

ISSN 1822–119X

Mokytojų ugdymas. 2009. Nr. 12 (1), 153–165

Teacher Education. 2009. Nr. 12 (1), 153–165

## Rima BAKUTYTĖ, Lidija UŠECKIENĖ

Šiaulių universitetas • Šiauliai University

### DARBINGO AMŽIAUS ASMENŲ SAVĖS, KAIP SRITIES PROFESINĖS SPECIALISTO, SUVOKIMO IR DALYVAVIMO TĖSTINIAME MOKYMEŠI SAŪVEIKA

### INTERACTION OF EMPLOYABLE AGE PERSONS' PERCEPTION OF THEMSELVES AS PROFESSIONALS IN THEIR FIELD AND THEIR PARTICIPATION IN CONTINUING EDUCATION

#### Anotacija

Straipsnyje, remiantis tyrimo duomenimis, siekta atskleisti savęs kaip profesinės srities specialisto suvokimą amžiaus, darbo stažo bei išsilavinimo aspektu. Jame atskleidžiama, kaip specialisto suvokimas siejasi su darbingo amžiaus asmenų dalyvavimu kvalifikacijos tobulinime (dažnumu, pasitenkinimu kursų lektoriais) ir jų siekiu mokytis ateityje.

**Pagrindiniai žodžiai:** *suaugusiųjų mokymasis, kvalifikacijos tobulinimas, savęs, kaip srities profesionalo, suvokimas, andragogas.*

**Problemos aktualumas.** Besikeičiančioje visuomenėje tęstinis mokymasis tampa vis populiariesnis, kadangi jis padeda asmeniui tobulėti kaip profesijos atstovui, o sykiu ir įgalina jo kultūrinių interesų, kūrybinių galių plėtotę, jo tapsmą aktyviu visuomenės piliečiu. Augantis žinių poreikis darosi aktualus ne tik konkrečiam žmogui, bet ir organizacijai, visuomenei. Tęstinis mokymasis mokslinėje literatūroje analizuojamas įvairiame kontekste, kai kalbama apie kvalifikacijos tobulinimą, neformalų jų ugdymą. Šiuose darbuose galima rasti daug teorinių ir empirinių mokslinių tyrimų, kuriuose nagrinėjami suaugusiųjų mokymąsi veikiantys faktoriai. Vieni autoriai labiau gilinasi į patį besimokantį ir plačiame kontekste nagrinėja kvalifikacijos tobulinimo problemas. Pavyzdžiui, C. B. Aslanian (2001) įrodė, kad dalyvavimas tęstiniame mokyme si yra dažniausiai susijęs su gyvenimo pokyčiais. C. O. Houle (1988) interviu metu gauti duomenys rodo, kad suaugusieji mokydami gali siekti trijų skirtingų tikslų. Vieni suaugusieji gali būti vadinami siekiančiais tikslo asmenimis, nes mokydami jie

#### Abstract

Based on the data of the research, (attended by 1013 people of Lithuania), the article aims to disclose the perception of oneself as the professional in one's field in the aspects of age, service record and education. It discloses how the perception of oneself as the professional in one's field pertains to employable age persons' participation in qualification improvement (frequency, satisfaction with course lecturers) and their endeavour to learn in the future.

**Key words:** *adults' learning, qualification improvement, perception of oneself as a professional in one's field, the andragogue.*

**Relevance of the problem.** In the changing society continuous learning becomes increasingly more popular because it helps the person to advance as the representative of the profession and simultaneously enables the development of his/her cultural interests, creative powers, and his/her becoming an active citizen of the society. The increasing demand of knowledge becomes relevant not only for a concrete person but also for the organisation, society. In research literature continuous learning is being analysed in various contexts, discussing qualification improvement and non-formal education. These articles contain numerous theoretical and empirical researches which analyse the factors influencing adults' learning. Some authors prefer to go deep into the very learner and analyze qualification improvement problems in the wide context. For example, Aslanian, C.B., (2001) proved that participation in continuous learning is most often related to life changes. The data of the interview obtained by Houle, C.O., (1988) demonstrate that while learning adults can pursue three different aims. Some adults can be called persons who pursue aim because while learning

prieš akis turi konkretų tikslą, kiti gali būti apibūdinami kaip orientuoti į veiklą, nes jie tobulina kvalifikaciją ne dėl tikslo, bet dėl pačios mokymosi veiklos ir jos metu vykstančios socialinės sąveikos. Treti gali būti apibūdinami kaip orientuoti į mokymąsi, nes jie siekia tik žinių.

Kituose tyrimuose gilinamasi, kas trukdo suaugusiems dalyvauti kvalifikacijos tobulinime. S. B. Merriem, R. S. Caffarella, & L. M. Baumgatner, (2007), remdamiesi kitų mokslininkų tyrinėjimais, konstatuoja, kad amerikiečiai dažniausiai nesimoko dėl lėšų ir laiko stygiaus, tačiau kartu pažymi, jog tai nėra vieninteliai suaugusiųjų mokymosi trukdžiai. Jų galima rasti daugiau. Analizuojamu aspektu reikšmingas J. W. C. Johnstone, & R. J. River, (1965) tyrimas, atskleidęs net 10 galimų mokymosi barjerų, kuriuos mokslininkai suskirstė į dvi kategorijas – išorinius ir vidinius. Išorinės priežastys yra tokios, kurios, pavyzdžiui, susijusios su tobulinimosi kursų kaina. Vidinės priežastys atspindi asmens pažiūras. Kaip toliau teigia Merriem, Caffarella & Baumgatner (2007), vėlesniu laikotarpiu buvo labiau gilinamasi į išorinių negu vidinių faktorių išryškirimą. Tokia padėtis leidžia manyti, kad iki šiol dar neturime bendro besimokančio suaugusiojo vaizdo. Tokios spragos apsunkina andragogų veiklą, todėl šio tyrimo metu keltas **tikslas** – atskleisti savęs, kaip srities specialisto, suvokimo bei dalyvavimo tęstiniame mokymesi sąveiką. Siekiant numatyto tikslo buvo kelti tokie **tyrimo uždaviniai**:

- Atskleisti savęs, kaip srities specialisto, suvokimo ypatumus išsilavinimo, amžiaus bei darbo stažo aspektais;
- Išryškinti kai kuriuos darbingo amžiaus asmenų dalyvavimo kvalifikacijos tobulinime aspektus (dažnumą, pasitenkinimą kvalifikacijos tobulinimo renginiais ir lektorais, siekį dalyvauti kvalifikacijos tobulinime ateityje);
- Parodyti, kaip savęs, kaip srities specialisto, suvokimas yra susijęs su šiais dalyvavimo kvalifikacijos tobulinime aspektais.

**Tyrimo metodai:** dokumentų, pedagoginės bei psichologinės literatūros analizė, anketa, koreliacinė bei grafinė duomenų analizė.

**Tyrimo imtis.** Atliekant tyrimą buvo apklausta 1013 darbingo amžiaus Lietuvos moterų ir vyrų iš įvairių šalies vietovių (gyvenančių mieste, kaime ar miesto tipo gyvenvietėse). Kadangi pagal šiuos demografinius rodiklius tiriamųjų pasiskirstymas neatitinka faktinės padėties, todėl nuspręsta atsakyti nagrinėti šiais aspektais gautus duomenis. Analizuojant duomenis apie tiriamųjų darbo stažą, amžių ir išsilavinimą, nustatyta, jog jie atitinka realias šalies tendencijas, todėl nuspręsta būtent šiais aspektais panagrinėti gautus

they have a concrete aim, others can be described as orientated towards the activity because they improve qualification not due to the aim but due to the very learning activity and social interaction that takes place during it. Still others can be described as orientated towards learning because they pursue just knowledge.

