

Tamošiūnas Tadas

**„NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO BŪKLĖ IR
GYVENTOJŲ BEI DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEFORMALŲJŲ
SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMĄ“**

ANALIZĖ

VILNIUS 2005

TURINYS

ĮVADAS	3
Problema ir analizės tęstinumas.....	3
Tyrimo tikslas ir uždaviniai	5
Tyrimo metodai	5
Tyrimo etapai	6
I Dalis NACIONALINĖS APKLAUSOS REZULTATAI	7
2.1. Mokymosi dažnis ir bendros nuostatos į neformalųjį suaugusiųjų mokymą (si)	7
2.2. Poreikis gilinti žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje	9
2.3. Poreikis tenkinti pomėgius, įgyti žinių savišvietos kursuose	12
2.4. Sąlygos profesinei kvalifikacijai tobulinti ir savišvietai	15
2.5. Sąlygos tobulinti profesinę kvalifikaciją ir / ar įgyti žinių savišvietos būdais nesimokantiems, bet norintiems tai daryti	36
II Dalis DARBDAVIŲ APKLAUSOS REZULTATAI	39
2.1. Darbdavių nuostatos neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu	39
2.2. Neformaliojo darbuotojų švietimo organizavimo patirtis: apimtis, formos, rezultatyvumas	43
2.3. Darbuotojų mokymo (si) organizavimo problemos	59
IŠVADOS	67

ĮVADAS

Problema ir analizės tęstinumas

LR Švietimo ir mokslo ministerijos užduotyje tyrimui „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“ suformuluota bendra šios temos problema: *Plėtojant suaugusiųjų informavimą apie mokymosi visą gyvenimą ir neformaliojo švietimo galimybes ir planuojant investicijas į suaugusiųjų mokymą, reikia išanalizuoti neformaliojo darbuotojų švietimo patirtį, veiksmingumą, darbdavių, darbuotojų bei kitų suaugusiųjų požiūrį (nuostatas, poreikį) į neformalųjį suaugusiųjų švietimą.* Tyrimo problema remiasi neformaliojo suaugusiųjų švietimo svarba ir nurodo į empirinių duomenų apie jo būklę trūkumą.

Atlikto tyrimo duomenys ne vienu aspektu praplečia anksčiau atliktų tyrimų duomenis ir nusako neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklės analizės tęstinumą bei leidžia plėtoti gilesnę nagrinėjamo reiškinių interpretaciją. Todėl įvade trumpai primenami pagrindiniai ankstesnių tyrimų duomenys, prie kurių rinkimo bei analizės prisidėjo dauguma ir šio tyrimo atlikėjų. 2004m. buvo atliktas tyrimas „Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“ (pilna tyrimo ataskaita internete http://www.smm.lt/svietimo_bukle/tyrimai.htm) o truputį vėliau sekė tyrimas „Kaimuose ir miesteliuose (gyventojų skaičius iki 30 000) gyvenančių suaugusiųjų mokymosi poreikiai“ (pilna tyrimo ataskaita internete http://www.smm.lt/svietimo_bukle/tyrimai.htm). Abiejų tyrimų metu buvo panaudotos reprezentatyvios suaugusiųjų Lietuvos gyventojų apklausos, interviu su suaugusiųjų švietėjais, organizatoriais, švietimo politikais, diskusijos su besimokančiais ir kiti metodai. Jie leido šalies mastu užfiksuoti suaugusiųjų neformalaus mokymosi rodiklius, prognozuoti jų kaitos tendencijas.

Tyrimas „Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“ parodė, kad per paskutinius metus, skaičiuojant nuo apklausos dienos (2004 m. rugsėjo 16-19d.) mokėsi 16,8 proc. vyresnių nei 18 m. Lietuvos gyventojų. Daug dažniau mokėsi jaunesni (18-34 m.)

asmenys, taip pat asmenys, turintys aukštesnį išsilavinimą ir gyvenantys didžiuosiuose miestuose, taip pat dažniau dirbantys lyginant su bedarbiais. Užfiksuotas akivaizdžiai problematiškas suaugusiųjų mokymosi motyvacijos lygis. Skaičiuojant nuo bendro respondentų skaičiaus, mokytiis pageidavo trečdalis, o nuo tų, kurie nesimokė (tokių dauguma) – tik ketvirtadalis. Žemą pastarųjų motyvacijos lygį įtakojo pirmiausia neįgyta pozityvi mokymosi patirtis, amžius (absoliuti dauguma nemotyvuotų mokytiis asmenų vyresni nei 45 m. amžiaus), išsilavinimas (labiausiai nemotyvuoti tik pradinį ir pagrindinį išsilavinimą turintys žmonės), gyvenamoji vieta - daugiau norinčių mokytiis didesniuose miestuose. Tyrimas išryškino, kad pagrindiniai interesai mokytiis sietini su darbo rinka: augančiais reikalavimais joje, siekiu susirasti geresnį arba papildomą darbą. Tyrimas „*Kaimuose ir miesteliuose (gyventojų skaičius iki 30 000) gyvenančių suaugusiųjų mokymosi poreikiai*“ atskleidė suaugusiųjų mokymosi poreikių struktūrą: dažniausiai norą mokytiis kompiuterinio raštingumo, užsienio kalbų, verslo organizavimo, teisės pagrindų taikymo kasdieniame gyvenime, kitų dalykų rečiau. Surinkti duomenys parodė ir žemą šalies gyventojų pilietiškumo lygį.

Aukščiau paminėtų tyrimų metu išryškėjo keletas kontroversišku faktų. Pirmasis tyrimas (2004 rugsėjis) fiksavo daug didesnę dalį suaugusiųjų gyventojų, nenorinčių mokytiis jokių dalykų - arti dviejų trečdalių. Antrojo tyrimo duomenimis tokių atsirado apie trečdalį. Šis skirtumas aiškintinas keliomis aplinkybėmis. Pirmia, ankstesniame tyrime respondentų tiesiog klausta, ar jie norėtų ko nors pasimokyti, o vėliau sekusio tyrimo metu jiems jau buvo pateikta eilė galimų mokymosi pozicijų. Manytina, kad dalis gyventojų tiesiog apskritai nėra galvoję apie mokymosi galimybes ir pamatę realias jų formas, teigė jau esantys nieko prieš ko nors pasimokyti. Be to pirmajame tyrime buvo eliminuoti nuosekliosiose studijose (profesinės, aukštesniosios, aukštosios) dalyvaujantys respondentai, kurie aktyvesni mokymosi atžvilgiu, taip pat ir jaunesni asmenys, o tai vienas pagrindinių aktyvumo mokymosi atžvilgiu faktorių, užfiksuotų abiejuose tyrimuose. Abiejų tyrimų metu išryškėjo pasyvaus darbdavių vaidmens neformalaus suaugusiųjų švietimo organizavime problema, taip pat kilo būtinybė aiškiau aptarti neformalų suaugusiųjų mokymąsi profesinės kvalifikacijos tobulinimo ir savišvietos srityse, užfiksuoti pagrindines suaugusiųjų neformalaus mokymosi sąlygas: finansines, laiko, informacines ir kt. Į šių bei kitų klausimų sprendimą orientuotas vėliausias tyrimas, kurio rezultatai pristatomi šioje ataskaitoje.

Tyrimo tikslas

Išanalizuoti neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklę ir gyventojų bei darbdavių požiūrį į neformalųjį suaugusiųjų švietimą.

Uždaviniai (nusakantys tikslą):

1. Išnagrinėti koks visuomenės (atskirai – dirbančios jos dalies ir darbdavių) požiūris į neformalųjį švietimą, kokie veiksniai sąlygoja tokį požiūrį;
2. Išanalizuoti kiek naudingas ir rezultatyvus neformalusis suaugusiųjų švietimas;
3. Iširti, kokia geroji neformaliojo suaugusiųjų švietimo įmonėse ir įstaigose patirtis;
4. Išanalizuoti neformaliojo darbuotojų švietimo plėtros sąlygas, problemas ir galimybes;
5. Užfiksuoti darbdavių ir visuomenės informuotumą apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą.

TYRIMO METODIKA

Tyrimo uždavinių pobūdis sąlygojo atitinkamų metodų parinkimą bei panaudojimą.

1. **Reprezentatyvi visuomenės apklausa.** Siekiant užfiksuoti visuomenės, įvairių jos grupių požiūrį į neformalųjį suaugusiųjų švietimą buvo atlikta reprezentatyvi visuomenės apklausa. Tyrimo metu ją atliko Rinkos analizės ir tyrimų grupė RAIT pagal autorių parengtus klausimus. Reprezentatyvumo požiūriu šios apklausos rezultatai su 95 proc. tikimybe ir 3 proc. paklaida atspindi 18 – 74 m. Lietuvos suaugusiųjų gyventojų nuomones bei nuostatas.
2. **Darbdavių apklausa.** Renkant duomenis apie darbdavių požiūrį į neformalųjį suaugusiųjų švietimą, jo organizavimą, sukauptą patirtį ir kt. atlikta smulkių, vidutinių ir stambių darbdavių apklausa privačiame ir viešajame sektoriuose. Imties dydžiui taikytas 5 proc. paklaidos reikalavimas. Iš viso atsitiktinės sisteminės atrankos būdu iš įmonių sąrašų apklausa 360 darbdavių arba jų įgaliotų atstovų.

3. **Pusiau struktūruoti interviu.** Tai interviu su suaugusiais darbuotojais, dalyvavusiais neformalaus švietimo programose. Surinkti duomenys papildė kiekybinių apklausų rezultatus. Apklausta 30 darbuotojų įvairiose įmonėse: bankuose, prekybos ir pramonės įstaigose ir kt.
4. **Ekspertinis interviu.** Šis metodas buvo panaudotas gilinant surinktų duomenų interpretaciją, ypač analizuojant neformaliojo darbuotojų švietimo plėtros sąlygas, problemas ir galimybes. Ekspertai atstovavo verslo asociacijas, suaugusiųjų švietimo institucijas ir kt. organizacijas. Viso apklausti 5 ekspertai.

TYRIMO ETAPAI

1. 2005m. birželis – liepa: tyrimo instrumentarijaus parengimas ir suderinimas su užsakovu;
2. 2005m. liepa – rugsėjis: duomenų rinkimas ir analizė;
3. 2005m. rugsėjis – spalio: ataskaitos ir rekomendacijų rengimas.

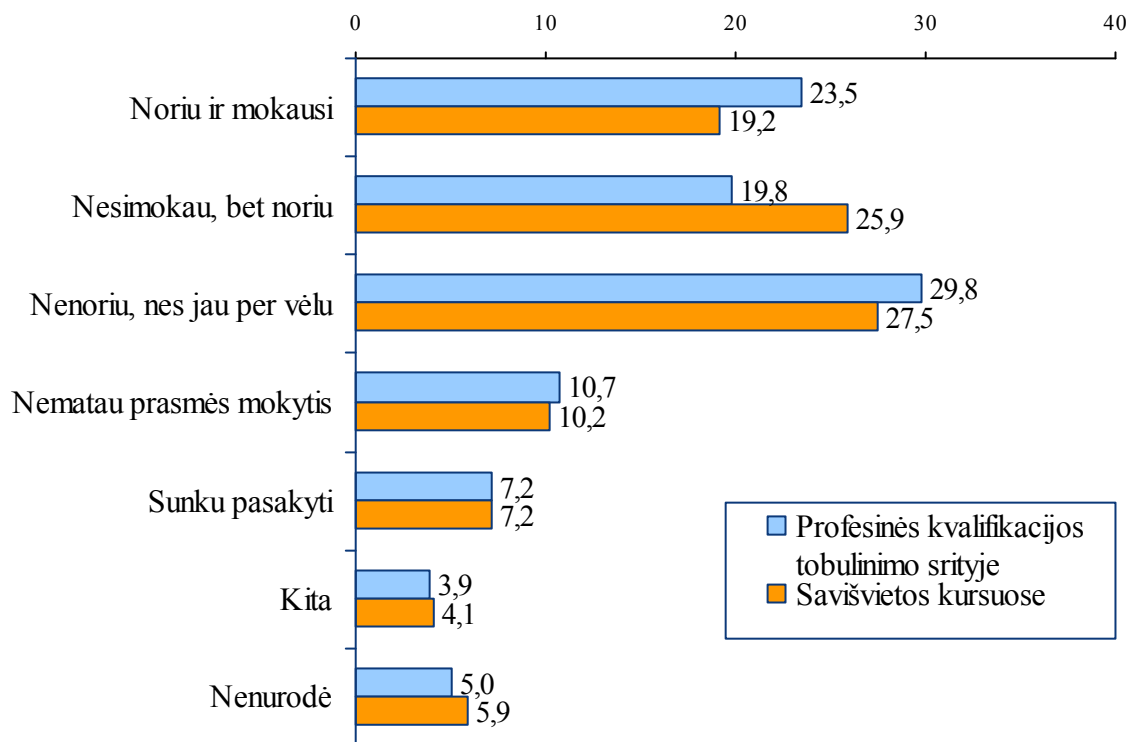
I Dalis NACIONALINĖS APKLAUSOS REZULTATAI

Šioje dalyje pateikiami nacionalinės apklausos rezultatai, kurie atskiruose jos skyriuose pristatomi pagal tyrimo uždavinius ir svarbiausius socio-demografinius požymius (lytį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą ir kt.).¹

2.1. MOKYMOSI DAŽNIS IR BENDROS NUOSTATOS Į NEFORMALŪJĄ SUAUGUSIŲJŲ MOKYMĄ (SI)

Diagr.2.1.1.

Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) ir/ar tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.) (proc., N=1054)



¹ *Neformalaus suaugusiųjų mokymo (si)* sąvoka tyrimo kontekste apima: mokymąsi tobulinant savo profesinę kvalifikaciją ir įvairių neformalių savišvietos kursų (pavyzdžiui, meninių, užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo) lankymą.

Tyrimo užfiksuoti duomenys apie neformaliais būdais besimokančiųjų suaugusiųjų dalį panašūs į 2004m. atlikto tyrimo „„Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“ rezultatus. Tuomet 16,8 proc. suaugusiųjų šalies gyventojų teigė, kad jie kur nors mokėsi neformaliai per paskutinius metus, skaičiuojant nuo apklausos dienos. Nors klausimai nebuvo savo formuluote identiški (pastarajame tyrime neakcentuotas 1 metų laikotarpis) duomenys panašūs: po metų besimokančiųjų yra tik truputį daugiau. Panašūs duomenys ir mokymosi motyvacijos atžvilgiu, - mažuma respondentų yra angažuoti mokytis neformaliais būdais. 2004 m. minėtame tyrime tokių atsirado 36 proc., dabar savišvietos srityje – 20 proc., o profesinės kvalifikacijos atitinkamai 26 proc. Sugrupavus duomenis, matyti, kad motyvuotų asmenų grupėje daug tokių, kurie nori ir profesinę kvalifikaciją tobulinti ir dalyvauti savišvietos kursuose, pavyzdžiui, 77 proc. tarp tų, kurie nori tobulintis profesiskai, nori mokytis ir savišvietos srityje.

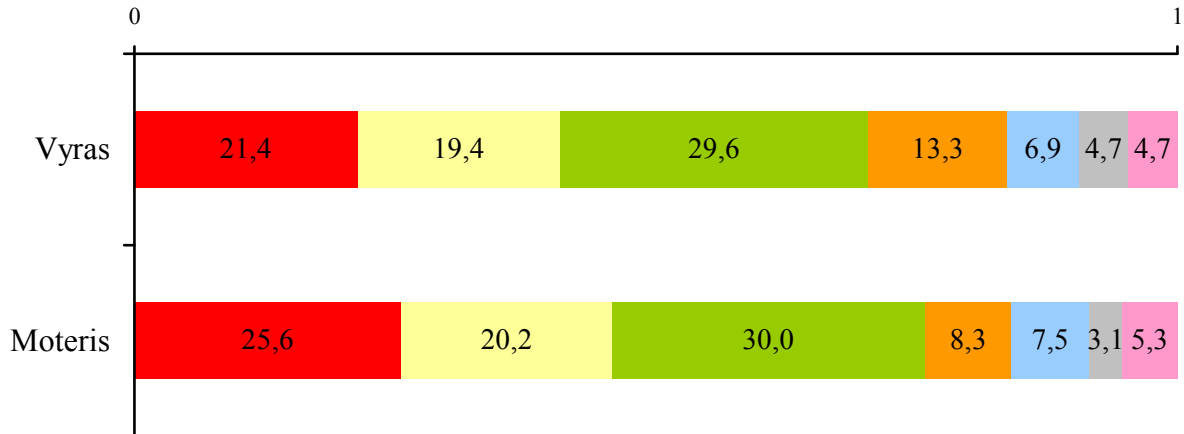
Motyvacijos (tiksliau motyvacijos stokos) struktūroje vėl dažnai kartojosi stereotipinis mokymosi susiejimas su jaunu amžiumi, nors pastarąjį variantą kaip ir 2004 m. pažymėjo įvairiausio amžiaus žmonės, tarp kurių yra ir trisdešimtmečių ir keturiasdešimtmečių, kuriems, atrodo, tikrai nederėtų šitaip manyti. Stereotipinio vaizdinio pasikartojimas leidžia teigti jo įtaką nuostatai nesimokyti. Kaip ir buvo galima tikėtis atsakymo variantą „nematau prasmės mokytis“ dažniau rinkosi vyresnio amžiaus žmonės, taip pat žemesnio išsimokslinimo, bedarbiai. Atsakymą „sunku pasakyti“ remiantis kito ankstesnio tyrimo „Kaimuose ir miesteliuose (gyventojų skaičius iki 30 000) gyvenančių suaugusiųjų mokymosi poreikiai“ duomenimis galima interpretuoti ne tik kaip indiferentišką nuostata, bet ir kaip refleksijos trūkumo mokymosi atžvilgiu išraišką. Minėtame tyrime išryškėjo, kad yra nemaža dalis suaugusiųjų, kuriems pasiūlius realias mokymosi alternatyvas, teigiama nuostata mokymosi atžvilgiu sustiprėjo. Tai kartu rodo ir informacijos apie mokymosi sąlygas, alternatyvas, rezultatyvumą ir kt. aspektus plėtros būtinybę.

Tolesniuose šios dalies skyriuose pateikiami daugiausia krostabuliaciniai duomenys pagal sociodemografinius kintamuosius, kurie išryškina pastarųjų įtaką suaugusiųjų mokymosi apimčiai ir sąlygoms.

2.2. POREIKIS GILINTI ŽINIAS PROFESINĖS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SRITYJE

Diagr.2.2.1.

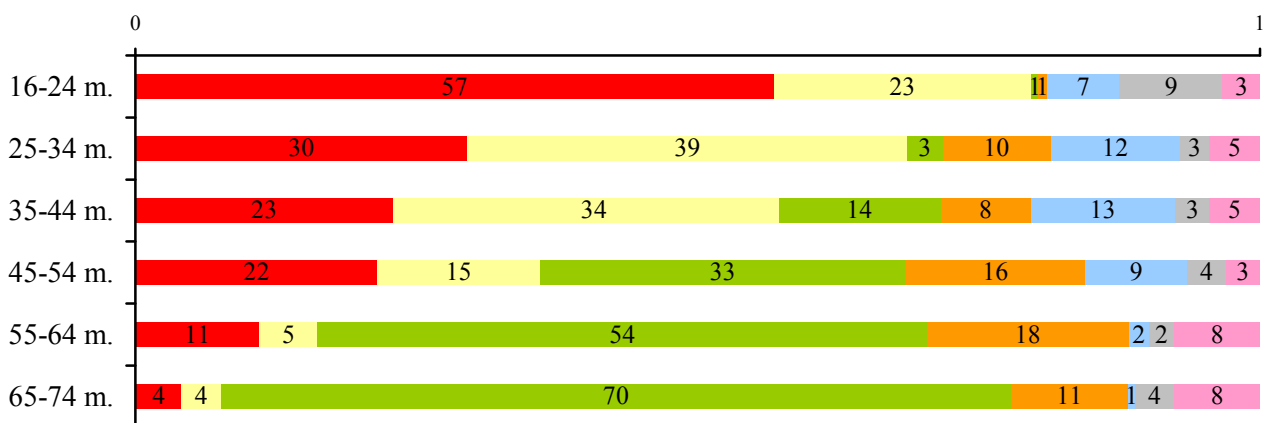
Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) (proc., pasiskirstymas pagal lytį)



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr.2.2.2.

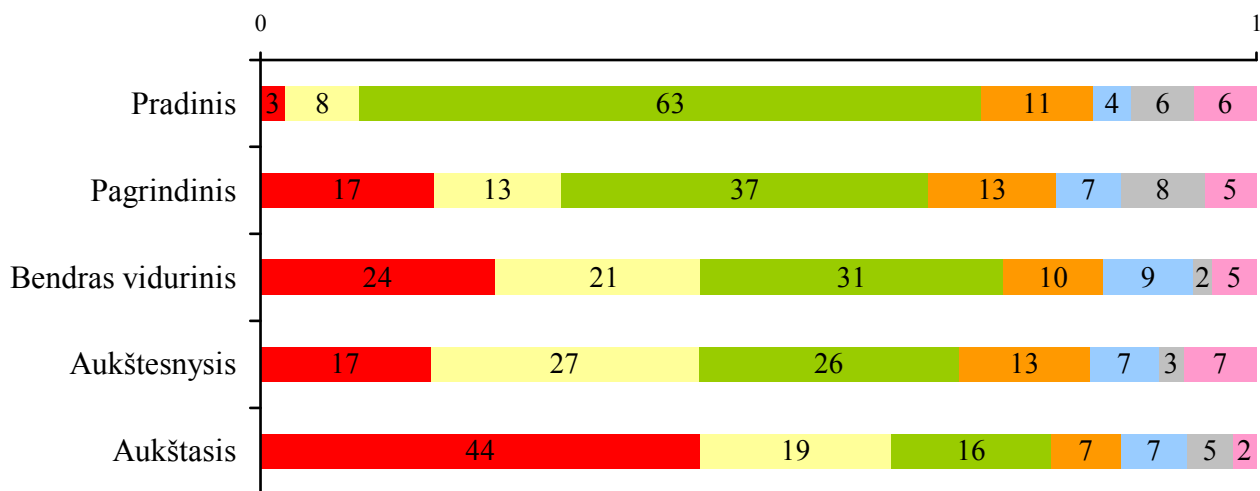
Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) (proc., pasiskirstymas pagal amžių)



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr.2.2.3.

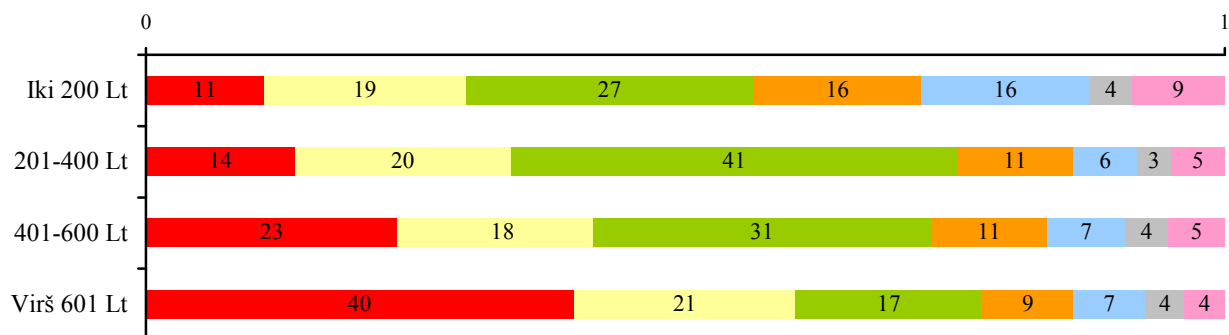
Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) *(proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą)*



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr.2.2.4.

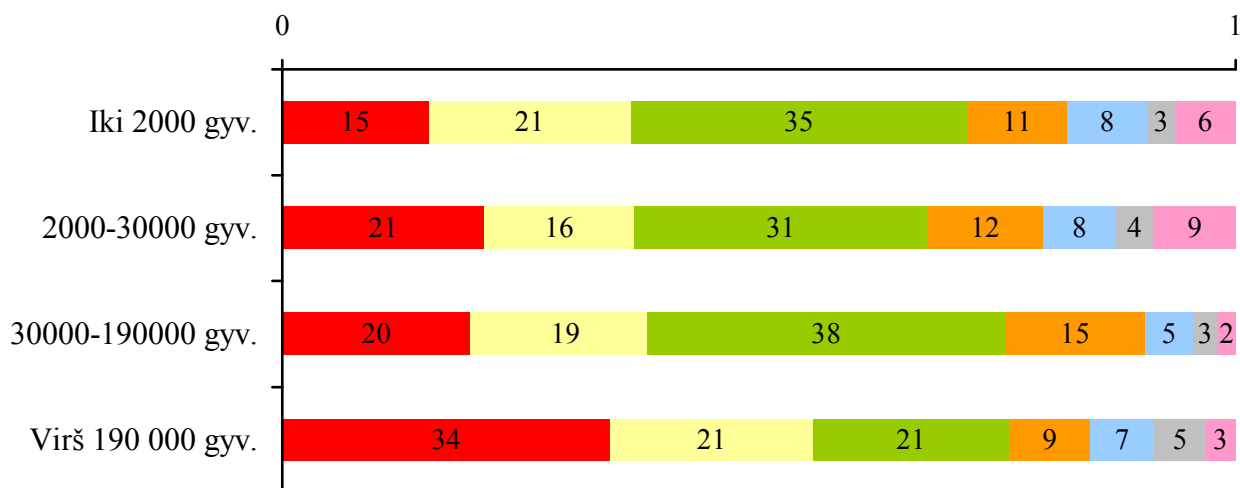
Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) *(proc., pasiskirstymas pagal pajamas)*



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr.2.2.5.

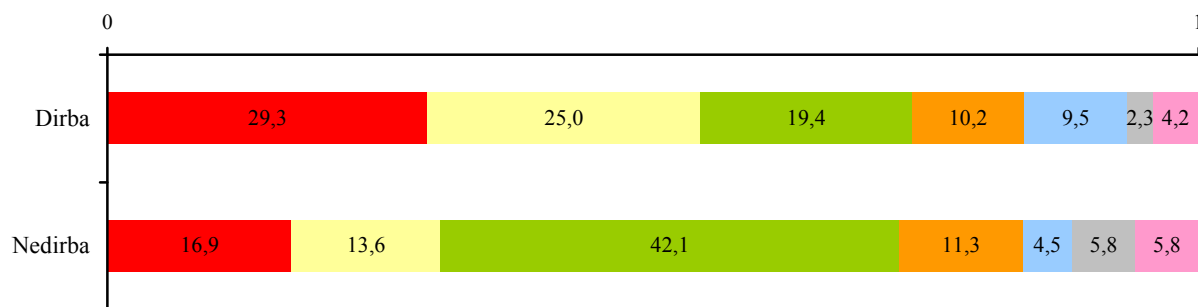
Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje? (*proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį*)



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr.2.2.6.

Prašome pasakyti, ar Jūs norite mokytis, gilinti turimas žinias profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje (pvz.: mokymuose, seminaruose, stažuotėse ir pan.) (*proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą*)

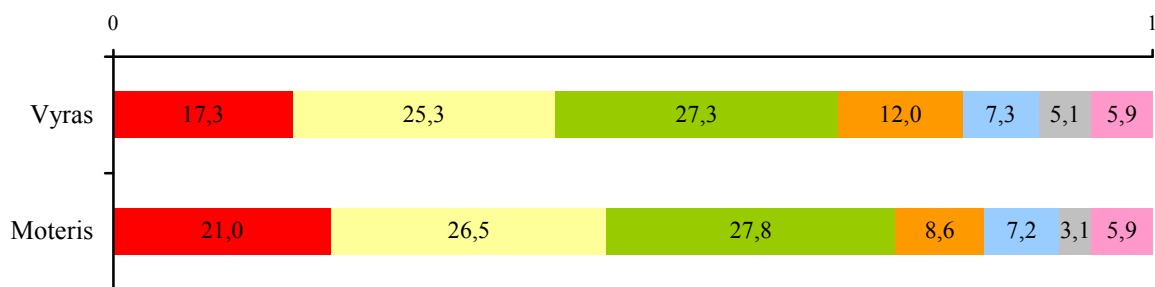


- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

2.3. POREIKIS TENKINTI POMĖGIUS, ĮGYTI ŽINIŲ SAVIŠVIETOS KURSUOSE

Diagr. 2.3.1.

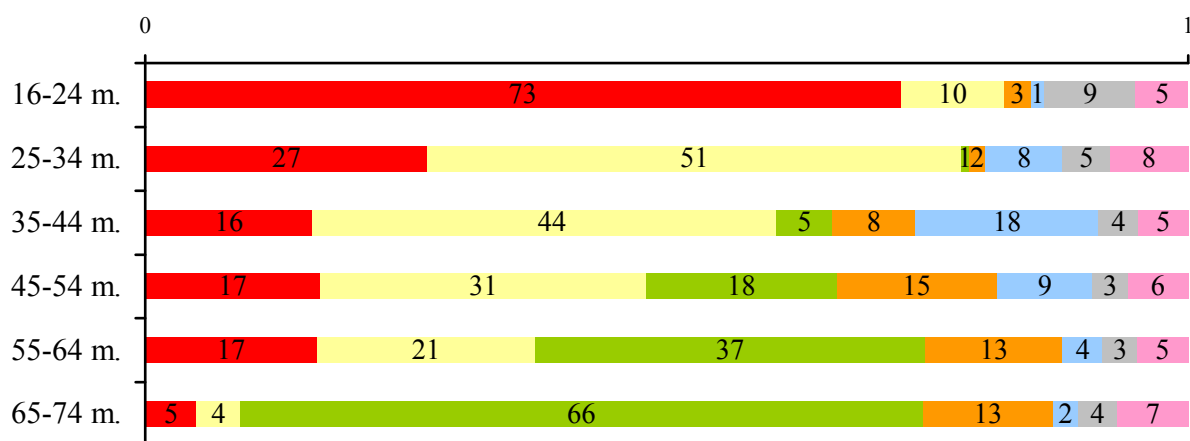
Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.)
(proc., pasiskirstymas pagal lytį)



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

Diagr. 2.3.2.

