

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

Socialinių ir humanitarinių mokslų fakultetas

Tęstinių studijų centras

Simona Lazarevienė

**SUAUGUSIŲJŲ PROFESINIS TOBULĖJIMAS
DARBO VIETOJE ASMENINĖS PATIRTIES
ASPEKTU**

Andragogikos studijų programos
magistro baigiamasis darbas

Klaipėda, 2020

SANTRAUKA

Lazarevienė S. Suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje asmeninės patirties aspektu. Andragogikos magistro studijų programos baigiamasis darbas. Darbo vadovė doc. dr. I. Zubrickienė. Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020 –72 p.

Raktažodžiai: profesinis tobulėjimas, mokymasis darbo vietoje, asmeninė patirtis.

Darbe analizuojamas suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje, pagrįstas per anksčiau mokymosi procese įgytą asmeninę patirtį.

Mokslinė problema: Kaip vyksta suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi?

Tyrimo tikslas: teoriškai išanalizuoti ir empiriškai pagrįsti suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi.

Uždaviniai: 1) išnagrinėti profesinio tobulėjimo, patirtinio mokymosi, asmeninės patirties sampratas, išryškinant suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi; 2) atskleisti X švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.

Hipotezė: Profesinis tobulėjimas darbo vietoje yra nuolatinis procesas ir vyksta tada, kai suaugusieji mokydami derins turimą asmeninę patirtį su naujų žinių ir gebėjimų įgijimu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, interviu.

Teorinė ir empirinė tyrimo duomenų analizė leido suformuluoti tokias išvadas:

Profesinis tobulėjimas yra nuolatinis suaugusiųjų mokymasis realioje darbo vietoje. Tai tikslingas, apgalvotas, paremtas asmenine patirtimi, turintis aiškų tikslą ir suplanuotus uždavinius mokymasis, kuris padeda suaugusiesiems įgyti žinių ir gebėjimų gerai atlikti savo veiklą bei pasiekti tam tikrą tobulėjimo lygį. Suaugusysis, dalyvaudamas mokymosi procese, turi individualią, konkrečią patirtį, kurią transformuodamas bei reflektuodamas integruoja į mokymosi procesą. Tyrimo duomenų analizė parodė, kad informantai profesinį tobulėjimą darbo vietoje sieja su nuolatinio mokymosi ir turima asmenine patirtimi. Čia svarbos turi tokie patirtinio mokymosi elementai kaip patirtis (pirminė ir antrinė), mokymosi metodai, emocijos, socialinė sąveika bei mokymosi aplinka. Tačiau jie mažai reikšmės skiria mąstymo procesams, kalbai, fiziniam veiksmui, kas rodo, jog jie asmeninės patirties nesieja su nuodugnia analize, veikla ir apmąstymu. Būtent suaugusiųjų asmeninės patirties ir veiksmo konteksto, reikšmės ir prasmės analizė padėtų jiems geriau pažinti save ir savo profesinės veiklos galimybes bei leistų numatyti profesinio tobulėjimo darbo vietoje galimybes.

SUMMARY

Lazarevienė S. Professional development of adults in the workplace in an aspect of personal experience. Master thesis of Andragogy master studies. Supervisor: doc. dr. I. Zubrickienė. Klaipėda University: Klaipėda, 2020 – 72 p.

Keywords: professional development, workplace learning, personal experience.

The paper analyzes the professional development of adults in the workplace, based on personal experience gained earlier in the learning process.

Scientific problem: How is the professional development of adults in the workplace based on personal experience?

The aim of the research: to theoretically analyze and empirically substantiate the professional development of adults in the workplace, based on personal experience.

Tasks: 1) to examine the concepts of professional development, experiential learning, personal experience, highlighting the professional development of adults in the workplace based on personal experience; 2) to reveal the attitude of the employees of educational institution X to their professional development in the workplace in terms of personal experience.

Hypothesis: Professional development in the workplace is continuous process and occurs when adults combine their personal experience with the acquisition of new knowledge and skills through learning.

Research methods: analysis of scientific literature, interviews.

Conclusions of theoretical and empirical research: Professional development is the continuous learning of adults in the real workplace. It is purposeful, thoughtful, based on personal experience, with a clear purpose and planned tasks, learning that helps adults to acquire knowledge and skills to perform their activities well and to achieve a certain level of improvement. By participating in the learning process, the adult has an individual, concrete experience, which he integrates into the learning process by transforming and reflecting. The analysis of the survey data showed that informants associate professional development in the workplace with continuous learning and personal experience. The following elements of experiential learning are important here: experience (primary and secondary), learning methods, emotions, social interaction and learning environment. However, they attach little importance to thought processes, language, physical action, which shows that they do not associate personal experiences with in-depth analysis, action, and reflection. It is the analysis of the context, meaning and meaning of adults' personal experiences and actions that would help them to get to know themselves and their professional opportunities better and to anticipate opportunities for professional development in the workplace.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Mokymosi darbo vietoje tipologija pagal S. Sambrook (2005) (sudaryta autorės).....	20
2 pav. D. Kolbo patirtinio mokymosi modelis (Knowles ir kt., 2007, 170 p.).....	26
3 pav. D. Kolbo patirtinis mokymasis kaip procesas, apjungiantis mokymąsi, darbą ir asmeninį tobulėjimą (Baranauskienė, 2003, 14 p.).....	27
4 pav. Patirtinio mokymosi elementai asmens profesiniam tobulėjimui darbo vietoje (sudaryta autorės).....	36
5 pav. Tyrimo etapai (sudaryta autorės).....	39
6 pav. Interviu klausimyno struktūra (sudaryta autorės).....	40
7 pav. Informantų pateiktas požiūris į mokymąsi.....	44
8 pav. Informantų apibūdinta profesinio tobulėjimo samprata.....	47
9 pav. Informantų pateikta patirties samprata.....	49
10 pav. Informantų išskirti patirtinio mokymosi elementai, turintys reikšmės jų profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	60

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Mokymosi nauda organizacijai ir darbuotojui (Jewell, 2002).....	13
2 lentelė. Darbuotojų, tobulinusių profesines kompetencijas įvairiuose mokymo kursuose, dalis procentais palyginus su visais kursus organizavusių įmonių darbuotojais (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	16
3 lentelė. Patirtinio mokymo atstovų išskirti pagrindiniai patirtinio mokymosi elementai (sudaryta autorės).....	34
4 lentelė. Tyrimo duomenų rinkimo instrumentas (sudaryta autorės).....	40
5 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika.....	43
6 lentelė. Informantų pateikta mokymosi darbo vietoje samprata.....	46
7 lentelė. Informantų pateikta pirminės patirties reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	51
8 lentelė. Informantų pateikta mąstymo procesų reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	52
9 lentelė. Informantų pateikta emocijų reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	53
10 lentelė. Informantų pateikti mokymosi būdai profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	54
11 lentelė. Informantų pateikta aplinko/konteksto reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje...	56
12 lentelė. Informantų pateikta socialinės sąveikos reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.	57
13 lentelė. Informantų pateikta antrinės patirties reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.....	58

TURINYS

PAGRINDINĖS SĄVOKOS	7
ĮVADAS	8
I. TEORINĖS IŽVALGOS: SUAUGUSIŲJŲ PROFESINIS TOBULĖJIMAS DARBO VIETOJE REMIANTIS ASMENINE PATIRTIMI	12
1.1. Suaugusiųjų profesinio tobulėjimo samprata.....	12
1.2. Suaugusiųjų mokymosi darbo vietoje aspektai.....	17
1.3. Patirtinio mokymosi apibrėžtis.....	24
1.4. Suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.....	28
II. EMPIRINIS TYRIMAS: X ŠVIETIMO ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ PROFESINIS TOBULĖJIMAS DARBO VIETOJE ASMENINĖS PATIRTIES ASPEKTU	38
2.1. Tyrimo organizavimas ir metodika.....	38
2.2. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretavimas.....	42
IŠVADOS	61
REKOMENDACIJOS	64
LITERATŪRA	65
PRIEDAI	72

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Mokymasis darbo vietoje – tai mokymasis, kuris kuria ne tik kompetencijas, bet leidžia jas pernešti iš vieno veiklos konteksto į kitą. Mokymasis realioje darbo aplinkoje sudaro sąlygas geriau suprasti tam tikrai profesijai būdingas vertybines nuostatas, konkrečios įstaigos veiklos normas, organizacijoje plėtojamas kultūros ir mikroklimato subtilybes. Tai veiksniai, lemiantys mokymosi darbo vietoje pranašumą (Jatkauskienė ir kt., 2012).