Other researches analyse the reasons hindering adults to participate in qualification improvement. Based on other researchers' investigations, Merriem, S.B., Caffarella, R.S. & Baumgatner, L.M. (2007) state that Americans most often do not learn due to the lack of money and time but at the same time note that these are not the only barriers of adults' learning. There are many more. Johnstone's, J.W.C., & River's, R.J. (1965) research disclosed as many as 10 possible learning barriers, which the researchers brought under two categories – external and internal. External reasons are, for example, such reasons which are related to the price of training courses. Internal reasons reflect the person's attitudes. As further stated by Merriem, Caffarella & Baumgatner (2007), in the later period more attention was focused on highlighting external factors but less on internal. Such situation enables to think that to date we still do not have the general image of the learning adult. Such gaps encumber the andragogues' activity; therefore, this research **aimed** to disclose the interaction of the perception of oneself as the professional in one's field and participation in continuous learning. Seeking the envisaged aim the following **research tasks** were raised:

- to disclose the peculiarities of oneself as a professional in one's field in the aspects of education, age and service record;
- to highlight certain aspects of employable age persons' participation in qualification improvement (frequency, satisfaction with qualification improvement events and lecturers, endeavour to participate in qualification improvement in the future);
- to demonstrate how the perception of oneself as a professional in one's field pertains to these aspects of participation in qualification improvement.

The research was carried out employing the following **research methods**: analysis of documents, pedagogical and psychological literature; questionnaire, correlation and graphical data analysis.

**Research sample.** While carrying out the research, 1013 employable age Lithuanian women and men from various locations of the country, were interviewed. While analysing data about the investigated persons' service record, age and education, it was identified that they corresponded to actual tendencies in Lithuania; therefore, it was decided to analyse the obtained results namely in these aspects.

*Educatedness* of the investigated persons is diverse:

rezultatus. Juos pravartu plačiau išanalizuoti.

Tiriamųjų *išsilavinimas* yra labai įvairus: 377 asmenys įgiję aukštąjį išsilavinimą, 303 yra baigę aukštesniąsias mokyklas, 135 apklaustųjų turi specialųjį vidurinį ar vidurinį išsilavinimą (179), 4 apklaustieji nėra baigę vidurinės bendrojo lavinimo mokyklos, 15 respondentų nenurodė savo išsilavinimo.

Analizuojant tiriamųjų pasiskirstymą *pagal amžių*, matyti, kad dauguma apklaustųjų (409) yra 25–35 m. Kiek mažiau respondentų (261) yra 18–25 m. Dar mažiau tarp tiriamųjų yra tų, kuriems yra nuo 36 iki 45 (190) ir nuo 45 iki 55 m. (111). Mažiausiai apklausta tokių, kuriems jau yra daugiau nei 55 m. (38). Taip atsitiko dėl to, kad tyrimo metu labiausiai domino darbingo amžiaus asmenų požiūris į andragogus.

Aiškintis respondentų *darbo stažą*, pastebėta, kad gausiausia dalis (325) yra tokių asmenų, kurie turi menką darbo patirtį (iki 5 m.). Kiek mažiau yra tokių žmonių, kurių darbo stažas siekia nuo 6 iki 10 m. (259), bei asmenų, kurie dirba nuo 11 iki 20 m. (tokių tiriamųjų yra 237). Dar mažiau yra respondentų, turinčių 21–30 m. darbo stažą (111), o mažiausiai – dirbusių daugiau nei 30 m. (53).

**Rezultatai**

Tyrimo metu pirmiausia buvo domėtasi, kaip tiriamieji vertina save, kaip srities specialistą. Respondentų buvo klausta, ar jie mano esą geri savo srities specialistai (žr. 1 pav.).

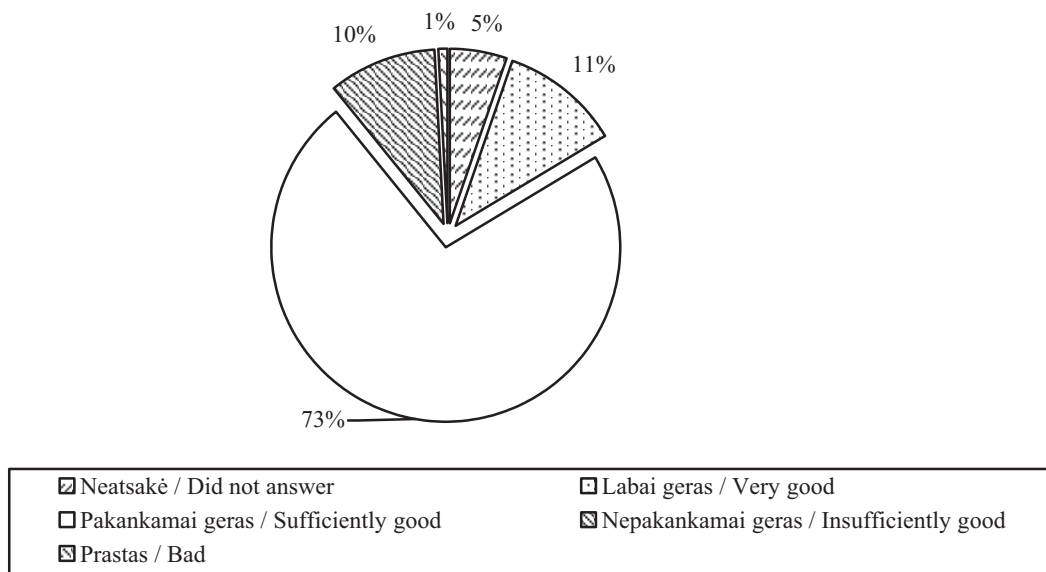
377 persons have acquired higher education, a similar number (303) has graduated from advanced vocational educational institutions, quite a considerable has either secondary vocational (135) or secondary education (179), 4 interviewed persons have not finished secondary schools. 15 respondents have not indicated their educatedness.

While analysing the distribution *according to age*, it is seen that the age of the majority of the investigated persons (409) fluctuates from 25 to 35 years. Slightly fewer respondents (261) are aged from 18 to 25. Still fewer investigated persons are aged from 36 to 45 (190) and from 45 to 55 (111). The fewest interviewed persons are the ones who are older than 55 (38). This distribution was determined by interest in employable age persons’ attitude towards andragogues.

Analyzing the respondents’ *service record*, it was noticed that the most numerous share (325) consists of such persons who have little work experience (up to 5 years). There are less people whose service record ranges from 6 to 10 years (259) and persons who work from 11 to 20 years (237 of such investigated persons). There are still fewer respondents whose service record ranges from 21 to 30 years (111) and the fewest, over 30 years (53).

**Results**

In the first place interest was taken in how the investigated persons evaluate themselves as the professionals in their field. The respondents were asked whether they thought they were good professionals in their field. The following situation has been identified (Figure 1).



**1 pav.** Darbingo amžiaus asmenų savęs kaip srities specialisto vertinimas  
**Fig. 1.** Self-evaluation of employable age persons as the professionals in their field

Rezultatai rodo, kad beveik trys ketvirtadaliai apklaustųjų mano, kad jie yra pakankamai geri savo srities specialistai. Tik apie dešimtadalis jų teigė esą labai geri ar nepakankamai geri specialistai. Keli tiriamieji buvo įsitikinę, kad jie yra prasti savo srities specialistai. Kas dvidešimtas tiriamasis apskritai nenurodė, kaip jis vertina save, kaip srities specialistą. Tokie asmenys tyrimo metu dažniausiai neturėjo darbo.

Toliau tyrime siekta nustatyti, ar tirtų asmenų pasitenkinimas savimi, kaip specialistu, priklauso nuo jų amžiaus, išsilavinimo ir patirties darbo rinkoje. Nustatyta, kad aukštesnio išsilavinimo asmenys šiek tiek dažniau nei žemesnio jaučiasi esą geri savo srities specialistai ( $\chi^2 = 73,23$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). Pastebėta, jog iš įgijusių vidurinį išsilavinimą asmenų pakankamai gerais srities specialistais save laiko 59,8 proc. respondentų. Tarp įgijusių specialųjį vidurinį išsilavinimą pakankamai geri specialistai mano esą 70,4 proc. apklaustųjų, o tarp įgijusių aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą asmenų rasta atitinkamai 77,3 ir 76,1 proc. tų, kurie laiko save gerais savo srities specialistais.