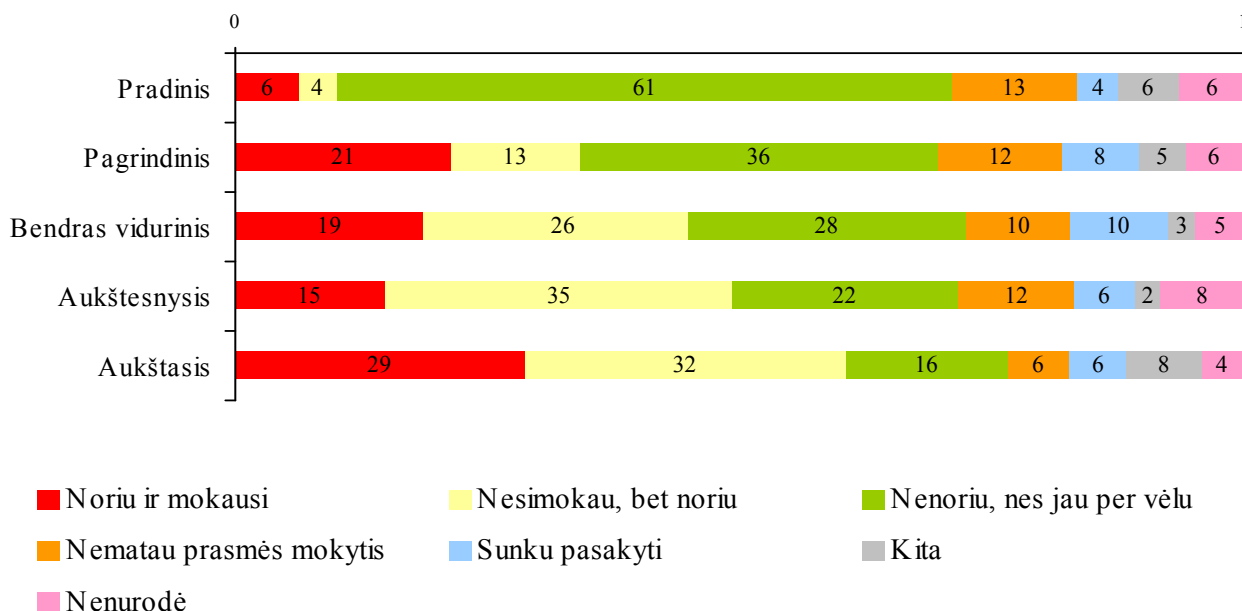
Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.)
(proc., pasiskirstymas pagal amžių)



- Noriu ir mokausi
- Nesimokau, bet noriu
- Nenoriu, nes jau per vėlu
- Nematau prasmės mokytis
- Sunku pasakyti
- Kita
- Nenurodė

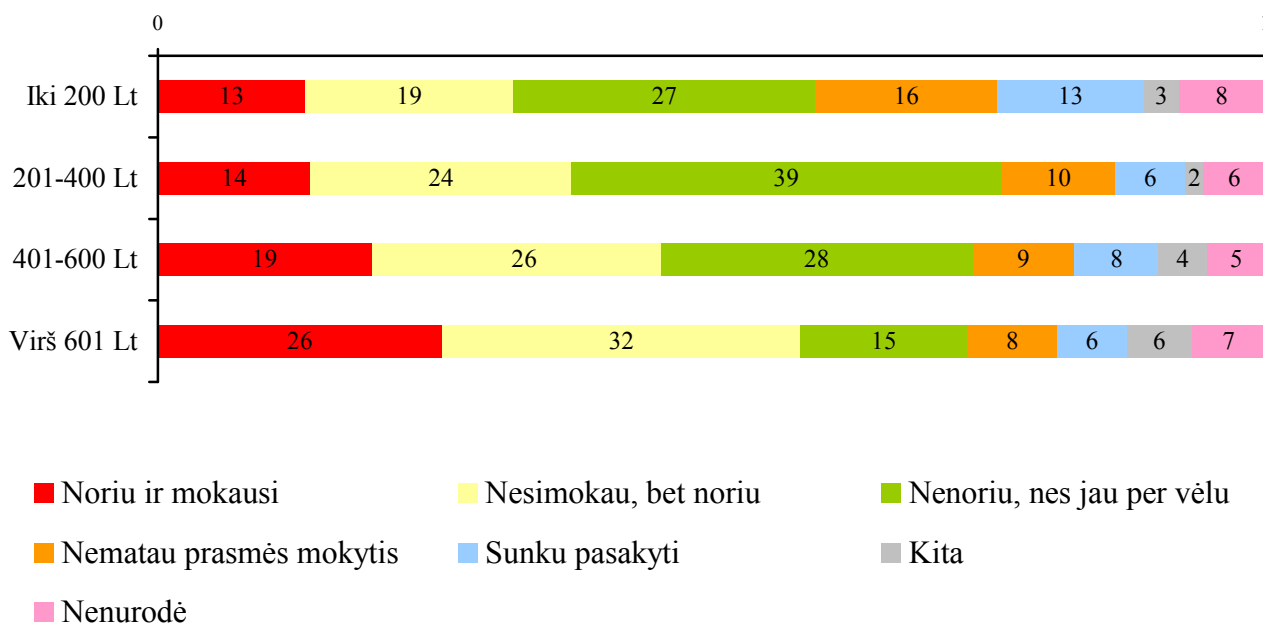
Diagr. 2.3.3.

Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.) *(proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą)*



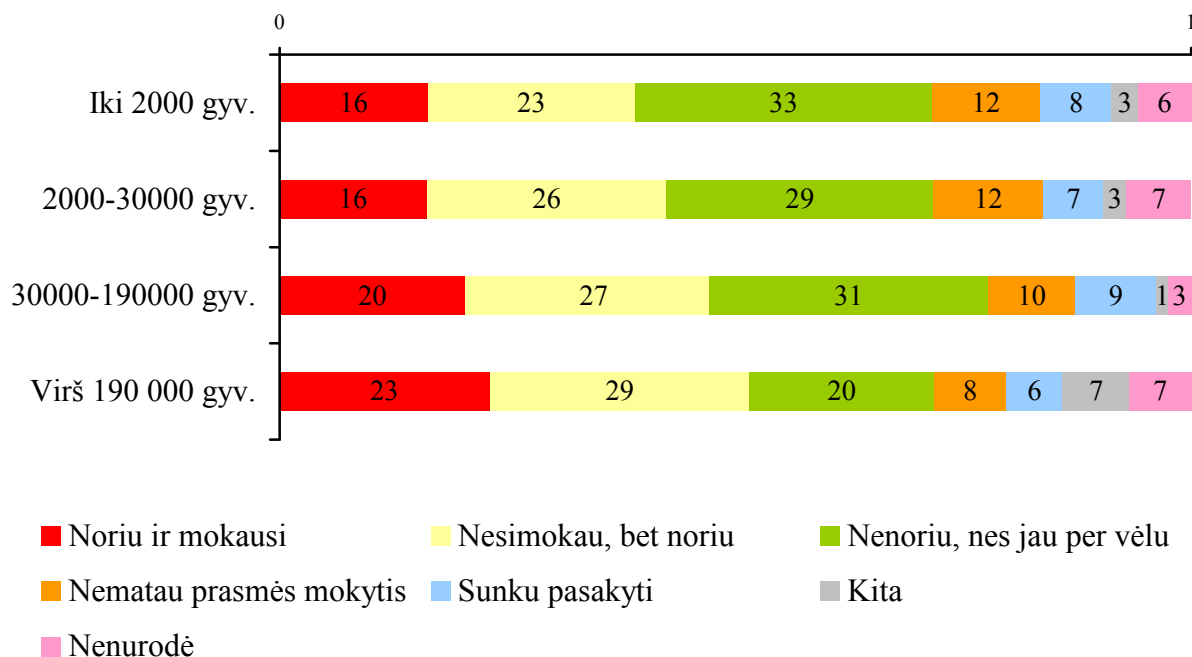
Diagr. 2.3.4.

Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.) *(proc., pasiskirstymas pagal pajamas)*



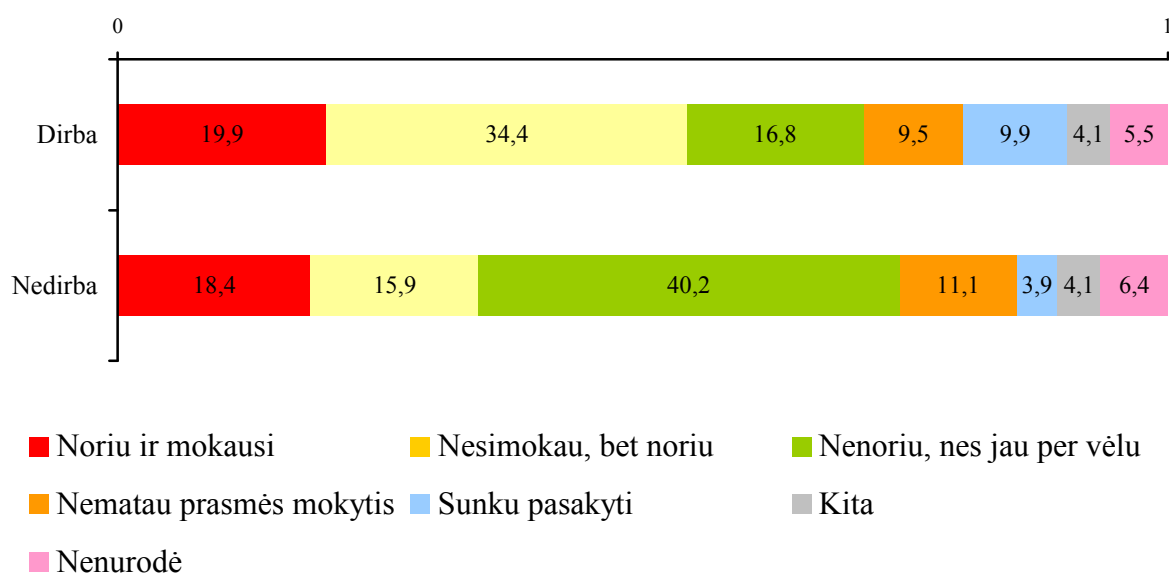
Diagr. 2.3.5.

Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.) (proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį)



Diagr. 2.3.6.

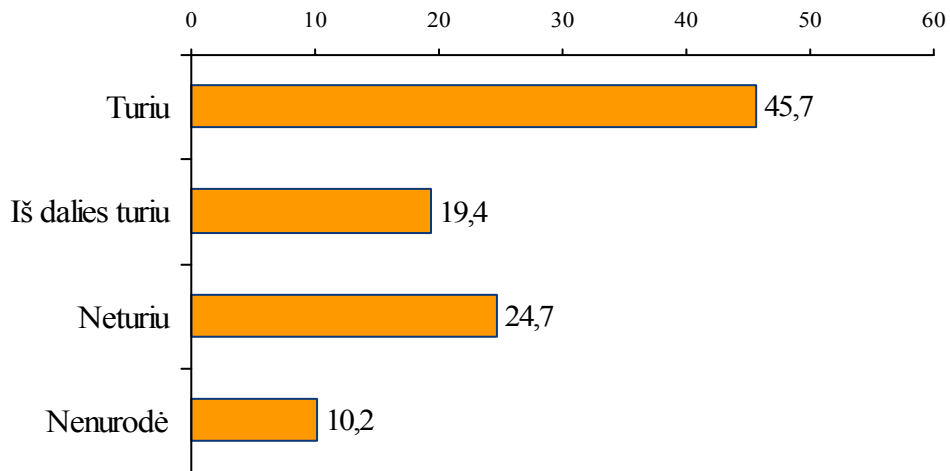
Prašome pasakyti, ar Jūs norite tenkinti savo pomėgius, įgyti žinių įvairiuose savišvietos kursuose (pvz.: užsienio kalbų, kompiuterinio raštingumo, menų ir kt.) (proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą)



2.4. SĄLYGOS PROFESINEI KVALIFIKACIJAI TOBULINTI IR SAVIŠVIETAI

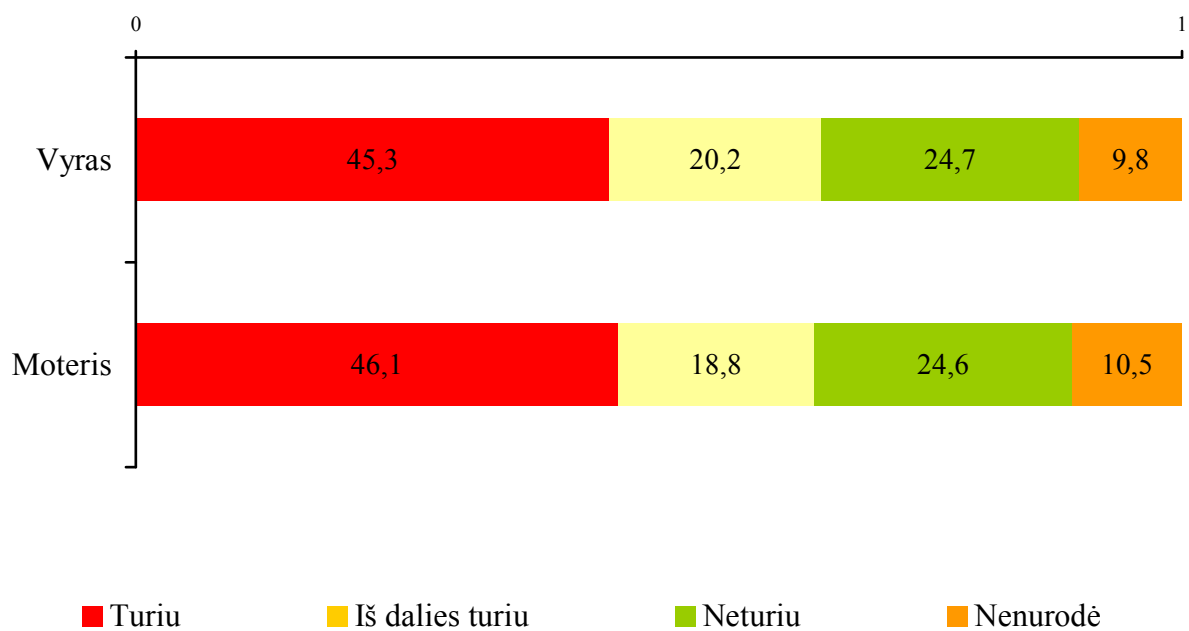
Diagr. 2.4.1.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (proc., N=1054)



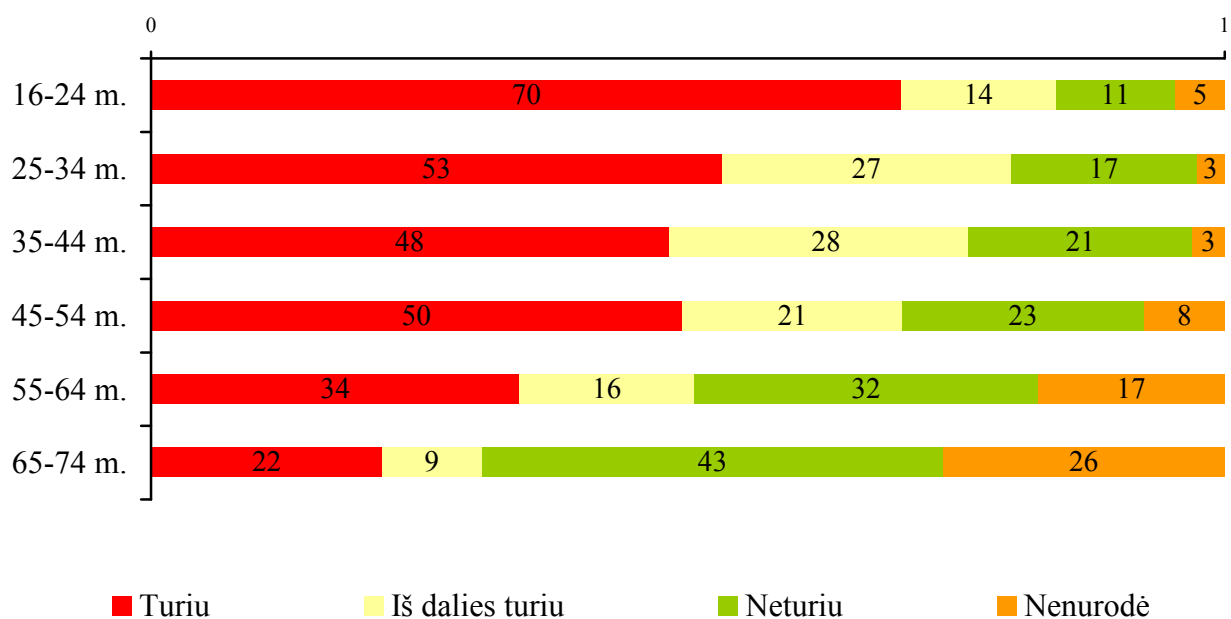
Diagr. 2.4.2.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (proc., pasiskirstymas pagal lytį)



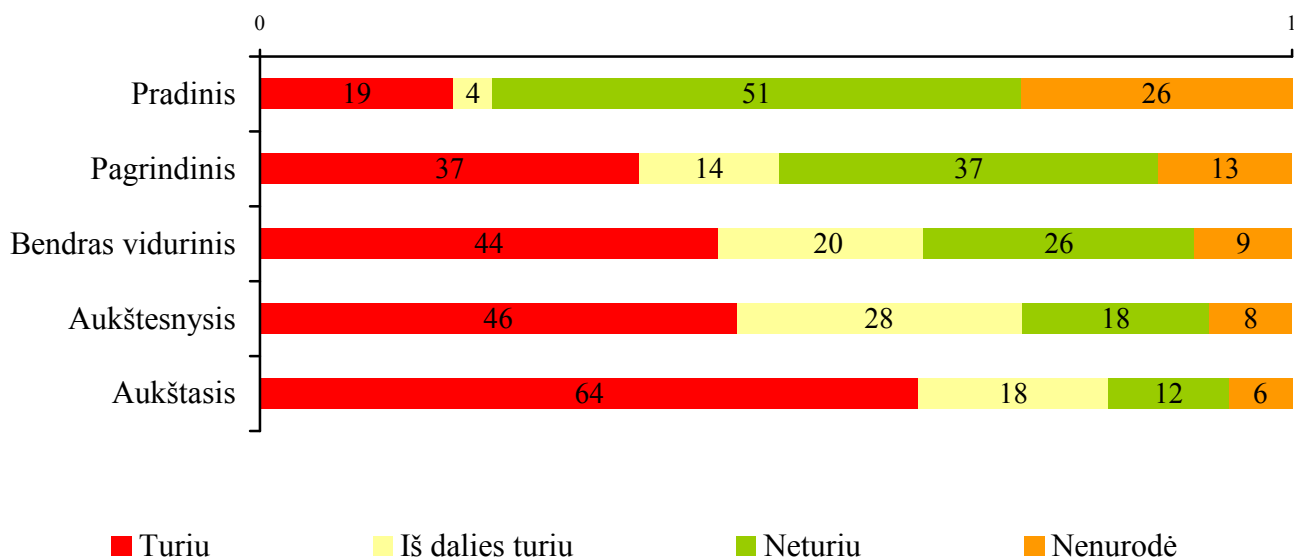
Diagr. 2.4.3.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal amžių*)



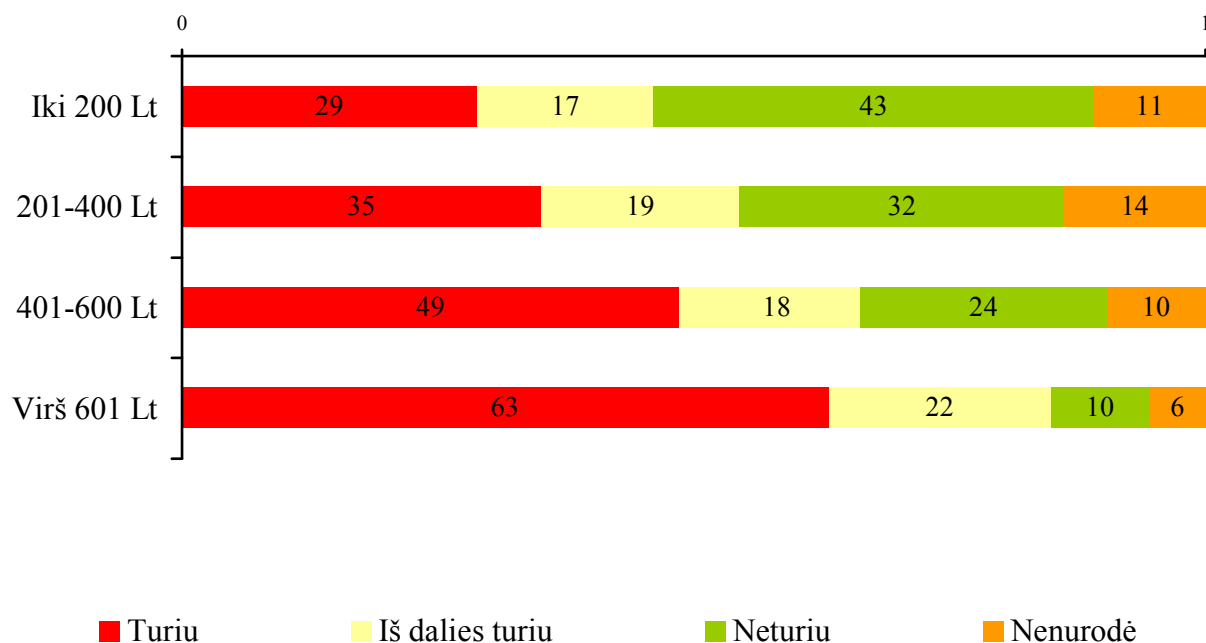
Diagr. 2.4.4.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą*)



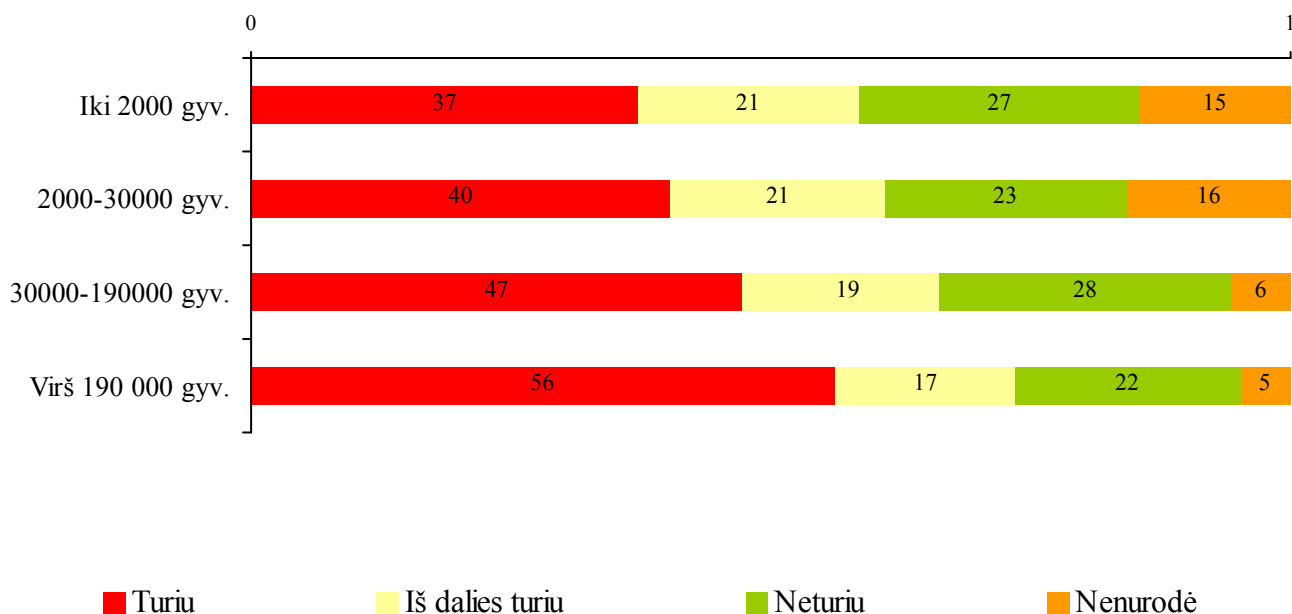
Diagr. 2.4.5.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal pajamas*)



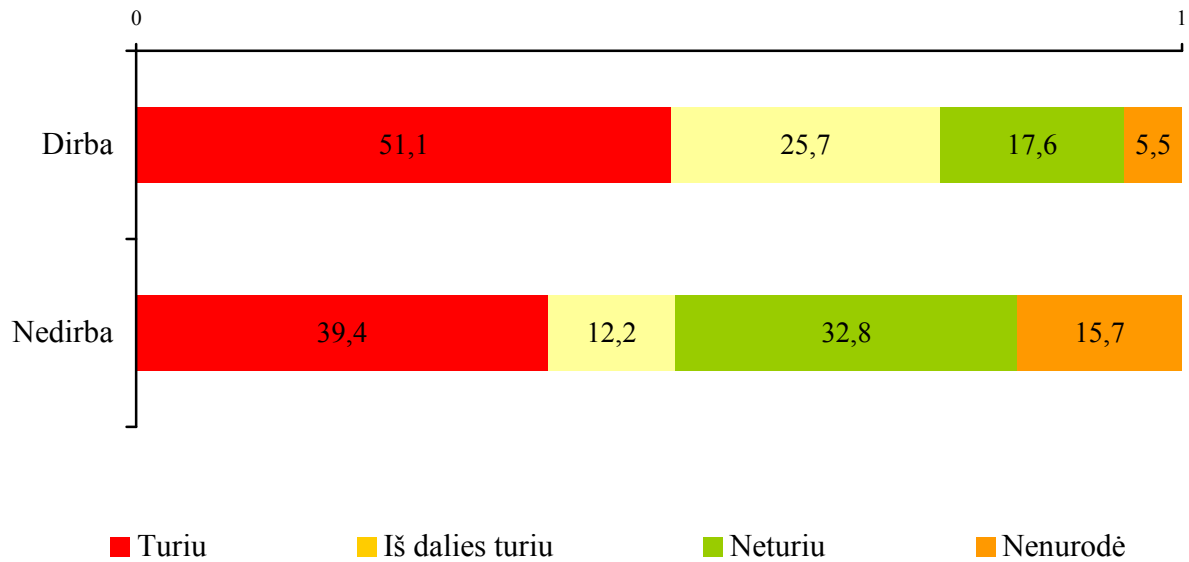
Diagr. 2.4.6.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį*)



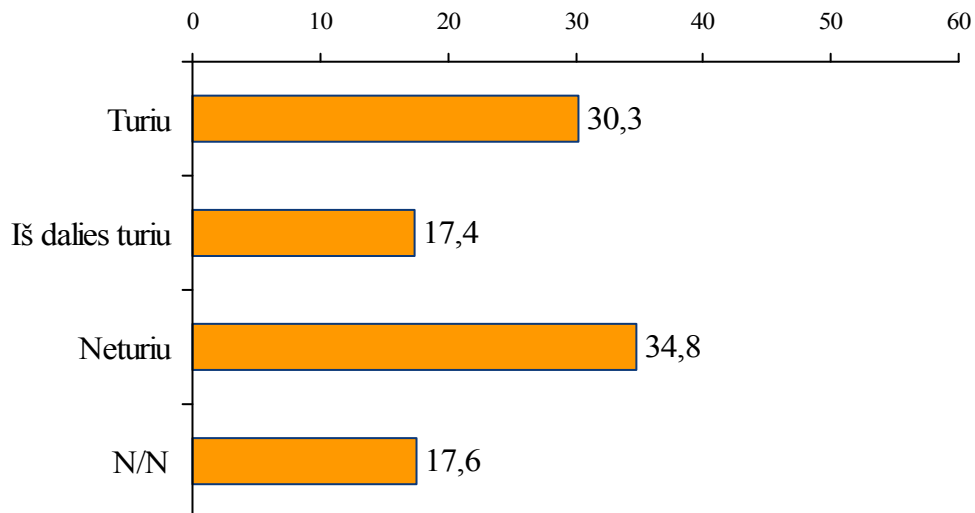
Diagr. 2.4.7.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą)



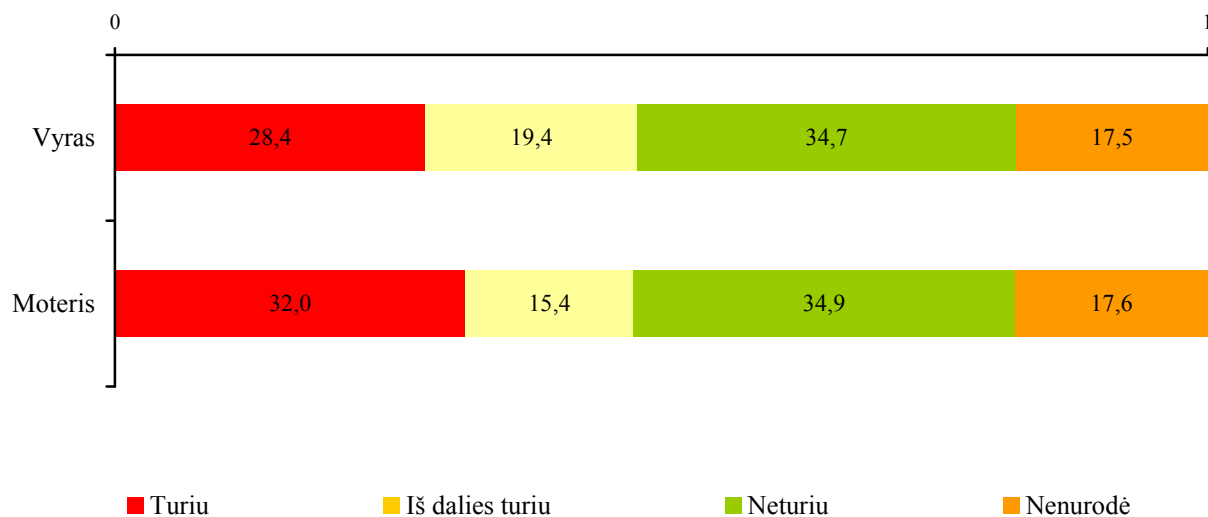
Diagr. 2.4.8.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (proc., N=1054)



