SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS ORGANIZACIJOJE

Kęstutis Trakšelys
Klaipėdos universitetas

Įvadas

Šiuolaikinėje visuomenėje žinios tampa vis didesnė vertybė ir asmens realizavimosi sąlyga. Įvairių šalių švietimo ir verslo organizatoriai visoje šiuolaikinio žmogaus aplinkoje siekia sudaryti efektyvų mokymosi visais jo gyvenimo tarpsniais galimybių tinklą.

Mokslinėje literatūroje suaugusiųjų mokymąsi ir besimokančią organizaciją nagrinėja ir nagrinėjo daugelis lietuvių ir užsienio autorių, kaip: D. Beresnevičienė (1992, 2000), G. Bogard (1991), L. Broom (1992), E. Normantas (1998), J. Vaitkevičius (1995), J. Vveinhardt (2009), D. Bukantaitė, D. Remeikienė (2007), J. Kvedaravičius ir I. Dagytė (2006), J. Kvedaravičius (2000, 2002), B. Simonaitienė (2003), J. Bersėnaitė, G. Šaparnis, D. Šaparnienė (2006), M. R. Andriekienė, B. Anužienė (2006), V. Tubutienė, R. Poškutė (2007) ir kt. Šių autorių teigimu, mokymasis tampa esminiu individo sėkmingos karjeros ir organizacijos išlikimo veiksniu bei sėkmingo vystymosi ir prisitaikymo prie laikmečio iššūkių galimybe.

Mokslinė ***problema*** – argumentuotai nenustatyta, kiek mokslinėje literatūroje propaguojami suaugusiųjų mokymosi ir besimokančios organizacijos pranašumai realiai yra naudingi organizacijai, jos darbuotojams bei veiklos efektyvinimui.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti suaugusiųjų mokymąsi organizacijoje.

Metodai: Mokymosi efektyvumui ir žinių pritaikymui profesinėje veikloje įvertinti taikytas mokslinės literatūros sisteminės analizės metodas; respondentų nuomonei apie mokymosi motyvaciją, tikslingumą ir efektyvumą ištirti – anketinė apklausa.

Tyrimo metodika

Apklausta 60 Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų instituto andragogikos specialybės studentų. Generalinė visuma 169, apklausta 35,5 proc. respondentų. Apklausai respondentai atrinkti atsitiktiniu atrankos metodu. Ch. Nachmias, D. Nachmias (1985) nurodo, kad 10000 darbuotojų populiacijos grupėje 5 proc. paklaidai gauti užtenka apklausti 385 respondentus. Reikia manyti, kad apklausus 35,5 proc. vienos institucijos studentų, galima teigti, kad tyrimas reprezentatyvus ir tyrimo paklaida ne didesnė negu 5 proc.

1 lentelė. ***Respondentų demografinė sklaida (proc.)***

Duomenys	Vyras	Moteris
Amžius	45	55
18–25	27	21
25–35	43	40
35–45	25	30
Daugiau kaip 45	5	9
Išsilavinimas		
Aukštasis	3	7
Aukštasis neunivers.	18	25
Profesinis	35	21
Vidurinis	44	47
Dirba	71	63
Bedarbis	28	30
Vaiko priežiūros atost.	1	7

Besimokančios organizacijos pagrindiniai bruožai

Besimokančios organizacijos apibrėžimų mokslinėje literatūroje nestokojama, bet vos ne kiekvienas autorius šią sąvoką įvardija vis kitaip. Pirmasis besimokančios organizacijos idėją ir vadybos modelį pristatė P. Sengel 1990 m. (Bukantienė, 2007). Taigi, ši sąvoka ne tokia jau sena, todėl ir nėra vieno konkretaus apibrėžimo.