Panaši tendencija pastebima ir pasitenkinimo savimi, kaip srities specialistu, rezultatus koreliuojant su respondentų amžiumi. Išryškėjo, jog respondentų amžius veikia tiriamųjų savęs, kaip srities specialisto, vertinimą ( $\chi^2 = 59,22$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 24$ ). Nustatyta, jog mažiausiai jaučiasi esą pakankamai geri savo srities specialistai tie tiriamieji, kurie tyrimo metu dar neturėjo 25 m. Tuo tarpu vyresnieji, kuriems sukakę bent 25 m., dažniau teigė, kad jie yra pakankamai geri savo srities specialistai (75,8 proc. 26–35 m., 77,4 proc. 36–45 m. ir 77,5 proc. 46–55 m. respondentų nurodė, jog jie yra pakankamai geri savo srities specialistai). Vadinas, išsilavinimas ir amžius šiek tiek turi įtakos darbingo amžiaus asmenų savęs, kaip srities specialisto, vertinimui.

Tačiau labiausiai savęs, kaip srities specialisto, vertinimą veikia respondentų patirtis darbo rinkoje ( $\chi^2 = 262,39$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). Šiuo atveju nustatyta įdomi tendencija – pakankamai geri savo srities specialistai mano esantys dažniau tie asmenys, kurių patirtis darbo rinkoje siekia ne mažiau nei 6 m., bet ne daugiau nei 30 m. Detalesnė analizė parodė, jog pakankamai geri savo srities specialistai mano esantys 6–10 m. darbo patirtį turintys žmonės (76,5 proc.), tarp 11–20 m. išdirbusių asmenų tokių rasta 77,6 proc., tarp 21–30 m. aktyviai dalyvaujančių darbo rinkoje – 81,1 proc. tiriamųjų. Tuo tarpu tarp dirbančių tik kelerius metus asmenų ir teigiančių, kad jie yra pakankamai geri savo srities specialistai, buvo

The results demonstrate that almost three fourths of the interviewed persons think that they are sufficiently good professionals in their field. Only one tenth of them stated that they were very good or insufficiently good specialists. Several investigated persons were convinced that they were bad professionals in their field. Every twentieth investigated person did not indicate how he/she evaluated himself/herself as the professional in his/her field on the whole. During the research such persons most often were unemployed.

Further in the research it was sought to identify whether satisfaction with oneself as a professional depends on their age, educatedness and experience in the labour market. It was identified that the persons with higher education a bit more often than those with lower felt being good professionals in their field ( $\chi^2 = 73,23$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). It was noticed that 59,8 per cent of the respondents who have acquired secondary education treat themselves as sufficiently good professionals in their field. Among those who have acquired secondary vocational education 70,4 per cent of the interviewed persons treat themselves as sufficiently good professionals in their field and among those who have acquired advanced vocational or higher education, correspondingly 77,3 and 76,1 percent treat themselves as good professionals in their field.

A similar tendency is observed while correlating the results of satisfaction with oneself as the professional in one's field with the respondents' age. It showed up that the respondents' age influenced the evaluation of oneself as a professional in one's field ( $\chi^2 = 59,22$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 24$ ). It was identified that those investigated persons who during the research were under 25 least feel being sufficiently good professionals in their field. Meanwhile, older persons who are at least 25 years of age more often stated that they were sufficiently good professionals in their field (75,8 percent aged 26-35, 77,4 percent aged 36-45 and 77,5 percent aged 46-55 respondents indicated that they were sufficiently good professionals in their field). Hence, educatedness and age slightly influence self-evaluation of employable age persons as professionals in their field.

However, the evaluation of oneself as the professional in one's field is mostly influenced by the respondents' experience in the labour market ( $\chi^2 = 262,39$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). In this case an interesting tendency was identified – those persons whose experience in the labour market is not less than 6 years but not more than 30 years consider themselves sufficiently good professionals in their field. A more detailed analysis disclosed that people who had 6-10

69,5 proc., o tarp tų, kurie dirbo daugiau nei 31 m., – tik 58,5 proc.

Neseniai išitraukusių į darbo rinką asmenų menkesnę, nei turinčių didesnę darbo stažą, savęs, kaip pakankamai gero specialisto, pajautą galima laikyti natūralia tendencija. Aiškinant didelį darbo stažą turinčių vyresnių asmenų menkesnį pasitenkinimą savimi, kaip savo srities specialistu, pravartu pasitelkti psichologinius tyrimus, atliktus amžiaus aspektu. Kite ir Johnson (1988) nustatė, kad visuomenėje vyrauja negatyvesnis požiūris į vyresnio amžiaus žmones. Tokių asmenų, pasak A. Walker (1997), galimybės dėl visuomenės stereotipų įsidarbinti ir būti paaukštintiems yra ribojamos. Taigi galima manyti, kad menkesnį vyresniųjų asmenų savęs, kaip specialisto, vertinimą galėjo veikti visuomenės požiūris. Kitų šaltinių analizė parodė, jog prastesnei, turinčių didesnę darbo stažą asmenų savęs, kaip srities specialisto, pajautai galėjo turėti įtakos ir tai, kad patys tiriamieji suvokia, kad jie nebegali pakankamai gerai, kaip anksčiau, apdoroti informacijos. Pavyzdžiui, F. I. M. Craik, J. M. Jennings, (1992), T. A. Salthouse, (1991) nustatė, kad vyresni žmonės dažniau darbinės atminties reikalaujančias užduotis atlieka ne taip efektyviai kaip jaunesni. Tad vyresni žmonės neišvengiamai daro daugiau klaidų, dirba lėčiau nei jaunesni, ir jų darbo rezultatai prastėja. Beje, šie pokyčiai pastebimi jau tiriant jaunesnius nei 65 m. asmenis (Salthouse, 1985; Verhagen, Salthouse, 1997).

Kur kas menkesnį savęs, kaip srities specialisto, vertinimą vyresniame amžiuje galėjo veikti ir sparti technikos plėtotė Lietuvoje – vyresni asmenys negali taip greitai įsisavinti naujų technologijų dėl anksčiau minėtų psichologinių amžiaus pokyčių, tuo tarpu pastaruoju dešimtmečiu plėtojantis šalies ekonomikai vis dažniau iš asmenų reikalaujama dirbti su sudėtingesne technika nei anksčiau.

Intensyvūs pokyčiai darbo rinkoje ir edukacinės problemos taip pat galėjo sąlygoti vyresnių asmenų menkesnį pasitenkinimą savimi, kaip profesionalu. Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje nemažam būriui žmonių teko keisti kvalifikaciją ar ją pradėti intensyviai plėtoti. Tuo tarpu edukacinės paslaugos tam iki šiol yra menkai pritaikytos. Konkrečiai galėjo būti ir taip, kad andragogai (jie pradėti rengti tik pastaruoju dešimtmečiu) mokymo procese galėjo neatsižvelgti į tokio amžiaus asmenų specifinius mokymosi ypatumus – jų mažesnę nei jaunesnių motyvaciją mokytis (Warr, 1994; Warr, Birdi, 1998), prastesnį gebėjimą įsisavinti medžiagą ir būtinas didesnes laiko sąnaudas

years' work experience (76,5 per cent) treated themselves as sufficiently good professionals, among persons with 11-20 years' work experience correspondingly 77,6 per cent, and among people who have been taking active part in the labour market for 21-30 years, 81,1 per cent of the investigated persons. Meanwhile, among the persons who have worked only for several years 69,5 per cent stated that they were sufficiently good professionals in their field, and among those who have been working over 31 years, only 58,5 per cent.