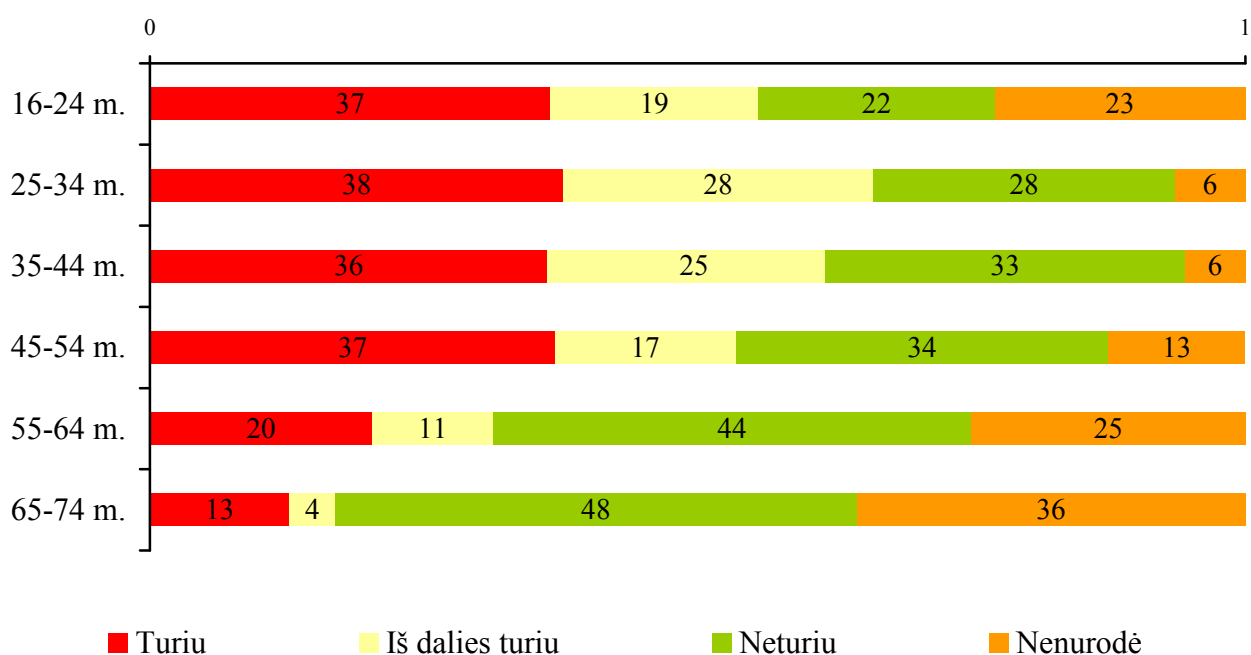
Diagr. 2.4.9.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal lytį*)



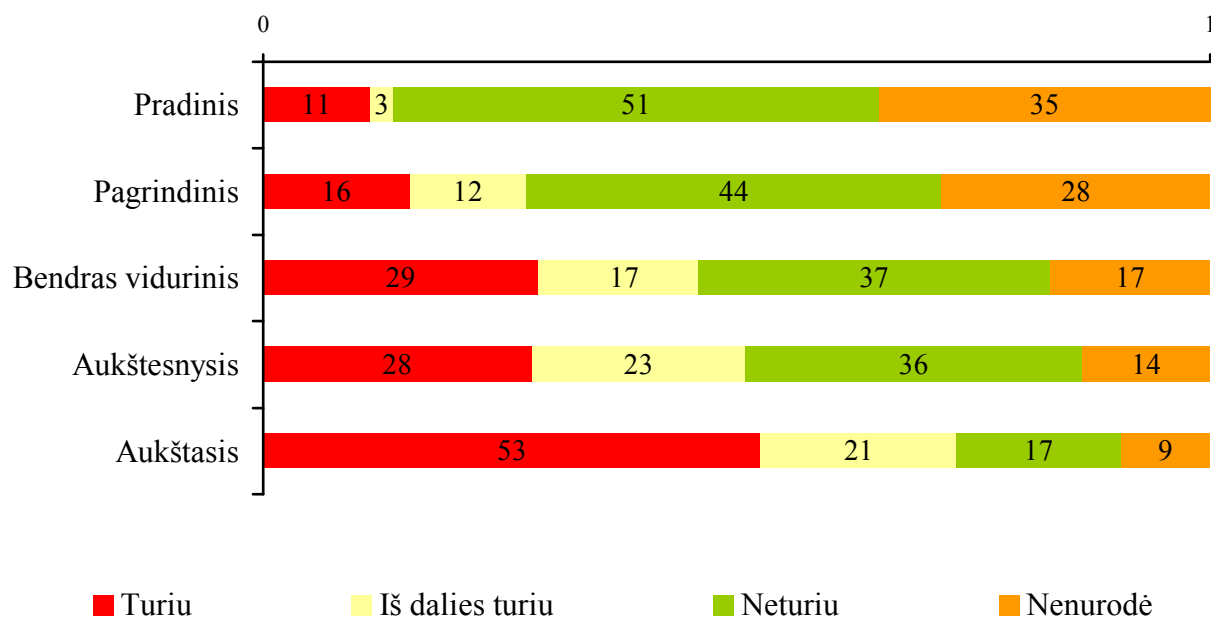
Diagr. 2.4.10.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal amžių*)



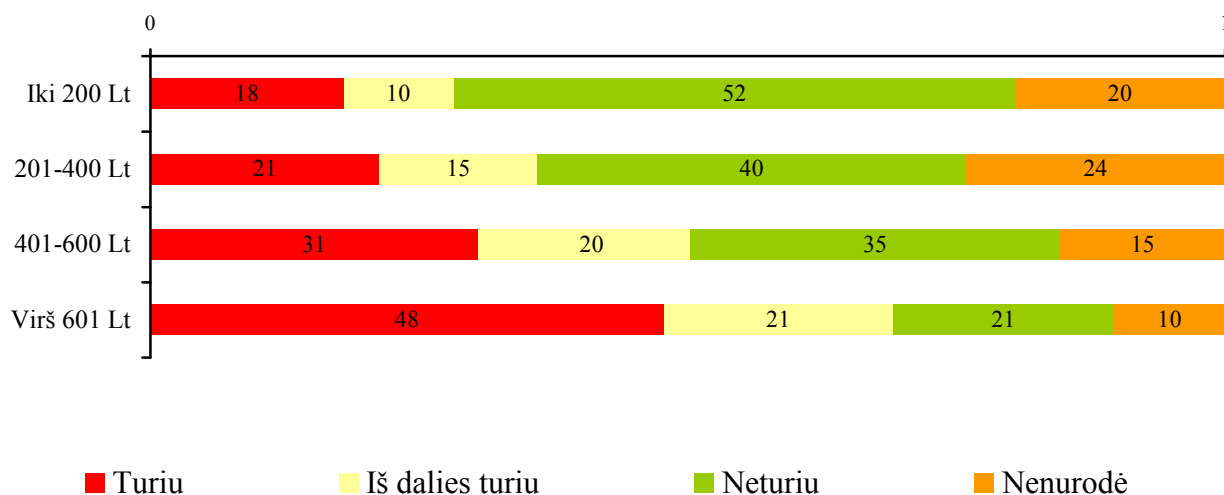
Diagr. 2.4.11.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą*)



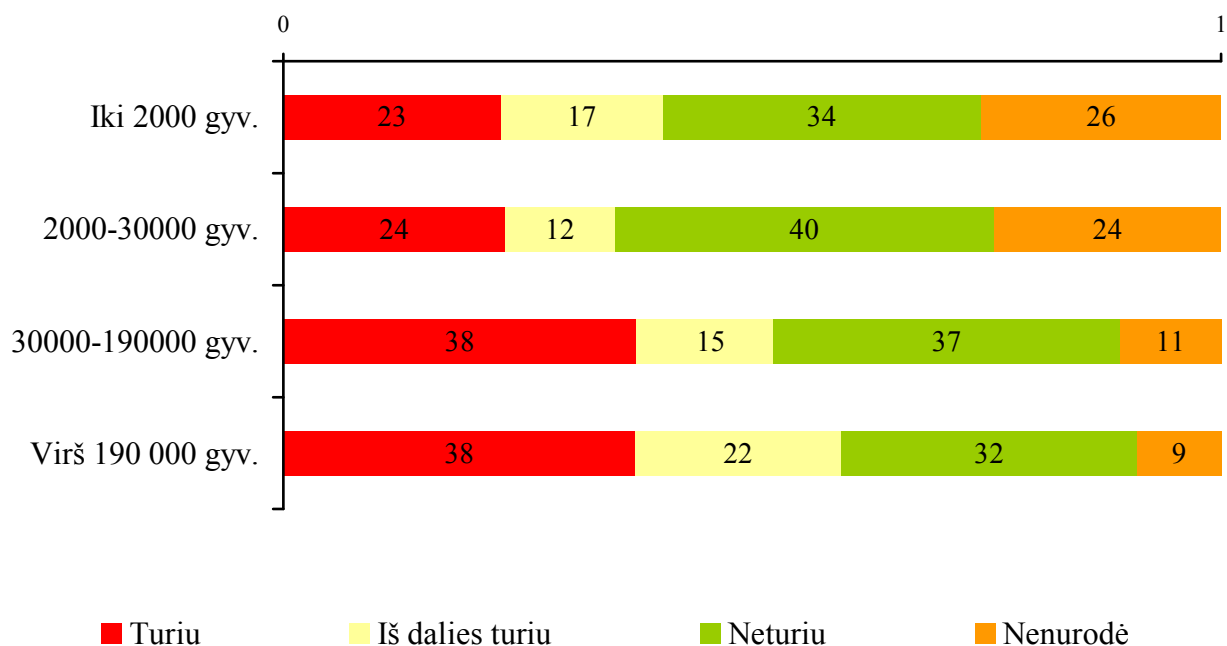
Diagr. 2.4.12.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal pajamas*)



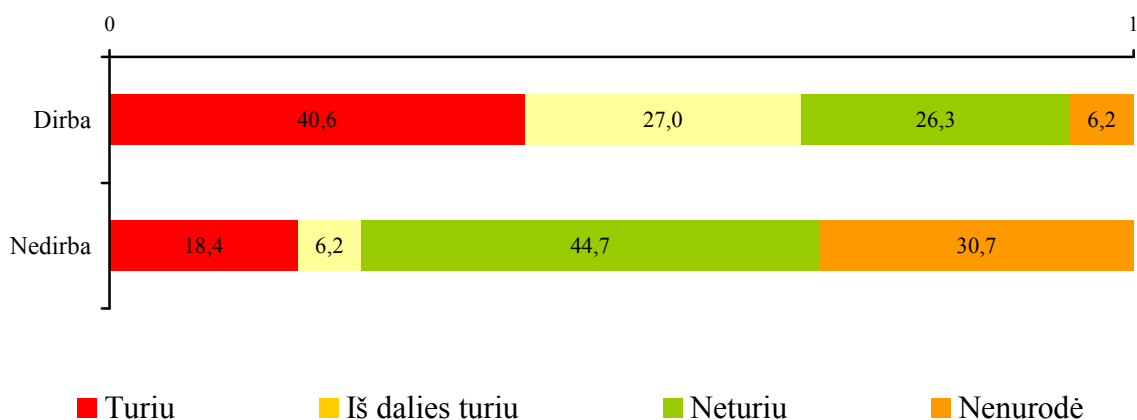
Diagr. 2.4.13.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį*)



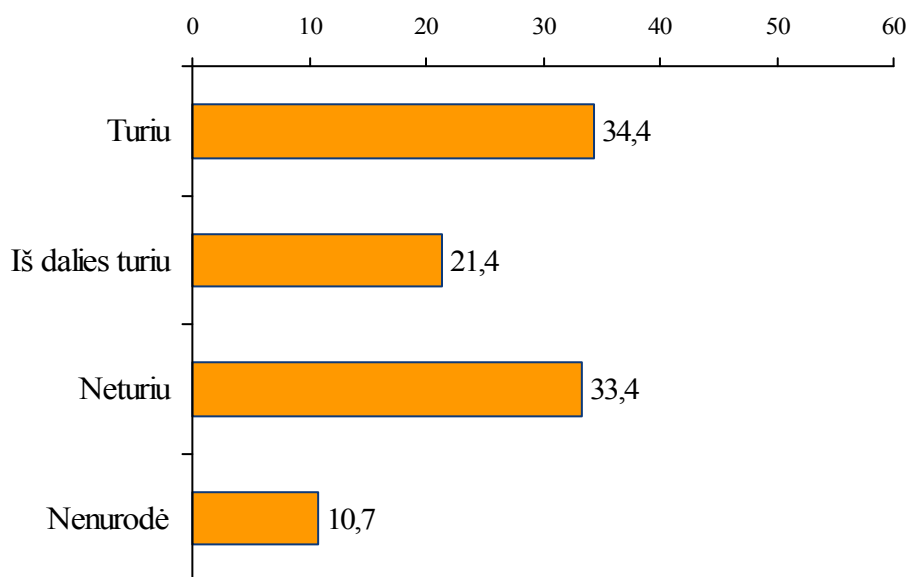
Diagr. 2.4.14.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose? (*proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą*)



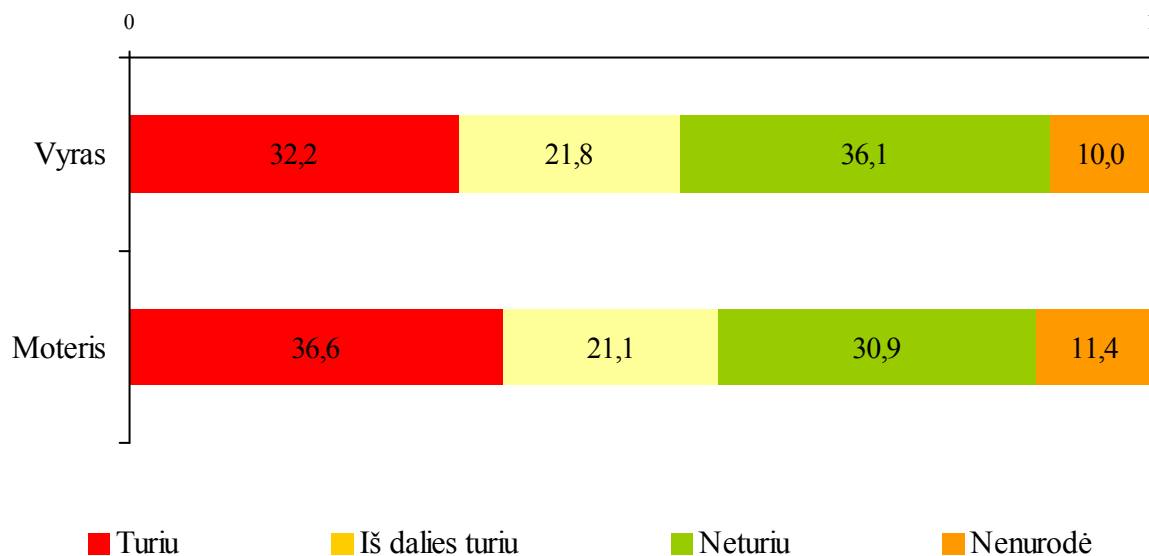
Diagr. 2.4.15.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (proc., N=1054)



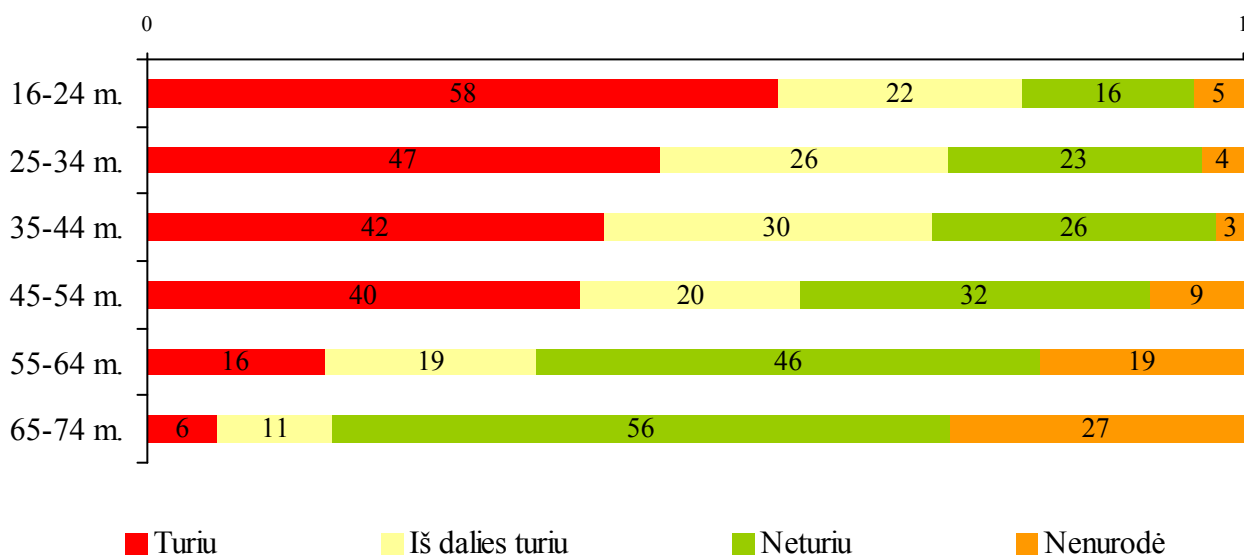
Diagr. 2.4.16.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (proc., pasiskirstymas pagal lytį)



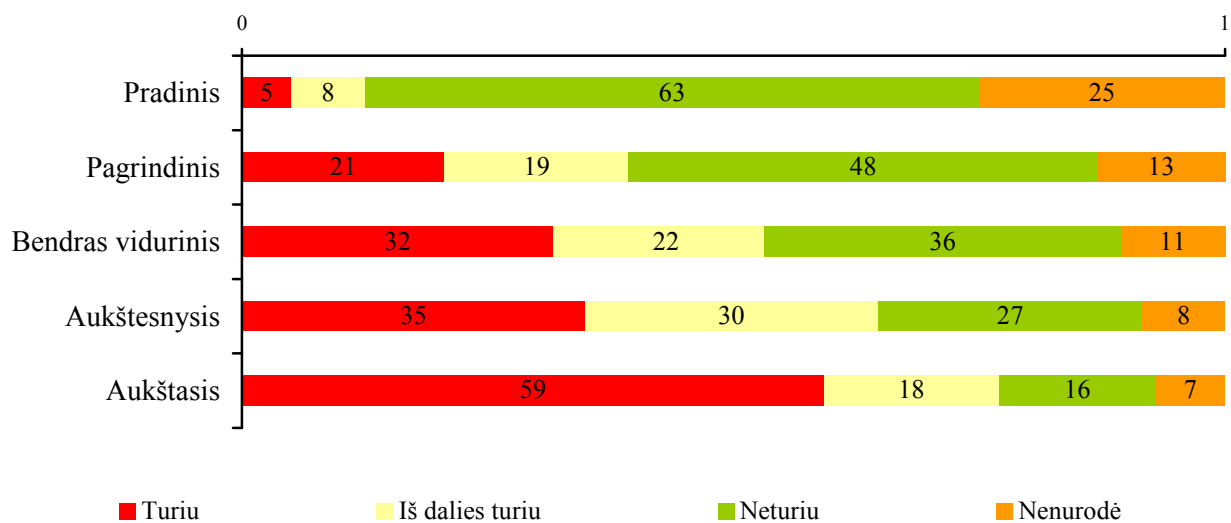
Diagr. 2.4.17.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (*proc., pasiskirstymas pagal amžių*)



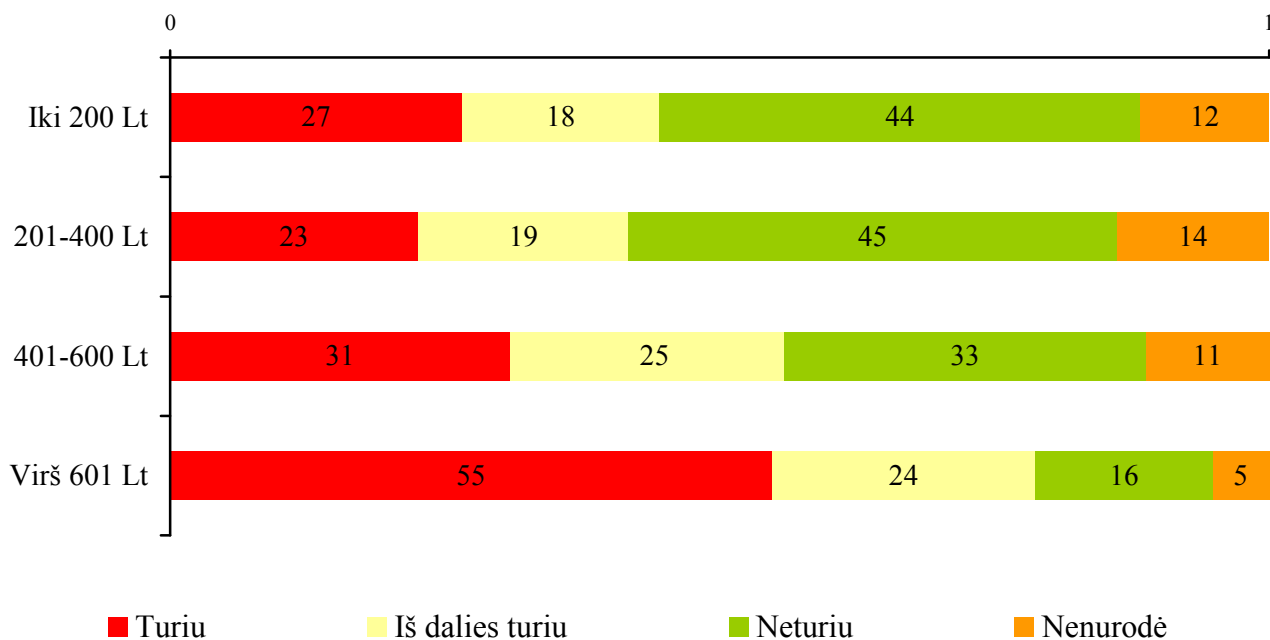
Diagr. 2.4.18.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (*proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą*)



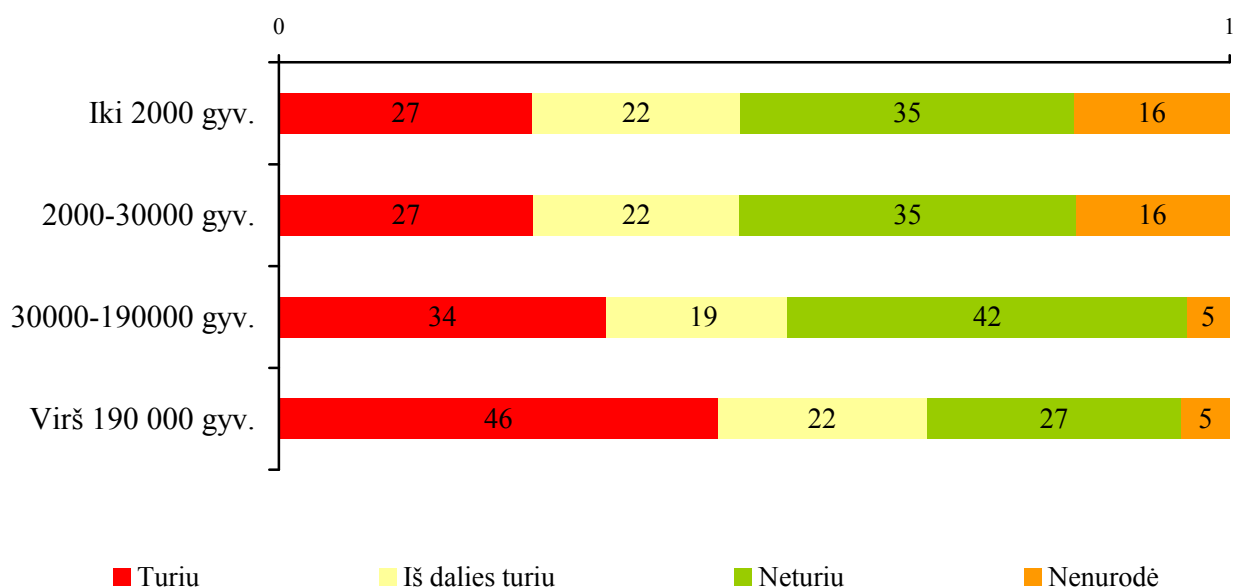
Diagr. 2.4.19.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (*proc., pasiskirstymas pagal pajamas*)



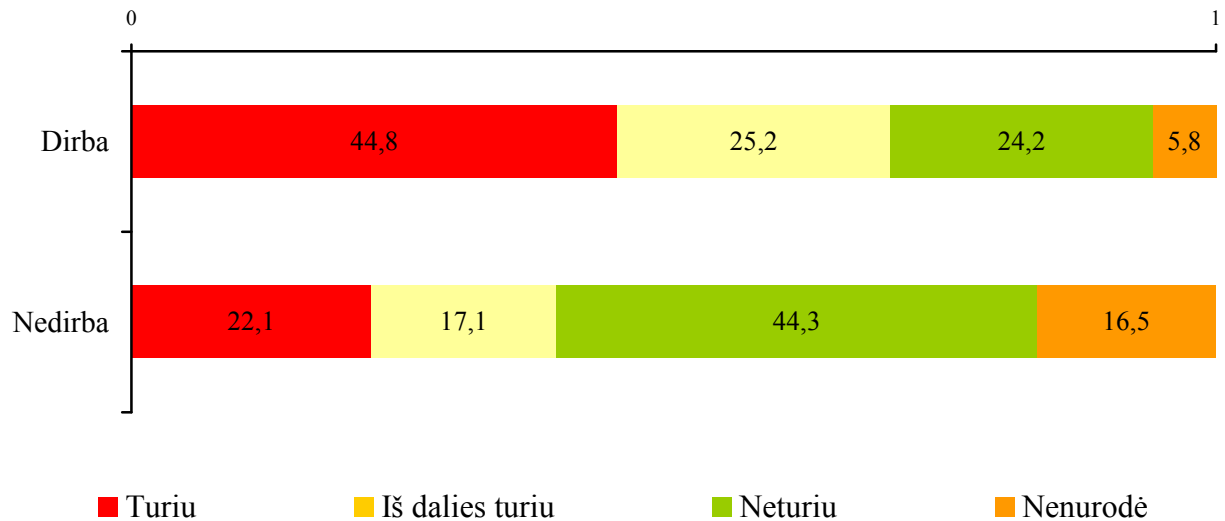
Diagr. 2.4.20.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (*proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį*)



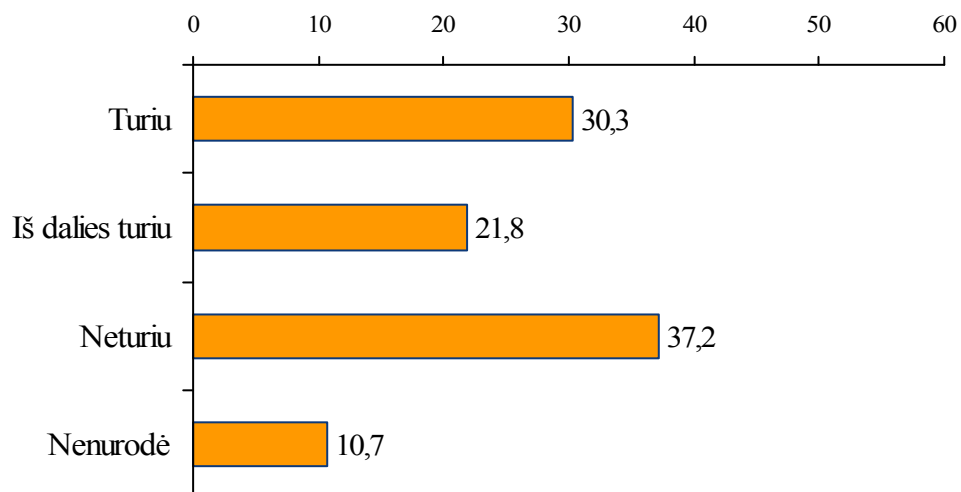
Diagr. 2.4.21.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą)



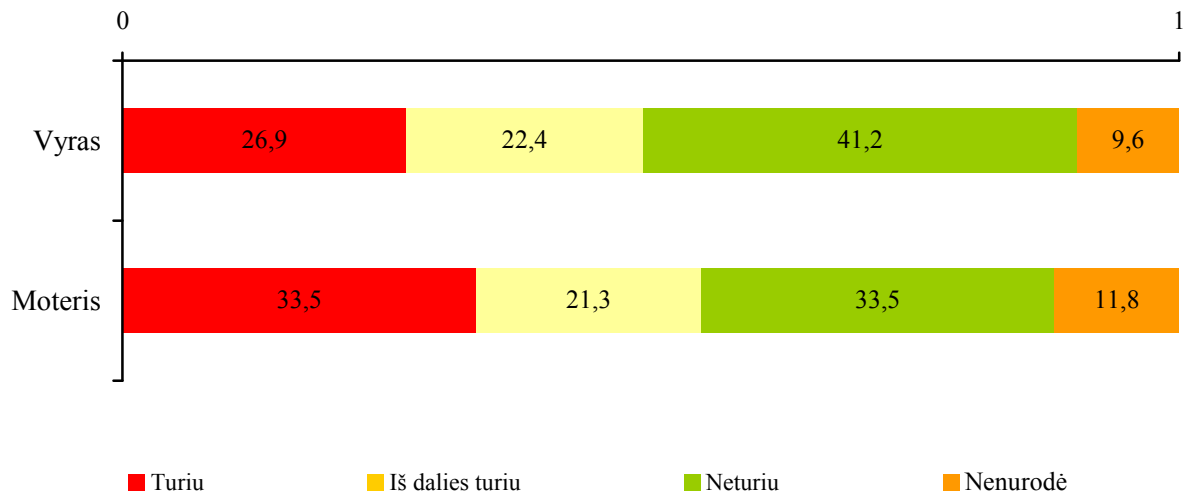
Diagr. 2.4.22.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (proc., N=1054)



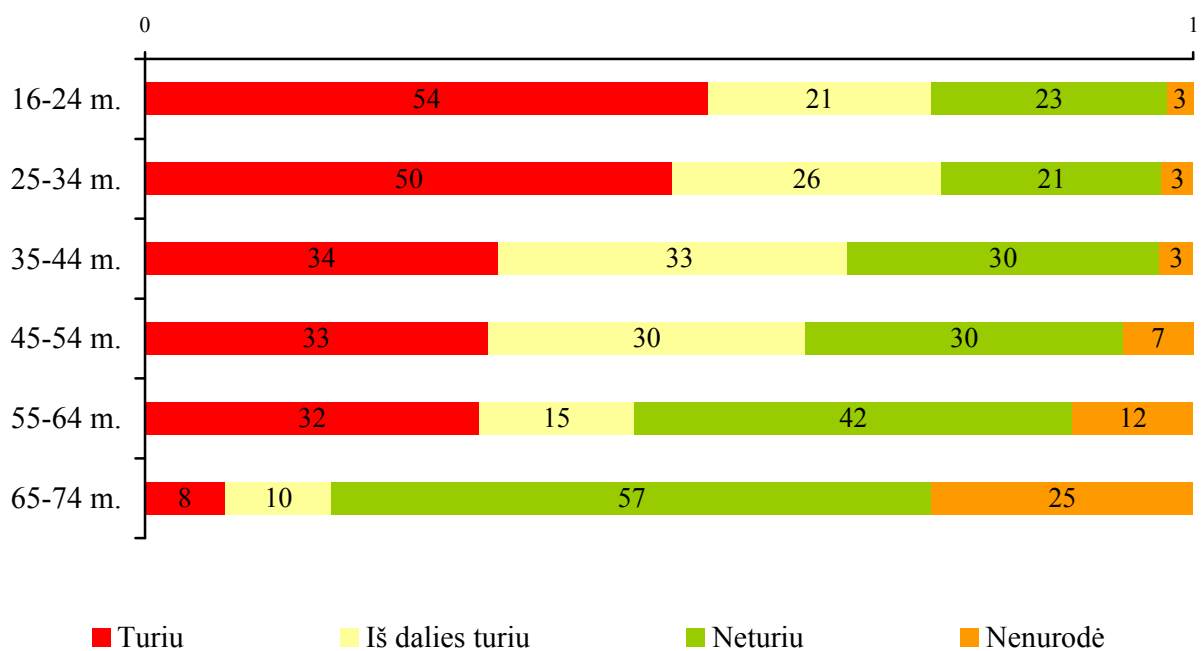
Diagr. 2.4.23.