Neformalusis suaugusiųjų švietimas – asmens ir visuomenės interesus atitinkantis švietimas pagal įvairias neformaliojo suaugusiųjų švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, teikiamas ne jaunesniems negu 18 metų asmenims (LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas, 2014, p. 2).

Organizacija – tai socialinė sistema, turinti tikslą ir ribas, kurios skiria vidinę aplinką nuo išorės bei suteikia narių veiklai aiškią struktūrą (Zuzevičiūtė ir kt., 2008, p. 146).

Patirtis – vidinis žmogaus santykis su išoriniu pasauliu. Patirtis būdinga asmens visumai ir apima kognityvinius, fizinius, emocinius ir dvasinius aspektus. Kaupiamai visą gyvenimą patirčiai būdingi tam tikri epizodai, kai esant konkrečiai situacijai išryškėja vieni ar kiti patirties aspektai (Jucevičienė, 2010, p. 7)

Patirtinis mokymasis – tai mokymosi strategija, kai esminis mokymosi išteklius yra patirtis. Tai mokymasis veikiant, kai besimokantieji kuria savo žinojimą, įgauna įgūdžių, ugdo gebėjimus ir vertybes iš tiesioginės savo, o kartais ir kitų patirties (Tarptautinė patirtinio mokymosi akademija, 2008, p. 1).

Profesinė veikla – asmens veikla tam tikroje profesinėje srityje, teikianti jam pragyvenimo šaltinį, savęs realizavimo galimybes ir tam tikrą socialinį statusą (Daukila ir kt., 2016, p. 8).

Profesinis tobulėjimas – tai nuolatinis procesas, neatsiejamas nuo mokymo ir mokymosi; tai nepaliaujamas veiklos apmąstymas ir perkonceptualizavimas. Jo svarbus komponentas yra savaiminis-patirtinis mokymasis (Zuzevičiūtė ir kt., 2008, p. 34).

ĮVADAS

Temos aktualumas. Šiandien atitikti vis besikeičiančius reikalavimus, darbo pasaulio standartus tampa viena iš didžiausių užduočių visų sričių organizacijoms. Šiuolaikinėse organizacijose darbuotojas yra vienas svarbiausių išteklių, užtikrinančių organizacijos veiklos efektyvumą, rezultatyvumą, konkurencingumą. Todėl kiekviena organizacija siekia pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, aukštos kvalifikacijos darbuotojus, siekiančius nuolat mokytis ir tobulėti profesinėje veikloje. Norint kiekvienam darbuotojui sudaryti tinkamas sąlygas tobulėti, reikia sudaryti galimybę mokytis, tobulinti kvalifikaciją, įgyti naujų žinių ir įgūdžių (Rosinaitė, 2010). „Tiek pasaulyje, tiek Europoje ir Lietuvoje aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis auga, o žemos – mažėja. Atsižvelgiant į demografines tendencijas Lietuvoje, kai darbingo amžiaus žmonių skaičius mažėja, o dirbančiųjų kompetencijos neatitinka darbo rinkos poreikių, vienas iš esminių valstybės prioritetų turėtų būti sukurti sąlygas gyventojams kelti ar keisti savo kvalifikaciją, tobulinti kompetencijas ir mokytis visą gyvenimą. Visais atvejais, asmeninis pasirinkimas turėtų būti derinamas su realiu darbo rinkos poreikiu, o sąlygos turėtų būti užtikrinamos aukštą kvalifikaciją ir kompetencijas turinčios visuomenės dalies augimui, žemą kompetenciją turinčių ar įgyjančių žmonių profesionalumui, o tokiu būdu – ir valstybės ekonomikos augimui“ (Darbo rinkoje reikalingų kvalifikacijų ir kompetencijų ugdymas Lietuvoje, 2017).

Lietuvos strateginiuose dokumentuose (Valstybinė švietimo 2013-2022 m. strategija, 2014; LR neformalusis suaugusiųjų švietimas ir tęstinio mokymosi įstatymas, 2014; Lietuva 2030 ir kt.) akcentuojamas mokymasis visą gyvenimą, kuris suprantamas daug plačiau – ne vien kaip suaugusiųjų švietimas ar tęstiniai mokymai už švietimo įstaigos ribų, o kaip nuolatinis tobulėjimas viso gyvenimo metu, visose gyvenimo srityse ir skirtingose mokymosi aplinkose. Kiekvieno asmens atveju mokymasis visą gyvenimą siejamas su dviem tikslais – asmeniniu ir profesiniu tobulėjimu.

Viena iš palankiausių suaugusiajam mokymosi aplinkų, kur vyksta nuolatinis žinių ir gebėjimų tobulinimas, yra paties darbuotojo darbo vieta. Pastaraisiais metais būtent mokymuisi darbo vietoje bei mokymuisi dirbant išaugo darbdavių, tyrėjų bei politikų dėmesys. Mokymasis darbo vietoje gali vykti įvairiais būdais nuo formalių profesionalų mokymų iki savarankiško konsultavimosi tarp kolegų. Lietuvos oficialios statistikos portale (2016) pateikto tyrimo duomenys rodo, kad iš visų Lietuvoje įmonių, organizavusių darbuotojams profesinės kvalifikacijos tobulinimą, net 40 proc. jų mokymus organizavo darbo vietoje.

Mokymasis darbo vietoje yra dažnai charakterizuojamas, konceptualizuojamas ir propaguojamas kaip naudingas tiek darbdaviams ir darbuotojams, tiek pačiai valstybei. Prisitaikymas prie pokyčių, asmeninis ir profesinis tobulėjimas, efektyvumas bei pasitenkinimas

darbu – tai vienas iš esminių iššūkių mokymuisi darbo vietoje. Vyrauja gan sudėtingi tarpusavyje susiję ryšiai tarp kasdieninių darbo užduočių atlikimo, žinių ir įgūdžių panaudojimo bei mokymosi (Unwin et al., 2006). E. Gerulaitienė (2013) teigia, jog esminis darbuotojo mokymosi šaltinis yra jo patirtis mokymosi procese. Kiekvienas žmogus konstruoja savo individualų supratimą apie pasaulį, patirdamas, vertindamas, interpretuodamas ir siekdamas tas interpretacijas su ankstesnėmis turėtomis patirtimis (Jarvis, 2004). Pasak E. Piščalkienės ir kt. (2012), kiekvieno žmogaus profesinėje raiškoje susiformuoja specifinė – tik jo patirtis, kurią galima apibūdinti kaip asmenybės profesinį individualumą. Konstruktyvinėje mokymosi sampratoje, kaip teigia autoriai, išryškinamas socialinis mokymosi pobūdis: žmogaus tobulėjimas vyksta mokantis, o individuali patirtis ir socialinė situacija lemia tai, kaip asmuo suvokia realybę. Akcentuojama tai, kad aktyviai mąstantys žmonės nuolat kuria ir adaptuoja savo žinias apie pasaulį, siekdami suteikti prasmę savo patirčiai ir sisteminti savo žinias į nuoseklesnę struktūrą. Tad kiekvienas suaugusysis mokosi skirtingai, taikydamas skirtingus mokymosi būdus ir priemones, tad aktualus ir diskutuotinas klausimas – kaip vyksta darbuotojo profesinis tobulėjimas darbo vietoje? Kaip darbo vietoje darbuotojas geba prisitaikyti kintančiame veiklos pasaulyje, atpažinti ir reflektuoti socialines ir profesines problemas praktikoje, jas spręsti, remdamasis savo asmeninės patirties analize?