The sense of treating oneself as a sufficiently good specialist among the persons who recently entered the labour market can be treated as a quite natural tendency. Explaining lower satisfaction of older persons with longer service record as the professionals in their field, it is worth to consider psychological researches in the aspect of age. According to Walker, A. (1997), due to the society's stereotypes such persons' opportunities to find a job and be promoted are limited. Thus, it can be considered that older persons' worse self-evaluation could be influenced by the society's attitude. The analysis of other sources demonstrated that worse sense of self-evaluation of people as the professionals in their field among those with longer service record could be influenced by the fact that the very investigated persons perceived that they could not process information sufficiently well like before. For example, Craik, F.I.M., Jennings, J.M. (1992), Salthouse, T.A. (1991) identified that older people more often performed tasks which required working memory not as efficiently as younger people. Thus, older people inevitably make more mistakes, work slower than younger people and their work results worsen.

Much lower self-evaluation of persons as the professionals in their field in the older age could be also influenced by fast development of technologies in Lithuania – older people cannot master new technologies so quickly due to the above-mentioned psychological age-related changes.

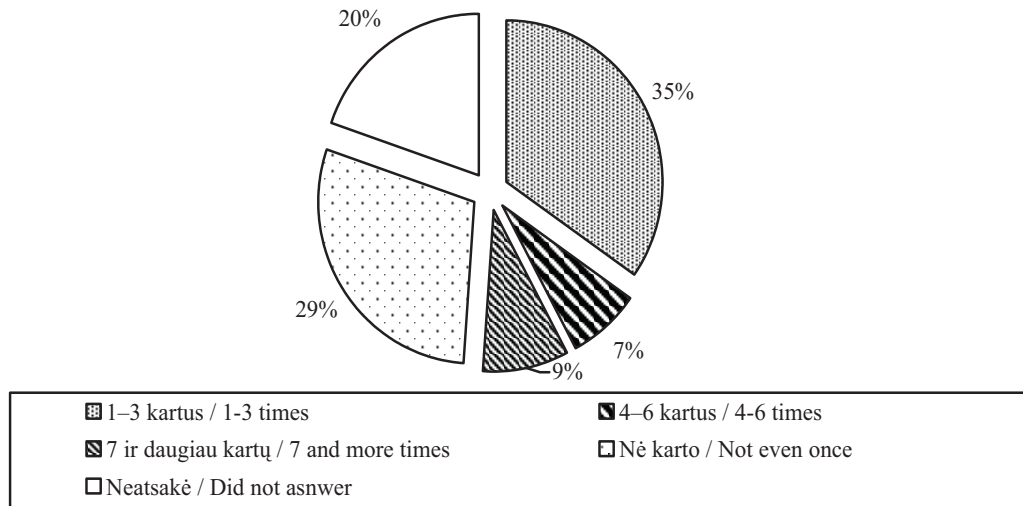
Intensive changes in the labour market and educational problems could also determine older persons' worse satisfaction with themselves as professionals. Having restored Independence in Lithuania, quite a considerable number of people had either to change their qualification or start developing it intensively. Meanwhile, educational services so far have been little adapted for that. Concretely it could also have been so that in the teaching process andragogues might have not considered such age persons' specific learning peculiarities – their lower motivation to learn compared to younger persons (Warr, P.B., 1994; Warr, P.B., Birdi, K., 1998); worse abilities to master materials and necessary bigger time inputs to master materials

išmokti medžiagą (Kubeck, Delp, Haslett, McDaniel, 1996) ir pan.

Tyrimo metu domėtasi respondentų kvalifikacijos tobulinimu, pasitenkinimu šiuo procesu bei lektoriais. Tiriant respondentų dalyvavimą tobulinant kvalifikaciją buvo teirautasi, kaip dažnai jie dalyvavo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose per paskutinius penkerius metus (žr. 2 pav.).

(Kubeck, J.E., Delp, N.D., Haslett, T.K., McDaniel, M.A., 1996), etc.

Investigating the respondents' participation in qualification improvement, they were asked how often they participated in qualification improvement events during the recent five years. The following situation has been identified (Figure 2).



**2 pav.** Tiriamųjų dalyvavimo kvalifikacijos kėlimo renginiuose dažnumas

**Fig. 2.** Frequency of participation of the investigated persons in qualification improvement events

Rezultatai įtikina, jog trečdalis tirtų asmenų kvalifikaciją kėlė per pastaruosius 5 m. ne daugiau nei 3 kartus. Apie penktadalis tirtų asmenų neatsakė į pateiktą klausimą. Tikėtina, kad jie nesiekė kelti savo kvalifikacijos. Beveik trečdalis nurodė, kad nė karto nėra per penkmetį lanke tobulinimosi renginių. Tik 16 proc. apklaustųjų stengiasi dažnai tobulinti savo kvalifikaciją. Vadinas, galima konstatuoti, jog kvalifikacijos tobulinimas dar nėra tapęs daugeliui žmonių poreikiu.

Tyrimu taip pat domėtasi, ir tuo, kaip kvalifikacijos kėlimo dažnumas koreliuoja su tiriamųjų išsilavinimu, amžiumi ir patirtimi darbo rinkoje. Nustatyta, kad kvalifikacijos kėlimo dažnumą šiek tiek sąlygoja tiriamųjų amžius ( $\chi^2 = 161,43$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ), išsilavinimas ( $\chi^2 = 139,83$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ) ir darbo stažas ( $\chi^2 = 181,14$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). Aiškinantis detaliau išryškėjo, jog nė karto nedalyvavo tobulinimosi renginiuose dažniau tie asmenys, kurių išsilavinimas buvo menkesnis, nesiekė kelti kvalifikacijos 38,5 proc. asmenų, turinčių vidurinį, 41,5 proc. – spec. vidurinį

The results convince that one third of the investigated persons improved qualification during the recent 5 years not more than 3 times. About one fifth of the investigated persons did not answer the given question. It is likely that they did not seek to improve their qualification. Almost one third indicated that during the five years they did not attend any qualification improvement events. Only 16 per cent of the interviewed persons often strive to improve their qualification. Hence, it can be stated that qualification improvement has not yet turned into the need for many investigated persons.

The research was also aimed at finding out whether the frequency of qualification improvement correlates with educatedness, age and experience in the labour market of the investigated persons. It was found that the frequency of qualification improvement was slightly determined by the age of the investigated persons ( $\chi^2 = 161,43$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ), educatedness ( $\chi^2 = 139,83$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ) and service record ( $\chi^2 = 181,14$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). Detailed analysis disclosed that the persons with lower educatedness more

išsilavinimą. Nedalyvavo klasifikacijos tobulinime tik 29,7 proc. asmenų, turinčių aukštesnį ir 20,2 proc. aukštąjį universitetinį išsilavinimą.

