intensyvumu nėra užtikrinti respondentai, o tai leidžia patvirtinti, esamą nuomonę, kad darbo krūvis ir intensyvumas yra per didelis, rengiant LAR organizuojamus kvalifikacijos mokymų kursus auditoriams. Todėl, itin svarbu rengiant programos turinį, atsižvelgti ne tik į taikomus mokymosi būdus ir temas, bet ir į darbo krūvio ir intensyvumo optimizavimą.

Klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę, kokie mokymosi metodai yra naudingiausi ir efektyviausi. Respondentai galėjo vertinti pateiktus mokymosi metodus skalėje nuo labiausiai naudingi iki mažiausiai naudingi (žr. 5 pav.). Rezultatų analizė rodo, kad labiausiai naudingi mokymosi metodai yra darbo problemų svarstymas bei jų sprendimas mažose žmonių

grupėse (93 proc.), diskusijos aktualiomis temomis, nuomonės, jų aptarimas, respondentai nurodė 91 proc., teorinės informacijos pateikimas naudojant tik praktinius pavyzdžius (92 proc.) ir situacijų analizė atliekant konkrečias praktines užduotis ir analizuojant konkrečias praktines situacijas (76 proc.). Respondentai nurodė, kad labiau naudingi, nei nenaudingi teorinės medžiagos pateikimas vaizdinėmis priemonėmis (79 proc.) ir mokymasis grupėse ir praktinių užduočių atlikimas (68 proc.) mokymosi metodai. Mažiausiai naudingi dauguma respondentų nurodė teorinės informacijos pateikimas su galimais pavieniais praktiniais pavyzdžiais (68 proc.) mokymosi metodai, o visai nenaudingi daugumos respondentų nuomone yra teorinės medžiagos dėstymas ir namų darbų atlikimas (100 proc.) ir teorinės medžiagos dėstymas (95 proc.). Galime teigti, kad šiuo metu efektyviausi ir naudingiausi tokie mokymosi metodai,



6 pav. Respondentų mokymų formų vertinimas pagal efektyvumą

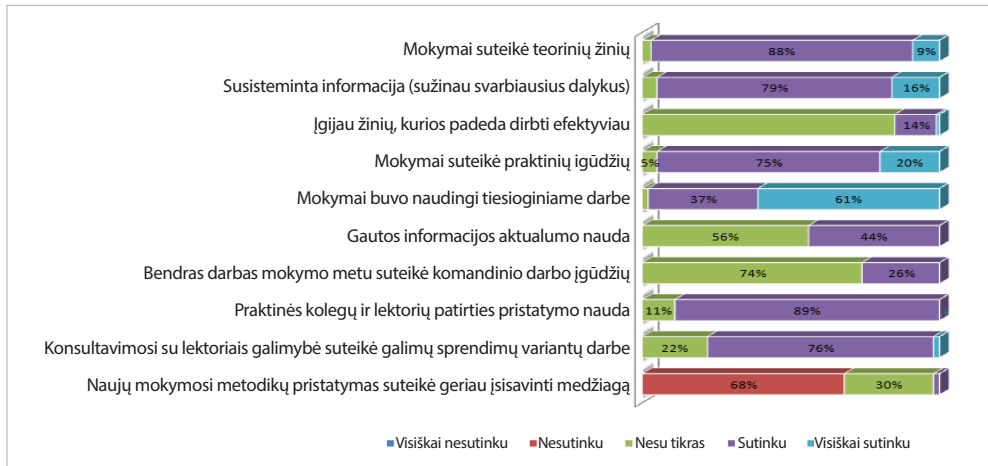
kurie apima daugiau praktines ir vaizdines priemones. Daugiau respondentai orientuojasi į diskusijas, aptarimus, konkrečių užduočių atlikimą. Iš atliktos analizės galima teigti, kad vien teorijos dėstymas, namų darbai neskatina profesinio tobulėjimo, todėl rengiant kursus būtina atsižvelgti į respondentų nuomones apie vyraujančias naujas mokymosi formas ir metodus. Tokiu būdu bus užtikrinamas žinių perdavimas ir profesinis tobulėjimas.

Klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę, kokios mokymosi formos yra efektyviausios keliant profesinę kompetenciją. Respondentai galėjo vertinti visas mokymosi formas skalėje nuo visiškai nepritariu iki visiškai pritariu. Dauguma respondentų geriausiai įvertino mokymosi procesą pateiktą vaizdinėmis priemonėmis (89 proc.) ir ES projektų organizuotų mokymų (72 proc.) efektyvumą. Neatsiliko ir gerai įvertinti pagal mokymosi formų efektyvumą LAR organizuojamų kursų programa

(89 proc.), ne LAR organizuojami kursai/seminarai (87 proc.). Straipsnių rengimas ir publikavimas laikraščiuose ir žurnaluose, 56 proc. respondentų pritaria, kad tokia mokymosi forma yra efektyvi, 43 proc. neturi nuomonės. Maždaug per pusę pasiskirstė pranešimų rengimas ir skaitymas mokslinėse konferencijose, 54 proc. pritaria dėl efektyvumo, o 42 proc. neturi nuomonės. Ta pati situacija ir su paskaitų rengimu ir skaitymu, 56 proc. pritaria, 42 proc. vėl gi neturi nuomonės arba abejoja. Išanalizavus pateiktą paveikslą (žr. 6 pav.), galime teigti, kad efektyviausi pagal respondentų nuomonę, būtų ES projektų mokymai ir mokymai pateikti vaizdinėmis priemonėmis. Kaip efektyvias mokymosi formas respondentams nenusileidžia ir LAR organizuojamų kursai ir ne LAR organizuojami kursai.

Galime teigti, kad LAR organizuojamų mokymosi formos yra efektyvios. O tai leidžia manyti, kad auditoriai gauna pakankamai informacijos tobulėjimui, be





7 pav. Nuomonių pasiskirstymas dėl mokymosi kursų gaunamos naudos

abejo, yra kai kurių pastebėjimų, tačiau iš esmės galima vertinti LAR organizuojamų kursų programas pakankamai efektyvias šiais dienais. Dėl straipsnių rengimo ir publikavimo, pranešimų rengimą ir skaitymą įvairiose konferencijose, paskaitų rengimą ir dėstymą, respondentai pasiskirstė į dvi puses, apie 40 proc. neturėjo nuomonės, ir apie 50 proc. pritaria dėl efektyvumo. Toks pasiskirstymas galėjo būti, dėl respondentų skirtingos patirties ir amžiaus skirtumo. Tačiau, galima sutikti, kad pastarosios mokymosi formos, neatitinka tradicinio mokymosi, tai daugiau saviugdos mokymasis tam tikra tema, jos aiškinimasis ir nuomonės pareiškimas. Todėl, manytina, kad šios formos nėra tokios efektyvios, kaip LAR ir ne LAR organizuojami kursai.

Sekantis klausimas buvo skirtas sužinoti respondentų nuomonę, kokią naudą suteikė LAR organizuojamų kvalifikacijos kėlimo programos. Respondentai galėjo vertinti pateiktus teiginius dėl gaunamos naudos skalėje nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku (žr. 7 pav.). Rezultatų analizė rodo, kad dauguma respondentų pilnai sutinku su teiginiu, kad mokymai buvo naudingi tiesioginiame darbe (61 proc.). Taip pat dauguma

respondentų sutinka su teiginiais dėl praktinės kolegų ir lektorių patirties pristatymo naudos (89 proc.), mokymai suteikė teorinių žinių naudą (88 proc.), susisteminta informacija (79 proc.), konsultavimosi galimybė su lektoriais gauta nauda (76 proc.), mokymai suteikė praktinių įgūdžių (75 proc.), ir praktinis darbas suteikė daugiau profesinių įgūdžių (75 proc.). Pastebėtina iš analizės, kad dėl kai kurių teiginių dauguma respondentų nėra tikri dėl gaunamos naudos iš mokymų, t.y. nėra tikri dėl gautų žinių, kurios padeda dirbti efektyviau (85 proc.), bendras darbas suteikė komandinio darbo įgūdžių (74 proc.), taip pat pastebėtina, iš teiginio dėl gautos informacijos aktualumo naudos, pasiskirstymas praktiškai mažai skiriasi 56 proc. respondentų nėra tikri, o 44 proc. sutinka dėl šio teiginio. Analizė parodė, kad dauguma respondentų nesutinka su vieninteliu teiginiu tai, kad naujų mokymosi metodų pristatymas padėjo įsisavinti informaciją (68 proc.).