Mokslinės problemos ištirtumas. Mokslinėje literatūroje suaugusiųjų profesinį tobulėjimą analizuoja daugelis užsienio ir Lietuvos mokslininkų (Daukila ir kt., 2016; Gedvilienė ir kt., 2014; Zuzevičiūtė ir kt., 2008; Juozaitis, 2008; Atkočiūnienė, 2008; Tight, 2007; Foley, 2007; Guskey, 2004; Thom et al., 2004; Ashton et al., 2002 ir kt.). Autoriai pripažįsta, jog profesinis tobulėjimas reiškia sistemingą suaugusiųjų profesinių žinių ir įgūdžių palaikymą bei jų tobulinimą, o taip pat individualių (asmeninių) savybių ugdymą, būtiną efektyvios profesinės veiklos užtikrinimui per visą tos veiklos laikotarpį.

Nors mokslinėje literatūroje yra analizuojama mokymosi darbo vietoje reikšmė ir nauda organizacijai, tačiau tyrimų šioje srityje nėra gausu. Daugelis autorių (Felstead et al., 2016; Myers et al., 2014; Gerulaitienė, 2013; Barnes, 2011; Linkaitytė ir kt., 2011; Kavaliauskienė, 2010; Juozaitis, 2008; Žemaitaitytė, 2007; Kondratavičienė ir kt. 2007; 2006; Sambrook, 2005; Lee et al., 2004; Jarvis, 2004; Jewell, 2002 ir kt.) mokymąsi darbo vietoje sieja su patirtiniu mokymusi. Mokslininkai teigia, kad mokymasis iš patirties padeda praktiškai įgyti žinias, įgūdžius ir juos tiesiogiai taikyti darbe ir numatyti savo veiklos perspektyvas. Tokiu būdu darbuotojui sudaromos sąlygos nuolat tobulėti. Asmeninės patirties, įgytos anksčiau, svarbą mokantis darbo vietoje nagrinėja E. Piščalkienės ir kt. (2012), R. Bubnys ir kt. (2012, 2009), P. Jucevičienė (2010), Jarvis (2008, 2004, 2001) ir kt. Kiti autoriai (Fenwick, 2012; Lukošūnienė, 2012; Ivanauskienė ir kt., 2005 ir kt.) analizuoja refleksiją, kuri padeda formuoti naują patirtį ir iššaukia naują veiksmą, naujų žinių

kūrimą ir tikrinimą realioje veikloje. Tačiau pasigendama išsamesnių tyrimų, kaip mokymasis darbo vietoje gali užtikrinti sėkmingą suaugusiojo profesinį tobulėjimą derinant jo turimą asmeninę patirtį.

Mokslinė problema: Kaip vyksta suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi?

Tyrimo objektas: suaugusiojo profesinis tobulėjimas ir asmeninė patirtis darbo vietoje.

Tyrimo tikslas: teoriškai išanalizuoti ir empiriškai pagrįsti suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi.

Uždaviniai:

1. Išnagrinėti profesinio tobulėjimo, patirtinio mokymosi, asmeninės patirties sampratas, išryškinant suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi.
2. Atskleisti X švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.

Hipotezė: Profesinis tobulėjimas darbo vietoje yra nuolatinis procesas ir vyksta tada, kai suaugusieji mokydami derins turimą asmeninę patirtį su naujų žinių ir gebėjimų įgijimu.

Tyrimo metodai:

- *mokslinės literatūros analizė*, siekiant išnagrinėti profesinio tobulėjimo, patirtinio mokymosi ir asmeninės patirties sampratas bei atskleisti suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi;
- *interview*, skirta atskleisti X švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, remiantis asmenine patirtimi;

Metodologinės nuostatos:

- *Konstruktvyvine mokymosi samprata*, susiformavusi kognityvinės teorijos pagrindu, akcentuoja mokymąsi kaip aktyvų procesą, grindžiamą patirtimi ir jos analize. Kiekvieno žmogaus profesinėje raiškoje susiformuoja specifinė – tik jo patirtis, kurią galima apibūdinti kaip asmenybės profesinį individualumą. Žmogaus tobulėjimas vyksta mokantis, o individuali patirtis ir socialinė situacija lemia tai, kaip asmuo suvokia realybę. Kognityvinės teorijos (J. Piaget, 1896–1980) požiūriu, žmogaus elgesys susijęs su jo intelektualiais procesais: įgijęs žinių, kiekvienas savo elgesį perkuria savaip ir tai veikia asmens saviraišką. Svarbus požiūris, kad aktyviai mąstantys žmonės nuolat kuria ir adaptuoja savo žinias apie pasaulį, siekdami suteikti prasmę savo patirčiai ir sisteminti savo žinias į nuoseklesnę struktūrą (Piščalkienė ir kt., 2012).
- *Patirtinio mokymosi strategija* patirtį mokymosi procese laiko esminiu mokymosi šaltiniu. Kiekvienas žmogus konstruoja savo individualų supratimą apie pasaulį, patirdamas, vertindamas, interpretuodamas ir siedamas tas interpretacijas su ankstesnėmis turėtomis patirtimis (Jarvis, 2004).

Teorinis ir praktinis tyrimo reikšmingumas. Darbo aktualumas atskleidžiamas analizuojant suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje, pagrįstą per anksčiau mokymosi procese įgytą asmeninę patirtį. Pastebėta, jog nėra gausu tyrimų, kurie nagrinėja kiekvieno žmogaus profesinį individualumą, atsiskleidžiantį jo profesinėje raiškoje. Atliktas kokybinis tyrimas padeda atskleisti sėkmingą suaugusiojo profesinį tobulėjimą darbo vietoje, kai mokymasis derinamas su jo turima asmenine patirtimi. Teoriniu ir empiriniu tyrimu siekiama sujungti suaugusiųjų profesinio tobulėjimo ir turimos asmeninės patirties raiškos konceptus, kur suaugusysis, nuolat reflektuodamas savo asmeninę patirtį darbo vietoje, ieško sričių, kurias galima būtų patobulinti, taip tampant savo srities profesionalu.

Darbo struktūra. Darbą sudaro santraukos lietuvių ir anglų kalbomis, pagrindinės sąvokos, įvadas, 2 skyriai, 10 paveikslų sąrašas, 13 lentelių sąrašas, išvados, 84 mokslinės literatūros šaltiniai, 3 priedai.

Pirmajame darbo skyriuje analizuojamos profesinio tobulėjimo, patirtinio mokymosi sampratos, aptariamas suaugusiųjų profesinis tobulėjimas remiantis asmenine patirtimi darbo vietoje. Antrajame skyriuje pristatomas atliktas vieno atvejo tyrimas, siekiant atskleisti X švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu. Darbas baigiamas išvadomis ir rekomendacijomis.

Darbo apimtis – 72 p.