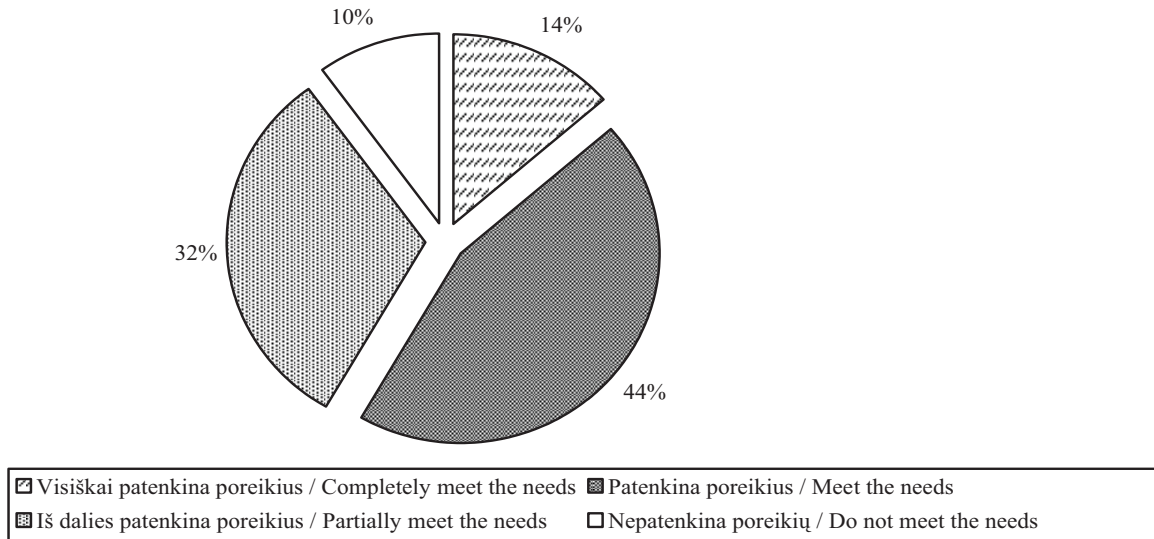
Amžiaus aspektu nustatyta, jog nelankiusių per penkerius metus kvalifikacijos renginių yra daugiausia jaunų žmonių, kurie nėra sulaukę 25 m., ir vyresnių, turinčių per 55 m. Panaši situacija atsiskleidė ir nagrinėjant rezultatus darbo stažo aspektu. Nė karto nesitobulino renginiuose 37,3 proc. asmenų, kurių darbo stažas nėra didesnis nei 5 m. Taip pat nė karto nesitobulino 33,9 proc. asmenų, kurių darbo stažas viršijo 30 m. Jaunesniųjų menkas dalyvavimas kvalifikacijos tobulinime aiškintas tuo, kad jie dar mokosi ar yra neseniai baigę studijas, o vyresniųjų vangų dalyvavimą kvalifikacijos tobulinime reikėtų aiškinti tuo, jog šie žmonės suvokia savo spartų darbo karjeros pabaigos artėjimą ir todėl nėra motyvuoti toliau tobulinti save, kaip profesijos specialistą.

Toliau gilinomės, kaip dažnai respondentai patenkinti jiems teikiamais kursais, seminarais. Tuo tikslu klausta, ar patenkina jų poreikius organizuojami mokymai ( žr. 3 pav.).

often did not attend qualification improvement events even once, among persons with secondary education 38,5 per cent did not seek to improve their qualification, among persons with secondary vocational education, 41,5 per cent.

In the aspect of age it was found that those who did not attend qualification improvement events during five years were mainly young people under 25 and older people over 55. The analysis of the results in the aspect of service record disclosed a similar situation. Insignificant participation of younger people in qualification improvement is explained by the fact that they are still learning or have recently completed their studies, whilst inactiveness of older people with regard to participation in qualification improvement events should be explained by the fact that these persons perceive quick approach of the end of their carrier.

We further went into detail how often the respondents were satisfied with the courses and seminars provided for them. They were asked whether the organised courses met their needs. The following tendencies were identified (Figure 3).

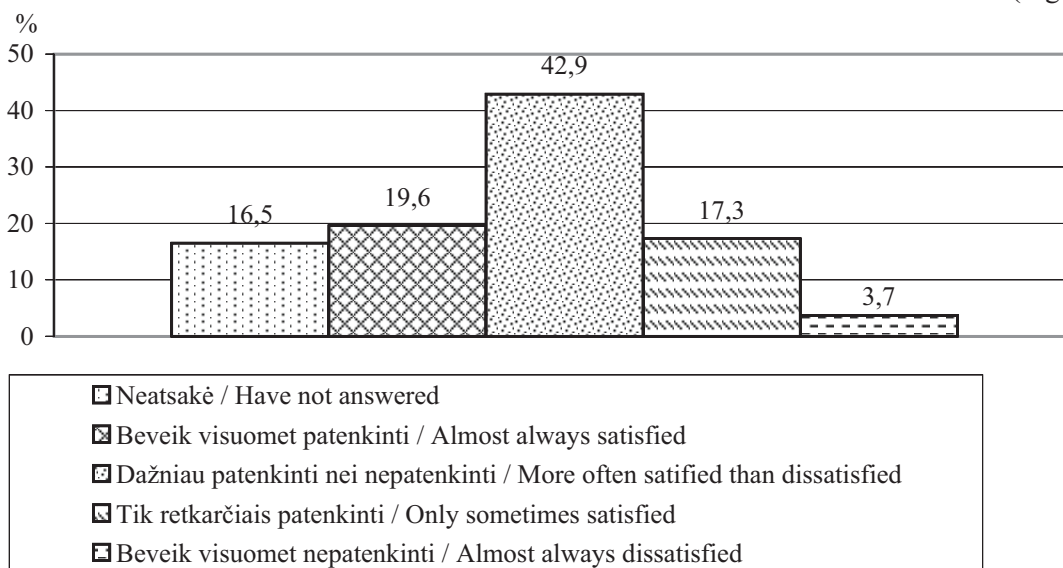


3 pav. Kursų, seminarų ir darbingo amžiaus asmenų poreikių atitikimas  
 Fig. 3. Correspondence of courses, seminars to the employable age persons' needs

Duomenys rodo, jog dauguma respondentų teigia, kad jiems siūlomi renginiai patenkina (44 proc.) arba visiškai patenkina (14 proc.) jų poreikius. Apie trečdalis apklaustųjų mano, kad kvalifikacijos tobulinimo renginiai tik iš dalies patenkina jų poreikius. Tų, kurie mano, kad siūlomi kursai menkai atliepia jų poreikius, rasta tik 10 proc. Vadinasi, dauguma tiriamųjų yra patenkinti siūlomais kvalifikacijos tobulinimo renginiais.

Tolesni tyrimo duomenys atskleidė, jog kvalifikacijos tobulinimo poreikio patenkinimas menkai susijęs su amžiumi ar stažu, išsilavinimu.

Per tyrimą domėtasi, ar tiriamieji patenkinti kvalifikacijos tobulinimo renginių lektoriais (žr. 4 pav.).



4 pav. Darbingo amžiaus asmenų pasitenkinimo lektoriais dažnumas  
Figure 4. Frequency of the employable age persons' satisfaction with lecturers

Kaip matyti, dauguma tirtų asmenų dažniausiai yra patenkinti lektoriais, kurie veda kvalifikacijos tobulinimo kursus, nes tik mažiau nei penktadalis respondentų nurodė, kad kursų lektoriais jie yra tik retkarčiais patenkinti, o dažniausiai visiškai nepatenkintų jų veikla rasta tik 3,7 proc.

Koreliacinė analizė parodė, jog pasitenkinimas kursų ar seminarų dėstytojais labiausiai sietinas ne su amžiumi ar darbo stažu, bet su tiriamųjų išsilavinimu ( $\chi^2 = 60,79$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). Nustatyta, kad daugiausia tų, kurie beveik visuomet yra patenkinti kursų lektoriais, yra asmenų, įgijusių universitetinį išsilavinimą (39,2 proc.), o mažiausiai – baigusių tik vidurines mokyklas (19,4 proc.).

Tyrimu išsiaiškinta ir tai, ar tirti darbingo amžiaus asmenys siekia ateityje tobulinti savo kvalifikaciją ir kokia forma tai ketina daryti (žr. 5 pav.).

The data demonstrate that the majority of the respondents state that the events they are offered meet (44 per cent.) or completely meet (14 per cent) their needs. About one third of the interviewed persons think that qualification improvement events only partially meet their needs. Only 10 per cent think that proposed courses little meet their needs. Hence, the majority of the investigated persons are quite satisfied with the offered qualification improvement events.

Further research data disclosed that meeting the need for qualification improvement was little related to age or service record, educatedness.