Mokslinės literatūros (Simonaitienė, 2003; Bersėnaitė, Šaparnis, Šaparnienė, 2006; Kvedaravičius, 2002, 2006 ir kt.) studijos straipsnio tema leidžia išskirti tokius besimokančios organizacijos bruožus: nuolatinis žinių kūrimas ir siekimas, informacijos sklaida, pokyčių skatinimas, naujovių svarbos supratimas, atsinaujinimo siekis; strategijos kūrimas. Be to, labai svarbūs bruožai – darbuotojų įtraukimas į organizacijos politikos formavimą, bendros vizijos ir misijos kūrimas ir įgyvendinimas; mokymosi aplinkos kūrimas, galimybių tobulėti sudarymas; investicijos į darbuotojų lavinimą ir ugdymą; sisteminis mąstymas, asmeninis meistriškumas, komandų mokymas. Žinoma, besimokančiai organizacijai būdingų bruožų galima rasti ir daugiau.

L. Stoll ir D. Fink (1998) teigia, kad besimokanti organizacija ta, kuri nuolat skatina kitus tobulėti profesiškai. Tai organizacija, kuri mokosi ir skatina kitus mokytis. B. Simonaitienė (2003) besimokančią organizaciją apibrėžia, kaip organizaciją, kurioje žmonės nuolat plečia savo kompetencijas, kad pasiektų trokštamų rezultatų, kurioje ugdomi nauji ir atviri mąstymo modeliai bei laisvai plėtojami kolektyviniai siekiai.

J. Kvedaravičius ir I. Dagytė (2006) besimokančią organizaciją pristato, kaip mokslo ir verslo partnerystės rezultatą. Autorių teigimu, tokia partnerystė vadyboje yra naujas, ir reikalingas dalykas.

A. Pundzienė (2002) teigia, kad organizacija – tai ne tik grupė žmonių kuri siekia bendro tikslo, bet ir jų komandos, sistemos, procesai, turima patirtis. Anot autorės, kiekviena organizacija išgyvena ontogenezės ir filogenezės ciklą, įprastą visoms organizacijoms, o taip pat individualų, tik tai organizacijai būdingą ciklą, priklausymą nuo laikmečio, geografinės padėties ir kitų veiksnių. Tokiu būdu atsiranda naujos organizacijos formos ir tipai. Vienos iš jų – nuolat besimokančios organizacijos.

Kreiptinas dėmesys, kad besimokančioje organizacijoje darbuotojai įtraukiami į jos veiklą ir aktyviai joje dalyvauja. Darbuotojų dalyvavimas organizacijos valdyme įvardijamas kaip mokymosi procesas (Simonaitienė, 2003). Besimokanti organizacija yra lanksti ir atvira. Vadinasi, ji pati kuria sąjungas, projektus, tinklus su išorės partneriais arba tampa pati tokių tinklų narė.

Mokymasis organizacijoje reiškia šio proceso metu gautų duomenų vertimą žiniomis, reikšmingomis organizacijos esminiams tikslams siekti bei prieinamas visiems organizacijos nariams. Kreiptinas dėmesys, kad minėti procesai vyksta visuose organizacijos lygiuose (individo, grupės ir organizacijos) bei visuose organizacijos koncentruose – tiek vadovų ir aukštos kvalifikacijos specialistų, tiek pagalbinių ir mažai kvalifikuotų darbuotojų veiklos sferose (Simonaitienė, 2003; Bukantaitė, 2007).

Pasak S. Robbins (2003), mokymas gali apimti viską, pradedant darbuotojų mokymu skaityti ir baigiant sudėtingais vadovų kursais. R. M. Andriekienė ir B. Anužienė (2006) mokymo sąvoką praplečia dar labiau. Anot minėtų autorių, tai profesinės veiklos organizavimas, profesinio kompetentingumo kėlimas. Tai kolektyvinės kompetencijos ugdymas ir santykių gerinimo būdas (Vanagas, Abramavičius, 1998; Šimanskienė, 2001, 2002; Шейн, 2002; Гринберг, Бэйрон, 2004; Weinhardt, 2009).