Ar Jūs turite informācijas apie mokymo īstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (proc., pasiskirstymas pagal lyti)



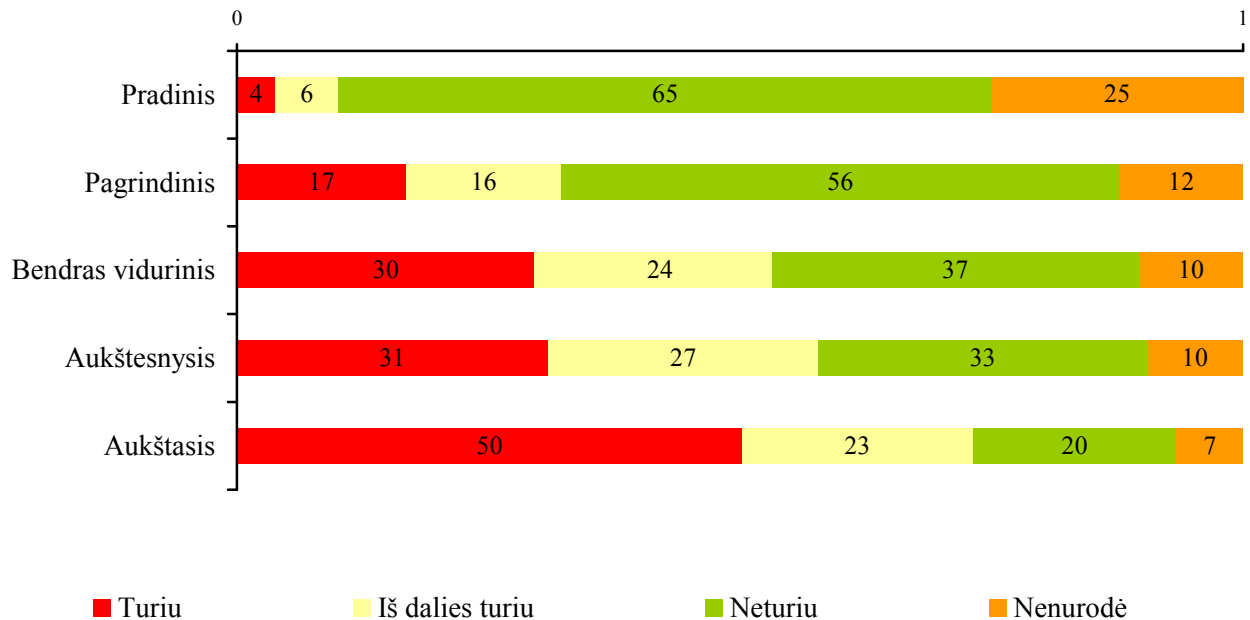
Diagr. 2.4.24.

Ar Jūs turite informācijas apie mokymo īstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (proc., pasiskirstymas pagal amžiu)



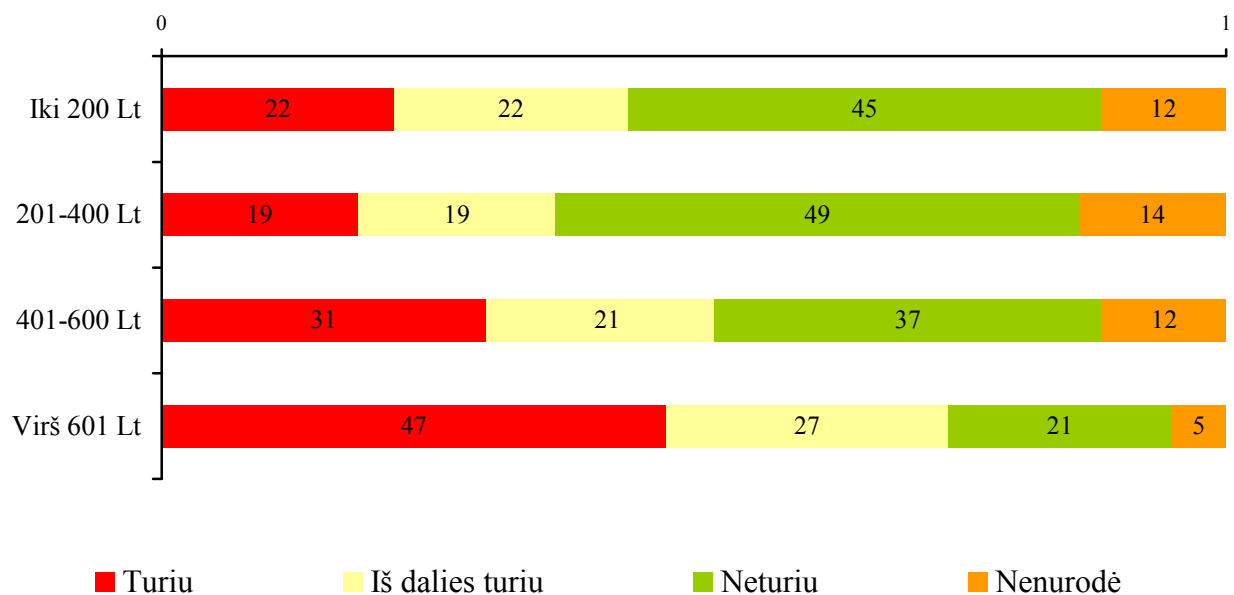
Diagr. 2.4.25.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (*proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą*)



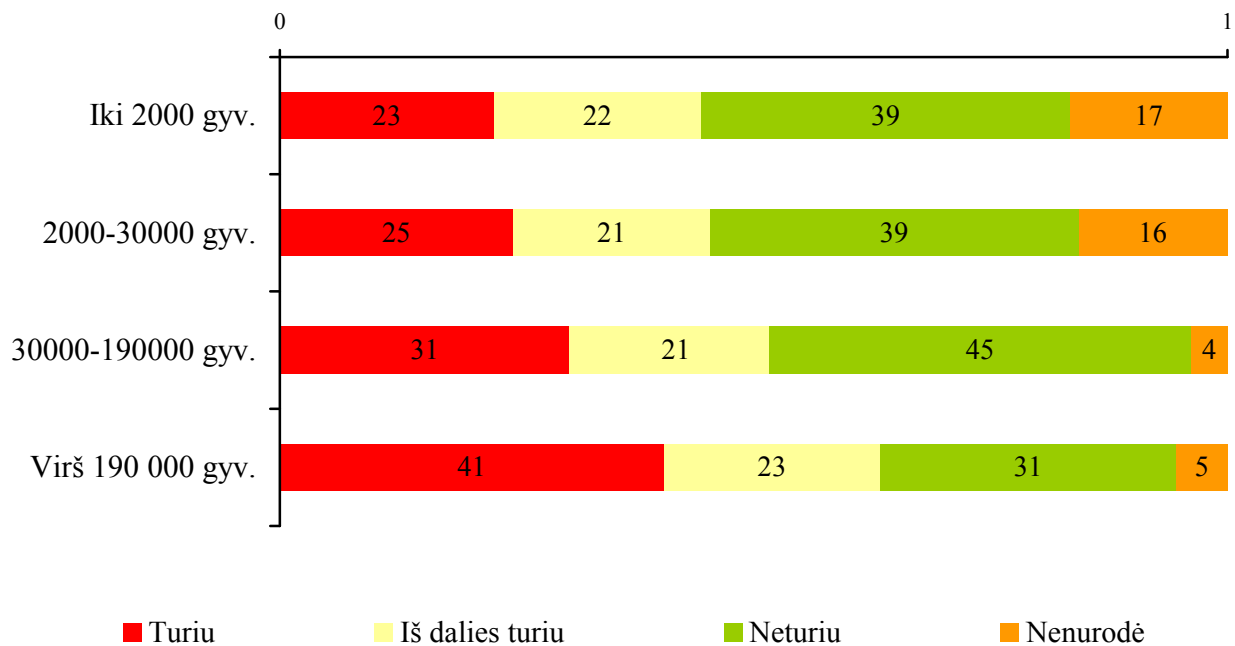
Diagr. 2.4.26.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (*proc., pasiskirstymas pagal pajamas*)



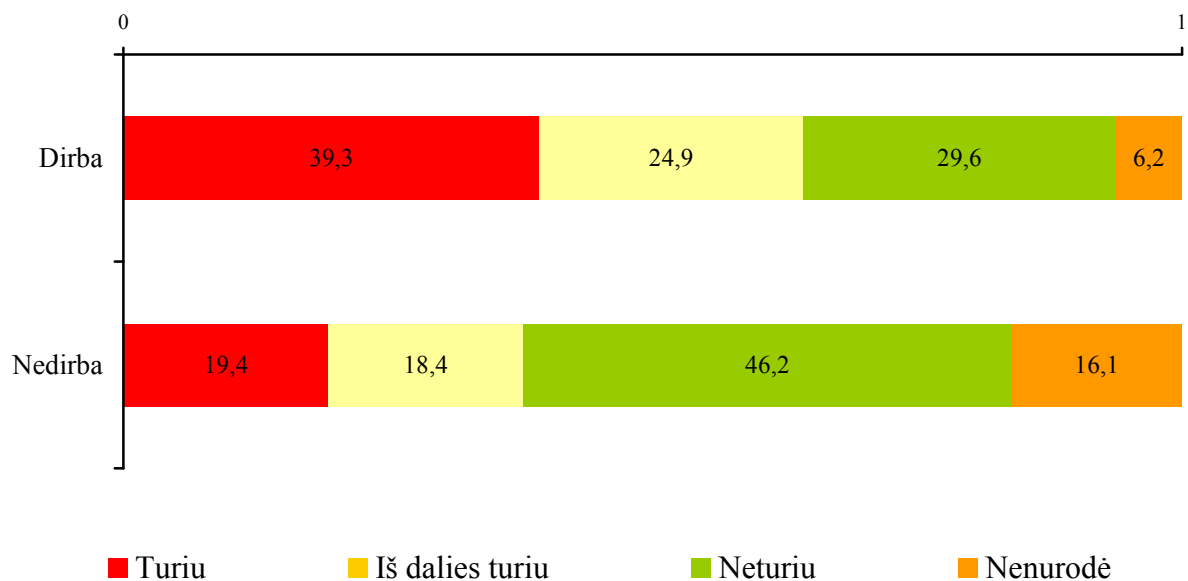
Diagr. 2.4.27.

Ar Jūs turite informācijas apie mokymo īstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (*proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį*)



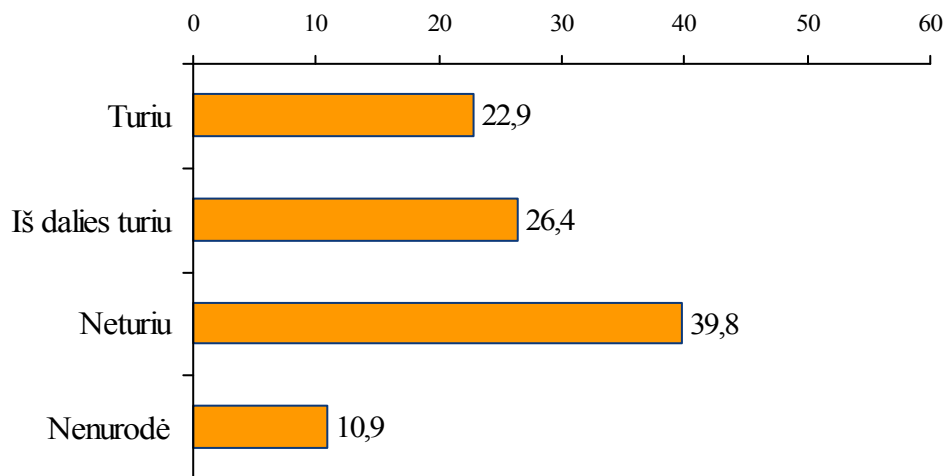
Diagr. 2.4.28.

Ar Jūs turite informācijas apie mokymo īstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (*proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą*)



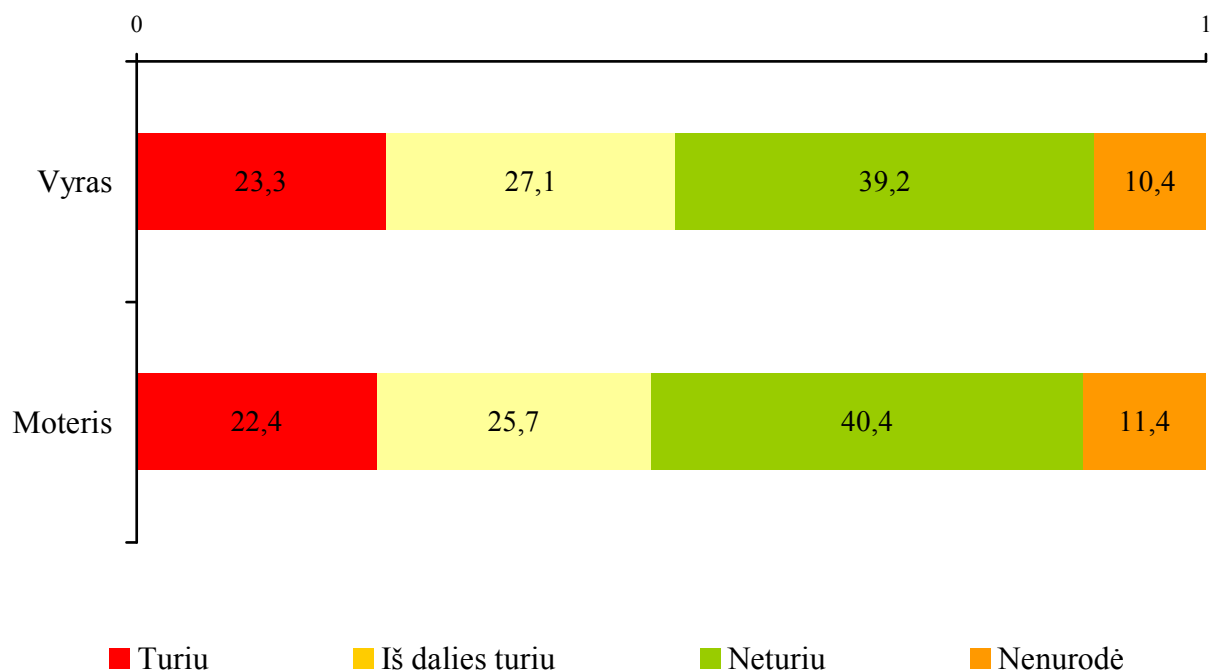
Diagr. 2.4.29.

Ar Jūs turite lēšu profesinēs kvalifikācijas tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., N=1054)



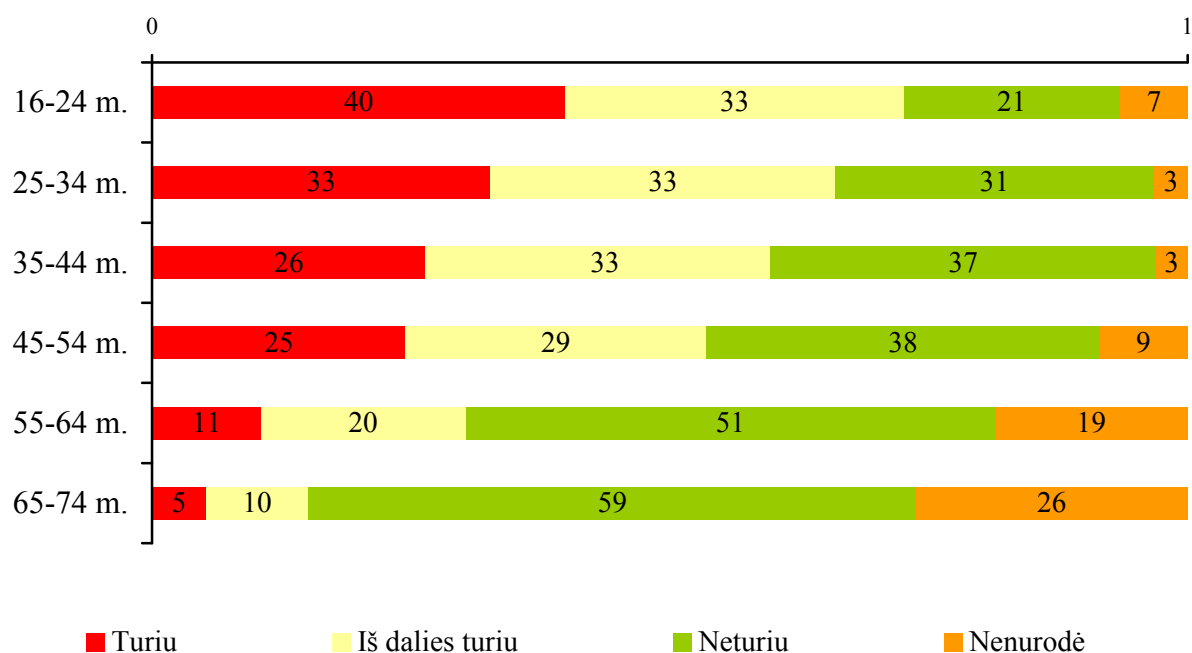
Diagr. 2.4.30.

Ar Jūs turite lēšu profesinēs kvalifikācijas tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal lyti)



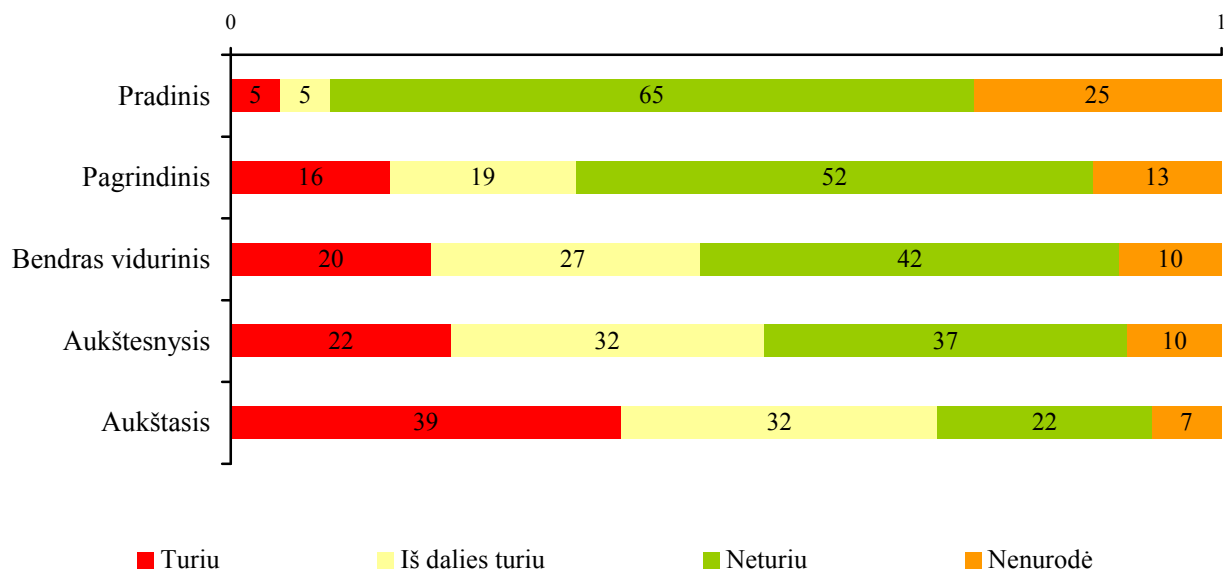
Diagr. 2.4.31.

Ar Jūs turite lēšu profesinēs kvalifikācijas tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal amžiu)



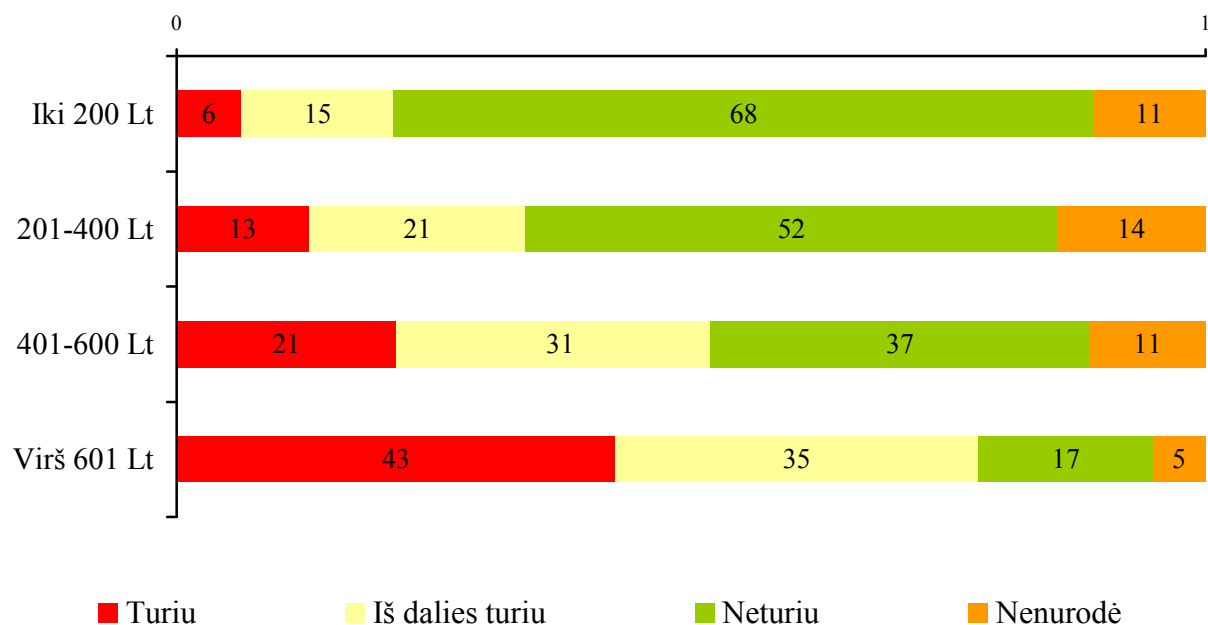
Diagr. 2.4.32.

Ar Jūs turite lēšu profesinēs kvalifikācijas tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą)



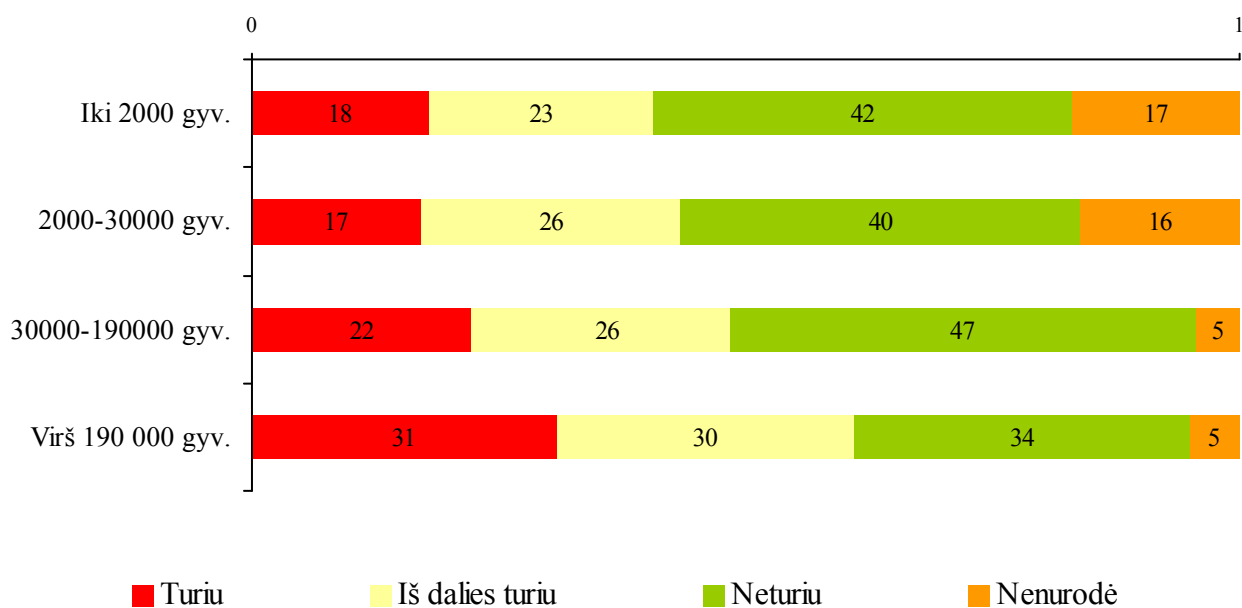
Diagr. 2.4.33.

Ar Jūs turite lėšų profesinės kvalifikacijos tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal pajamas)



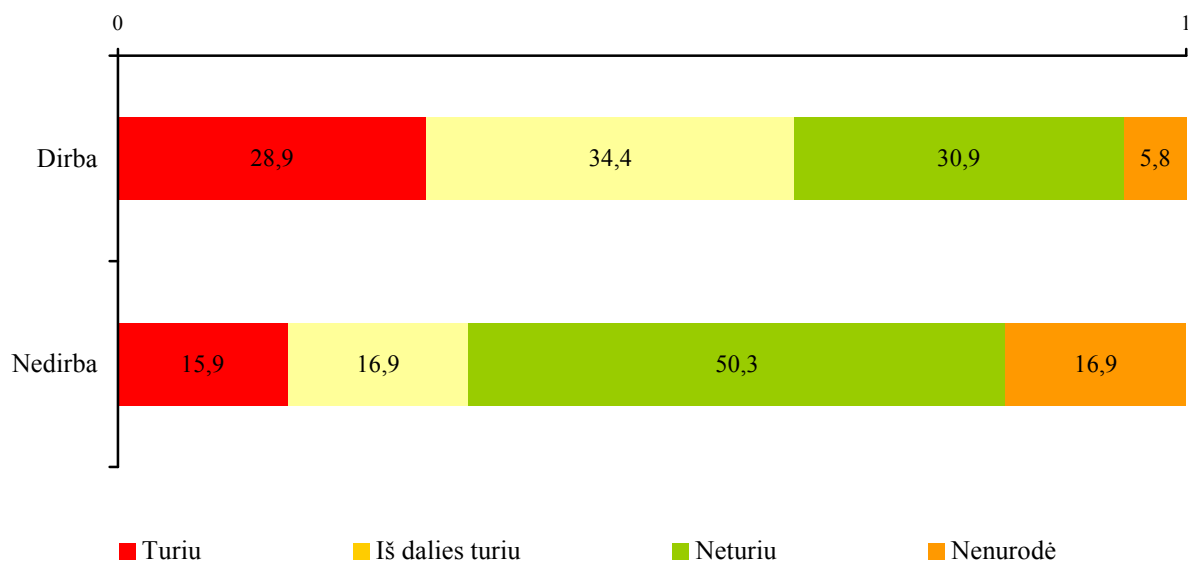
Diagr. 2.4.34.

Ar Jūs turite lėšų profesinės kvalifikacijos tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį)



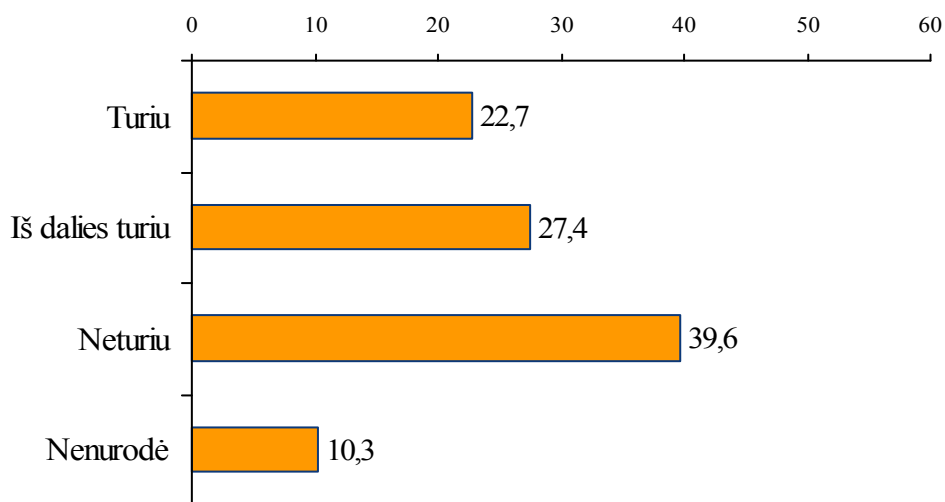
Diagr. 2.4.35.

Ar Jūs turite lēšu profesinēs kvalifikācijas tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.?
(proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą)



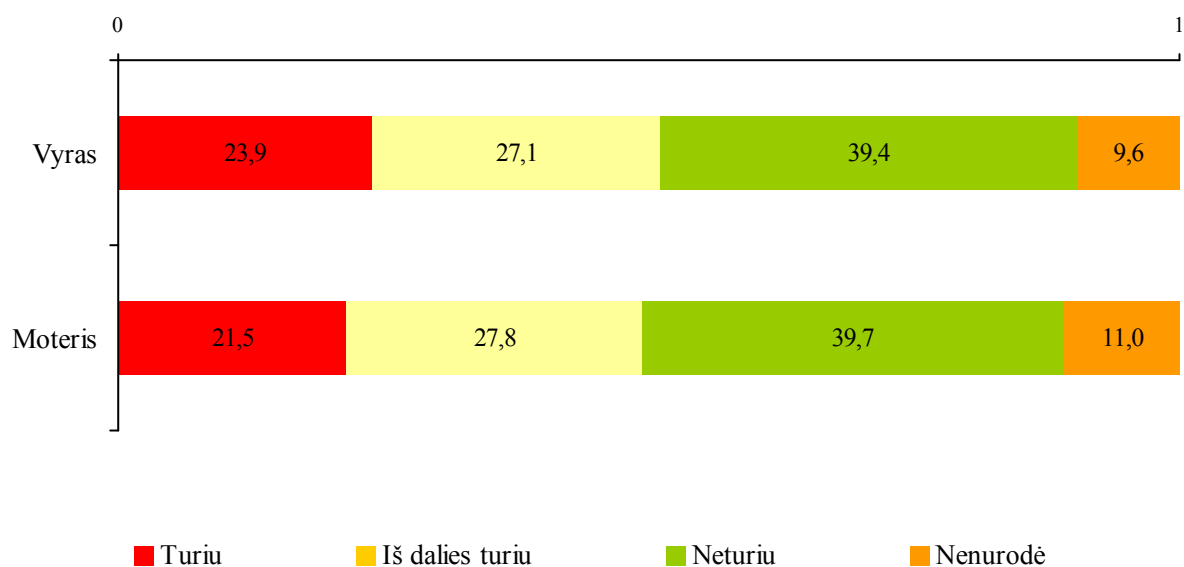
Diagr. 2.4.36.