I. TEORINĖS IŽVALGOS: SUAUGUSIŲJŲ PROFESINIS TOBULĖJIMAS DARBO VIETOJE REMIANTIS ASMENINE PATIRTIMI

1.1. Suaugusiųjų mokymosi ir profesinio tobulėjimo samprata

Šiuolaikinė ir sparčiai kintanti darbo rinka reikalauja švietimo sistemos nuolatinio atsinaujinimo, lankstumo ir atvirumo, kad ji vienu metu įstengtų prisiderinti tiek prie regiono, tiek prie šalies bei tarptautinės darbo rinkos. Globalizacijos iššūkiai reikalauja iš Lietuvos švietimo sistemos nuoseklesnės orientacijos į šiuolaikinę ekonomiką, į besikeičiančius veiklos pasaulio reikalavimus, į naujas asmens kompetencijas ir technologijas (Gedvilienė ir kt., 2014).

J. Budvilienė (2014) teigia, jog nuolatinėje kaitoje ir permainų kupinose socialinėse situacijose žinios tampa kertiniu veiksniumi suaugusiajam įsitraukiant į aktyvų gyvenimą, priimant sprendimus ir adekvačiai vertinant atsakomybę už savo psichosocialinę gerovę. Todėl suaugusiųjų mokymosi procesuose neatsiejamai svarbūs tampa šie aspektai:

- 1) kiekvieno besimokančiojo asmeniniai patyrimai ir nusiteikimas gilinti/plėsti žinias;
- 2) sąveika tarp skirtingų socialinių grupių, bendraamžių, kolegų ir pan.;
- 3) sociumo ir jame veikiančių organizacijų bendradarbiavimo pobūdis.

Tai rodo, kaip aiškina autorė (ten pat, p. 30), kad žinios yra perduodamos socialiniais mechanizmais, o ideologine prasme jos ypatingai priklauso nuo socialinės bei ekonominės būklės, t.y. „nuo socialinių švietimo implikacijų, suponuojančių socialinius asmens žinojimo vaidmenis“. Šiuolaikiniame verslo pasaulyje jau seniai suvokiama materialinių investicijų į darbuotojų profesinį tobulinimą reikšmė. Šis investavimas į profesinį tobulinimą suprantamas kaip investavimas į darbuotojo, organizacijos ir valstybės ateitį. Vadinasi, šiandien kiekvienas turi keistis pats ir padėti keistis kitiems, t. y. nuolat įgyti vis naujų žinių, įgūdžių, o tai įgyti galima tik nuolat tobulinant profesines kompetencijas.

Suaugusiajam tenka nuolat mokytis, kad spėtų atliepti kaitos reikalavimus bei daryti poveikį aplinkai, tapti savo veiklos srities profesionalu, gebėti padėti sau ir kitiems kritiniu metu, žinoti, kaip ginti savo interesus įtampų kupiname pasaulyje (Zuzevičiūtė ir kt., 2008). Todėl čia didelės reikšmės įgyja kiekvieno besimokančiojo profesinis tobulėjimas.

Mokslininkai (Sallis et al., 2006; Rundh, 2005; Heathfield, 2004 ir kt.) pastebi, jog nuolatinis darbuotojų mokymasis turi didelę reikšmę ne tik pačiam darbuotojui, bet ir organizacijai, kurioje jie dirba, kadangi organizacijos turi būti pasirengusios diegti naujas technologijas, reaguoti į vykstančius nuolatinis pokyčius, priimti šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius sprendimus. Todėl išsilavinęs, turintis darbo patirtį bei kompetentingas darbuotojas gebės racionaliai mąstyti, greičiau bei kokybiškiau atlikti darbą, laiku priimti naudingus sprendimus. Taigi suaugusiųjų

mokymasis yra būdas sustiprinti galimybes organizacijai išlikti, leidžiantis organizacijai geriau susitvarkyti su pokyčiais.

I. Beniušienė ir kt. (2008) teigia, jog šiuolaikinės organizacijos linkusios investuoti į žmogiškuosius išteklius, nes jos supranta, kad šiandien kompetencijos stoka gali kainuoti labai brangiai. Todėl jos suinteresuotos savo darbuotojams sudaryti sąlygas mokytis darbo vietoje ir už jos ribų.

Mokymasis organizacijoje suprantamas kaip žinių paieška bei informacijos sklaida vidiniais organizacijos kanalais. Tai nuolat besitęsiantis savo patirties tyrimas (testavimas), patirties transformavimas į žinias, kurios yra labai svarbios siekiant esminių organizacijos tikslų. Organizacinis mokymas vyksta per veiklą, savo praktiką, ją apmąstant ir keičiant – sudarant naujos patirties įgijimo bei mokymosi galimybes. Greitai kintantis pasaulis priverčia visus mokytis, o mokymasis suteikia naują supratimą, padedantį keisti įprastą veiklą. Darosi sunku atskirti, kur baigiasi mokymasis ir prasideda veikla, kur baigiasi veikla ir prasideda mokymasis (Simonaitienė, 2003).

Mokymosi naudą tiek pačiam darbuotojui, tiek ir organizacijai galime matyti 1 lentelėje (Jewell, 2002).

1 lentelė. Mokymosi nauda organizacijai ir darbuotojui (Jewell, 2002)

Darbuotojus mokyti organizacijai naudinga, nes:	Darbuotojui mokytis naudinga, nes:	Mokymosi praktinė nauda:
Didėja darbo efektyvumas ir našumas	Įgyja naujų įgūdžių	Didėja uždarbis, našumas ir pelningumas, nes aukštesnės kvalifikacijos ir turintys rimtesnę motyvaciją darbuotojai dirba geriau ir našiau
Mažėja sąnaudos	Daugiau galimybių būti paaukštintam	Mažėja kaštai ir nuostoliai, nes kvalifikuoti ir turintys motyvaciją darbuotojai nuolat analizuoja savo darbą, stengdamiesi mažinti sąnaudas ir nuostolius
Mažėja būtinybė darbuotojus prižiūrėti	Daugiau galimybių susidoroti su darbo problemomis nepatiriant streso	Gerėja veiklos kokybė
Mažiau nelaimingų atsitikimų	Daugiau pasitenkinimo darbu	Didėja motyvacija. Tai vyksta darbuotojams labiau išitraukiant, ugdantis ir pripažįstant savo laimėjimus. Savo ruožtu tai skatina aukštesnę moralę, sumažėja pravaikštų
Gerėja darbo kokybė	-	Labiau patenkinti vartotojai, nes organizacija efektyviai derina vartotojų poreikius su savo pelningumu
Didėja darbuotojų motyvacija ir kyla moralė	-	Didėja visuomenės pripažinimas. Investuojant į darbuotojus, ne tik sulaukiama visuomenės pripažinimo, bet ir pritraukiami geriausi darbuotojai, o vartotojai skatinami rinktis būtent tokios organizacijos prekes ar paslaugas
Skatinamas lankstumas	-	Didėja konkurencinis pranašumas. Į darbuotojus investuojanti organizacija žmones laiko savo konkurencinio pranašumo šaltiniu
Tobulėja mokymosi kultūra	-	-
Gerėja kvalifikacija	-	-

1 lentelėje atskleistas organizacijos, darbuotojo ir jų abipusė nauda, kai organizacija sudaro sąlygas darbuotojui mokytis. Galime teigti, jog organizacija, kuri siekia mokyti darbuotojus, gauna didesnę naudą, nei pats besimokantis darbuotojas. Tokioje organizacija, kurioje nuolat mokosi darbuotojai, didėja uždarbis, našumas ir pelningumas, nes aukštesnės kvalifikacijos ir turintys rimtesnę motyvaciją darbuotojai dirba geriau ir našiau. Taip pat organizacijoje mažėja kaštai ir nuostoliai, nes kvalifikuoti ir turintys motyvaciją darbuotojai nuolat analizuoja savo darbą, stengdamiesi mažinti sąnaudas ir nuostolius. Pastebima gerėjanti organizacijos veiklos kokybė, didėja darbuotojų motyvacija darbui ir mokymuisi. Tokia organizacija investuodama į darbuotojus, ne tik sulaukia visuomenės pripažinimo, bet ir pritraukia geriausius darbuotojus, o vartotojus skatina rinktis šios organizacijos prekes ar paslaugas. Tuo tarpu darbuotojas, kai mokosi organizacijoje, įgyja naujų įgūdžių, pasiekia karjeros aukštumų, įveikia visas darbo problemas, tampa savarankiškesnis ir jaučia pasitenkinimą darbu. Taigi išryškėja abipusė mokymosi nauda tiek organizacijai, tiek darbuotojui.