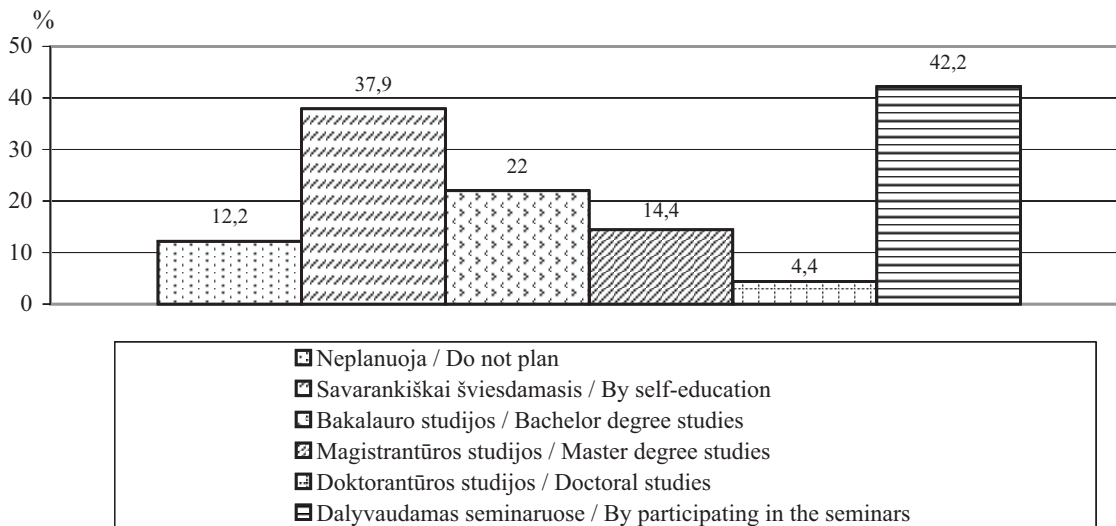
The research also aimed to find out how often the investigated persons were satisfied with the lecturers of qualification improvement events. The following situation has been identified (Figure 4).

As it can be seen, the majority of the investigated persons are most often satisfied with the lecturers who conduct in-service training courses because only less than one fifth of the respondents indicated that they were only sometimes satisfied with the lecturers and only 3,7 per cent were most often completely dissatisfied with their activity.

Correlation analysis demonstrated that satisfaction with the lecturers who conduct in-service training courses or seminars was most related not to age or service record but to educatedness of the investigated persons ( $\chi^2 = 60,79$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ). It was identified that the majority of those who were almost always satisfied with the lecturers of courses were persons with university education (39,2 per cent), and least, who finished just secondary schools (19,4 per cent).

The research explains whether employable age persons of Lithuania seek to improve their qualification in the future and in what form they are planning to do this. The following situation has been identified (Figure 5).





**5 pav.** Respondentų ketinimas dalyvauti kvalifikacijos tobulinime  
**Figure 5.** The respondents' intention to improve qualification

Rezultatai rodo, kad tik kas dešimtas tiriamasis neketina ateityje tobulinti kvalifikaciją. Dauguma respondentų numatę rinktis įprastus kvalifikacijos tobulinimo būdus – seminarų lankymą ar savišvietą, nes daugiau nei du trečdaliai jų nurodė, kad ateityje taip ketina mokytis, t. y. jie renkasi neorganizuotą mokymąsi. Tačiau nemažai apklaustųjų numato studijuoti ir formaliojo švietimo sistemoje – apie šeštadalis tirtų asmenų ketina studijuoti antrosios, beveik ketvirtadalis – pirmosios, o keletas net trečiosios pakopos studijose.

Tolesnė analizė atskleidė, kad yra ryšys tarp ketinimo mokytis ateityje ir pasirinktos mokymosi formos su respondentų amžiumi, išsilavinimu, darbo stažu. Nustatyta, kad žemesnio išsilavinimo asmenys dažniau nei aukštesnio neketina apskritai mokytis ( $\chi^2 = 29,51$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 5$ ). 15,1 proc. vidurinių išsilavinimą įgijusių asmenų pažymėjo, kad jie nesirengia toliau mokytis apskritai, o taip teigiančių aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų yra 8,7 proc. Įdomu tai, kad daugiausia neketina toliau mokytis asmenys, įgiję specialųjį išsilavinimą, nes tokių buvo net 22,2 proc.

Išsilavinimas taip pat veikia ir tolesnio mokymosi formą. Paaiškėjo, kad formaliojo švietimo sistemoje (studijuoti bakalauro lygmeniu) dažniau ketina dalyvauti asmenys, kurie nėra įgiję aukštojo išsilavinimo ( $\chi^2 = 107,76$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 15$ ), nes beveik kas trečias baigęs tik vidurinę mokyklą ar kolegiją respondentas toliau ketina mokytis tokia forma. Tuo tarpu tik kas šeštas tiriamasis, įgijęs profesinį išsilavinimą, ir kas vienuoliktas apklaustasis, įgijęs universitetinį išsilavinimą, ketina studijuoti bakalauro lygmeniu. Neorganizuotą mokymąsi dažniau renkasi asmenys, įgiję aukš-

The results demonstrate that only every tenth investigated person does not intend to improve qualification in the future. The majority of the respondents have planned to choose usual ways of qualification improvement – attendance of seminars or self-education. because more than two thirds of them indicated that in the future they planed to learn this way; i.e., they would choose non-organized learning. However, a considerable share of the interviewed persons also plan to study in the formal system of education – about one sixth of the investigated persons intend to study in the second stage, almost one fourth, in the first stage, and several, even in the third stage studies.

Further analysis disclosed that there was a relation between the intention to learn in the future and the chosen form of learning with the respondents' age, educatedness and service record. It was found out that the persons with lower educatedness more often than the ones with higher did not intend to learn at all ( $\chi^2 = 29,51$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 5$ ). 15,1 per cent of the persons with secondary education noted that they did not intend to learn further in general and the share of the persons with higher education stating this is 8,7 per cent. It is interesting to note that the persons who have acquired vocational education constitute a major part of those who do not intend to learn further – even 22,2 per cent.

Educatedness also influences the form of further learning. It was found that persons who have not acquired higher education more often intended to participate in the formal system of education (to study at the Bachelor's level) ( $\chi^2 = 107,76$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 15$ ). Non-

tą išsilavinimą, nes atskleistas ryšys tarp išsilavinimo ir respondentų ketinimo ateityje tobulinti savo kvalifikaciją kursuose ( $\chi^2 = 99,56$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ), savarankiškai šviestis ( $\chi^2 = 4,95$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ). Nustatyta, kad kursuose ateityje numato siekti tobulintis 59,4 proc. įgijusių aukštąjį išsilavinimą asmenų, o tarp įgijusių vidurinį išsilavinimą žmonių, ketinančių dalyvauti kursuose, yra 17,8 proc. Ši kvalifikacijos tobulinimo forma ateityje priimtina apie trečdaliui asmenų, įgijusių aukštąjį ar vidurinį profesinį išsilavinimą. Savarankiškai šviestis ateityje numato pusė respondentų, įgijusių universitetinį išsilavinimą, ir tik 26,3 proc. tų, kurie baigė vidurinę mokyklą. Tokia neformaliojo mokymosi forma priimtina ateityje tik trečdaliui asmenų, baigusiu specialiąsias ar aukštesniąsias mokyklas.