Ar Jūs turite lēšu savišvietos kursams? (proc., N=1054)



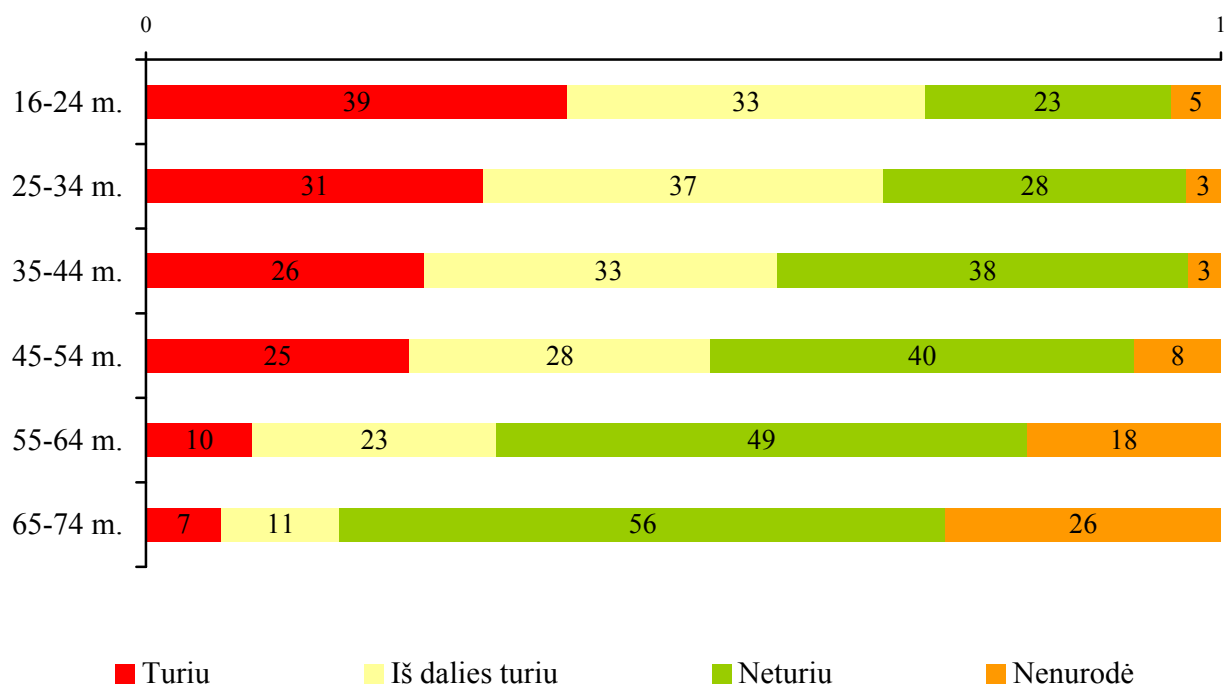
Diagr. 2.4.37.

Ar Jūs turite lēšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal lytį)



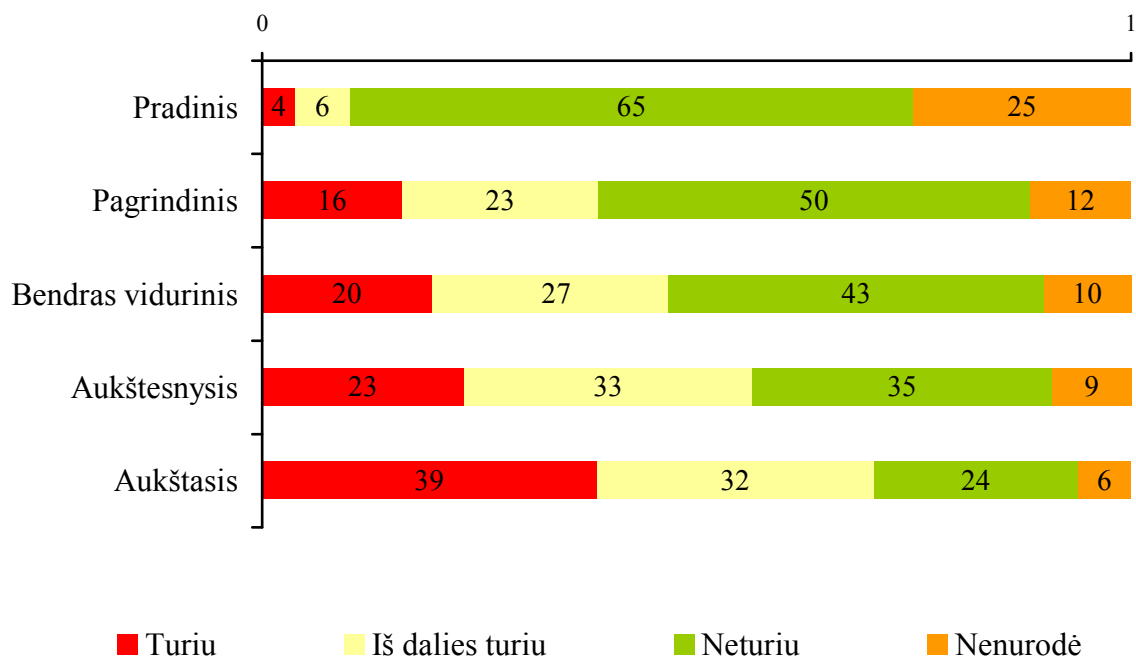
Diagr. 2.4.38.

Ar Jūs turite lēšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal amžių)



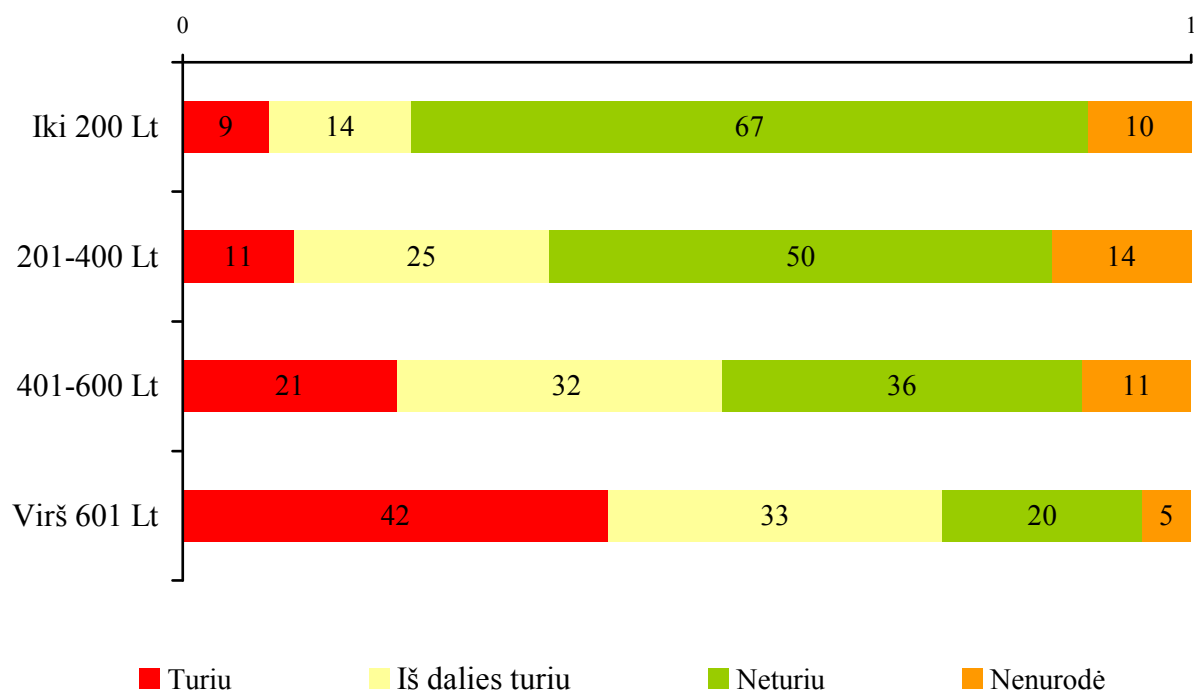
Diagr. 2.4.39.

Ar Jūs turite lėšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal išsilavinimą)



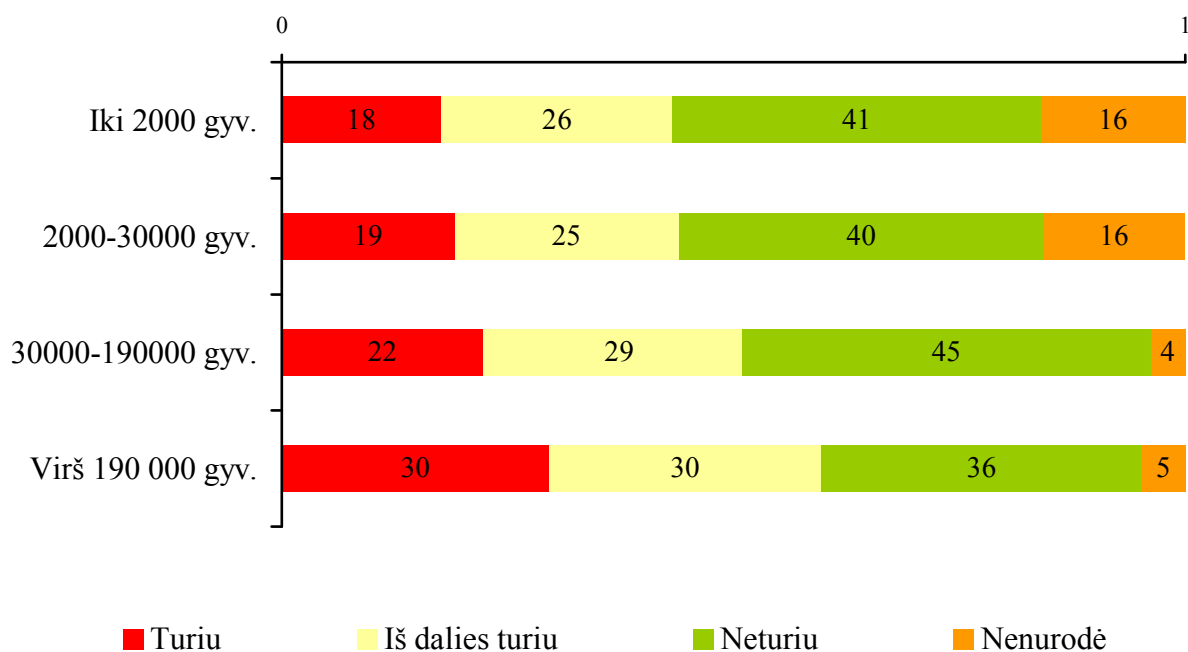
Diagr. 2.4.40.

Ar Jūs turite lėšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal pajamas)



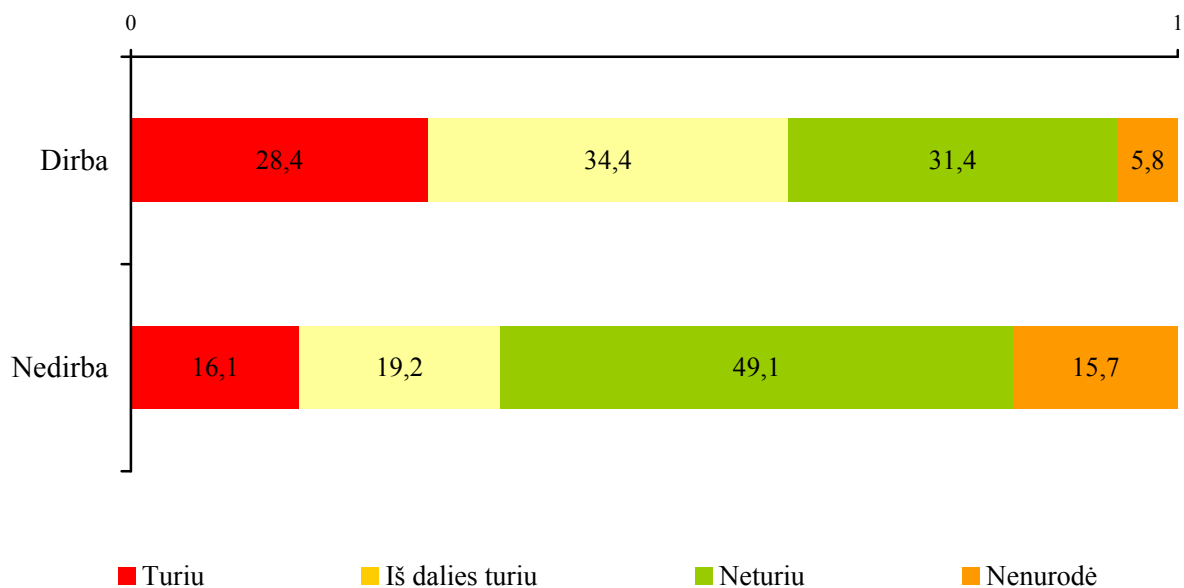
Diagr. 2.4.41.

Ar Jūs turite lėšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal gyvenvietės dydį)



Diagr. 2.4.42.

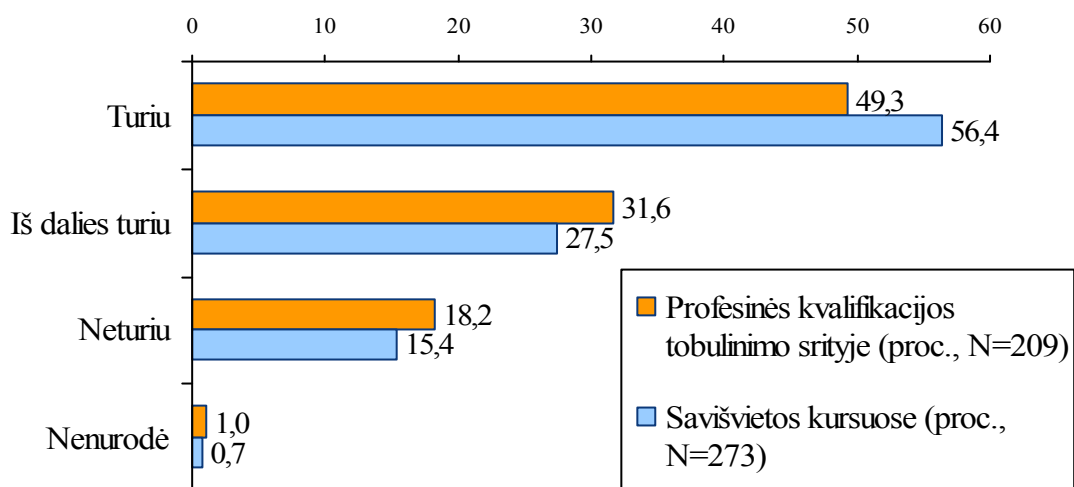
Ar Jūs turite lėšų savišvietos kursams? (proc., pasiskirstymas pagal darbo statusą)



2.5. SĄLYGOS TOBULINTI PROFESINĘ KVALIFIKACIJĄ IR / AR ĮGYTI ŽINIŲ SAVIŠVIETOS BŪDAIS NESIMOKANTIEMS, BET NORINTIEMS TAI DARYTI

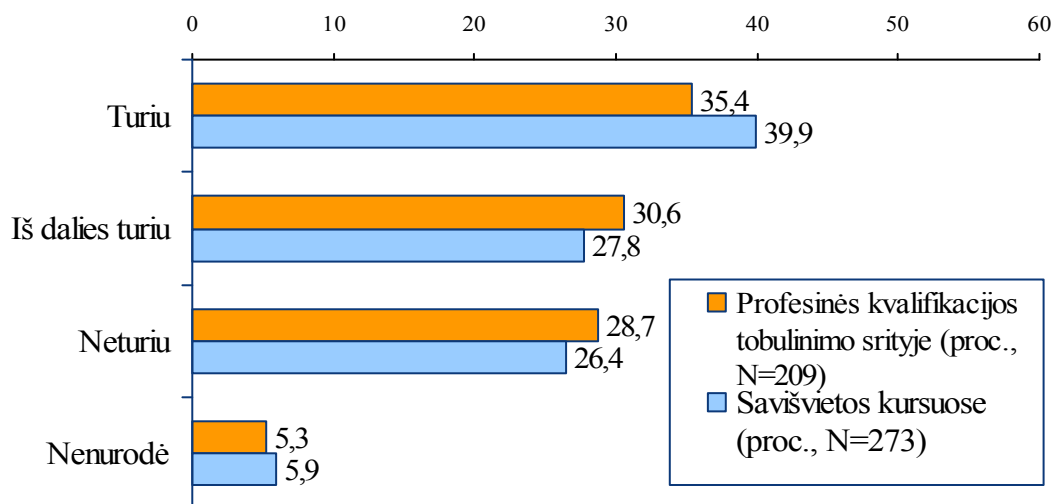
Diagr. 2.5.1.

Ar šeimoje Jūs turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose?



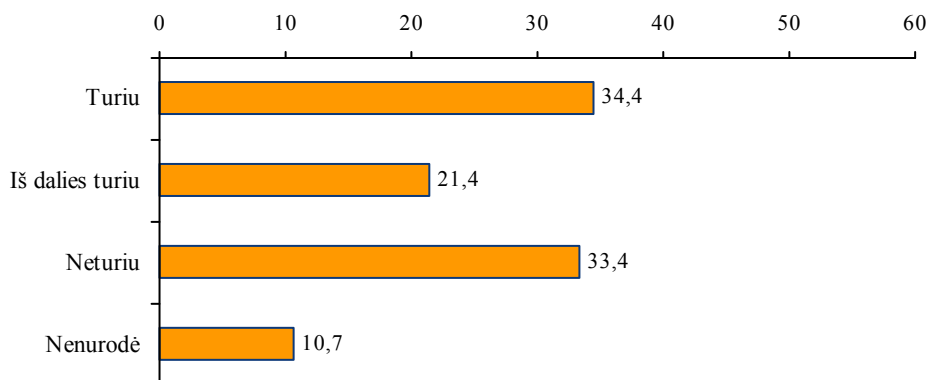
Diagr. 2.5.2.

Ar Jūs darbe turite reikalingas sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir/ ar mokytis įvairiuose savišvietos kursuose?



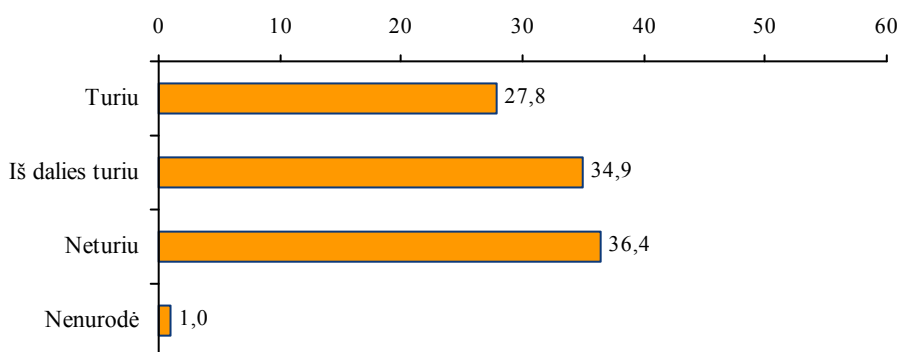
Diagr. 2.5.3.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti profesinę kvalifikaciją? (proc., N=209)



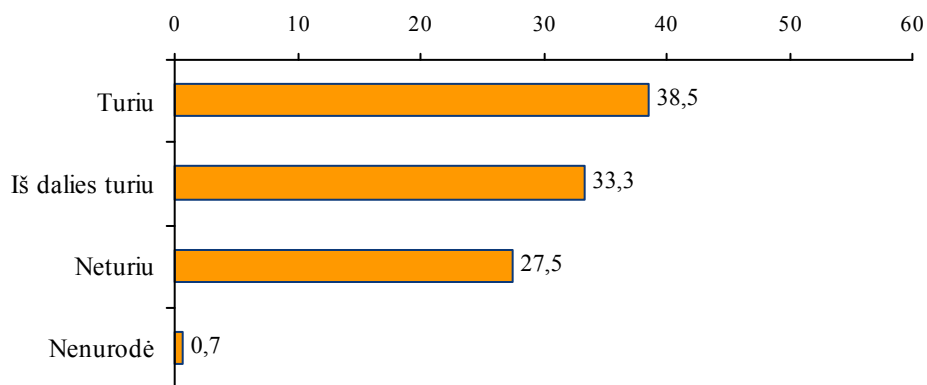
Diagr. 2.5.4.

Ar Jūs turite lėšų profesinės kvalifikacijos tobulinimui kursuose, seminaruose ir pan.? (proc., N=209)



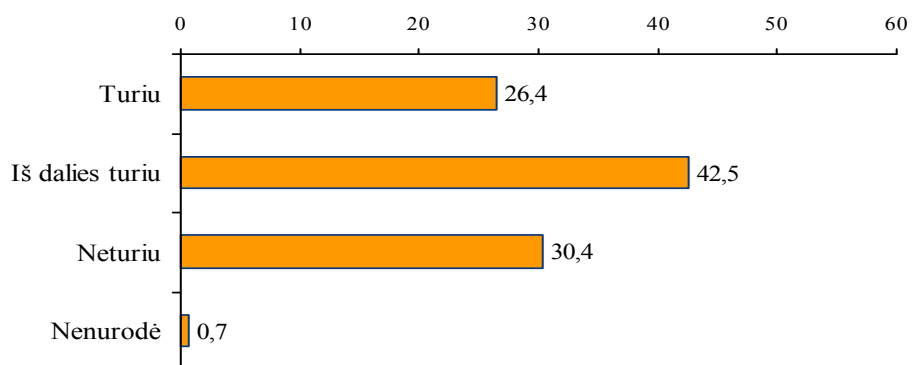
Diagr. 2.5.5.

Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta? (proc., N=273)



Diagr. 2.5.6.

Ar Jūs turite lēšu savišvietos kursams? (proc., N=273)



II Dalis DARBDAVIŲ APKLAUSOS REZULTATAI

2.1. DARBDAVIŲ NUOSTATOS NEFORMALIOJO DARBUOTOJŲ ŠVIETIMO ATŽVILGIU

Nuostatų lygmenyje kiekybinėje apklausoje išryškėjo labai palankus darbdavių požiūris į neformalųjį darbuotojų švietimą. Į klausimą *Ar Jūsų įstaigoje/įmonėje reikalingas neformalus darbuotojų švietimas, mokymasis (kvalifikacijos tobulinimas, palaikymas, darbuotojų dalyvavimas kursuose, seminaruose ir pan.)?* teigiamai atsakė net 95 proc. darbdavių ar jų atstovų. Rezultatas gali būti kiek aukštesnis, negu realiai įmonių gyvenime realizuojama nuostata. Iš dalies galima manyti, kad toks didelis teigiamų atsakymų skaičius gali rodyti aukštą neformaliojo darbuotojų švietimo prestižą (tokiu atveju nuostatai pritaria ir dalis darbdavių, kurie įmonės gyvenime negali ar nenori jos realizuoti), kita vertus, kai kuriose įmonėse/įstaigose į anketą atsakinėjo mokymo skyrių vadovai ar kiti atsakingi už neformalųjį darbuotojų švietimą darbuotojai, todėl atsakymai gali iš dalies atspindėti jų, o ne priimančių sprendimus vadovų nuomones. Be to būtina pabrėžti, kad anketinės apklausos dažnai remiasi ne tik objektyviais, bet ir subjektyviais respondentų vertinimais, sąlygojamais socialinio statuso, stereotipų ir kitų parametru. Ne išimtis ir šis tyrimas. 2004m. atlikta reprezentatyvi šalies gyventojų apklausa fiksavo, kad tik 16 proc. besimokančiųjų paminėjo, kad tai juos skatina daryti darbdaviai (žr. tyrimo ataskaitą „Suaugusiųjų tęstinio mokymo galimybių plėtra mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo kontekste“). Todėl interpretuojant darbdavių nuomones šiame tyrime būtina turėti omenyje ir konformistinių laikysenų (*kaip reikia galvoti*) svarbą. Kad teigiama darbdavių nuostata įmonių/įstaigų gyvenime ne visuomet nuosekliai realizuojama, matysime ir iš kokybiniame tyrime (interviu) užfiksuotų darbuotojų ir švietimo organizatorių bei ekspertų nuomonių. Bet toks didelis darbdavių pritarimas neformaliajam darbuotojų švietimui neabejotinai atskleidžia didėjančią šio švietimo prestižą ir svarbos suvokimą visuomenėje ir tarp darbdavių. Tai patvirtina ir atsakymai apie šios nuostatos realizavimą – vienaip ar kitaip organizuoja savo darbuotojų mokymąsi 79 proc. apklaustų darbdavių.

Kaip ir buvo galima tikėtis, neformaliojo darbuotojų švietimo reikalingumas ir nuostatos jo atžvilgiu priklauso nuo gamybos srities, pobūdžio. Daugiausia manančių, kad jų darbuotojams neformalus švietimas nereikalingas, dirba žemės ūkyje – 25 proc.; taip pat taip mano 7 proc. aplinkosaugos, 6 proc. paslaugų, 2

proc. gamybos srities darbdavių. Privatus ir viešasis sektoriai šios nuostatos beveik nediferencijuoja: privačiame sektoriuje mano, kad šis švietimas nereikalingas 4,5 proc., viešajame – 3,8 proc. darbdavių. Požiūris į neformalų darbuotojų švietimą šiek tiek priklauso nuo įmonės dydžio: mažoms įmonėms jis rūpi mažiau (lent.2.1.1).

Lent. 2.1.1

Nuostatų neformalaus darbuotojų švietimo atžvilgiu priklausomybė nuo įmonės dydžio (proc., n=358)

Ar reikalingas neformalus darbuotojų švietimas	Reikalingas	Nereikalingas
Mikro įmonė	92	8
Smulki įmonė	95	5
Vidutinė įmonė	96	4
Stambi įmonė	97	3

Kintant įmonių/ įstaigų veiklos sąlygoms ir reikalavimams, daugiausia neformaliojo darbuotojų švietimo, darbdavių nuomone, reikia administracijos personalui ir vadovaujantiems darbuotojams – taip mano daugiau negu pusė darbdavių (lent.2.1.2). Šios darbuotojų grupės, pagal darbdavių atsakymus, aktyviausiai ir dalyvauja įvairiose neformaliojo darbuotojų švietimo formose - 48 ir 45 proc.; (galbūt, tai sąlygoja ir didelė švietimo programų ir kursų pasiūla būtent šioms darbuotojų grupėms).

Lent. 2.1.2

Kokioms darbuotojų grupėms Jūsų įstaigoje/ įmonėje reikalingas neformalus mokymasis? Vertinkite tas darbuotojų grupes, kurios dirba Jūsų įmonėje / įstaigoje. (proc., n=358)

DARBUOTOJAI	Teigiamų atsakymų proc.
Darbininkams	28
Naujai priimtiems darbininkams	37
Specialistams (inžinieriai, gydytojai, agronomai ir pan.)	43
Naujai priimtiems specialistams	48
Administracijos personalui (sekretoriato, buhalterinės apskaitos ir pan. darbuotojai)	55
Vadovaujantiems darbuotojams (direktoriai, pavaduotojai, skyrių vadovai ir pan.)	52
Kitiems darbuotojams (įrašykite, kokiems)	10

Specialistams ir darbininkams, darbdavių nuomone, reikia mokytis mažiau, tarp jų mažiausiai – darbininkams; kiek daugiau reikia mokytis naujai priimtiems darbininkams ir specialistams.

Nuomonės apie tai, kokioms darbuotojų grupėms įstaigose/ įmonėse reikalingas neformalus mokymasis, skiriasi priklausomai nuo įmonės dydžio ir nuo atstovaujamo sektoriaus (lent.2.1.3).

Lent. 2.1.3

Kokioms darbuotojų grupėms Jūsų įstaigoje/ įmonėje reikalingas neformalus mokymasis? Vertinkite tas darbuotojų grupes, kurios dirba Jūsų įmonėje/ įstaigoje (proc., n=358)

DARBUOTOJAI	Įmonės dydis				Sektorius	
	Mikro įmonė	Smulki įmonė	Vidutinė įmonė	Stambi įmonė	Privatus	Viešasis
Darbininkams	12	26	24	39	32	23
Naujai priimtiems darbininkams	15	37	32	49	42	27
Specialistams (inžinieriai, gydytojai, agronomai ir pan.)	24	29	58	57	37	51
Naujai priimtiems specialistams	41	38	45	64	46	47
Administracijos personalui (sekretoriato, buhalterinės apskaitos ir pan. darbuotojai)	53	50	66	56	54	61
Vadovaujantiems darbuotojams (direktoriai, pavadootojai, skyrių vadovai ir pan.)	44	42	63	54	48	56
Kitiems darbuotojams (įrašykite, kokiems)	15	8	11	14	6	17

Matome, kad visų įmonių darbdaviai labiausiai ir beveik vienodu laipsniu linkę skatinti mokytis administracijos darbuotojus. Mažiausias darbininkų mokymosi poreikis, darbdavių nuomone, yra mažose ir vidutinėse įmonėse; bet reikalą mokyti naujai priimtus darbininkus labiau linkę pripažinti ir smulkių bei vidutinių įmonių darbdaviai, tik mažesniu laipsniu, negu stambiųjų. Taip pat mano, kad reikia mokytis naujai priimtiems specialistams 40- 60 proc. visų darbdavių, bet seniau dirbantiems specialistams tokį poreikį smulkių ir mikro įmonių darbdaviai pripažįsta dvigubai rečiau, negu stambių ir vidutinių. Kad reikia mokytis vadovaujantiems darbuotojams, smulkių ir mikro įmonių darbdaviai sutinka taip pat rečiau, negu stambių ir vidutinių.

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, iš dalies administracijos darbuotojus. Privačiame sektoriuje daugiau negu viešajame

pripažįstamas darbininkų mokymosi poreikis. Bet tai, kad viešajame sektoriuje daugiau darbdavių mato poreikį mokytis vadovaujantiems darbuotojams, gali išreikšti ir nuostatų skirtumus.