Mokslinėje literatūroje (Sakalas, 1996; Stoner, 1999; Daft, 2002; Kvedaravičius, 2002, 2006; Simonaitienė, 2003) išskiriami tokie mokymo būdai: *mokymas darbo vietoje* ir *mokymas ne darbo vietoje*. Populiariausias treniravimo metodas, kai darbuotoją moko patyręs darbuotojas arba viršininkas. Taip pat reikšmingos ir praktinės stažuotės. Tai struktūrizuotas mokymo procesas, kurio metu asmenys, dalyvaudami auditoriniuose užsiėmimuose ir mokydamiesi darbo vietoje, tampa įgudę darbininkai.

A. Sakalo (1996) teigimu, išsiaiškinus tobulėjimo poreikius, būtina pritaikyti tinkamiausią mokymo metodą. Vertinant dabartinę situaciją, manoma, kad pagrindinis dėmesys turėtų būti kreiptinas rinkai stabilizuoti. Tuo tikslu svarbu rūpintis kvalifikuotų specialistų ruošimu bei jų kvalifikacijos kėlimu. Kadangi personalo mokymas yra brangus dalykas, turėtume gebėti išsaugoti gerus specialistus, vertindami jų įgūdžius bei turimas kompetencijas.

Andragogų požiūris į darbuotojų tobulinimą ir ugdymą

Tyrimu siekta išsiaiškinti andragogiką studijuojančių studentų požiūrį į ugdymo ir tobulinimo programas. Andragogikos kurso studentai pasirinkti tikslingai, kadangi jie patys ruošiasi tapti suaugusiųjų mokytojai. Antra, dauguma andragogikos studentų dirba, tad savo darbinėje praktikoje yra dalyvavę įvairiose ugdymo ir mokymo programose.

Respondentų požiūriui į besimokančią organizaciją ir jų nuostatai mokytis išaiškinti, buvo pateikta 9 klausimų (2 lentelė) anketa.

2 lentelė. ***Respondentams pateikti klausimai***

Instrumentarijaus klausimai
Ar teko dalyvauti kvalifikacijos kėlimo ar kitokiose personalo tobulinimo programose?
Kokią naudą gaunate iš mokymų ir tobulinimosi programų?
Ar savo tiesioginiame darbe pritaikote gautas žinias ir įgytas kompetencijas?
Kas Jus skatina dalyvauti kursuose, seminaruose ir mokymuose?
Kokie mokymai / kursai, Jūsų nuomone, yra naudingiausi?
Kaip renkatės, kokiuose kursuose / mokymuose dalyvauti?
Kas jus paskatino mokytis Tęstinių studijų institute?
Kaip ir kokiu būdu darbdaviai vertina jūsų pastangas ir norą mokytis?
Ar įgytą išsilavinimą siejate su karjeros planais?

Tyrime dalyvavo abiejų lyčių respondentai, pasiryžę įgyti specialybę. Labiausiai mokytis linkę 25–35 metų amžiaus žmonės, dauguma turi vidurinį išsilavinimą. Tai visiškai logiška: tokio amžiaus žmonės turi savo gyvenimo planus, tačiau vidurinis išsilavinimas gali trukdyti juos įgyvendinti. Taip pat reiktų atkreipti dėmesį, kad dauguma studijuojančiųjų andragogiką dirba. Tai objektyvus veiksnys, nes

mokslas Tęstinių studijų universitete yra mokamas. Tad, stodami į universitetą, žmonės įvertina savo galimybes. Be to, pradėjus studijuoti aukštojoje mokykloje, ekonominiu sunkmečiu lengviau išsaugoti darbo vietą.

Nustatyta, kad 25 proc. respondentų dalyvavo kvalifikacijos kėlimo kursuose, 28 proc. – profesiniuose mokymuose, 12 proc. lankė perkvalifikavimo kursus. Kitokio tipo mokymuose dalyvavo 35 proc. respondentų. Kreiptinas dėmesys, kad daugiausia respondentų, net 75 proc. (66 proc. moterų ir 34 proc. vyrų), lankė kompiuterinio raštingumo kursus. Reikia pažymėti, kad 46 proc. respondentų įvairiose mokymo ir tobulinimosi programose dalyvavo po keletą kartų. Tad tikėtina, kad respondentų atsakymai apie mokymų ir kursų naudą ir efektyvumą patikimi, nes tyrimo dalyviai turi mokymų patirties ir supranta apklausos tikslą bei tematiką.