Vadinasi, organizacijoje, kurioje vyksta nuolatinis darbuotojų mokymas, turi galimybes išlikti šiuolaikiniame nuolat besikeičiančiame pasaulyje, o darbuotojų mokymasis tampa svarbia investicija gerinant pačios organizacijos veiklą. Taigi suaugusiųjų mokymasis įgauna svarbų vaidmenį profesinio pasaulio – darbo rinkos ir jos politikos formavimo – plotmėje.

I. Žemaitaitytė (2007) teigia, jog vienu iš svarbiausių darbo vietos išsaugojimo ir sėkmingos profesinės karjeros įrankių yra profesinės kvalifikacijos tobulinimas, nes suvokiama, jog asmuo, neturintis atitinkamos kvalifikacijos, nebus konkurentabilus darbo rinkoje, o darbdavys, neturintis kvalifikuotų darbuotojų, negalės konkuruoti šalies rinkoje, tuo tarpu, valstybė, neturinti konkuruoti gebančių įmonių, negalės egzistuoti pasaulinėje rinkoje. Vadinasi, suaugusiojo nuolatinis profesinis tobulėjimas turi tiesioginės įtakos ne tik jo darbo kokybei, bet ir jo organizacijai bei visai valstybei.

Aktualu išsamiau paanalizuoti profesinio tobulėjimo sampratą, kadangi daugelis autorių (Gedvilienė ir kt., 2014; Zuzevičiūtė, 2008; Kondratavičienė ir kt., 2007; Žemaitaitytė, 2007; Linkaitytė, 2007; Guskey, 2004 ir kt.) profesinio tobulėjimo sampratą sieja su mokymusi visą gyvenimą.

Th. R. Guskey (2004) teigia, jog profesinis tobulėjimas yra tai tikslingas, nenutrūkstamas ir sistemingas procesas, kuris skirtas profesinėms žinioms pagausinti, įgūdžiams patobulinti bei nuostatomis pakoreguoti. Šį tikslingą procesą valdo aiški turimų tikslų ir suplanuotų uždavinių vizija. Šie uždaviniai pagrindžia kriterijus, pagal kuriuos parenkamas turinys bei medžiaga, sukuriama procesai bei procedūros, fiksuojamas ir nustatomas tobulėjimo lygis.

Mokslininkai (Zuzevičiūtė ir kt., 2008; Kondratavičienė ir kt., 2007 ir kt.) profesinį tobulėjimą suvokia kaip nuolatinį procesą, neatsiejamą nuo mokymo ir mokymosi. Šis mokymo ir mokymosi procesas apibūdinamas kaip nepaliaujamas veiklos apmąstymas ir

perkonceptualizavimas. Čia didelės reikšmės įgyja savaiminis-patirtinis mokymasis. Taigi savaiminis-patirtinis mokymasis yra svarbus komponentas praktinio mokymosi etape, t. y. mokymuisi darbo vietoje.

G. M. Linkaitytė (2007) profesinį tobulėjimą apibūdina kaip profesinių kompetencijų tobulinimą. Anot mokslininkės, kompetencija tai daugiafunkcinis žinių, gebėjimų ir nuostatų derinys, kuris yra konkretaus asmens turtas (veiklos išteklius). Jų reikia visiems asmenims, kad galėtų siekti individualaus pasitenkinimo, vystymosi, įsitraukimo į visuomenės gyvenimą ir užtikrinti darbingumą.

Vadinasi, suaugęs nuolat mokosi ir šis mokymasis yra tikslingas, apgalvotas, paremtas patirtimi, turi aiškų tikslą ir suplanuotus uždavinius, kas padeda jam įgyti žinių ir gebėjimų gerai atlikti savo veiklą bei įgyti tam tikrą tobulėjimo lygį.

Kaip pastebi G. Gedvilienė ir kt. (2014), kiekviena profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijų, kaip turimo gebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai veikti tam tikroje srityje ar profesijoje. Profesinės veiklos turinys apima ne tik gebėjimą kokybiškai atlikti tam tikras veiklos funkcijas, bet neišvengiamai susijęs ir su jų tarpusavio derinimu arba sąveika.

Profesinis tobulėjimas, būdamas nuolatinis žmogaus mokymosi procesas, išsiskiria kaip svarbi neformaliojo suaugusiųjų švietimo, į nuolatinius veiklos pokyčius ir darbuotojų poreikius reaguojanti profesinio rengimo sistemos dalis. Svarbiausias asmens profesinio tobulėjimo požymis yra orientavimasis į pasikeitusius įvairių veiklos sričių kvalifikacinius reikalavimus, todėl suaugusiųjų mokymasis skirtas tobulinti jau turimą ir tam tikrai veiklai reikalingą profesinę kvalifikaciją (Žemaitaitytė, 2007).

G. Gedvilienė ir kt. (2014), analizuodamos R. Laužacko ir kt. (2006) darbus šiuo klausimu, teigia, jog profesinės kvalifikacijos tobulinimas turi du tikslus: 1) profesinį prisitaikymą ir 2) profesinį tobulėjimą. Profesinio prisitaikymo bruožas – reaguoti į pasikeitusius kvalifikacinius reikalavimus, kai sprendžiamas prieštaravimas tarp darbuotojui išaugusių reikalavimų ir jo pasirengimo. Profesinio tobulėjimo tikslas – atitikti didėjančius reikalavimus. Profesinis tobulėjimas įgalina judėti „horizontaliai“ (veikla susijusi su profesiniu specializavimusi) arba „vertikalčiai“ (su pareigų, reikalaujančių naujų mokėjimų, užėmimu), t. y. vykdyti tas veiklos funkcijas, kurias atitinka papildomai įgytos kvalifikacijos (Gedvilienė ir kt., 2010, p. 17). Autorės pažymi, jog šiandien sparčiai kintant kiekvienos darbo rinkos kvalifikacijos reikalavimams ir keičiantis reikalavimams mokymosi aplinkai, mokymosi procesui, darbuotojų poreikiams, atsiranda būtinybė nustatyti šiuos kintančius poreikius ir jų tobulinimo galimybes. Todėl profesinis tobulėjimas tampa kiekvieno darbuotojo profesinės veiklos sudedamoji dalis.

Taigi kalbėdami apie suaugusiojo profesinį tobulėjimą, suprantame jį kaip darbuotojo profesinės veiklos arba profesinės kvalifikacijos tobulinimo sudedamąją dalį.

Darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimas tiek Lietuvoje, tiek užsienyje vyksta pačiose įmonėse, kvalifikacijos tobulinimo padaliniai veikia bendruomenių ir profsąjungų struktūrose, įvairiose suaugusiųjų švietimo institucijose. I. Žemaitaitytė (2007) teigia, kad išsamūs tyrimai šioje srityje dažnai atliekami užsienyje, o Lietuvoje jiems mažai skiriama dėmesio. Tačiau dabar ir Lietuvoje situacija keičiasi. Lietuvos statistikos departamentas kas penkerius metus atlieka darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tyrimus.