Neformaliojo darbuotojų švietimo organizatoriai ekspertų apklausoje pastebi, kad ypač kai kuriems smulkaus ir vidutinio verslo darbdaviams dar trūksta, jų žodžiais, „supratimo ir motyvacijos“ mokyti darbuotojus:

Kai darbdaviai išaugę iš kūrimosi ir brendimo stadijos, moko ir 100 proc. darbuotojų (kai gali sau leisti finansiškai). Kiti nemoko dėl vadovų neišsimokslinimo. Smulkaus ir vidutinio verslo darbdaviams trūksta supratimo ir motyvacijos mokyti darbuotojus. Žmonės nelinę mokyti savo lėšom. Be to, darbdavys nenorėtų kursų darbo laiku, darbuotojas – po darbo.

Smulkesnius klientus riboja iš dalies materialinė bazė, iš dalies – mąstymas: jis toks – geriau darbuotojui skirti 200 litų didesnę algą, negu jį mokyti.

Nuostatų neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu turinį atskleidžia darbdavių nuomonės, vertinant, kuo svarbus šis švietimas (lent. 2.1.4). Iš lentelės matome, kad svarbiausiu neformaliojo darbuotojų švietimo tikslu dauguma - 67 proc. darbdavių laiko *darbuotojų profesinių kompetencijų gerinimą*, antroje vietoje *darbo našumo ir kokybės gerinimo funkcija*, trečioje – *darbo organizavimo gerinimas*. Bendradarbiavimo įgūdžių tobulinimas darbdaviams mažiau aktualus, o skeptiškiausiai jie vertina darbuotojų kaitos mažinimo ryšį su darbuotojų švietimu (atsakymai į klausimą apie mokymo problemas parodė, kad 21 proc. darbdavių yra susidūrę su atvirkščia įtaka darbuotojų kaitai – pasimokę darbuotojai išeidavo dirbti į konkurentų įmones arba išvažiuodavo į užsienį).

Lent. 2.1.4

Jei manote, kad Jūsų įstaigos/ įmonės darbuotojams neformalus švietimas, mokymasis reikalingas, įvertinkite, kuo jis svarbus? (proc. nuo visų darbdavių, n=358)

NEFORMALUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS:	Labai svarbu	Gana svarbu	Sunku pasakyti	Gana nesvarbu	Visiškai nesvarbu
Gerina darbuotojų profesines kompetencijas	67	30	2	1	-
Didina darbo našumą, kokybę	48	40	8	2	1
Mazina darbuotojų kaitą	20	34	37	4	5
Padedą tobulinti darbo organizavimą	38	48	12	1	-
Padedą tobulinti bendradarbiavimo įgūdžius	32	46	19	4	-
Sukuria darbuotojams profesinės karjeros galimybes ir taip padeda jiems įsitvirtinti įmonėje/ įstaigoje	40	41	14	3	1

Profesinių kompetencijų gerinimą, iš dalies ir profesinės karjeros siekimą kaip pagrindinį neformaliojo mokymosi tikslą dažnai formuluodavo ir apklausti kursų lankę darbuotojai:

Mano tikslas - noras gauti daugiau informacijos konkrečioje veiklos srityje, pasikeisti praktine informacija su analogišką darbą dirbančiais kitų įmonių specialistais..

Noras geriau atlikti savo pareigas, galimybė kilti karjeros laiptais, pilna savirealizacija.

Noras tobulėti ir žinoti daugiau.

Interviu su neformaliojo darbuotojų švietimo ekspertais vis dėlto liudija, kad daugelio darbdavių nuostata skatinti neformalųjį darbuotojų švietimą dažnai nėra prioritetinga ir nerealizuojama veiksmų lygmenyje, nors pritarimas šiam švietimui didėja:

Dažnai reikia motyvuoti darbdavius, įrodinėti, kad tai atsiperka. Kad yra ir kitos priemonės sulaikyti žmogų, ne vien alga. Ir darbdaviai, ir darbuotojai norės mokytis, kai pajus, kad kvalifikacija atveria galimybes. Dabar darbdaviai norėtų siūsti mokytis, bet nenori dirbančių atitraukti nuo darbo. Arba nors siunčia ir apmoka, bet žmogus miega nuo per didelio krūvio darbe. Daug kas priklauso nuo darbdavių. Reikėtų įstatymais reglamentuoti darbo krūvį įstaigose.

Galima konstatuoti, kad tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas; nors yra požymių, kad pritarimas šiai nuostatai kartais yra formalus, tai bent jau rodo didėjantį šio švietimo prestižą ir darbuotojų supratimą apie jo reikalingumą. Didžiausiu laipsniu darbdaviai pripažįsta administracijos personalo švietimo poreikį; antroje vietoje vadovaujantys darbuotojai, trečioje – specialistai. Neformalųjį darbuotojų švietimą darbdaviai daugiausia sieja su kvalifikacijos kėlimu ir siekia visų pirma tokių tikslų kaip gerinti darbuotojų profesines kompetencijas, darbo našumą ir kokybę, darbo organizavimą.

2.2. NEFORMALIOJO DARBUOTOJŲ ŠVIETIMO ORGANIZAVIMO PATIRTIS: APIMTIS, FORMOS, REZULTATYVUMAS

Organizavimo apimtis ir formos. Kaip jau minėta, vienaip ar kitaip savo darbuotojų mokymąsi organizuoja 79 proc. apklaustų darbdavių. Lyginant su

privačiu, čia ryškiai pirmuoja viešasis sektorius – neformalus darbuotojų mokymasis organizuojamas 92 proc. viešojo ir 69 proc. privataus sektoriaus įmonių/ įstaigų. Taip pat švietimo organizavimo apimtis priklauso nuo įmonės/ įstaigos dydžio ir stambiose įmonėse trečdaliu didesnė negu mikro įmonėse (lent. 2.2.1).

Lent.2.2.1

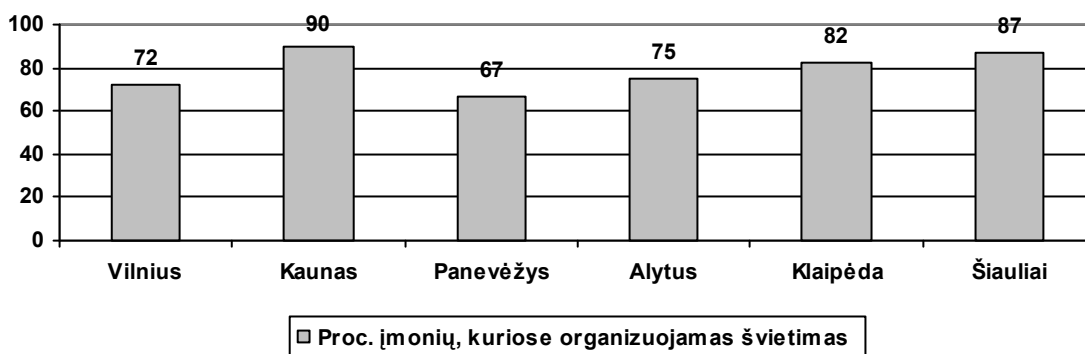
Neformaliojo darbuotojų švietimo organizavimo apimties priklausomybė nuo įmonės/ įstaigos dydžio (proc., n=358)

Ar organizuojamas neformalus darbuotojų švietimas	Organizuojamas	Neorganizuojamas
Mikro įmonė	60	40
Smulki įmonė	73	27
Vidutinė įmonė	84	16
Stambi įmonė	90	10

Neformaliojo darbuotojų švietimo organizavimo apimtis šiek tiek skiriasi ir apskrityse bei, iš dalies, pagal įmonių/ įstaigų veiklos sritis. Apskričių švietimo organizavimo apimties skirtumai parodyti diagr. 2.2.1. (respondentų, atstovaujančių apskritis skaičius lemia didesnes nei kitais lyginamaisiais atvejais paklaidas, bet visgi leidžia daryti tam tikras prielaidas).

Diagr. 2.2.1

Neformaliojo darbuotojų švietimo organizavimo apimtis apskrityse (proc. nuo visų darbdavių, n=358)



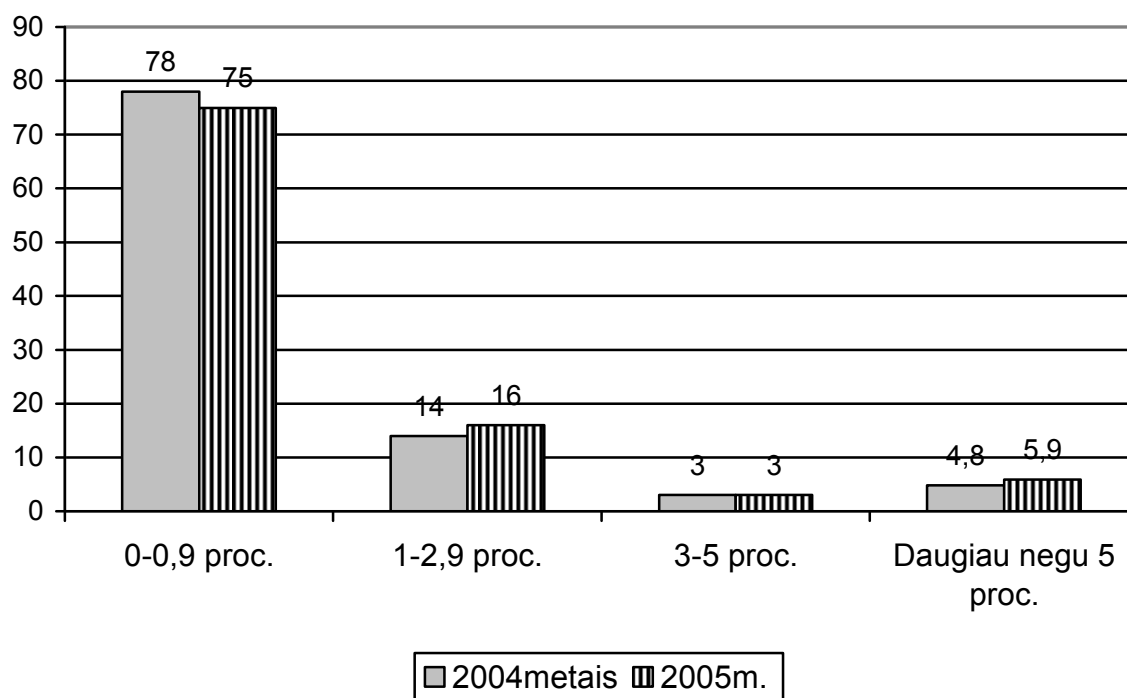
Iš diagramos matome, kad pagal darbuotojų mokymo organizavimo apimtį šiek tiek pirmuoja Kauno, Klaipėdos ir Šiaulių apskritys. Pagal veiklos sritis ši apimtis maždaug vienoda (80 -85 proc.) visose įmonių veiklos srityse, išskyrus žemės ūkį ir paslaugų sektorių, kur darbuotojų mokymų organizuojama mažiau (žemės ūkyje- 63 proc., paslaugų sekt. – 68 proc. įmonių/ įstaigų). Tai, matyt, iš dalies lemia įmonių/ įstaigų dydis – kaip tik šiose srityse daug mikro ir smulkių įmonių.

Tarp tų įmonių/įstaigų, kuriose organizuojamas neformalus darbuotojų švietimas, 4 proc. turi licencijuotą mokymo padalinį savo įstaigoje, kiti naudojami įvairių neformaliojo darbuotojų švietimo įstaigų paslaugomis. 15 proc. turi savo įstaigoje mokymo skyrių, kuriame dalį kursų organizuoja savo jėgomis įmonės specialistų ir instruktorių pagalba, dalį organizuoja kitos mokymo įstaigos, dalis darbuotojų siunčiama į kursus kitur. Daugelyje įmonių/įstaigų mokymą organizuoja personalo skyriaus darbuotojai ar atitinkamas poskyris. Vietos požiūriu vyrauja mišri mokymo forma - 59 proc. darbuotojų švietimą organizuojančių įmonių dalį kursų organizuoja įmonėse/įstaigose, dalį siunčia į mokymo centrus ir kitas švietimo įstaigas. Daugiau negu pusė (53 proc.) siunčia darbuotojus į neformaliojo suaugusiųjų mokymo centrų kursus.

Didėjanti mokymo svarbos supratimą ir investicijas į jį rodo ir privataus sektoriaus įmonių mokymui skiriamų lėšų dalies didėjimas (diagr. 2.2.2). Matome, kad per metus padaugėjo įmonių, skiriančių didesnę savo apyvartos dalį darbuotojų mokymui (daugiau negu 1 proc. padidėjo skiriančių daugiau negu 5 proc. nuo apyvartos ir 2 proc. -1-2,9 proc. nuo apyvartos).

Diagr. 2.2.2

Kiek procentų nuo apyvartos skyrėte darbuotojų mokymui 2004 ir 2005 metais? (jei lėšų nebuvo skirta, rašykite nulį) Šis klausimas tik verslo įmonių atstovams (proc. nuo verslo įmonių/įstaigų)



Kaip įmonė skatina darbuotojus mokytis, iš dalies parodo norinčių mokytis darbuotojų atrinkimo praktikos. Populiariausia praktika daugumoje įmonių yra tiesioginių vadovų rekomendavimas, taikomas 46 proc. įmonių (lent.2.2.2). Nemažos dalies darbuotojų periodiškas kvalifikacijos kėlimas reglamentuojamas pareiginėmis instrukcijomis ir kitais kvalifikacinius reikalavimus užimantiems tam tikras pareigybes žmonėms reglamentuojančiais dokumentais. Tokia sistema veikia 36 proc. įmonių/įstaigų.

Lent.2.2.2

Kaip įmonėje/įstaigoje surandami, atrenkami norintys mokytis darbuotojai? Galite pasirinkti kelis atsakymus (proc. nuo darbdavių, kurių įmonėse/įstaigose organizuojamas darbuotojų mokymasis, n=291)

DARBUOTOJŲ NUKREIPIMO MOKYTIS PRAKTIKOS	Įmonės dydis				Sektorius		Viso
	Mikro Įm.	Smulk. Įm.	Vid. Įm.	Stamb. Įm.	Priv.	Vieš.	
Veikia privalomų kvalifikacijos reikalavimų sistema, pagal kurią tam tikras pozicijas užimantys darbuotojai turi nuolat tobulintis	23	29	38	52	36	38	36
Darbuotojus mokytis atrenka centralizuota mūsų veiklos srities institucija (pav., ministerija ir pan.)	5	5	9	5	3	10	6
Skelbiame apie mokymosi galimybes įmonėje/įstaigoje ir surenkame darbuotojų paraiškas, pageidavimus	27	32	24	34	29	34	31
Darbuotojai patys susiranda norimas mokymo įstaigas, o įmonė/įstaiga apmoka	9	25	28	28	25	25	25
Darbuotojai patys susiranda norimas neformalaus švietimo formas ir patys už jas moka	9	9	15	38	9	19	15
Nukreipia, rekomenduoja tiesioginiai darbuotojų vadovai	41	37	48	57	49	42	46
Periodiškai tiriamas darbuotojų poreikis mokytis, pageidavimai	18	16	26	39	27	20	26

Taip pat trečdalyje įmonių taikoma praktika – nuolat skelbti apie galimus lankyti kursus ir rinkti darbuotojų paraiškas arba kita panaši praktika – periodiškos darbuotojų apklausos, surenkant pageidavimus (26 proc. įmonių). Ketvirtadalyje įmonių/įstaigų paremiama darbuotojų iniciatyva mokytis, o dar 15 proc. įmonių/įstaigų dalis darbuotojų mokosi savo lėšomis.

Kaip informacija apie mokymus pasiekia galutinį jos adresatą – norinčius mokytis darbuotojus, atskleidžia jų atsakymai į interviu klausimus.

Darbuotojai susiduria su tokiomis problemomis: įmonių/ įstaigų kursų organizatoriai nežino arba neatsižvelgia į visų darbuotojų grupių poreikius ir todėl neieško reikiamų kursų arba organizuoja kursus per mažai atsižvelgdami į darbuotojų nuomones; parenkami pigesni, bet žemos kokybės kursai ir pan.:

Informavimas nedidelis, dažnai turi pats susižinoti apie tau rūpimus kursus ir prašyti personalo skyriaus pasirūpinti jų organizavimu įstaigoje.

Informavimu nepatenkinti. Sužinome tik apie tuos kursus, kuriuos jau nuspręsta organizuoti, nepasitarus su darbuotojais. Mokymo bazės kartais nebūna jokios. Kursuose neatsakoma į klausimus, kurie iškyla dėl teorijos taikymo praktikoje.

Įmonė, parinkdama kursus, manau, pagrindiniu kriterijumi laiko kursų kainą (pigesnius renkasi), todėl jie nebūna aukštos kokybės.

Galima pastebėti, kad kuo didesnė įmonė/ įstaiga, tuo labiau organizuotas ir skatinamas kvalifikacijos kėlimas: dažniau periodiškai tiriamas mokymosi poreikis, rekomenduoja mokytis tiesioginiai vadovai, veikia privalomo kvalifikacijos kėlimo sistemos ir kt. Tai gali būti susiję ir su didesniais kvalifikacijos reikalavimais (net 52 proc. stambių įmonių kai kurioms darbuotojų kategorijoms privaloma nuolat kelti kvalifikaciją), ir anksčiau minėta didesnės dalies tokių įmonių vadovų teigiama nuostata neformaliojo suaugusiųjų mokymo atžvilgiu ir kt. Taip pat galima manyti, kad stambiose įmonėse/ įstaigose aukštesnė darbuotojų motyvacija mokytis: tai rodo faktas, kad net 38 proc. stambių įmonių dalis darbuotojų kelia kvalifikaciją savo lėšomis (smulkių ir mikro įmonių – 9 proc., nors šios įmonės dažniausiai turi mažiau galimybių apmokėti darbuotojų mokymąsi, negu stambios įmonės). Apklausti įmonių/ įstaigų švietimo organizatoriai pastebi, kad praktika, kai darbuotojas dalį neformaliojo mokymosi apmoka pats, didina darbuotojų motyvaciją mokytis; tokia praktika susijusi ir su kai kurių įmonių/ įstaigų pastangomis mažinti su kvalifikacijos kėlimu susijusių darbuotojų kaitą:

Kai dalį lėšų žmonės sumoka patys, tai padidina motyvaciją. Kai kurios įmonės sudaro sutartis su darbuotojais dėl brangesnių kursų, už kuriuos reikės sumokėti patiems, jei per tam tikrą laiką išeis iš darbo. Dar ir todėl kai kurie darbuotojai linkę mokėti už kursus patys, kad neįsipareigotų.

Viešojo ir privataus sektoriaus įmonėse/ įstaigose norinčių mokytis darbuotojų atrinkimas skiriasi nuo privataus sektoriaus šiais atžvilgiais: čia didesnė dalis mokymosi organizuojama centralizuotai (10 proc. įmonių, privačių - 3 proc.) ir darbuotojams dažniau tenka mokėti už mokymąsi patiems (19 proc. viešojo sektoriaus

įmonių/ įstaigų, privataus – 9 proc.). Kitais atžvilgiais skirtumai nedideli, bet jie rodo neryškią tendenciją, kad viešojo sektoriaus įmonėse neformalusis mokymasis skatinamas (arba kiek aukštesnė darbuotojų motyvacija) ir organizuojamas kiek aktyviau.

Informacijos apie neformaliojo švietimo paslaugas sklaidos patirtis

Didžiausią informacijos apie galimas švietimo paslaugas dalį sudaro mokymo įstaigų siunčiami pasiūlymai apie jų teikiamas paslaugas – organizuojamus mokymus (66 proc. visos informacijos) (lent. 2.2.3).

Lent. 2.2.3

Kokio turinio informacija apie galimybes darbuotojams mokytis pasiekia įmonę/ įstaigą iš švietimo paslaugų ir pagalbos teikėjų? Galite pažymėti kelis atsakymų variantus. (proc. nuo visų darbdavių, n=358)

INFORMACIJOS TURINYS	Įmonės dydis				Sektorius		Viso
	Mikr. Įm.	Smulk. Įm.	Vid. Įm.	Stamb. Įm.	Priv.	Vieš.	
Nepasiekia jokia informacija	39	24	16	11	27	13	22
Mokymo įstaigos atsiunčia pasiūlymus apie jų organizuojamus mokymus	58	59	70	80	62	72	66
Mokymo įstaigos teikia savo siūlomų mokymų detalų planą metams ar pusmečiui	8	21	33	36	24	28	26
Mokymo įstaigos teikia informaciją apie norminius aktus, reglamentuojančius neformalųjį suaugusiųjų švietimą	-	8	10	11	10	5	8
Kita gaunama informacija	8	12	4	9	6	11	8

Ketvirtadalis įmonių/ įstaigų gauna išsamesnę ir detalesnę informaciją – detalų kai kurių mokymo įstaigų metų ar pusmečio planą. Bet dar apie tiek -22 proc. negauna jokios siunčiamos informacijos ir prireikus ieškosi patys. Taip pat tik 8 proc. įmonių/ įstaigų gauna informaciją apie neformalųjį suaugusiųjų švietimą reglamentuojančius norminius aktus.

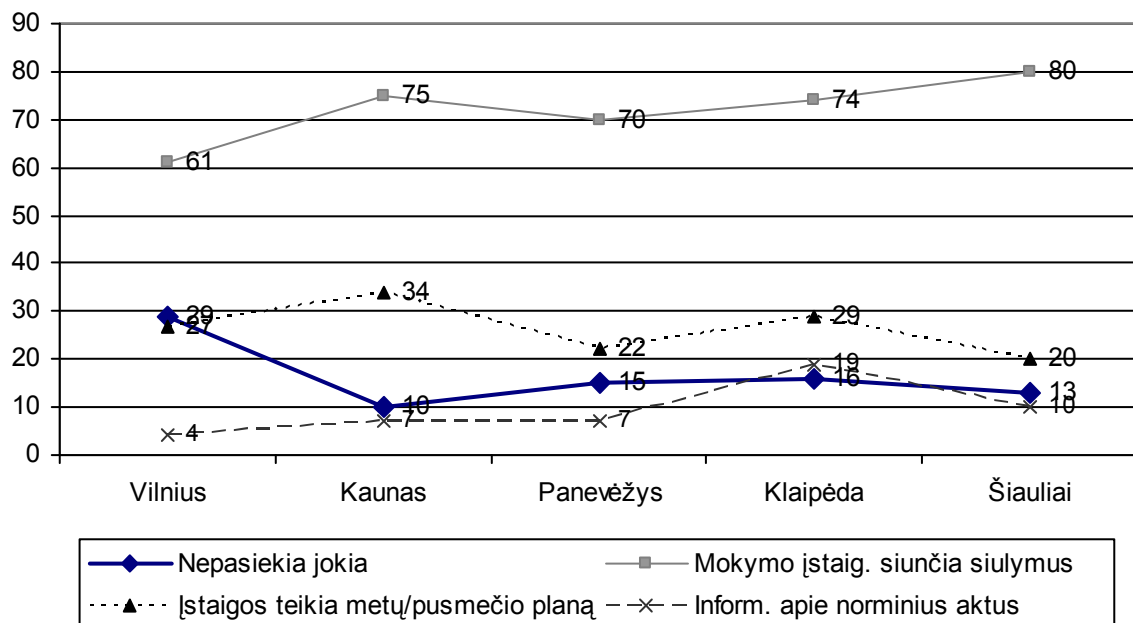
Informacijos apie galimas švietimo paslaugas sklaida pagal turinį nemažai skiriasi tiek įvairaus dydžio, tiek privataus ir viešojo sektoriaus įmonėse/ įstaigose (lent. 2.2.3). Visumoje geriau aprūpinamas įvairaus turinio informacija viešasis sektorius – čia tik 13 proc. įmonių/ įstaigų negauna jokios informacijos, tuo tarpu privačiame - 27 proc. Tai gali būti iš dalies susiję su įmonių dydžiu – privačiame sektoriuje daugiau mikro ir smulkių įmonių/ įstaigų, o iš duomenų

matome, kad neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjai žymai labiau linkę aprūpinti įvairaus turinio informacija stambesnius potencialius klientus – didesnes įmones/ įstaigas. Jokios informacijos negauna beveik keturis kartus daugiau mikro įmonių negu stambių įmonių, smulkios bei vidutinės įmonės/ įstaigos taip pat visų rūšių informacijos gauna mažiau negu didžiosios.

Informacijos sklaida apskrityse taip pat skiriasi. Apklaustųjų skaičius leidžia su santykinai nedidele paklaida aptarti informacijos sklaidą pagal turinį ir ypač formas tik didesnėse apskrityse. Duomenys pateikti diagr. 2.2.3. Duomenys leidžia manyti, kad tarp apskričių, kurių centrai yra didieji miestai, aktyviausiai informavimo srityje dirba Kauno ir Šiaulių apskričių švietimo paslaugų teikėjai.

Diagr.2.2.3

Kokio turinio informacija apie galimybes darbuotojams mokytis pasiekia įmonę/ įstaigą iš švietimo paslaugų ir pagalbos teikėjų? (proc. nuo visų darbdavių, n=358)



Vilniaus apskrityje net 29 proc. įmonių/ įstaigų negauna jokios informacijos, tuo tarpu Kauno ir Šiaulių – tik po 10 proc.

Tarp informacijos teikimo ir gavimo formų populiariausias internetas, dalinai suvienodinantis įvairių įmonių/ įstaigų galimybes (bet tik ieškant visiems prieinamos informacijos – siunčiamos informacijos apimtis, kaip matėme, skiriasi priklausomai nuo įmonės dydžio, sektoriaus). Šia informacijos gavimo forma įvairios įmonės naudojasi praktiškai vienodai. Antra pagal populiarumą informacijos gavimo

priemonė – paštas, taip gauna informaciją apie pusę įmonių/ įstaigų. Paštu siunčiamą informaciją gauna daugiau negu dvigubai daugiau stambių ir vidutinių įmonių, taip pat daugiau viešojo sektoriaus įmonių; tie patys skirtumai matomi ir platinamų lankstinukų ar katalogų pasiskirstyme

Lent.2.2.4.

Kokiomis formomis įmonė/ įstaigą dažniausiai pasiekia informacija apie darbuotojų mokymosi galimybes iš švietimo paslaugų ir pagalbos tiekėjų? Galite pasirinkti kelis atsakymų variantus (proc. nuo visų darbdavių, n=358)

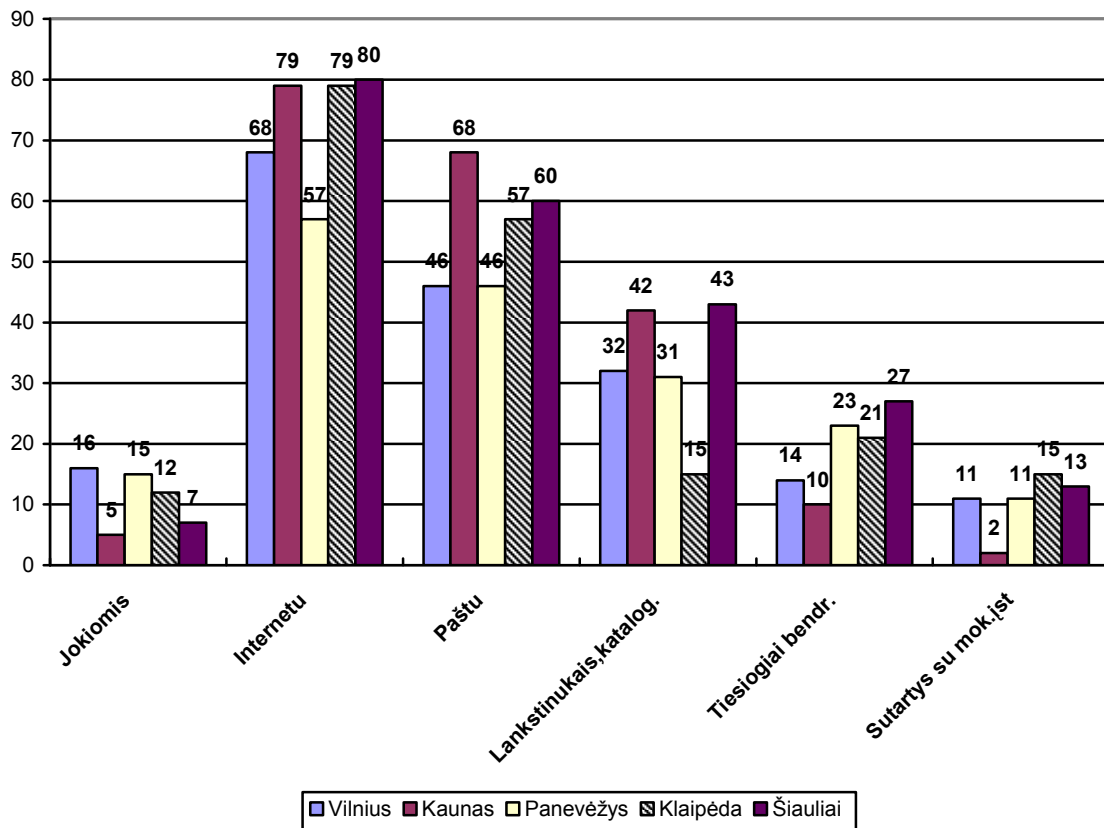
INFORMACIJOS GAVIMO FORMOS	Įmonės dydis				Sektorius		Viso
	Mikro įm.	Smulk. Įm.	Vid. Įm.	Stamb. Įm.	Priv.	Vieš.	
Jokiomis formomis nepasiekia	19	17	10	7	17	8	14
Internetu	76	65	77	68	70	70	70
Paštu	27	44	69	57	50	56	51
Mokymo įstaigos platina lankstinukus, katalogus su savo pasiūlymais	22	30	36	38	30	37	32
Švietimo įstaigų atstovai tiesiogiai bendrauja su mūsų įmone	8	13	12	28	15	13	15
Esame sudarę sutartis su mokymo įstaigomis, kurios mums teikia informaciją	3	3	10	25	11	11	10
Ieškome reikalingų kursų patys (parašykite, kaip?)	14	16	14	18	14	17	15

Sutartis mokymo paslaugų teikėjai sudaro praktiškai tik su stambiomis ir vidutinėmis įmonėmis/ įstaigomis. Ieškosi papildomos informacijos patys (kitomis formomis) maždaug vienodas skaičius – apie 15 proc. visų įmonių/ įstaigų.