Iš pateikto paveikslo (žr. 7 pav.) galime teigti, kad auditoriai iš LAR organizuojamų mokymų gauna mokymosi naudą, pirmiausia, be abejo, teorines žinias su praktinėmis žiniomis, kursuose sužino

svarbiausius dalykus, kas leidžia spręsti, kad medžiaga yra atnaujinama, lektorių ir kolegų praktinės žinios, konsultavimosi galimybės. Tai reiškia, kad auditoriai mokymo metu gauna vertingos informacijos. Gaudami tiek konsultacijas, tiek teorinius ir praktinius dalykus, kolegų patirties nuomonę, vienareikšmiškai galime teigti, kad individus pasiekia galutinis mokymosi tikslas – įsisavinama informacija. Tačiau atkreiptina, kad reikėtų peržiūrėti mokymosi grafikus, patį darbo intensyvumą, mokymus komandinio darbo atžvilgiu, kadangi dėl šių dalykų respondentai nėra užtikrinti. Kitas pastebėtinas dalykas, kad dauguma respondentų nėra užtikrinti dėl mokymo efektyvumo, respondentai nurodo, kad gauna žinių, tačiau ar jos padeda efektyviau dirbti profesinėje veikloje? Respondentai, dėl šio dalyko abejoja, priežastys gali būti įvairios, bet galima spėti, kad tai lemia mokymosi metodų neefektyvumas ir šiandienos auditoriaus gaunamos informacijos aktualumo stygiaus, dėl to mokymosi gaunamos informacijos aktualumo naudą daugiau nei pusę respondentų nurodė, kad nėra užtikrinti, kad gauna. Todėl labai svarbu, kad mokymosi nauda būtų efektyvi profesinėje veikloje, būtų suteikiama tokia informacija, kuri yra šiai dienai svarbi ir aktuali auditoriaus poreikio reikmėmis. Taip pat pastebėta, kad auditoriams trūksta naujų mokymosi metodikų, tai labai svarbus faktorius auditoriaus tobulėjimui.

## IŠVADOS

Auditoriaus profesinę kompetenciją sudaro 3 pagrindiniai elementai: dalykinė, konceptualioji ir socialinė. Dalykinė – tai diplomai, sertifikatai, gautos žinios ir mokėjimas tas žinias pritaikyti auditoriaus veikloje. Konceptualioji – sugebėjimas pritaikyti įvairias žinias, kurios pasireiškia darbo patirties eigoje, įgūdžiai kurie

formuojasi per praktiką, tai, kaip gerai išmoktas veiksmas, kurio nereikia reguliuoti ir kontroliuoti, na ir savaime suprantama tai patirtis. Konceptualioji auditoriaus kompetencija yra tęstinė kompetencija, kuri išplaukia iš dalykinės kompetencijos. Socialinė kompetencija – šis elementas papildoma dalykinės ir konceptualiosios kompetencijas. Tai auditoriaus asmeninė savybės tokios, kaip disciplina, savikritika, atsakomybės jausmas, nuostatos, jos būtinos auditoriaus veikloje, nes auditorius turi laikytis elgesio normų, orientavimosi modelių, šios nuostatos auditorių įpareigoja mąstyti ir save kontroliuoti. Visi šie elementai susijungia į visumą sudarydamos auditoriaus profesinės kompetencijos sudedamąsias.