Kaip rodo Lietuvos statistikos departamento (2016) pateikti 2015 m. atlikto tyrimo duomenys, kas ketvirtas šalies dirbantysis tobulino profesines kompetencijas įvairiuose mokymo kursuose (2 lentelė).

2 lentelė. Darbuotojų, tobulinusių profesines kompetencijas įvairiuose mokymo kursuose, dalis procentais palyginus su visais kursais organizavusių įmonių darbuotojais (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

Įmonės pagal darbuotojų skaičių	Iš viso		Moterys		Vyrai	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Iš viso	31	38	29	37	32	38
10–49	32	35	34	38	31	33
50–249	28	35	28	34	28	36
250 ir daugiau	32	41	29	39	36	43

Kaip matyti 2 lentelėje, pateikti duomenys rodo penkerių metų kaitą procentais. Įvairiuose mokymo kursuose profesinę kvalifikaciją tobulino 189 tūkst., arba 26 proc., šalies dirbančiųjų. Per penkerius metus jų skaičius padidėjo 72 tūkst. Kursuose besimokančių moterų dalis padidėjo 8 proc., kas sudaro 26 proc., besimokančių vyrų – 6 proc., kas sudaro 25 proc. Mažos įmonės darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui skyrė tiek pat dėmesio kiek ir vidutinės. 2015 m. profesines žinias bei įgūdžius kursuose gilino 35 proc. tiek mažų, tiek vidutinių įmonių darbuotojų ir 41 proc. didelių įmonių darbuotojų. Šie duomenys rodo, kad vis daugiau darbdavių didesnę dėmesį skiria darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimui.

V. Zuzevičiūtė ir kt. (2008) pažymi, jog yra daug priežasčių, dėl kurių kiekvienas asmuo siekia tobulėti, ir jos visos yra autentiškos. Suaugusiųjų profesinio tobulėjimo motyvus galima suskirstyti į devynias grupes:

- motyvai, susiję su statusu ir prestižu;
- profesinio augimo motyvai;
- profesinio saugumo motyvai;

- finansiniai motyvai;
- profesijos pasirinkimas;
- mokymosi motyvai;
- privačios veiklos motyvai;
- laisvalaikio motyvai;
- bendravimo motyvai.

Pasak V. Zuzevičiūtės ir kt. (2008), suaugusieji siekia tobulėti vedini vidinės motyvacijos. Jiems iš esmės būdinga geriau dirbti, pasitenkinti darbu. Išorinė motyvacija susijusi su atlyginimu, karjera, kuri taip pat sudaro reikšmingą suaugusiųjų veiklą skatinančių motyvų dalį. Taigi žmogus mokosi organizacijoje siekdamas įvairiausių tikslų: savo, kaip biologinės būtybės, tęstinumo užtikrinimo, socialinių poreikių tenkinimo, asmeninio augimo ir saviraiškos. Autorės akcentuoja, jog suaugusiųjų tobulinimo procesas organizacijoje turi vykti sistemiškai, etapais, t. y. kad mokytojai tie, kuriems tikrai to reikia ir kad po tam tikrų mokymų būtų pasiektas užsibrėžtas tikslas.

Apibendrinant galima teigti, kad šiandien suaugę mokosi nuolat ir šis mokymasis yra tikslingas, apgalvotas, paremtas patirtimi, turi aiškų tikslą ir suplanuotus uždavinius, kas padeda jam įgyti žinių ir gebėjimų gerai atlikti savo veiklą bei įgyti tam tikrą tobulėjimo lygį. Šis mokymasis naudingas ne tik pačiam darbuotojui, bet ir organizacijai.

Profesinį tobulėjimą suprasime kaip nuolatinį procesą, neatsiejamą nuo mokymo ir mokymosi; tai nepaliojamas veiklos apmąstymas ir perkonceptualizavimas. Jo svarbus komponentas yra savaiminis-patirtinis mokymasis. Profesinio tobulėjimo tikslas – atitikti didėjančius reikalavimus, todėl jis tampa kiekvieno darbuotojo profesinės veiklos sudedamąja dalimi.

Toliau, siekiant išryškinti suaugusiųjų mokymosi naudą organizacijai, paanalizuosime darbuotojų mokymosi darbo vietoje aspektus.

1.2. Suaugusiųjų mokymosi darbo vietoje aspektai

Šiandien vis didesnę reikšmę suaugusiųjų švietime įgyja mokymasis darbo vietoje, kaip vienas iš efektyviausių būdų tobulinti suaugusiesiems profesinę kvalifikaciją pačioje organizacijoje. Prisitaikymas prie pokyčių, asmeninis ir profesinis tobulėjimas, efektyvumas bei pasitenkinimas darbu tai vieni esminių iššūkių mokymuisi darbo vietoje. Vyrauja gan sudėtingi tarpusavyje susiję ryšiai tarp kasdieninių darbo užduočių atlikimo, žinių ir gebėjimų panaudojimo bei mokymosi. Norint išryškinti mokymosi darbo vietoje įvairovę, svarbu aptarti mokymosi darbo vietoje sampratą.

Lietuvių kalbos žodyne (Naktinienė ir kt., 2013) žodis „darbovietė“ ir „darbo vieta“ pateikiami kaip sinonimai. Lietuvos mokslininkų nagrinėjančių darbo teisę nuomone, kad, nors

terminai kalbos požiūriu atrodo lygiaverčiai, tačiau būtina vertinti visą kontekstą nusprendžiant, kuria reikšme – bendrine ar specialiąja teisine – terminas vartotinas (Tamašauskaitė-Janickė, 2016). LR darbo kodekse (LRS, 2016) šios dvi sąvokos nelygiavertės: „darbovietė“ apibrėžiama kaip įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir pan., o darbuotojo „darbo vieta“ – darbo funkcijos atlikimo vieta Mačiulaitis, 2017).

Požiūrių įvairovę analizuojant mokymosi darbo vietoje sampratą lemia dvi priežastys (Myers et al. (2014):

1. Darbo vieta tapo mokymosi vieta su dviem gana skirtingais tikslais. Pirmas tikslas susijęs su įmonės plėtra, kuriai įtakos turėjo darbuotojų indėlis į gamybą, efektyvumas ir inovacijos. Antras tikslas – darbuotojų asmeninis tobulėjimas įgyjant žinių, įgūdžių ir gebėjimas toliau mokytis. Nesvarbu, ar į asmenį būtų žiūrima kaip į įmonės darbuotoją, ar kaip į visuomenės narį.
2. Mokymasis darbo vietoje buvo analizuojamas įvairių disciplinų požiūriu. Todėl vienos bendros sampratos sutarimo dėl mokymosi darbo vietos nebuvimas leido atsirasti daugybei skirtingų interpretacijų šios sampratos.

Taip pat kalbėdami apie mokymąsi darbo vietoje, suprantame, jog kalbame apie mokymąsi ne suaugusiųjų švietimo įstaigoje, bet mokymąsi realioje organizacijoje. Mokslinėje literatūroje (Petrauskienė ir kt., 2018) dažnai vartojama sąvoka „organizacinis mokymasis“ (angl. organizational learning).

K. Bratianu (2015) teigia, jog organizacinis mokymasis yra procesas ar veikla (mokymosi) organizacijoje. Vadinasi, mokymąsi darbo vietoje suprasime kaip tam tikrą mokymąsi, vykstantį organizacijoje. N. Dixon (2017, p. 10) organizacinį mokymąsi apibrėžia taip: „sąmoningas mokymosi procesų naudojimas individo, grupės ir sistemos lygmenimis, kad pastoviai transformuotą organizaciją numatyta kryptimi, kuri vis labiau patenkintų suinteresuotus dalininkus“. Ši samprata, kaip aiškina autorius, akcentuoja mokymosi darbo vietoje naudą pačiai organizacijai, kuri turi būti suinteresuota nuolat organizuoti savo darbuotojų mokymąsi darbo vietoje, ir tai turėtų tapti jos siekiamu tikslu.