Informacijos gavimo formų pasiskirstymas apskrityse panašus kaip informacijos turinio (diagr 2.2.3). Šie duomenys irgi atskleidžia Vilniaus apskrities informacijos sklaidos ir naudojimosi įvairiomis informacijos formomis „atsilikimą“ nuo Kauno, Šiaulių, Klaipėdos. Ypač aktyviai tiek internetu, tiek paštu bei lankstinukais skleidžiama informacija Kauno apskrityje. Taip manyti leidžia ne tik darbdavių atsakymai apie gaunamą informaciją, bet ir apklaustų kokybiniame tyrime stambesnių apskrities švietimo paslaugų tiekėjų pateikta informacija. Pavyzdžiui, Kauno regiono smulkių ir vidutinių verslininkų asociacijos atstovas teigia, kad jų asociacijoje veikia „gana išvystyta informavimo ir ryšių su įmonėmis sistema, taip pat nuolat reklamuojamės spaudoje ir pan.“

Diagr.2.2.4

Kokiomis formomis įmonė/ įstaiga dažniausiai pasiekia informacija apie darbuotojų mokymosi galimybes iš švietimo paslaugų ir pagalbos teikėjų? (proc. nuo visų darbdavių, n=358)



Tad tiek pagal informacijos turinį, tiek pagal jos gavimo formų įvairovę stambios ir vidutinės įmonės/ įstaigos yra privilegijuotoje padėtyje – jos gauna daugiau ir įvairesnės informacijos. Informacijos sklaida kiek skiriasi ir apskrityse, priklausomai nuo vietos mokymo paslaugų teikėjų aktyvumo.

Daugumas kokybiniame tyrime apklaustų mokymo organizatorių ir ekspertų informaciją internetu laiko patogiausia ir išsamiausia, be turi priekaištų jos turiniui. Visi organizatoriai ir ekspertai interneto informacijoje pasigenda visų pirma informacijos apie siūlomų kursų lygį, jų vertinimą, atsiliepimą.

Internetas – pakankamas informacijos šaltinis. Bet sunkiau sužinoti kokybę.

Būtų gerai, kad būtų organizuotos informacijos sąvadas su kokybės parametrais. Reikėtų sisteminio sąvado – dabar galbūt ne viskas yra paieškų sistemose.

Informacija apie kursus gera, bet jų kokybė skirtinga, todėl tenka sugaišti laiko tikrinant praktiškai ar ieškant atsiliepimų. Tenka laikytis tų centrų, kuriuos jau žinome.

Siūloma įvesti mokymo paslaugų lygio kontrolę ar bent informavimo apie lygį parametrus, indeksus:

Galbūt, galėtų būti bent buvusių klientų atsiliepimai, išpūdžiai apie tuos kursus.

Vertinimas informacijoje turi būti – kuo kursai naudingi, ko trūksta.

Reikėtų atidžiau žiūrėti, išduodant licencijas.

Ekspertai bei mokymo organizatoriai ir paslaugų teikėjai siūlo ir gerinti ir kitus informavimo aspektus, tarp jų reklamą, taip pat gerinti įvairių įstaigų bendradarbiavimą informavimo plotmėje (pavyzdžiui, registru centre, registruojant naują įmonę/ įstaigą, galėtų būti teikiama informacija apie jos pobūdį atitinkančias neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugas ir pan.)

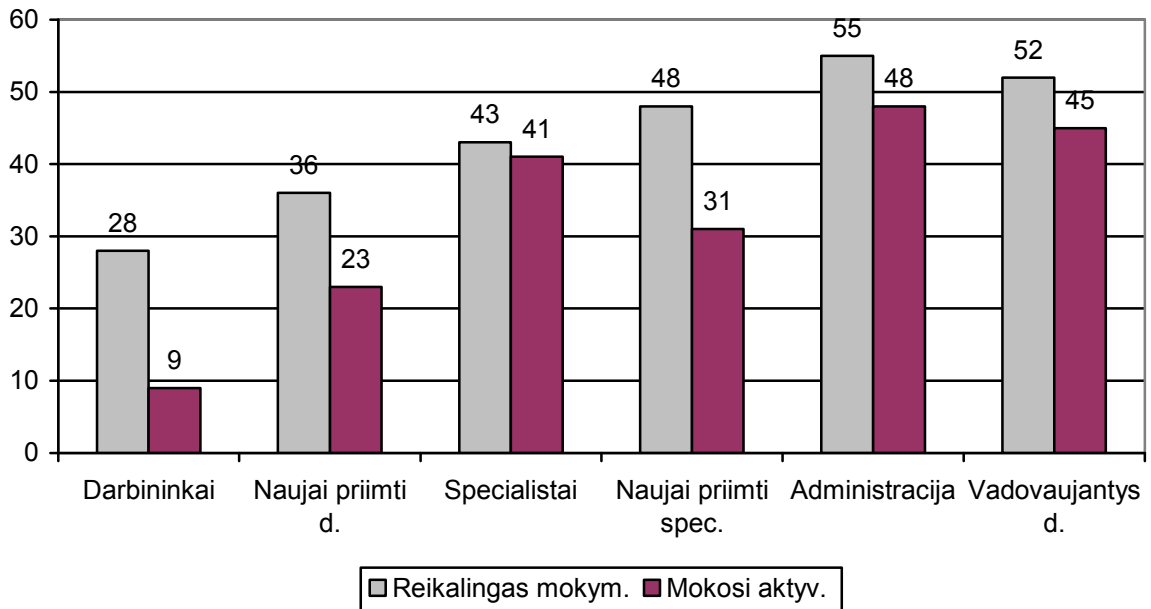
Tad, gerinant informacijos sklaidą, tikslinga gerinti visų pirma informavimą internetu - tiek informacijos internete apimtį, įvairovę, kokybę ir prieinamumą, tiek ir internetu – pigiausios informavimo formos - siunčiamos informacijos turinį, visų pirma ieškant standartizuotų kokybės vertinimo būdų. Licencijavimas laikomas nepakankamu ir neinformatyviu kokybės garantu. Pageidautinas ir sistemiškas standartizuotos informacijos sąvadas internete, kuriame būtų smulkesnė informacija apie kursų pobūdį, privalumus ir trūkumus.

Mokymo rezultatyvumas

Darbuotojų mokymosi poreikių tenkinimas. Darbdavių nuomone, tos jų įmonių/ įstaigų darbuotojų grupės, kurioms labiausiai reikalingas neformalus mokymasis, aktyviausiai ir mokosi (plg.lent. 2.1.2, diagr. 2.2.5): bet realiai daugelio grupių atstovai aktyviai mokosi mažiau, negu, darbdavių nuomone, reikėtų jų įmonėms. Darbdavių požiūrių į darbuotojų grupių mokymosi reikalingumą ir jų mokymosi aktyvumą sugretinimas parodytas diagramoje 2.2.5

Diagr. 2.2.5

Kokioms darbuotojų grupėms Jūsų įstaigoje/ įmonėje reikalingas neformalus mokymasis/ kokios darbuotojų grupės aktyviausiai mokosi (proc. nuo darbdavių, kurių įmonėse/ įstaigose organizuojamas darbuotojų mokymasis, n=291)

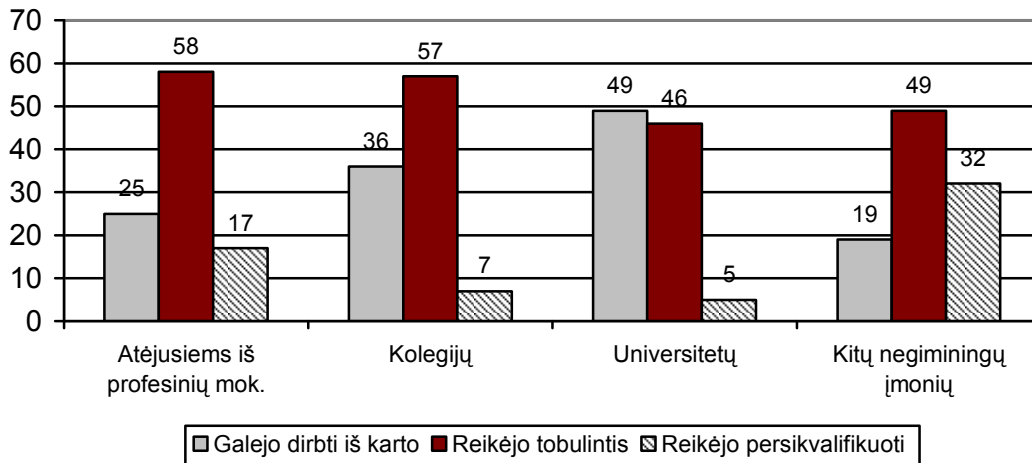


Darbdavių pageidaujamas ir realus mokymosi aktyvumas mažiausiai skiriasi specialistų, administracijos, vadovujančių darbuotojų grupėse, labiausiai – darbininkų, iš dalies - naujai priimtų specialistų. Tad darbdaviai konstatuoja žemą darbininkų aktyvumą mokantis neformaliojo mokymosi sistemoje.

Naujai priimti darbininkai ir naujai priimti specialistai sudaro tą grupę darbuotojų, kuriems, reikia mokytis aktyviau, negu turintiems patirtį. Kaip įvairios formaliojo švietimo grandys parengia reikiamus darbuotojus, rodo darbdavių atsakymai. Apklauskos duomenys atskleidžia (diagr. 2.2.6), kad ir tarp baigusių profesines mokyklas darbininkų mažiausia dalis būna pasirengusi dirbti iš karto, daugumai reikia tobulintis ir persikvalifikuoti. Net 17 proc. baigusių profesines mokyklas darbininkų iš karto turi persikvalifikuoti, tai rodytų mažą darbininkų rengimo atitikimą poreikiui. Geriausiai būna pasirengę dirbti baigę universitetus specialistai, tuo tarpu kolegijas – kiek mažesniu laipsniu.

Diagr 2.2.6

Kiek Jūsų įmonėje/ įstaigoje reikėjo mokytis per pastaruosius kelis metus naujai priimtiems darbuotojams? (proc. nuo darbdavių, kurių įmonėse/ įstaigose organizuojamas darbuotojų mokymasis, n=291)



Kaip, darbdavių požiūriu, tenkinami darbuotojų poreikiai mokytis, atskleista lent.2.2.5. Geriausiai yra tenkinami vadovaujančių darbuotojų poreikiai mokytis – 44 proc. mano, kad jie tenkinami pilnai, dar tiek pat - kad iš dalies. Administracijos darbuotojų ir specialistų poreikiai visumoje irgi tenkinami neblogai, bet mažesniu laipsniu (mažesnė dalis nurodo, kad jie tenkinami pilnai). Kad daugiau kursų yra skirta vadovaujantiems darbuotojams, pastebi ir interviu apklausti kursų lankę darbuotojai, pavyzdžiui, „*techninė bazė neatitinka mokymosi poreikių, mokymai skirti dažnai tik vadovaujantiems personalui*“.

Lent.2.2.5

Kokiu laipsniu, Jūsų nuomone, šiuo metu tenkinami Jūsų įmonės/įstaigos darbuotojų poreikiai mokytis neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje? Vertinkite tas darbuotojų grupes, kurios dirba Jūsų įmonėje/ įstaigoje. (proc. nuo visų darbdavių, n=358)

DARBUOTOJŲ GRUPĖS	Pilnai tenkinami	Iš dalies tenkinami	Poreikiai yra, bet netenkinami	Nėra tokių poreikių	Sunku pasakyti
Darbininkų	23	36	19	15	7
Naujai priimtų darbininkų	28	45	13	8	6
Specialistų	27	61	8	2	2
Naujai priimtų specialistų	28	55	10	3	3
Administracijos, vadybos personalo	35	53	8	2	2
Vadovaujančių darbuotojų	44	45	7	3	2
Kitų darbuotojų	17	59	3	3	17

Iš lentelės matome, kad problemiškesni yra darbininkų poreikiai mokytis neformaliojo darbuotojų švietimo sistemoje: būtent šioje grupė apibūdinama kaip turinti žemiausią poreikių mokytis lygmenį – apie penktadalį darbdavių nurodo, kad darbininkai neturi tokio poreikio, tuo tarpu kitose darbuotojų grupėse – tik po kelis proc. Taip pat ir esami darbininkų poreikiai mokytis, lyginant su kitais darbuotojais, tenkinami mažiausiai – beveik trečdalis nurodo, kad darbininkų poreikiai netenkinami. Atsižvelgiant į šią situaciją - žemą darbininkų poreikių ir jų tenkinimo lygmenį, neatitinkantį darbdavių reikalavimų jų parengimo profesinėse mokyklose lygmenį ir į minėtą darbdavių nuostatą, kad darbininkams ir reikia mokytis mažiausiai iš visų grupių, galima manyti, kad daugiausia problemų yra darbininkų rengimo ir neformaliojo švietimo organizavimo srityje.

Kokybiniame tyrime apklausti ekspertai ir mokymo organizatoriai taip pat pastebi, kad darbininkų rengimas ir perkvalifikavimas yra silpniausia neformaliojo suaugusiųjų švietimo grandis, o didžiausia yra būtent vadovaujantiems darbuotojams, specialistams, administracijos darbuotojams skirtų neformaliojo švietimo kursų pasiūla (vadybos, teisės ir pan.):

Profesinis rengimas, persikvalifikavimas yra silpnos neformaliojo suaugusiųjų švietimo grandys. Nors darbo biržos tuo užsiima, bet tikrai nepakankamai. Taip pat smulkių verslininkų paklausa mokymui didesnė, negu tikėjomės, specifinių grupių – neįgaliųjų mokymui ir pan. (švietimo organizatorius)

Darbininkus dažniausiai moko priskirtas įmonės instruktorius, kartais vietiniai technologai ar specialistai vienos dienos kursą. Darbininkus siunčiame nebent pasimokyti dirbti su nauju įrenginiu ar pasikviečiame, kas pamokytų. Kursų darbininkams trūksta (švietimo organizatorius).

Kelių didžiausių mokymo organizatorių atstovai pažymi, kad pagrindinė dalis jų kursų skirti vadybai, motyvavimo, bendravimo, komandinio darbo mokymui ir pan., dalis – įstatymų aiškinimui. Viena vertus, „tokiems kursams yra didžiausiais poreikis“, kita vertus, „mūsų didžiausia problema – konkurencija. Vadybos kursų yra per daug“. Tad neformaliojo suaugusiųjų švietimo poreikių tenkinimo skirtumai susiję ir su pasiūlos įvairioms darbuotojų grupėms skirtumais.

Mokymo rezultatyvumo vertinimas

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo rezultatyvumą darbdaviai, kurių įmonėse/ įstaigose organizuojamas darbuotojų mokymasis, pagrindinių siektų tikslų požiūriu vertina teigiamai (lent.2.2.6). Kaip matėme aptardami darbdavių nuostatas, jie savo lūkesčius sieja visų pirma su darbuotojų profesinių kompetencijų gerinimu, darbo našumo ir kokybės, darbo organizavimo gerinimu. Kaip tik šiuos jų lūkesčius, ypač profesinių kompetencijų gerinimo, neformalus darbuotojų mokymas didžiausiu laipsniu ir tenkina (darbo organizavimo tobulinimo – kiek mažiau – 12 proc. darbdavių lūkesčiai nepasiteisino).

Lent. 2.2.6

Ar Jūsų įmonės/įstaigos darbuotojų mokymasis, kvalifikacijos tobulinimas iki šiol patenkino Jūsų lūkesčius, tikslus, kurių siekėte? (proc. nuo darbdavių, kurių įmonėse/įstaigose organizuojamas darbuotojų mokymasis, n=291)

NEFORMALIOJO DARBUOTOJŲ ŠVIETIMO TIKSLAI	Patenkino	Iš dalies patenkino	Nepatenkino	Šio tikslo nesiekėme
Gerinti darbuotojų profesines kompetencijas	36	58	5	1
Didinti darbo našumą, kokybę	22	67	9	2
Mažinti darbuotojų kaitą	16	34	35	15
Tobulinti įmonės/įstaigos darbo organizavimą	24	60	12	4
Tobulinti bendradarbiavimo įgūdžius, gerinti psichologinį klimatą	21	52	15	12
Sukurti darbuotojams profesinės karjeros galimybes	19	56	15	9
Kiti tikslai (įrašykite) (atsakė 2 proc.)	28	6	6	6

Daugumas kokybiniame tyrime apklaustų klausytojų profesinio tobulėjimo rezultatyvumą neformaliojo švietimo sistemoje didele dalimi irgi vertina teigiamai, įžiūrėdami ir kvalifikacijos, ir darbo efektyvumo poslinkių:

Sėkmingai įsisavinus naujai įgytas žinias ir jas panaudojus tiesioginiame darbe, pagerėjo darbo rezultatai. Darbdavio nuomonė apie galimas mano perspektyvas ženkliai pagerėjo, atsirado papildoma motyvacija.

Kursai kurie buvo organizuoti mūsų įmonės darbuotojams visada turėjo tik teigiamą įtaką: jie praplatina darbuotojų žinias, darbas tapdavo efektyvesnis, pagerėdavo darbuotojų kvalifikacija ir kompetencija.

Kai kuriais klausimais po kursų „gimusios“ diskusijos kolegų tarpe, leidžia priimti palankius įmonei sprendimus, rasti naujus efektyvesnius veiklos būdus.

Darbdavių nuomone, mažiausiai pasiteisino lūkesčiai, sieti su darbuotojų kaitos mažinimu – pasiteisino tik 16 proc., pasiteisino iš dalies -34 proc., daugiau negu trečdalis nepasiteisino. Kaip matėme anksčiau, šis tikslas mažiausiai svarbus ir nuostatų turinyje – tai rodo, kad darbdavių nuostatos neformaliojo suaugusiųjų švietimo atžvilgiu didele dalimi pagrįstos patirtimi.

Kita vertus, darbuotojų mokymas padeda daliai darbuotojų sukurti profesinės karjeros galimybes ir taip dalinai mažina kaitą – šis lūkestis nepasiteisino tarp mažesnės dalies - tik 15 proc. darbdavių. Tai rodo neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir ypač tęstinio mokymosi santykio su darbuotojų kaita ambivalentiškumą – viena vertus, karjeros įmonėje/ įstaigoje galimybės mažina darbuotojų kaitą, kita vertus, mokymasis didina ir darbuotojų lūkesčius bei pasirinkimo galimybes ir taip neišvengiamai didina ir dalies jų kaitą (darbdaviai šią problemą nurodo ir šioje apklausoje, žr. skyrių apie neformaliojo suaugusiųjų švietimo organizavimo problemas).

Tai, kad mokymasis didina jų karjeros galimybes, patvirtina ir kai kurie apklausti darbuotojai:

Reikėjo kelti kvalifikaciją, nes įmonėje, kurioje dirbu, yra tokie reikalavimai. Atsiranda vis daugiau naujų technologijų, todėl reikia nuolat tobulintis. Be to, kai pakeliu savo kvalifikacijos lygį, galiu tikėtis aukštesnio uždarbio, nes sugebu dirbti prie sudėtingesnių gamybinių mašinų.

Paskatino lankyti vadovybė, jos požiūris į besimokančius yra palankesnis.

Bet esama ir nepalankaus ar abejingo darbdavių požiūrio liudijimų:

Situacija nepasikeitė, nes kol kas vadovybė mažai kreipia dėmesį į turimus kvalifikacijos kėlimo sertifikatus.

Tiek švietimo organizatoriai ir ekspertai, tiek klausytojai mato ir daugiau problemų, mažinančių neformaliojo švietimo rezultatyvumą. Tai visų pirma programų kokybės ir atitikimo darbuotojų poreikiams problemos. Kaip pagrindiniai trūkumai nurodoma visų pirma nevienoda (ir organizatoriams iš anksto nežinoma) kursų kokybė, menkas daugumos jų ryšys su praktika ir kai kurių programų stoka. Jie pastebi, kad, nepaisant konkurencijos, yra ir žemos kokybės kursų:

Pasiūla yra, bet konsultuojančios įmonės kokybė neaiški. Nėra įstaigos, kuri įvertintų konsultavimo lygį.

Kviečiant naują lektorių, visada yra rizika dėl kvalifikacijos.

Dažniausiai nurodomas neatitikimo poreikiams požymis – menkas kursų ryšys su praktika – konkrečiam darbui pritaikytų žinių ir praktinių užsiėmimų stoka, „*siejamų su patirtim kursų stoka*“. Įstaigų ir įmonių darbuotojų – kursų klausytojų - žodžiais,

Jei iš kelių mokymo dienų viena būna naudinga, tai gerai. Kartais nebūna nė vienos naudingos.

Moko klientų aptarnavimo, o iš tiesų – sausa teorija. Norisi daugiau pritaikomų dalykų“.

Kursų pasirinkimas netenkina – trūksta praktikos; dokumentų parengimo praktikos ir pan. Galėtų būti mažiau temų, bet aktualiau.

Dažnai kursus vedantys specialistai pateikia tik teorinius pagrindus, tačiau lieka neatsakyti klausimai, kaip veikloje (praktikoje) galima įgyvendinti ar pritaikyti gautas žinias, kitų šalių specialistų patirtį.

Mokymais nepatenkinti, nes paprastai pateikiama teorija, kuri jau būna žinoma iš turimų žinių, turimos praktikos.

Švietimo organizatoriai taip pat pastebi, kad labai populiarūs yra būtent regionuose ir centruose organizuojami patirties skleidimo kursai, kuriuose „*teorija siejama su praktika, pavyzdžiui, biudžetas – per konkrečios įmonės biudžeto patirtį, net bankroto patirtis yra skleidžiama*“.

Pagal tematiką labiausiai pasigendama, apklaustų organizatorių ir klausytojų žodžiais, tokių kursų: „*projektų valdymas ir projektinis darbas*“, „*finansinių ir teisinių aspektų*“ „*biudžeto formavimo, dokumentų rengimo*“ „*įstatymų analizės, aiškinimo ir komentarų*“; iš specifinių temų - „*bankininkams – pinigų plovimo tema trūksta kursų ir lektorių, nėra net įstatymų komentarų šia tema kol kas*“; „*darbininkams – kaip dirbti su specifiniais įrengimais*“ ir pan.

Savo įmonės/ įstaigos darbuotojų mokymo padalinio darbą darbdaviai vertina beveik visais atžvilgiais vienodai gerai arba patenkinamai, tik mokymo programų atitikimo darbuotojų poreikiams požiūriu kiek blogiau (lent. 2.2.7).

Lent.2.2.7

Jei Jūsų įmonėje/ įstaigoje yra darbuotojų mokymo padalinys (skyrius, tarnyba ar pan.), kaip vertinate jo darbą? (proc. nuo darbdavių, kurių įmonėse/įstaigose yra mokymo padalinys, n=71)

MOKYMO PADALINYS	Gerai	Patenkinamai	Prastai	Sunku pasakyti
Mokymo programų įvairovės požiūriu	46	43	6	6
Mokymo programų kokybės požiūriu	45	43	8	5
Mokymo programų atitikimo darbuotojų poreikiams požiūriu	41	41	13	4
Mokymo programų atitikimo įmonės poreikiams požiūriu	49	44	3	4

Darbdavių nuomonė apie ne visišką kursų kokybės ir pobūdžio atitikimą darbuotojų poreikiams patvirtina aukščiau minėtas kursus lankiusių darbuotojų išsakytas pastabas. Bet kitais atžvilgiais, tarp jų ir kursų kokybės, savo įmonės mokymo organizatorių darbą darbdaviai vertina gerai ir patenkinamai.

Visumoje, nepaisant kartais nemažų kliūčių ir problemų, teigiamai (gerai ir patenkinamai) vertinama ir visa neformaliojo suaugusiųjų mokymo įmonėse/įstaigose patirtis. Šis vertinimas vyrauja tiek tarp apklaustų darbdavių, tiek ir klausytojų bei švietimo organizatorių išsakytose nuomonėse.

2.3. DARBUOTOJŲ MOKYMO (SI) ORGANIZAVIMO PROBLEMOS

Anksčiau jau buvo minėta, kad dauguma apklaustųjų darbdavių, remiantis jų atsakymais, daugiau ar mažiau intensyviai organizuoja neformalų darbuotojų švietimą, o viešojo sektoriaus atstovai tai daro dažniau už privataus. Neabejotina, kad mokymų organizavimas nėra sklandus procesas ir susiduriama su įvairiais skirtingo pobūdžio sunkumais, susijusiais su teisinės bazės netobulumu, finansų stoka, darbuotojų motyvacija mokytis ir kt. Šiame skyriuje kaip tik ir aptariamos pagrindinės neformalaus darbuotojų mokymo (si) organizavimo problemos.

Daugiausia informacijos suteikia respondentų atsakymai į atitinkamus tiesioginius klausimus, kurie atspindi įvairias problemų grupes skirtingose darbdavių grupėse (žr. lent. 2.3.1. 2.3.2. 2.3.3.): tų kurie organizuoja darbuotojų mokymąsi, tų,

kurie neorganizuoja ir galiausia tų, kurie organizavo, bet nustojo tai daryti dėl vienu ar kitu priežasčių.

Lent.. 2.3.1.

Su kokiomis problemomis iki šiol susidūrėte, organizuodami neformalų darbuotojų švietimą, mokymąsi?
(teigiami atsakymai proc.)*

PROBLEMOS	PASISKIRSTYMAI
1. Mokymo įstaigos toli nuo įmonės/įstaigos	24
2. Nmoderni mokymo įstaigų mokymo bazė	13
3. Mokymas per brangiai kainavo	43
4. Nemaža pasimokiusių darbuotojų išėjo į konkurentų ar kitas įmones, išvažiavo į užsienį	21
5. Trūksta reikiamų kursų, mokymų	35
6. Mokymo įstaigose prastas mokymo lygis	15
7. Parengti darbuotojai reikalauja didesnio užmokesčio	15
8. Darbuotojai neturi motyvacijos mokytis, nesirenka siūlomų kursų	16
9. Mokymasis užėmė daug brangaus darbo laiko	27
10. Kitos problemos	6

*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

Lent. 2.3.1. pateikti duomenys skiriasi pagal keletą demografinių kintamųjų. Problema, kad mokymo įstaigos toli nuo įmonės / įstaigos dažniau minėjo mažesnių apskričių atstovai, pvz. tarp atstovų iš Vilniaus ar Klaipėdos apskrities atitinkamai 15 ir 14 proc., o iš Marijampolės ir Tauragės po 50 proc. Net ir turint omenyje didesnes paklaidas pagal apskričių reprezentaciją dėl nepakankamo respondentų skaičiaus iš jų atskirai, prielaida apie regioninius prieinamumo skirtumus atrodo visiškai pagrįsta. Yra skirtumų ir pagal sektorius. Atstumas iki mokymo įstaigų dažniau trukdė darbdaviams iš viešojo sektoriaus - 32 proc., kai iš privataus – 19 proc., modernumo stoka mokymo bazėje kliuvo privačiam sektoriui (16 proc. kai viešasis – 9 proc.), mokymų brangumas dažniau trukdė viešajam sektoriui (50 proc. kai privačiam 39 proc.), privačiam sektoriui labiau trukdė aplinkybė, kai pasimokę darbuotojai pabėgdavo (27 proc. kai viešajame 13 proc.) ir reikiamų kursų trūkumas (41 proc. kai viešajame 28 proc.) bei darbuotojų noras pasimokius gauti didesnę atlyginimą (19 proc. kai viešajame 9 proc.). Matyti skirtumų ir pagal įmonės dydį. Modernios mokymo bazės dažniausia pasigedo vidutiniai darbdaviai (17 proc. kai pvz. mikro įmonės – 9 proc.), mažiausiems darbdaviams dažniausia trukdė mokymų brangumas (52 proc. kai pvz. stambios įmonės – 29 proc.), stambieji darbdaviai dažniausia pastebėjo pasimokiusių darbuotojų pabėgimą iš darbo (29 proc. kai pvz.

mikro įmonės – 17 proc.) ir aplinkybę, jog mokymasis užėmė daug brangaus darbo laiko (34 proc. kai pvz. vidutinės įmonės – 22 proc.).

Lent. 2.3.2.

Jeigu Jūsų įmonėje darbuotojų švietimas, mokymasis neorganizuojamas, nurodykite, kodėl?

(teigiami atsakymai proc.)*

PROBLEMOS	PROC.
1. Darbuotojų kvalifikacija pakankama, mokymasis šiuo metu nereikalingas	18
2. Trukdo netinkama, sudėtinga teisinė bazė	7
3. Trūksta lėšų, mokymas per brangus	59
4. Darbuotojai nenori mokytis	12
5. Pasimokę darbuotojai greičiau išeis iš darbo į konkurentų ar kitas įmones/įstaigas	15
6. Mokydamiesi darbuotojai atitrūksta nuo darbo, tai trukdo efektyviai dirbti	22
7. Nerandame mums reikalingų mokymosi programų, specialistų, patalpų	11
8. Mokymasis neduoda norimos naudos įmonei/įstaigai, investuojami į mokymus pinigai neatsiperka	13
9. Prasta siūlomų mokymų kokybė	6
10. Mūsų įmonės/įstaigos darbas nereikalauja aukštos kvalifikacijos darbuotojų	10

*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

Lent. 2.3.3.

Jei anksčiau Jūsų įmonė/įstaiga organizavo darbuotojų mokymą, o dabar neorganizuoja, nurodykite, kodėl?

(teigiami atsakymai proc.)*

PROBLEMOS	PASISKIRSTYMAI
1. Darbuotojų mokymasis nepateisino lūkesčių dėl žemos jo kokybės	7
2. Darbuotojų mokymasis įmonės/įstaigos veiklos požiūriu neatsipirko	18
3. Nemaža pasimokiusių darbuotojų paliko įmonę / įstaigą	18
4. Pritrūko lėšų	32
5. Mokydamiesi darbuotojai atitrūko nuo darbo, tai trukdė efektyviai dirbti	27
6. Susidūrėme su kursų, mokymo programų, mokymo specialistų stoka	12
7. Darbuotojų mokymąsi apsunkino netobula teisinė bazė	5

*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

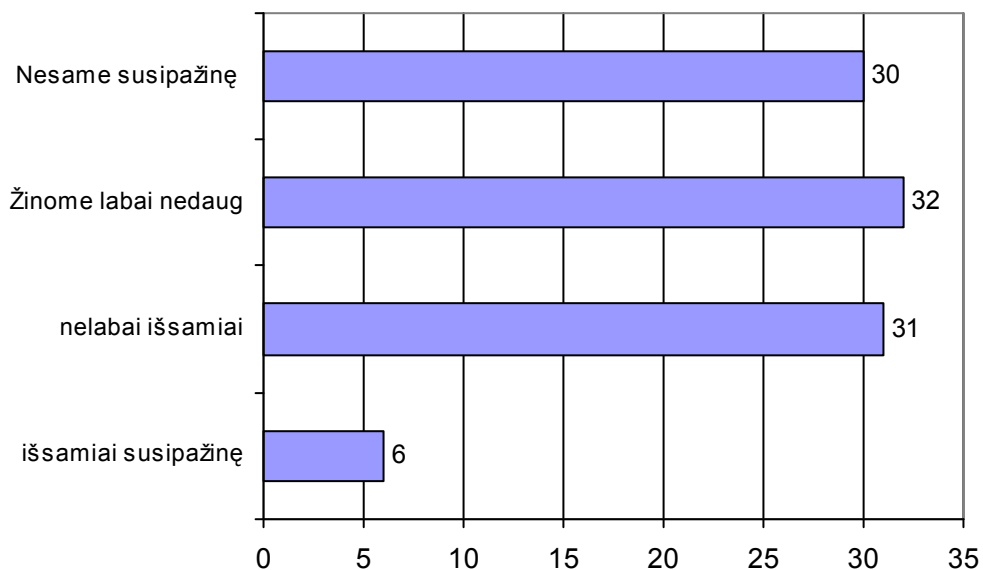
Iš duomenų lentelėse matyti pagrindiniai sunkumai, kurie darbdavių nuomone trukdo darbuotojų mokymui (si). Materialinių lėšų, reikalingų mokymams trūkumas akivaizdžiai vyrauja sunkumų skalėje. Darbdaviai, kurie ir šiuo metu organizuoja darbuotojų mokymąsi įmonėse ar siunčia juos į kursus lėšų trūkumą taip pat nurodė kaip pagrindinę problemą. Tai greičiausia ir viena pagrindinių priežasčių,

kodėl dauguma apklaustųjų neskiria darbuotojų mokymuisi ir 1 proc. nuo apyvartos. Kita vertus, remiantis ankstesnių tyrimų rezultatais galima įtarti, kad nuoroda į lėšų trūkumą neretai bet koku atveju tampa patogia priedanga.