Koreliacinių ryšių amžiaus ir ketinimo ateityje tobulinti savo kvalifikaciją analizė parodė, kad vyresni asmenys linkę apskritai mažiau tobulinti savo kvalifikaciją ( $\chi^2 = 44,38$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 6$ ). Nustatyta, kad kas trečias tiriamasis, sulaukęs 55 m. ar daugiau, apskritai nesiekia toliau tobulinti savo kvalifikacijos, be to, ir tarp 45–55 m. turinčių asmenų taip pat neketina ateityje tobulintis beveik ketvirtadalis respondentų. Labiausiai siekis save tobulinti ateityje būdingas neturintiems 25 m. respondentams, nes nustatyta, kad tik 6,2 proc. tokio amžiaus tiriamųjų neketina toliau tobulintis. Neformaliu būdu mokytis siekia panašiai įvairaus amžiaus respondentai, nes statistiškai reikšmingo ryšio tarp ketinimo studijuoti savarankiškai ir dalyvauti tobulinimosi kursuose nerasta. Tuo tarpu studijuoti bakaluro studijose dažniausiai ketina jauni respondentai ( $\chi^2 = 72,48$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 18$ ), nes paaiškėjo, kad net 31,9 proc. neturinčių 25 m. asmenų nori studijuoti universitete, tarp tų, kuriems tyrimo metu buvo 26–35 m., norinčių studijuoti bakaluro lygmeniu rasta 26,3 proc., o tarp tų, kuriems buvo 36–45 m. – 14,7 proc. Tarp 46–55 m. tiriamųjų siekį studijuoti bakaluro lygmeniu išreiškė tik 2,7 proc. respondentų, o iš vyresniųjų nei 55 m. asmenų nė vienas neketino studijuoti toliau. Panaši tendencija atsiskleidė ir nagrinėjant ryšius tarp respondentų amžiaus ir siekio studijuoti magistrantūroje.

Panaši situacija išryškėjo ir nagrinėjant duomenis darbo stažo aspektu. Nustatyta, kad kuo didesnis asmens darbo stažas, tuo menkesnis asmens siekis apskritai dalyvauti kvalifikacijos tobulinime ( $\chi^2 = 37,49$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 5$ ). Tik 8 proc. neseniai įsidarbinusių asmenų nesiekia tobulinti savo kvalifikacijos, o tarp 21–30 m. išdirbusių asmenų tokių rasta jau 22,5 proc., tarp turinčių ilgesnį nei 31 m. darbo stažą respondentų buvo net 33 proc. neketinančių savęs tobulinti profesinėje srityje. Neformalias studijas (kursų lankymą ir savišvietą) panašiai renkasi turintys skirtingą darbo stažą asmenys, o formalias studijas dažniau numato rinktis

organized learning is more often chosen by the persons who have acquired higher education because the research disclosed the relation between educatedness and the respondents' intentions to improve qualification at the courses in the future ( $\chi^2 = 99,56$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ), to self-educate ( $\chi^2 = 4,95$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ). It was identified that 59,4 per cent of persons who have acquired higher education and 17,8 per cent of those who have acquired secondary education planned to attend in-service courses. This form of qualification improvement in the future is acceptable for about one third of persons with higher and advanced vocational education. Half of the respondents who have acquired university education and only 26,3 per cent of those who have finished secondary schools planned to improve their qualification in the future independently. Again, this form of non-formal learning is acceptable only for one third of persons who graduated from vocational or advanced vocational schools.

The analysis of correlation relations of age and the intention to improve qualification in the future demonstrates that as people grow older they are in general inclined to improve their qualification less ( $\chi^2 = 44,38$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 6$ ). The endeavour to improve oneself in the future is most common to the respondents under 25. Non-formal learning is pursued by the respondents of varying age because no statistically significant relation between the intention to study independently and participate in in-service training courses has been found. Meanwhile, Bachelor studies would be most often chosen by young respondents ( $\chi^2 = 72,48$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 18$ ). In the age group from 46 to 55 the endeavour to study at the Bachelor's level was expressed only by 2,7 per cent of the respondents and over 55, none expressed a wish to study further. A similar tendency was disclosed while analysing the relations between the respondents' age and endeavour to study at the Master's level.

A similar situation also showed up while analyzing data with regard to the service record. It was identified that the longer the person's service record, the less the person's endeavour to participate in qualification improvement in general ( $\chi^2 = 37,49$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 5$ ). Only 8 per cent of the persons who have recently been employed do not pursue to improve their qualification and among persons who have been working from 21 to 30 years this share is already 22,5 per cent, among the respondents having longer than 31 years' service record, even 33 per cent do not intend to improve qualification in their field. Non-formal studies are similarly chosen by persons with differing service record, and

turintieji mažesnę darbo stažą ( $\chi^2 = 64,39$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 15$  ir  $\chi^2 = 75,93$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ).

Aiškinantis sąveiką tarp savęs, kaip srities specialisto, suvokimo ir dalyvavimo kvalifikacijos tobulinime paaiškėjo, kad kvalifikacijos kėlimo dažnumas susijęs su tiriamųjų savęs, kaip srities specialisto, vertinimu ( $\chi^2 = 97,89$ ;  $p < 0,01$ ;  $df = 20$ ). Detalesnė analizė atskleidė, jog mažiau nei trečdalis tų tiriamųjų, kurie laiko save labai gerais ar pakankamai gerais savo srities specialistais, nė karto nedalyvavo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose. Tuo tarpu 38,6 proc. tų asmenų, kurie mano esą nepakankamai geri savo srities specialistai, nė karto nelankė tobulinimosi renginių, o tų, kurie mano esą prasti savo srities specialistai, dauguma (66,6 proc.) apskritai nesitobulino.

Labiausiai savęs, kaip specialisto, pajauta yra sietina su respondentų pasitenkinimu kvalifikacijos kėlimo kursais. Nustatyta, kad besijaučiantys esą geri savo srities specialistai dažniau nei kiti yra visiškai patenkinti lankomais kvalifikacijos tobulinimo kursais ( $\chi^2 = 114,83$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ), nes rasta, jog 23,4 proc. asmenų, visiškai patenkintų savimi, kaip specialistu, yra visiškai patenkinti ir siūlomais kvalifikacijos kursais. Tuo tarpu tik 5,9 proc. laikančių save prastu savo srities specialistu teigia, kad juos visiškai patenkina siūlomi kvalifikacijos tobulinimo kursai.

Savęs, kaip specialisto, pajauta taip pat veikia tiriamųjų pasitenkinimą lektoriaus veikla ( $\chi^2 = 52,07$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 16$ ). Nustatyta, kad tik retkarčiais patenkinti dėstytojais yra kas dešimtas, laikantis save labai geru srities specialistu, asmuo, bemaž kas penktas, laikantis save geru srities specialistu, respondentas nurodė, kad jis tik retkarčiais yra patenkintas lektoriais.

Nustatyta, kad savęs, kaip specialisto, suvokimas yra susijęs ir su siekiu toliau mokytis. Paaiškėjo, kad tie asmenys, kurie mano esą labai geri ar nepakankamai geri ir prasti specialistai, rečiau nei tie, kurie mano esą pakankamai geri specialistai, planuoja dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose ( $\chi^2 = 35,08$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 8$ ), tačiau tirtų asmenų siekis kelti savo kvalifikaciją savarankiškai nėra susijęs su jų savęs, kaip srities specialisto, suvokimu. Vadinasi, galima manyti, kad savęs kaip specialisto, suvokimas menkai veikia siekį organizuotai tobulinti save. Taip pat paaiškėjo, jog savęs, kaip specialisto, suvokimas silpnai veikia ir tiriamųjų siekį mokytis organizuotame švietime, nes statistiškai reikšmingas ryšys šiuo atveju neaptiktas.

### Išvados

Savęs, kaip specialisto, vertinimas – svarbus veiksnys, sąlygojantis darbingo amžiaus asmenų dalyvavimo kvalifikacijos tobulinime dažnumą, pasitenkinimą kvalifikacijos tobulinimo kursais, dėstytojų veikla.

formal studies are more often chosen by persons with shorter service record ( $\chi^2 = 64,39$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 15$  and  $\chi^2 = 75,93$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 10$ ).

Analysing the interaction between the perception of oneself as a professional in one's field and participation in qualification improvement, it was found that the frequency of qualification improvement is related to self-evaluation of the investigated persons as professionals ( $\chi^2 = 97,89$ ;  $p < 0,01$ ;  $df = 20$ ). Less than one third of those investigated persons who treated themselves as very good or sufficiently good professionals in their field had not participated in qualification improvement events even once. Meanwhile, 38,6 per cent of those persons who think they are insufficiently good professionals in their field, did not attend any qualification improvement events even once, and the majority of those who think they are bad specialists in their field (66,6 per cent) did not improve qualification in general.