Būtina akcentuoti tai, jog mokymasis darbo vietoje, kaip organizacinis mokymasis, yra iš esmės perkeltinės prasmės išraiška, kylanti iš suvokimo, kad organizacija kaip objektas, nesimoko, mokosi atskiri jos nariai, individai. K. Bratianu (2015) teigia, jog pati organizacija nesimoko, mokosi jos darbuotojai, ir analizuojant kaip darbuotojai mokosi, padeda suprasti, kaip skatinti organizaciją mokytis ir keistis. Tuo tarpu organizacija, kuri gali integruoti visus organizacinio mokymosi procesus į struktūrinį procesą, taip siekiant sukurti darnų konkurencinį pranašumą, tampa besimokančia organizacija. Taigi ta organizacija, kurioje nuolat ir sistemingai mokosi darbuotojai, tampa besimokančia organizacija.

Analizuojant mokymosi darbo vietoje sampratą, M. S. Knowles ir kt. (2007, p. 274) teigia, jog „mokymasis darbo vietoje – tai visapusiška veikla, kuria ko nors mokomasi darbo vietoje, pvz., mokymai darbo metu, socialinis mokymasis ir neformalus mokymasis“. Tampa aišku, jog mokymosi ir praktikos ryšys darbo vietoje yra vienintelis būdas, galintis užtikrinti rengiamų specialistų profesinę kvalifikaciją, atitinkančią darbdavių poreikius bei valstybės perspektyvą. Daugelis mokslininkų (Gray, 2010; Unwin et al., 2006; O’Sullivan, 2006 ir kt.) teigia, jog mokymasis darbo vietoje yra vienas iš aiškiai matomų mokymosi visą gyvenimą elementų. Žmogus mokosi darbo vietoje visą gyvenimą, nes nauji pasiekti darbe tikslai reikalauja naujų žinių ir įgūdžių, kuriuos įgyja žmogus apmąstydamas, eksperimentuodamas ir nuolat diskutuodamas su kitais dirbančiais. Tai rodo, jog patirtis ir praktika lemia asmens veiklos tobulėjimą, nes darbo vietoje atliekama reali praktinė veikla, komunikacija su kolegomis, praktinių užduočių, problemų sprendimas, nuolat suteikia individui naujų patirčių ir suvokimų, kurie skatina tiek asmeninį, tiek organizacinį profesionalumą.

Daugelis autorių (Gedvilienė ir kt., 2014; Zuzevičiūtė, 2008; Sallis et al., 2006; Rundh, 2005 ir kt.) mokymąsi darbo vietoje įvardina kaip vieną iš neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdų. Tačiau jei kalbame apie tiesiogiai darbo vietoje vykstantį individualų darbuotojų mokymąsi, dažnai šis procesas, pasak A. McKee et al. (2012), apibūdinamas kaip savišvieta, nes mokymasis darbo vietoje net pačių darbuotojų neįvardinamas kaip mokymasis, jis vyksta natūraliai. Tai paaiškinama tuo, jog suaugusiųjų švietimo institucijoje mokymuisi ir jo organizavimui skiriamas pagrindinis dėmesys, jis institucijoje planuojamas, organizuojamas, realizuojamas ir galiausiai vertinamas. Tuo tarpu mokantis darbo vietoje, asmuo negauna formalaus dokumento, kuris įrodo mokymosi metu įgytas žinias ir gebėjimus, todėl tiek darbuotojų, tiek darbdavių nepripažįstamas kaip mokymasis, nors jo nauda didžiulė. L. Unwin et al. (2006) teigia, jog žmogus tampa kompetentingu tik tada, kai jis atlieka darbus mokydamasis juos atlikti ir per šį procesą įgyja žinių ir įgūdžių. D. Gray (2010) teigia, jog mokymąsi darbo vietoje nuo mokymosi, vykstančio suaugusiųjų švietimo įstaigos auditorijoje, skiria šiais aspektais:

1. Mokymasis darbo vietoje yra pagrįstas darbo praktikos *refleksija*. Tai ne tik tam tikrų profesinių įgūdžių įgijimo būdas, bet ir patirtinis mokymasis.
2. Mokymasis darbo vietoje aktualus tampa tada, kai darbo aplinkoje kyla problemos ir jas reikia spręsti tiesiogiai darbuotojams ir organizacijoms. Mokymasis darbo vietoje taip pat suprantamas kaip organizacijos žinių kūrimas ir kolektyvinė veikla, kurioje žmonės aptaria idėjas, dalijasi problemomis ir sprendimais.
3. Mokymasis darbo vietoje yra ne tik naujų žinių įgijimas, bet ir metakompetencijos – mokėjimo mokytis – įgijimas.

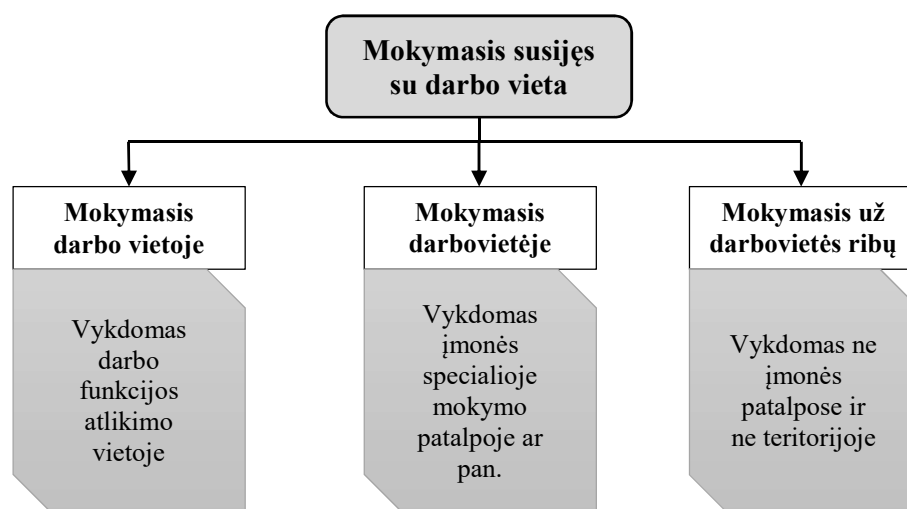
Kiti mokslininkai (Unwin et al., 2006 ir kt.) mokymąsi darbo vietoje įvardina kaip veiklinį mokymąsi (angl. *Action learning*). Veiklinis mokymasis suprantamas kaip mokymosi būdas iš savo veiksmų. Šis asmens mokymasis reikalauja asmeninės refleksijos apie savo veiksmus, pasiekimus, taip pat ir grįžtamojo ryšio iš kitų žmonių, kaip kolegų, vadovų. Tai visa grandinė veiksmų, kurie padeda naujas žinias susieti su patirtimi, jas apmąstyti, suvokti ir priimti sprendimus dėl tolimesnių veiksmų.

Taigi mokymasis darbo vietoje ne tik skiriasi nuo mokymosi suaugusiųjų švietimo įstaigoje, bet ir asmeniui suteikia didesnės naudos, nes mokymosi darbo vietoje metu jis įgyja žinias praktiškai.