Kad mokymų ir įvairių kursų nauda didelė, nes žinias galima pritaikyti tiesioginiame darbe, pažymėjo 53 proc. respondentų. 22 proc. respondentų manė, kad nauda maža, o 25 proc. įvertino fraze „jokios naudos“.

Respondentų nuomone, naudingiausi mokymai, skirti asmenybės tobulinimui ir savęs pažinimui. Pozityviai vertintos šios žinios: bendravimo įgūdžiai (26 proc.), konfliktų sprendimas (15 proc.), derybų menas (21 proc.), praktiniai vadybos patarimai (18 proc.), organizacijos ir asmens įvaizdžio kūrimas (13 proc.). Tik 7 proc. respondentų paminėjo, kad labai naudingi profesiniai tiksliniai kursai.

Iš atliktos apklausos paaiškėjo, kad mokymuose gautas žinias ir įgytas kompetencijas savo darbe pritaiko tik 35 proc. respondentų, iš dalies pritaiko 26 proc., 39 proc. nurodė gautų žinių nepritaikantys savo darbe. Darytina išvada, kad mokymai ir kursai, kurie organizacijai ir asmeniui brangiai kainuoja, ne visada yra naudingi arba netikslingai pasirenkami.

Dalyvauti kursuose, seminaruose ir mokymuose respondentus skatina vadovai (36 proc.), stimuliuoja kompetencijos trūkumas (15 proc.), karjeros galimybės (17 proc.), privaloma būtinybė tobulintis pagal darbo pobūdį (21 proc.), asmeninis noras tobulėti (11 proc.). Kaip matyti iš atsakymų, darbuotojų motyvacija dalyvauti mokymuose nedidelė, nes dažniausiai darbdaviai nusprendžia, kam ir kokiuose kursuose, seminaruose tobulinti kompetencijas. Tad galima daryti prielaidą, kad darbdavių ir darbuotojų požiūriu situacijos, temų aktualumas, tikslai ne visada sutampa.

Respondentai mokymąsi Tęstinių studijų institute rinkosi dėl įvairių priežasčių: 49 proc. *nori keisti profesiją* (tai pažymėjo 68 proc. respondentų, turinčių profesinį išsilavinimą, iš jų 87 proc. vyrų); *skiekia išsaugoti darbą* (41 proc.), nes reikalingas aukštasis universitetinis išsilavinimas (61 proc. atsakiusiųjų – moterys). Likusi respondentų dalis (10 proc.) teigė norintys tobulėti ir įgyti žinių. Galima daryti išvadą, kad išsilavinimas, kaip veiksnys, itin svarbus darbo vietai išlaikyti. Būtina pabrėžti, kad studijuodamas darbuotojas įgyja ir tų žinių, kurios leidžia jam, kaip asmenybei, geriau realizuoti save, teikia pasitikėjimo, kelia savigarbą, leidžia geriau jaustis socialinėje aplinkoje.

Besimokančiam darbuotojui svarbus darbdavio palaikymas ir motyvavimas. 47 proc. respondentų atsakė, kad darbdaviai palankiai vertina darbuotojų pastangas kelti kvalifikaciją. 21 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad darbdaviai nekreipia dėmesio, nes darbuotojų studijos jiems neįdomios; 32 proc. respondentų mano, kad darbdaviai trukdo mokytis, neleidžia išvykti į studijas ir t. t.

Besimokančių darbuotojų skatinimo būdai įvairūs: 31 proc. pakėlė pareigose, 43 proc. sudarytos sąlygos studijuoti, 23 proc. palaikomi morališkai, 3 proc. darbuotojų darbdavys apmoka už mokslą.