Tyrimu įvertinta, kad respondentai geriausiai vertina pagal efektyvumą ir naudingumą darbo problemų svarstymą mažose grupėse, diskusijas aktualiomis temomis, situacijų analizę atliekant konkrečias praktines užduotis ir teorijos pateikimą naudojant tik praktinius pavyzdžius mokymosi metodus. Respondentai mano, kad nėra efektyvu nei naudinga teorinės medžiagos dėstymas ir namų darbų atlikimo mokymosi metodai. Mokymą nuotolinio būdu dauguma respondentų vertina labai gerai, ir tokį metodą jie tikrai išbandytų.

Taip pat nustatyta, kad geriausiai vertina ne LAR organizuojamus kursus, LAR organizuojamus kursus, ES projektų mokymus ir mokymus pateiktus vaizdinėmis priemonėmis. Dėl straipsnių, disertacijų, knygų ir pan. rengimą, respondentai pasiskirstė į dvi dalis. Viena dalis sutiko, kad tokios mokymosi formos yra efektyvios, kita dalis neturėjo aiškios nuomonės. Toks pasiskirstymas galėjo būti, dėl respondentų skirtingos patirties ir amžiaus skirtumo.

Tyrimu nustatyta, kad LAR kursų lankymas suteikia informacijos, kuri naudinga tiesioginiame darbe, teorija derinama su

praktika, suteikia profesinių įgūdžių, sužino svarbiausius dalykus, suteikia naudingos informacijos kolegų bei lektorių patirties pristatymas ir galimybė konsultuotis.

Respondentai nėra tikri, dėl gero darbo intensyvumo, mokymosi grafiko patogumo, mokymai ne pilnai suteikia komandinio darbo įgūdžių ir mokymai ne visada padeda dirbti efektyviau.

## LITERATŪRA

1. Antinienė D., Lekavičienė R. Socialinės kompetencijos samprata ir dinamika pastarąjį dešimtmetį: Lietuvos studentų tyrimas//mokslo darbai „Psichologija“. – Vilnius: VU, 2012, ISSN 1392-0359.
2. Dikčius V. (2011) Anketos sudarymo principai. Vilnius: VU. 84p. ISBN 978-9955-634-14-0.
3. Jankūnaitė R. (2006) Auditorių veiklos principų reglamentavimas Lietuvoje. Lietuvos auditoriai – 10 metų patirtis ir perspektyvos//4-osios tarptautinės mokslinės – praktinės konferencijos medžiaga. Vilnius: LAR. 139p. ISBN 9955-98411-3-9.
4. Jucevičienė P., Lepaitė D. Kompetencijos sampratos erdvė//socialiniai mokslai 2000. Nr. 1 (22). – Kaunas: KTU, ISSN 1392-0758.
5. Juralevičienė J. Valstybės tarnautojų profesinės kompetencijos teoriniai ir teisiniai aspektai//viešoji politika ir administravimas, 2003 Nr. 5. – Kaunas: KTU, ISSN 1648-2603.
6. Juozaitienė V., Juozaitis A., ir kt. (2011) Mokslinių tyrimų metodologija, statistinės analizės metodai ir priemonės. Vilnius: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. 106p. ISBN 9789955152927.
7. Kardelis K. (2016) Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras. 488p. ISBN 9785420017715.
8. Laužackas R., Danilevičius E., ir kt. (2004) Profesinio rengimo reforma Lietuvoje: parametrai ir rezultatai. Kaunas: VDU. 235p. ISBN 9955-120-029.
9. Liučvaitienė A., Paunksnienė J. Profesinių kompetencijų transformacija verslo aplinkoje, 2011. – Vilnius: Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, ISSN 2029-2813.
10. Petkevičiūtė N., Kaminskytė E. Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika//pinigų studijos, 2003.
11. Skaržauskienė A. Lietuvos įmonių vadovų intelekto kompetencijų raiška//socialinių mokslų studijos, 2010 1 (5), ISSN 2029-2244.
12. Tamaševičius V. (2015) Tyrimų metodai: mokomoji knyga. Vilnius: VU. 134p. ISBN 9786094594946.
13. Tidikis R. (2003) Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas. 628p. ISBN 9955-563-26-5.
14. Zubrickienė I., Adomaitienė J. (2016) Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtojimas projektų metodu. ISSN 2029-6894. Andragogika, 1 (7).