Mostly the sense of oneself as a professional is to be related to the respondents' satisfaction with in-service training courses. It was found out that those who felt they were good professionals in their field more often than others were completely satisfied with attended in-service training courses ( $\chi^2 = 114,83$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 20$ ).

The sense of oneself as a professional in one's field also influences the investigated persons' satisfaction with the lecturer's activity ( $\chi^2 = 52,07$ ;  $p < 0,000$ ;  $df = 16$ ). It was found out that every tenth person who considers himself/herself a very good specialist and every fifth person who considers himself/herself a good specialist only sometimes is satisfied with the lecturers.

It was found out that the perception of oneself as a professional in one's field was also related to the endeavour to continue learning. It was discovered that the perception of oneself as a professional in one's field little influences the endeavour to improve oneself in an organized way. It was also discovered that the perception of oneself as a professional also little influenced the endeavour of the investigated persons to learn in organized education because statistically significant relation in this case has not been found.

### Conclusions

Evaluation of oneself as a professional determines the frequency of employable age persons' participation in qualification improvement, satisfaction with qualification improvement courses and lecturers' activities. Evaluation of oneself as a professional little influences the intention to learn in a formal or non-formal way

Savęs, kaip srities specialisto, vertinimas mažai veikia tiriamųjų ketinimus ateityje mokytis formaliau ar neformaliau būdu, bet sąlygoja apskritai ketinimą dalyvauti mokymesi.

Dauguma tirtų darbingo amžiaus asmenų mano esą pakankamai geri savo srities specialistai. Aukštesnį išsilavinimą įgiję asmenys dažniau nei turintys žemesnį mano esą geri savo srities specialistai. Jauno amžiaus (iki 25 m.) respondentai dažniau nei kiti mano esą nepakankamai geri savo srities specialistai. Pakankamai gerais savo srities specialistais laiko save dažniau tie asmenys, kurių patirtis darbo rinkoje siekia ne mažiau nei 5 m., bet ne daugiau kaip 30 m. Minėtas tendencijas galėjo sąlygoti tiek visuomenės požiūris, tiek savi-vokos ypatumai, tiek andragogų veikla.

Dauguma apklaustų darbingo amžiaus asmenų retokai kelia savo kvalifikaciją organizuojamuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose. Rečiausiai kelia savo kvalifikaciją žemesnio išsilavinimo, jauno (iki 25 m.) arba priešpensinio amžiaus, neseniai pradėję dirbti arba išdirbę daugiau nei 30 m. respondentai.

Įvairaus amžiaus, išsilavinimo, stažo apklausti asmenys teigia, jog juos tenkina organizuojami kvalifikacijos tobulinimo renginiai. Taip pat dauguma asmenų yra patenkinti organizuojamų kursų lektorais, tačiau aukštesnio išsilavinimo tiriamieji labiau nei žemesnio patenkinti kursų lektorais.

Dauguma apklaustųjų ketina tobulinti save ateityje. Siekis ateityje tobulintis labiau būdingas aukštesnio išsilavinimo žmonėms. Aukštesnio išsilavinimo asmenys dažniau nei žemesnio linkę rinktis neformalųjį švietimą, o žemesnio – formalųjį. Jaunesni, turintys didesnę darbo stažą asmenys kur kas dažniau nei vyresni ketina toliau tobulintis.

but influences the intention to participate in learning in general.

The majority of the investigated persons think they are good professionals in their field. Persons with higher education more often than the ones with lower education feel being good professionals in their field. Young age respondents (under 25) more often than others consider themselves being insufficiently good specialists in their field. These persons whose experience in the labour market is not less than 5 but not more than 30 years more often treat themselves as sufficiently good professionals in their field. This could have been determined by both the society's attitude, self-perception and andragogues' activity.

The majority of the interviewed employable age persons quite rarely improve their qualification in organised events. Most rarely qualification is improved by the respondents who recently started to work or have worked for over 30 years.

Interviewed persons of various age, educatedness, service record state that they are satisfied with organized qualification improvement events, lecturers of organized courses, but the persons with higher education are more satisfied with the lecturers of courses than those with lower education.

The majority of the interviewed persons intend to improve themselves in the future. This is more characteristic to people with higher education. Persons with higher education more often than those with lower are inclined to choose non-formal education, whilst the ones with lower, formal. Younger persons with longer service record more often than older persons intend to continue improving.

## Literatūra • References

- Aslanian, C. B. (2001). *Adult students today*. New York: College Board.
- Craik, F. I. M., & Jennings, J. M. (1992). Human memory. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.) *The handbook of aging and cognition* (pp. 51–110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hall, A. G., & Donaldson, J. F. (1997). An exploratory study of the social and personal dynamics that deter underserved women from participation in adult education activities. In R. Nolan & H. Chelesving (Eds.), *Proceedings of the 38<sup>th</sup> Annual Adult Education Research Conference* (pp. 96–101). Stillwater: Oklahoma State University.
- Houle, C. O. (1988). *The inquiring mind* (2<sup>nd</sup> ed.). Madison: University of Wisconsin Press & Norman: Oklahoma Research Centre for Continuing Professional and Higher Education.
- Johnstone, J. W. C., & River, R. J. (1965). *Volunteers for*

- learning: A study of the educational pursuit of adults*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Kite, M. E., & Johnson, B. T. (1988). Attitudes toward older and younger adults: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 3, 233–244.
- Kubeck, J. E., Delp, N. D., Haslett, T. K., & McDaniel, M. A. (1996). Does job-related training performance decline with age? *Psychological Aging*, 11, 92–107.
- Merriem, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). *Learning in adulthood: a comprehensive Guide* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Jossey-Bass.
- Salthouse, T. A. (1991). *Theoretical perspectives on cognitive aging*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Salthouse, T. A. (1985). *A Theory of Cognitive Aging*. New York: North-Holland.
- Verhaegen, P., & Salthouse, T. A. (1997). Meta-Analyses of

Age-Cognition Relations in Adulthood. Estimates of Linear and Nonlinear Age Effects and Structural Models. *Psychological Bulletin*, Vol. 122, No. 3, 231–249.

Walker, A. (1997). *Combating Age Barriers in employment*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84–97.

Warr, P. B., & Birdi, K. (1998). Employee age and development activity. *International Journal of Training and Development*, 2, 190–214.

### RIMA BAKUTYTĖ

Socialinių mokslų (edukologija) daktarė,  
Šiaulių universiteto Edukologijos katedros docentė,  
Tęstinių studijų instituto direktoriaus pavaduotoja.  
Moksliniai interesai: suaugusiųjų mokymas(-is),  
pradinių klasių mokinių humaniško ugdymas.

Doctor of Social Sciences (Education Studies),  
Associated professor of the Department of Education  
Studies, Šiauliai University,  
Deputy Director of the Institute of Continuing  
Studies.  
Research interests: adults' (self-)education,  
development of humanity at the primary school

*Address: Stoties Str. 11, LT-76351 Šiauliai, Lithuania*  
*E-mail: rima.a@tsi.su.lt*

### LIDIJA UŠECKIENĖ

Socialinių mokslų (edukologija) daktarė,  
Šiaulių universiteto Edukologijos katedros docentė,  
Tęstinių studijų instituto direktorė.  
Moksliniai interesai: suaugusiųjų mokymas(-is),  
humanistinis ugdymas vaikų darželyje, gamtamokslinis  
ugdymas, lyginamoji edukologija.

Doctor of Social Sciences (Education Studies),  
Associated professor of the Department of Education  
Studies, Šiauliai University,  
Director of the Institute of Continuing Studies.  
Research interests: adults' education, development of  
humanity at the nursery, natural science education,  
comparative education studies.

*Address: Stoties Str. 11, LT-76351 Šiauliai, Lithuania*  
*E-mail: lidija.u@tsi.su.lt*