21 proc. respondentų, dalyvavusių tyrime, mano, kad, baigę andragogikos studijas, jie galės lengviau prisitaikyti prie laikmečio keliamų reikalavimų. Rasti geriau apmokamą darbą tikisi 21 proc. tyrimo dalyvių, 11 proc. respondentų mano, kad niekas nepasikeis, ir 15 proc. besimokančiųjų tikisi pakilti karjeros laiptais.

Iš atlikto tyrimo paaiškėjo, kad respondentai mokosi universitete, turėdami įvairiausių motyvų, tačiau dažniausiai mokymąsi sieja su karjeros perspektyvomis, geresniu darbo užmokesčiu. Karjeros galimybes labiau akcentavo vyrai (67 proc.). Nuomonę, kad niekas nepasikeis, pareikšė 11 proc. respondentų iš jų – 7 proc. buvo moterys. Baigę studijas, geresnio darbo tikisi 65 proc. vyrų ir 35 proc. moterų.

Mokymosi naudą ir didesnes perspektyvas, baigus studijas, labiau įžvelgė 35–45 metų respondentai (61 proc.), prisitaikymą prie laikmečio akcentavo 18–25 metų respondentai (36 proc.). Teiginį, kad niekas nepasikeis, pažymėjo 45 metų amžiaus ir vyresni respondentai. Jaunesni respondentai mokslo studijas ir nuolatinį mokymąsi labiau sieja su karjera ir geresne socialine padėtimi negu vyresni. Manytina, kad vyresni respondentai, sulaukę 45 metų, jų manymu, turi juos tenkinančią socialinę padėtį ir darbą. Galbūt neteikia išsilavinimui didelės reikšmės, nes netiki, kad mokymasis galėtų pagerinti esamą padėtį.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, jog organizacijų vadovams derėtų labiau atsižvelgti į darbuotojų poreikius bei norus sprendžiant kvalifikacijos kėlimo / studijų klausimus. Kadangi kvalifikacijos kėlimo kursai, seminarai paprastai brangiai kainuoja, rekomenduotina juos siūlyti tiems darbuo-

tojams, kurie gebės įgytas žinias pritaikyti savo profesinėje srityje ir efektyvinti organizacijos veiklą.

Išvados

1. Teoriniu lygmeniu besimokanti organizacija yra pranašesnė už kitas. Joje vyrauja palankus mikroklimatas, kuris leidžia darbuotojams jaustis gerai, dalyvauti organizacijos valdyme. Darbuotojai tokioje organizacijoje gali savarankiškai priimti sprendimus, turi daugiau atsakomybės. Besimokančioje organizacijoje efektyvesnis darbuotojų ir darbdavių komunikavimas, tokiu būdu sparčiau ir efektyviau priimami sprendimai. Mokymasis vyksta visuose lygiuose, todėl vienija visą organizaciją siekti bendro tikslo, kurti bei gerinti organizacinę kultūrą.
2. Daugelis organizacijų, vertinant iš praktinių pozicijų, netenkina besimokančiai organizacijai keliamų reikalavimų ir tikslų, darbuotojai negali savarankiškai priimti sprendimų, nėra efektyvios komunikacijos.
3. Daugelis respondentų studijas sieja su geresnio darbo ir karjeros galimybėmis. Respondentai visi yra dalyvavę kokios nors formos mokymuose. Daugiausia (46 proc.) jų lankė kompiuterinio raštingumo kursus.
4. Nemažai mokymo ir tobulinimo programų neefektyvios, nes daugelį jų parenka organizacijų vadovai. Taip mano 36 proc. respondentų. Tad galima manyti, kad respondentų įgytos žinios menkai pritaikomos tiesioginiame darbe. Žinių taikymą praktiniame darbe nurodė 35 proc. respondentų.
5. Respondentams daugiausia naudos duoda asmenybės tobulinimo, įgūdžių lavinimo mokymai ir kursai. Tik 7 proc. respondentų kaip naudingiausius paminėjo profesinius mokymus.
6. Ne visi darbdaviai skatina mokymąsi ir palaiko savo besimokančius darbuotojus. Respondentų nuomone, net 23 proc. darbdavių yra nepatenkinti dėl to, kad darbuotojai mokosi.