Kai kurie mokymų kokybės probleminiai aspektai iš dalies jau buvo aptarti šios dalies 2 skyriuje, dar vienas iš jų - kontekstualumas poreikių atžvilgiu. Trečdalis organizuojančių mokymus darbdavių pastebėjo, jog reikiamų mokymų trūksta. Tačiau mokymų kokybės ir atitikimo poreikiams vertinimus iš darbdavių pusės reikia interpretuoti atsargiai. Kiti duomenys rodo, kad jų turima informacija yra gerokai nepilna (žr. diagr. diagr. 2.3.2). Taip pat ir nors teisinės bazės, kuri apibrėžia darbuotojų mokymą (si), netobulumą kaip problemą paminėjo tik labai nedidelė respondentų dalis, kiti duomenys rodo, kad ji dažniausia arba visai nežinoma, arba žinoma labai mažai (žr. diagr. diagr. 2.3.1)

diagr. 2.3.1

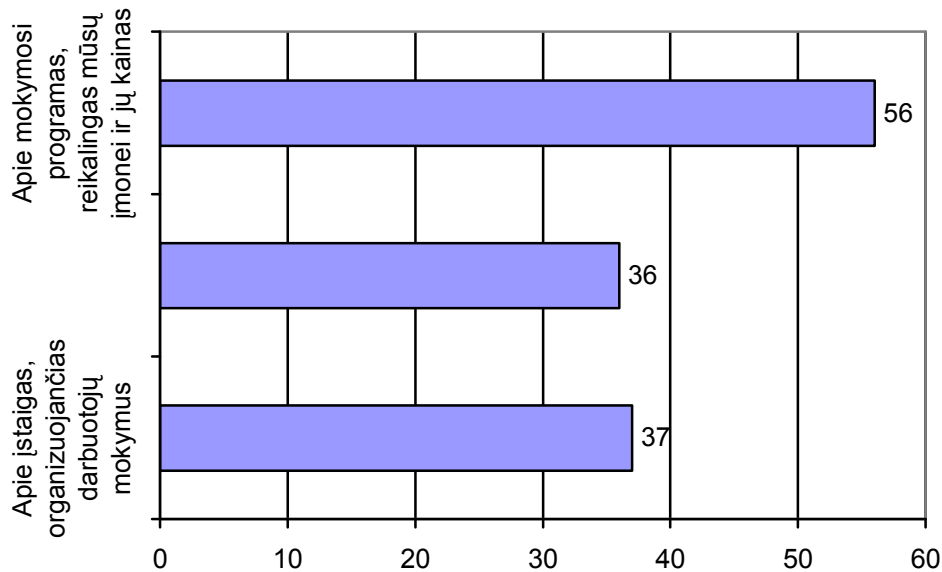
Kiek Jūs esate susipažinę su neformalų suaugusiųjų švietimą reglamentuojančiais dokumentais (pavyzdžiui, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymu ir pan.)? proc.



Kontroliniai duomenys rodo, kad nors teisiniai dokumentai žinomi mažai, jų neretai darbdaviui ne per daug ir trūksta, nors kita vertus dalis jų stokoja informacijos apie teisinę neformaliojo švietimo bazę (žr. diagr. 2.3.2.). Šiuo požiūriu tikslinga aktyvesnė informacinė sklaida iš atsakingų institucijų

Kokios informacijos apie darbuotojų mokymosi sąlygas ir galimybes Jums trūksta?

(proc.)*



*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

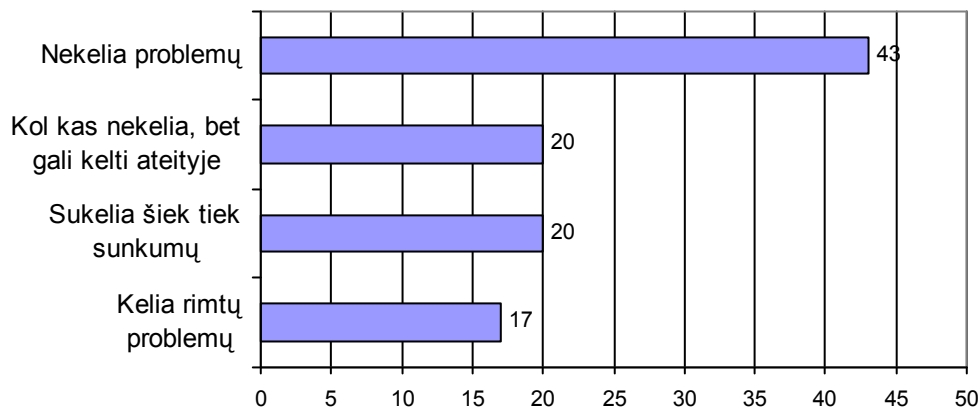
Yra skirtumų pagal įmonės sektorių ir dydį. Pirmuoju atveju išryškėjo, kad privačios įmonės dažniau stokoja informacijos apie mokymosi programas ir kainas (62 proc., kai viešasis 49 proc.) ir apie įstaigas, organizuojančias mokymus (41 proc., kai viešasis 29 proc.). Susidomėjimo skirtumai darbuotojų neformalų mokymąsi reglamentuojančių dokumentų aspektu statistiškai nereikšmingi. Dažniausia informacijos apie įstaigas, organizuojančias mokymus trūksta smulkioms įmonėms, kartu su mikro įmonėmis jos labiausia stokoja informacijos ir apie mokymosi programas. Atsakymą, kad trūksta informacijos apie teisinius dokumentus dažniau pažymėjo stambios įmonės ir įstaigos atstovaujantys respondentai. Kartu pastarieji turi ir daugiausia informacijos apie minėtus dokumentus, kelis kartus daugiau už mažesnių įmonių atstovus. 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.

Kontroversiškai vertintini atsakymai apie mokymų sąryšį su potencialiu pavojumi kuomet kvalifikaciją patobulinę darbuotojai palieka įmonės / įstaigos. Šis veiksnys nemažais lyginamaisiais svoriais atsispindi visose aukščiau esančiose šio

skyriaus lentelėse. Matyti, kad dalis darbdavių su tuo susidūrė, tačiau suvokdami šį pavojų vis vien toliau organizuoja arba skatina darbuotojų mokymąsi. Turint omenyje akivaizdžiai paspartėjusį darbo jėgos nutekėjimą į ES šalis, tyrimo metu darbdaviams buvo užduota ir keletas papildomų klausimų (žr. diagr. 2.3.3. diagr. 2.3.4. ir lent. 2.3.4.).

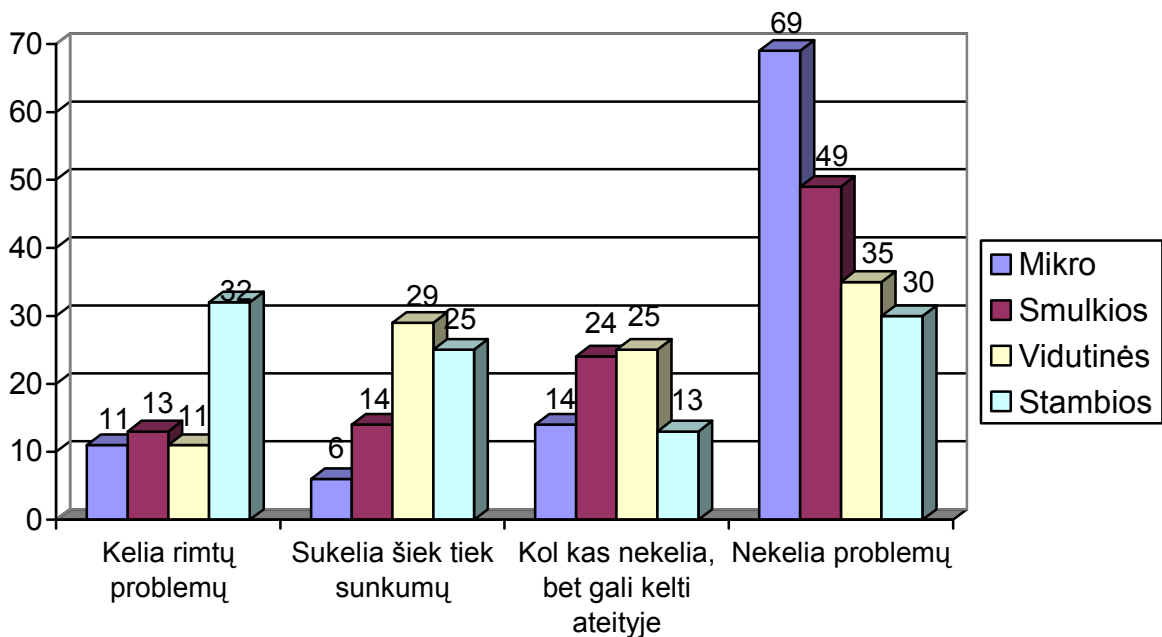
diagr. 2.3.3.

Ar Jūsų įmonės/ įstaigos darbui kelia problemų po Lietuvos įstojimo į ES paspartėjusi įvairių sričių darbuotojų emigracija į kitas šalis? (proc.)



diagr. 2.3.4.

Ar Jūsų įmonės/ įstaigos darbui kelia problemų po Lietuvos įstojimo į ES paspartėjusi įvairių sričių darbuotojų emigracija į kitas šalis? (proc. pagal įmonės dydį)



Nors bendrieji pasiskirstymai lyg ir nerodo labai didelės emigracijos problemos, matyti, kad jos svarba savo negatyviu poveikiu didėja augant įmonės dydžiui – būtent stambių įmonių atstovai dažniausia minėjo emigracijos problemiškumą. Respondentai atsakė ir į klausimą, kaip ketinamos spręsti darbuotojų emigracijos sąlygojamos problemos (žr. lent. 2.3.4.)

lent. 2.3.4.

Jei emigracija kelia ar gali kelti Jūsų įmonei/ įstaigai kokių nors problemų, kaip jas sprendžiate ar ketinate spręsti? proc.*

PROBLEMŲ SPRENDIMO BŪDAI	PASISKIRSTYMAI
1. Didindami darbuotojų atlyginimus	62
2. Plėsdami darbuotojų socialines garantijas	26
3. Įsiveždami darbuotojus iš kitų šalies regionų, šalių	8
4. Investuodami į darbuotojų švietimą, kvalifikaciją	44
5. Per darbo biržą, reklamą skatindami jaunimą rinktis mums reikalingas profesijas	8
6. Gerindami darbo efektyvumą, modernizuodami įmonės/ įstaigos veiklą	41
7. Sukurdami darbuotojams karjeros perspektyvas	44

*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

lent. 2.3.5.

Jei emigracija kelia ar gali kelti Jūsų įmonei/ įstaigai kokių nors problemų, kaip jas sprendžiate ar ketinate spręsti?

(proc. pagal įmonės dydį)*

PROBLEMŲ SPRENDIMO BŪDAI	PASISKIRSTYMAI			
	mikro	smulkios	vidutinės	stambios
1. Didindami darbuotojų atlyginimus	40	67	58	65
2. Plėsdami darbuotojų socialines garantijas	13	18	31	35
3. Įsiveždami darbuotojus iš kitų šalies regionų, šalių	7	7	6	12
4. Investuodami į darbuotojų švietimą, kvalifikaciją	40	35	47	60
5. Per darbo biržą, reklamą skatindami jaunimą rinktis mums reikalingas profesijas	6	8	6	10
6. Gerindami darbo efektyvumą, modernizuodami įmonės/ įstaigos veiklą	26	31	44	47
7. Sukurdami darbuotojams karjeros perspektyvas	50	33	43	51

*respondentai galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

Iš abiejų lentelių duomenų matyti keletas tendencijų. Pirma, atlyginimų didinimo būdu Lietuvos darbdaviai linkę kartoti ne vienos anksčiau į ES įstojusios šalies kelią sprendžiant emigracijos sąlygotas problemas. Privataus sektoriaus atstovai

nusiteikę tai daryti dažniau nei viešojo sektoriaus, turbūt ir dėl to, kad turi daugiau finansinio savarankiškumo ir lankstumo tai daryti būtinybei iškilus. Kaip rodo, pavyzdžiui, nesenas medicinos srities pavyzdys viešajame sektoriuje, atlyginimų didinimas įvyko iš dalies jau po nemažos dalies medikų emigracijos, buvo per menkai skaidrus ir apskritai sukėlė daug nepasitenkinimo. Antra, matyti, kad potencialios investicijos į žmogiškąjį kapitalą, kaip netiesioginį emigracijos stabdį, tarp respondentų taip pat gana aukštai kotiruojamos, kaip ir karjeros galimybių plėtra ir bendrai įmonės modernizacijos svarba darbuotojų emigracijos kontekste. Pastebėtina, kad dažniau beveik visas šios problemos sprendimo galimybes minėjo stambūs darbdaviai, greičiausia dėl savo didesnių galimybių ir išsamesnės darbo rinkos analizės. Tai rodo ir kiti duomenys. Pavyzdžiui, 22 proc. visų respondentų teigė, kad jų nepasiekia jokia informacija iš švitimo paslaugų teikėjų. Taip teigė 39 proc. mikro įmonių / įstaigų atstovų, 24 proc. smulkių, 16 proc. vidutinių ir 11 proc. stambių.

Dalis tyrimo duomenimis paremtų ir aukščiau aptartų sunkumų yra ilgalaikio ir objektyvaus pobūdžio, kaip pvz. emigracijos poveikis, dalis daugiau subjektyvūs, pvz. informacijos apie mokymo paslaugų teikėjus stoka. Problemas pagal jų pobūdį ir svarbą galima projektuoti sprendimo kryptimi. Bet kokių atveju poveikis išryškintų sunkumų atžvilgiu reikalauja kompleksinio veiksmo ir atitinkamos partnerystės tarp įmonių ir valstybinių institucijų.

IŠVADOS

Atliktas tyrimas išryškino visuomenės ir darbdavių požiūrius į neformalųjį suaugusiųjų švietimą, pagrindines jo plėtros problemas. Surinkti duomenys pagal eilę aspektų, pirmiausia neformaliai besimokančių suaugusiųjų skaičių, mokymosi veiksnius, praplečia ir papildo ankstesnių tyrimų rezultatus. Ši aplinkybė išvadose leidžia formuluoti kiekybinio pobūdžio tendencijas neformaliojo suaugusiųjų švietimo raidos atžvilgiu.

I. Šalies gyventojų reprezentatyvios apklausos duomenimis:

1.1. Arti ketvirtadalio suaugusiųjų šalies gyventojų nori ir dalyvauja neformaliuose mokymuose tobulindami savo profesinę kvalifikaciją ir atitinkamai penktadalis tai daro savišvietos srityje. 2004m. tokių gyventojų reprezentatyvus tyrimas užfiksavo keliais nuošimčiais mažiau. Dar panašiai tiek pat gyventojų nesimoko, bet nori mokytis. Tyrimas kaip ir 2004m. užfiksavo didelę dalį žmonių, kurie yra mokymosi atžvilgiu indiferentiški arba laikosi stereotipinės klišės, kad mokymasis yra jaunų žmonių užsiėmimas. Ši kiekybinė tendencija byloja apie būtinybę suaktyvinti informacijos apie mokymosi visą gyvenimą galimybes ir rezultatus plėtros būtinybę įvairių gyventojų sluoksnių atžvilgiu.

1.2. Duomenų analizė pagal svarbius sociodemografinius kintamuosius išryškino, kad profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje dažniau mokosi moterys, o tarp norinčių mokytis, bet dar nesimokančių asmenų, abiejų lyčių atstovų yra beveik po lygiai. Akivaizdi mokymosi apimties ir motyvacijos priklausomybė nuo respondentų amžiaus – aktyviausi jauniausio amžiaus gyventojai, o kuo jie vyresni, tuo dalyvavimas profesinės kvalifikacijos tobulinime menkesnis, kaip ir motyvacija. Dėmesio verti skaičiai, rodantys, kad jau nuo 45 m. amžiaus trečdalis žmonių mano, jog mokytis jau per vėlu, didelė dalis nemato prasmės. Duomenys rodo taip pat vienareikšmišką mokymosi ir motyvacijos ryšį su respondentų išsimokslinimu – pozityvi priklausomybė išsimokslinimo lygiui augant ir atitinkamai su pajamomis – pozityvi priklausomybė pajamoms augant. Pastarąjį faktą galima interpretuoti ir platesniame socialinės – ekonominės raidos kontekste, darant prielaidą, kad neformalaus mokymosi apimtis turėtų didėti priklausomai ir nuo šalies ekonominės

pažangos spartumo, jos sąlygojamo pajamų augimo. Tyrimo duomenimis statistiškai reikšmingi skirtumai pagal gyvenamosios vietos kintamąjį – aktyviausiai mokosi didžiųjų miestų gyventojai, nors norinčių mokytis, bet nesimokančių yra panašiai tiek pat visoje Lietuvoje. Tai leidžia manyti, kad didesnė mokymosi apimtis miestuose yra susijusi, greta kitų veiksnių, ir su aukštesniu pragyvenimo lygiu, didesne verslo ir kitų įmonių koncentracija. Dažniau nei bedarbiai kvalifikaciją tobulina dirbantys asmenys, jie turi ir aukštesnę motyvaciją.

1.3. Sociodemografiniai veiksniai panašia kryptimi kaip ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo srityje veikia savišvietos atžvilgiu. Dažniau joje dalyvauja moterys, jaunesni asmenys, turintys aukštąjį išsimokslinimą, didesnes pajamas, gyvenantys didžiuosiuose miestuose, dirbančių ir nedirbančių dalyvavimo apimtis panaši, tačiau tarp pirmųjų dvigubai daugiau tokių, kurie nedalyvauja savišvietoje, tačiau nori tai daryti.

1.4. Tyrimas leidžia įvertinti pagrindines, daugeliui individų svarbias, mokymosi sąlygas. Pusė visų respondentų teigė, kad jie turi reikalingas sąlygas namuose, leidžiančias tobulinti profesinę kvalifikaciją ir / ar mokytis savišvietos kursuose. Trečdalis pažymėjo, kad sąlygų neturi, arba jos nepakankamos. Skirtumai pagal lytį šiuo atžvilgiu nereikšmingi, tačiau yra pagal kitus kintamuosius. Dažniausia minėjo, kad turi sąlygas jaunesni respondentai (nors pvz. 25 – 44m. grupėje žmonės dažnai augina vaikus, užimančius daug laiko), aukštąjį išsimokslinimą turintys, disponuojantys didesnėmis nei 600 lt. pajamomis vienam šeimos nariui, gyvenantys didžiuosiuose miestuose ir dirbantys respondentai. Dažniausiai teigė neturintys sąlygų šeimoje mažiausias pajamas vienam šeimos nariui ir pradinį, pagrindinį išsimokslinimą turintys bei nedirbantys žmonės.

1.5. Darbe turi sąlygas, leidžiančias tobulinti profesinę kvalifikaciją ir / ar dalyvauti savišvietos kursuose trečdalis respondentų. Pusė tiriamojo kontingento teigė, kad tokių sąlygų neturi arba jos yra tik dalinės. Skirtumai pagal lytį, amžių nėra reikšmingi, tačiau yra kitų: kelis kartus dažniau už žemesnio išsimokslinimo asmenis, turi sąlygas darbe aukštąjį išsimokslinimą atstovaujantys žmonės, taip pat didesnes pajamas gaunantys ir kiek dažniau gyvenantys didžiuosiuose miestuose.

1.6. Tyrimas parodė, kad mažuma suaugusiųjų šalies gyventojų turi pakankamai informacijos apie įstaigas ir kursus, kuriose galima tobulinti profesinę kvalifikaciją, taip pat užsiimti savišvieta. Abiem atvejais daugiau informacijos turi moterys, jaunesni respondentai, aukštąjį išsimokslinimą turintys, didesnes pajamas gaunantys, gyvenantys didžiuosiuose miestuose. Dažniausia informacijos trūksta žmonėms nuo 45m. amžiaus, pradinį, pagrindinį ir vidurinį išsimokslinimą turintiems, ir pajamas iki 400 lt. vienam asmeniui šeimoje gaunantiems gyventojams, taip pat nedirbantiems asmenims (beveik dvigubai dažniau nei dirbantiems).

1.7. Vienas svarbiausių veiksnių norint mokytis yra lėšos. Tyrimas atskleidė, kad lėšų pilnai užtenka profesinę kvalifikaciją tobulinti ir savišvietos veikloje dalyvauti abiem atvejais truputėlį daugiau nei penktadaliui suaugusiųjų gyventojų. Kaip ir tikėtasi daugiausia tarp jų yra tokių asmenų, kurių pajamos didesnės nei 600 lt. vienam šeimos nariui. Tačiau yra ir kontroversiškų faktų. Pavyzdžiui, dažniausiai teigė turintys lėšų jauniausi respondentai (16-34m.), dar neįsitvirtinę darbo rinkoje ir tai rodo ne tik realias finansines galimybes, bet ir daug pozityvesnes nuostatas nuolatinio mokymosi atžvilgiu. Galima tikėtis, kad ateityje jaunesnių kartų atstovai išlaikys pozityvias nuostatas, o kartu didės lyginamasis dalyvaujančių svoris. Dažniausia lėšų trūksta vyresnio amžiaus (nuo 55m. daugiau nei pusei) ir žemesnio išsimokslinimo (iki vidurinio imtinai) respondentams.

1.8. Svarbaus suaugusiųjų gyventojų segmento – nesimokančių, bet norinčių mokytis asmenų, analizė parodė, kad apie pusė jų turi reikiamas sąlygas šeimoje, apie trečdalį darbe, taip pat didesnė dalis disponuoja pakankamomis arba iš dalies pakankamomis lėšomis. Taigi, galima tikėtis, kad ši grupė artimu laiku papildys besimokančių suaugusiųjų skaičių. Pastarąjį procesą būtų galima paspartinti sustiprinus kitas dalyvavimo sąlygas, pirmiausia informacinę pagalbą, kurios ši grupė stokoja.

1.9. Ankstesnėse išvadose akcentuoti skirtumai daugeliu atvejų atkartoja bei papildo 2004m. reprezentatyvios šalies gyventojų apklausos duomenis ir leidžia teigti, kad aukštesnis išsimokslinimo lygis, didesnės pajamos, gyvenimas didžiuosiuose miestuose, darbo turėjimas turi teigiamą poveikį dalyvavimui neformaliame suaugusiųjų švietime. Šis poveikis yra dažniausia objektyvaus pobūdžio, kuris keičiasi

tik ilgalaikėje socialinėje – ekonominėje perspektyvoje, esant kryptingam ir kompleksiskam poveikiui iš valstybės pusės.

II. Darbdavių apklausos duomenimis:

2.1. Tarp absoliučios daugumos apklaustų darbdavių vyrauja teigiama nuostata neformaliojo darbuotojų švietimo atžvilgiu ir jo svarbos įmonei pripažinimas. Yra ir požymių, kad pritarimas šiai nuostatai kartais yra formalus, nerealizuojamas elgsenos lygmenyje. Bet, net ir ne visiškai realizuojama, teigiama nuostata rodo didėjantį šio švietimo prestižą ir darbuotojų supratimą apie jo reikalingumą. Pozityvi nuostata kiek stipresnė stambiose ir vidutinėse įmonėse/ įstaigose, silpnesnė – smulkiose įmonėse.

2.2. Didžiausiu laipsniu darbdaviai pripažįsta administracijos personalo švietimo poreikį; antroje vietoje - vadovaujančių darbuotojų, trečioje – specialistų. Neformalųjį darbuotojų švietimą darbdaviai daugiausia sieja su kvalifikacijos kėlimu ir siekia visų pirma tokių tikslų kaip gerinti darbuotojų profesines kompetencijas, darbo našumą ir kokybę, darbo organizavimą.

2.3. Savo darbuotojų mokymąsi didesniu ar mažesniu laipsniu organizuoja dauguma apklaustų darbdavių. Neformalusis darbuotojų švietimas didesniu mastu organizuojamas didesnėse įmonėse, taip pat viešojo sektoriaus įmonėse/ įstaigose. Stambiose ir vidutinėse įmonėse/ įstaigose neformalus darbuotojų mokymas yra kiek labiau organizuotas ir skatinamas. Taip pat galima pastebėti neryškią tendenciją, kad ir viešojo sektoriaus įmonėse neformalusis mokymasis organizuojamas kiek aktyviau.

2.4. Mokymo paslaugų teikėjai linkę labiau informuoti apie savo paslaugas stambesnius klientus – didesnes įmones/ įstaigas. Jokios informacijos negauna beveik keturis kartus daugiau mikro įmonių negu stambių įmonių, smulkios bei vidutinės įmonės/ įstaigos taip pat visų rūšių informacijos gauna mažiau, negu didžiosios. Paštu siunčiamą informaciją gauna daugiau negu dvigubai daugiau stambių ir vidutinių įmonių, taip pat daugiau viešojo sektoriaus įmonių; tie patys skirtumai matomi ir platinamų lankstinukų ar katalogų pasiskirstyme. Tarp informacijos teikimo ir gavimo formų populiariausias internetas, dalinai suvienodinantis įvairių įmonių/ įstaigų galimybes. Daugumas kokybiniame tyrime apklaustų mokymo organizatorių ir

ekspertų informaciją internetu laiko patogiausia ir išsamiausia, be turi priekaištų jos turiniui. Visi organizatoriai ir ekspertai interneto informacijoje pasigenda visų pirma informacijos apie siūlomų kursų lygį, jų įvertinimo. Siūloma ieškoti standartizuotų kokybės vertinimo būdų. Licencijavimas laikomas nepakankamu ir neinformatyviu mokymo kokybės garantu. Pageidautinas ir sistemiškas standartizuotos informacijos sąvadas internete, kuriame būtų smulkesnė informacija apie kursų pobūdį, privalumus ir trūkumus. Tad, gerinant informacijos sklaidą, tikslinga gerinti visų pirma informavimą internetu - tiek informacijos internete apimtį, įvairovę, kokybę ir prieinamumą, tiek ir internetu siunčiamos informacijos turinį.

2.5. Darbdavių nuomone, neformaliajame darbuotojų švietime sėkmingiausiai tenkinami administracinio personalo, vadovaujančių darbuotojų, iš dalies specialistų poreikiai. Daugiausia problemų yra darbininkų rengimo ir neformaliojo švietimo organizavimo srityje. Probleminę šios srities situaciją nusako tokie parametrai, kaip žemesnis negu kitų grupių darbininkų poreikių mokytis ir jų tenkinimo lygmuo, neatitinkantis darbdavių reikalavimų jų parengimas profesinėse mokyklose, taip pat darbdavių nuostata, kad darbininkams ir reikia mokytis mažiausiai iš visų grupių. Kokybiniame tyrime apklausti ekspertai ir mokymo organizatoriai taip pat pastebi, kad darbininkų rengimas ir perkvalifikavimas yra silpniausia neformaliojo suaugusiųjų švietimo grandis.

2.6. Pagrindiniai sunkumai, organizuojant neformalų suaugusiųjų švietimą, tyrimo duomenimis susiję su lėšų trūkumu. Pastarasis būdingas ir organizuojantiems darbuotojų švietimą darbdaviams ir tai dariusiems anksčiau, arba tokios veiklos visai nevykdantiems. Lėšų trūkumas dažniau apsunkina viešojo sektoriaus darbdavių veiklą. Problema, kad mokymo įstaigos toli nuo įmonės / įstaigos dažniau aktuali mažesnių apskričių ir viešojo sektoriaus darbdaviams, modernumo stoka mokymo bazėje kliūva dažniau privačiam sektoriui kaip ir aplinkybė, kai pasimokę darbuotojai pabėga į kitas įmones. Yra skirtumų ir pagal įmonės dydį. Modernios mokymo bazės dažniausia pasigedo vidutiniai darbdaviai, o mažiausiems darbdaviams dažniausia trukdė mokymų brangumas. Stambieji darbdaviai dažniausia pastebėjo pasimokiusių darbuotojų pabėgimą iš darbo į kitas įmones.

2.7. Trečdalis organizuojančių mokymus darbdavių pastebėjo, jog trūksta reikiamų mokymų. Tačiau duomenys rodo, kad jų turima informacija yra gerokai nepilna. Dažniausia informacijos apie įstaigas, organizuojančias mokymus trūksta smulkioms įmonėms, kartu su mikro įmonėmis jos labiausia stokoja informacijos ir apie mokymosi programas. Taip pat ir nors teisinės bazės, kuri apibrėžia darbuotojų mokymą (si), netobulumą kaip problemą paminėjo tik labai nedidelė respondentų dalis, kiti duomenys rodo, kad ji dažniausia arba visai nežinoma, arba žinoma labai mažai.

2.8. Nors bendrieji pasiskirstymai darbdavių akimis nerodo labai didelės darbuotojų emigracijos, pirmiausia į ES šalis problemos, matyti, kad jos svarba savo negatyviu poveikiu didėja augant įmonės dydžiui – būtent stambių įmonių atstovai dažniausia minėjo emigracijos problemiškumą. Duomenys leidžia teigti, kad šią problemą linkstama spręsti pirmiausia darbuotojų atlyginimų didinimo būdu. Potencialios investicijos į žmogiškąjį kapitalą, kaip netiesioginį emigracijos stabdį, tarp respondentų taip pat gana aukštai kotiruojamos, kaip ir karjeros galimybių plėtra ir bendrai įmonės modernizacijos svarba darbuotojų emigracijos kontekste.