Literatūra

1. Andriekienė M, Anužienė B., 2006, *Andragogų kompetencijų tobulinimo aspektai tęstiniame profesiniame mokyme*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
2. Beresnevičienė D., 1992, *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Kaunas: VDU.
3. Beresnevičienė D., 2000, Suaugusiųjų švietimo psichologiniai aspektai. *Suaugusiųjų švietimas dabarčiai ar ateičiai*. Kaunas: VDU.
4. Bogard G., 1991, *For a socializing type of adult education*. Strasbuorg: Cuuncil of Europe.
5. Broom L., Bonjean C. M., Broom D. H., 1992, *Sociologija*. Kaunas: Littera Universitatis Vytauti Magni.
6. Bukantaitė D., Remeikienė D., 2007, Tinklinės besimokančios organizacijos ateitis ir problemos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 43.
7. Bersėnaitė J., Šaparnis G., Šaparnienė D., 2006, Pokyčių valdymas besimokančioje organizacijoje: darbuotojų nuomonių raiška. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 7.
8. Daft R., 2002, *Management*. Thomson. Sounth Western.
9. Kvedaravičius J., Dagytė I., 2006, Partnerystės poreikio tarp valstybinių mokslo institucijų ir verslo organizacijų identifikavimo bei proceso valdymo instrumentai. *Šiuolaikinės tarporganizacinės sąveikos formos viešajame sektoriuje. Mokslo darbai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
10. Kvedaravičius J., 2000, Valdymo samprata sisteminės minties metodologijos koncepcijoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 13.
11. Kardelis K., 2007, *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Technologija.
12. Lukasova R., 2005, Organizacinė kultūra Čekijos gamybos kompanijoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 36.
13. Nachmias Ch., Nachmias D., 1985, *Research Methods in the Social Sciences*. London: St. Martins Press.
14. Normantas E., 1998, Antrasis pasaulio tvanas, skubantis laikas ir informacinė visuomenė. *Kultūros barai*. Nr. 6.
15. Pedler M., Burgoyne J., Boydell T., 1991, *The learning company: a strategy for sustainable developmen*. London: McGraw-Hill book company.
16. Pranckūnienė E., Vildžiūnaitė M., 1998, Mokyklos kaita – tai kelionė. *Mokykla*. Nr. 3.
17. Pundzienė A., 2002, Kaitos veiksnių modeliavimas organizacijoje. *Disertacija*. Kaunas: VDU.
18. Robbins S., 2003, *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
19. Sakalas A., 1996, *Personalo ugdymo kiekybiniai ir kokybiniai aspektai*. Kaunas: Technologija.
20. Simonaitienė B., 2001, Besimokančios organizacijos veiklos bruožų raiška gimnazijoje. *Disertacija*. KTU.
21. Simonaitienė B., 2003, *Mokykla – besimokanti organizacija*. Kaunas: Technologija.
22. Stool L., Fink D., 1998, *Keičiame mokyklą*. Vilnius: Margi raštai.
23. Stoner J., Freeman E., Gilbert D., 1999, *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
24. Šimanskienė L., 2001, Organizacinės kultūros keitimas: problemos, pokyčių vykdymo mechanizamas. *Tiltai.* Nr. 1 (14).
25. Šimanskienė L., 2002, *Organizacinės kultūros formavimas*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
26. Tubutienė V., Poškutė R., 2007, Organizacinį mokymąsi skatinančios aplinkos bruožai besimokančioje organizacijoje: Mažeikių pavasario ir Ventos vidurinių mokyklų mokytojų nuomonių tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos.* Nr. 9.
27. Vanagas P., Abramavičius Š., 1998, Organizacijos

kultūros tyrimo metodologija. *Ekonomika ir vadyba*. Kaunas: Technologija.
28. Vasiliauskas A., 2002, *Strateginis valdymas*. Enciklopedija. Vilnius.
29. Vaitkevičius J., 1995, *Socialinės pedagogikos pagrindai*. Vilnius.
30. Vveinhardt J., 2009, Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diagnozavimo siekiant gerinti Lietuvos organizacijų klimatą. *Disertacija*. Kaunas: VDU.
31. Zakarevičius P., 2004, Organizacijos kultūra kaip pokyčių priežastys ir pasekmės. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 30.
32. Шейн Э., 2002, *Организационная культура и лидерство*. Санкт-Петрбург: Питер.
33. Гринберг Д., Бэйрон Р., 2004, *Организационное поведение: от теории к практике*. Москва: Вершина.

ADULT LEARNING IN ORGANIZATION

Kęstutis Trakšelys

Summary

The article thoroughly discusses the current trend of a modern organization – continuous learning. Many call this society the knowledge society, because modern technology changes the nature and relationships, development of society changes human relationships, person's role in society, the interests and attitudes. Thus, personal training phenomenon is not short-term – it lasts for a lifetime. Learning over a lifetime reflects the crucial feature of modern society. Lifelong learning includes not only the individual but also the organization as a single group of individuals pursuing the aim. Lifelong learning is dictated not only by self-development needs, but also by economic circumstances. It is due to acceleration of global business, its staff or its knowledge, skills and qualifications to improve in order to remain in job, and individuals who wish to successfully stay on the market of businesses and organizations. The article discusses in detail the concept of a learning organization, approach of different scientists to adult learning, issue of the form and methods of learning. The paper analyzes the characteristics of a learning organization and how this organization is different from non-learning organizations. It discusses the advantages of learning organizations in free market over other organizations. It analyzes how the organization and the employee benefit from learning and how it affects the organization's efficiency, quality of work. It investigates learning environment and also discusses adult education and training characteristics and methods. An empirical study, in which 60 respondents were surveyed, is presented. It examines the attitude of respondents to continuous learning, forms of learning and useful choice. It also presents the respondents' approach to opportunities for learning and the employers' approach to the learning employees.

Keywords: andragogy, learning organization, continuous learning, socialization.

SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS ORGANIZACIJOJE

Kęstutis Trakšelys

Santrauka

Straipsnyje išsamiai aptariamas suaugusiųjų mokymasis ir analizuojama besimokančios organizacijos sąvoka, aptariamas įvairių mokslininkų požiūris į suaugusiųjų mokymąsi, nagrinėjamos mokymosi formos ir metodai. Straipsnyje apibūdinami besimokančios organizacijos bruožai, aiškinama, kuo tokia organizacija skiriasi nuo nesimokančios. Aptariami besimokančios organizacijos pranašumas už kitas organizacijas laisvosios rinkos sąlygomis. Analizuojama, mokymosi nauda organizacijai ir darbuotojui. Svarstoma, kiek mokymasis padeda efektyvinti organizacijos veiklą, gerinti darbo kokybę. Nagrinėjamas mokymosi aplinkos kūrimas, aptariamos suaugusiųjų ugdymo ir mokymo ypatybės ir metodai. Pristatomas empirinis tyrimas (apklausta 60 respondentų). Analizuojamas andragogų požiūris į nuolatinį mokymąsi. Aiškinamasi, kurios mokymosi formos naudingiausios ir priimtiniausios. Pristatomas *respondentų* požiūris į mokymosi galimybes bei *darbdavių* požiūris į besimokančius darbuotojus. Straipsnyje apibendrinta teorinė medžiaga ir empiriniai duomenys leidžia besimokančiai organizacijai priskiriamus bruožus įvertinti praktiškai.

Prasminiai žodžiai: andragogika, besimokanti organizacija, nuolatinis mokymasis, socializacija.

Įteikta 2010-10-11