S. Sambrook (2005) teigia, jog mokymasis darbo vietoje yra suprantamas daug plačiau. Mokymąsi darbo vietoje būtina skirti į:

- 1) mokymąsi darbo vietoje (mokymasis dirbant, t. y. atliekant darbo funkciją);
- 2) mokymąsi darbovietėje (planuoti mokymo renginiai (seminarai, kursai, stažuotės ir kt. darbinėje aplinkoje);
- 3) mokymąsi už darbovietės ribų (už darbinės aplinkos, bet tiesiogiai susijęs su darbu).

Šią išskirtą mokymosi darbo vietoje tipologiją pagal S. Sambrook (2005) galima pavaizduoti 1 pav.



1 pav. Mokymosi darbo vietoje tipologija pagal S. Sambrook (2005) (sudaryta autorės)

1 pav. akcentuojama, jog suaugusysis mokosi darbo vietoje keliais būdais. Mokymąsi darbo vietoje galime sieti su darbuotojo savišvieta, atsitiktiniu mokymosi procesu, kuris yra tiesiog įterptas į darbinę veiklą, pvz., stebėjimas, klausimų uždavimas, problemų sprendimas, projektinis darbas, pavadavimas, instruktavimas, dalyvavimas grupinėje veikloje ir pan. Mokymasis darbovietėje yra susijęs su jau struktūrizuotomis mokymo veiklomis, tokiomis kaip įvadas į darbą, privalomais sveikatos, darbo saugos, įvairiais neakredituotais vidiniais mokymų kursais.

Pagrindinis mokymosi darbovietėje bruožas yra mokymosi atskyrimas nuo darbo. Mokymasis vyksta ne darbo funkcijos atlikimo vietoje, o tam tikroje įmonės patalpoje (klasėje ar techninėje erdvėje), bet vis tiek toje pačioje darbovietėje. Mokymasis už darbovietės ribų apima su darbu susijusius komerciškai ir nekomerciškai organizuojamus trumpalaikius kursus, seminarus, konferencijas, praktikumus, vykstančius už darbovietės ribų. Šių mokymų iniciatorius ar organizatorius yra pati įmonė.

K. Myers et al. (2014) teigia, jog mokymosi darbo vietoje tipologija nustatoma vadovaujantis keturiais kriterijais:

- 1) taikoma mokymosi forma. Tai paprastai neformalusis mokymasis ar savišvieta, kurie vyksta darbo vietoje ar kitose darbdavio parinktose vietose (pvz., įmonės mokymų centre, konferencijų salėje ir pan.);
- 2) mokymo paslaugos teikėjas. Tai dažniausiai yra darbdavys arba darbdavio samdytas mokymo profesionalas, tačiau galimi ir kiti teikėjai (pvz., mokymo institucijos, su kuriomis darbdavys yra sudaręs kvalifikacijos tobulinimo darbo vietoje sutartis, pramonės asociacijos ir šakinių sektorių tarybos, profesinės asociacijos, programinės įrangos kūrėjai ir kt.);
- 3) mokymo paslaugos apmokėjimas. Mokymus paprastai finansuoja darbdavys, bet kai kuriais atvejais finansuoti gali profesinės sąjungos, profesinės asociacijos ar šakinių sektorių tarybos. Kai kuriose šalyse vyriausybės skatina ir palaiko įmones, kuriose apmokomi žemos kvalifikacijos darbuotojų mokymai arba įmones, kurioms gali kilti pavojus būti uždarytomis, atleidžiant savo darbuotojus, laiku jų neperkvalifikavus;
- 4) tikslai, kurių siekiama vykdant mokymąsi. Mokymo tikslus dažniausiai numato ir siūlo darbdavys, siekdamas pagerinti darbo rezultatus, sudarydamas sąlygas darbuotojų karjeros augimui, arba todėl, kad to reikalauja pasikeitusi darbo situacija ar įstatymai.

Taigi kokios tipologijos mokymąsi darbo vietoje analizuosime, aišku viena, jog toks mokymasis tiesiogiai susijęs su darbuotojų atliekamomis darbo funkcijomis, siekiamais įgyti darbui reikalingomis žiniomis bei įgūdžiais bei tiesiogiai priklauso nuo darbdavio ar organizacijos poreikių.

K. Myers et al. (2014) pažymi, jog su darbo vieta susijusios mokymosi priemonės pagal taikymo sritį ir paskirtį gali būti skirstomos į kelias grupes. Todėl mokymai, aktualūs darbuotojų profesiniam tobulėjimui, gali būti skirti:

- 1) bendrai orientacijai – padedantys įsitraukti į darbinę veiklą ir pagreitinti naujų darbuotojų integraciją; apimantys mokymus apie įmonės politiką, procedūras, įmonės istoriją, tikslus ir kultūrą;

- 2) techniniam/ eksploataciniam potencialui – susiję su pagrindine įmonės veikla, pvz., įrengimų valdymu, naujais produktais, technologijomis, procesais ar procedūromis;
- 3) „minkštiesiems“ (socialiniams) įgūdžiams – jais siekiama pagerinti darbuotojų tarpusavio santykius, įskaitant bendravimą, grįžtamąjį ryšį, darbą komandoje, problemų sprendimą, dalyvavimą susitikimuose ir konfliktų sprendimą;
- 4) vadovavimo/ valdymo įgūdžiams – suteikia naujiems ar patyrusiems vadovams valdymo įgūdžių, tokių kaip pavedimų adresavimas, veiklos efektyvumo valdymas, kaučingas, instruktavimas bei komandos formavimas;
- 5) darbuotojų „gerinimui“ – nesusiję su atliekamu darbu, tačiau didinantys įsitraukimą į įmonės veiklą socialiniame/ bendruomeniniame lygyje, skatinantys ištikimybę/ lojalumą įmonei bei skirti darbuotojams, kuriems vadovybė yra numachiusi aukštesnes pareigas;
- 6) sveikatos, darbų saugai ir kt. – suteikia žinių apie darbų saugos taisykles bei sveikatos ir higienos normas; taip pat tai gali būti mokymai, skirti įmonės saugos režimui ir sistemoms, pavojingų krovinių tvarkymui/ gabenimui, arba kursai žmogaus teisių, pvz., rasinės/ nacionalinės diskriminacijos arba seksualinio priekabiavimo darbe tema.

Vadinasi, mokymų, kuriuos organizuoja pati organizaciją gali būti labai daug, dar daugiau su profesiniu tobulėjimu susijusių mokymų vyksta už darbovietės ribų.

Mokymosi darbo vietoje organizacijoje privalumus akcentuoja mokslininkai M. S. Knowles ir kt. (2007). Jie išskiria šiuos mokymosi darbo vietoje privalumus:

- 1) daugelė dalykų galima išmokyti tik bendradarbiaujant su kitais žmonėmis, t. y. svarbiausi socialinio mokymosi įgūdžiai;
- 2) mokymosi procesas – tai daugiausia patirties įgijimas todėl, kad mokomasi atliekant darbo užduotis;
- 3) vyrauja savivada pagrįstas mokymasis, kuris tampa norma, nes nauji darbuotojai turi imtis iniciatyvos išmokyti daugelį dalykų, nesusijusių su darbo užduočių išmanymu;
- 4) mokymasis yra nestruktūruotas: jame nėra griežtai nustatytų pradžios ir pabaigos taškų. Taip pat jis yra neapibrėžtas, nes gali būti sunku nustatyti, ar suaugęs žmogus jau sužinojo „teisingus“ atsakymus ir pakankamai išmoko, kaip pvz., spręsti sudėtingas ar neįprastas problemas.

J. O'Sullivan (2006) teigia, jog mokymasis darbo vietoje dar yra suprantamas kaip nuolatinis profesinis tobulėjimas (angl. *Continuing professional development*). Nuolatinis profesinis tobulėjimas įvyksta tada, kai specialistas įsitraukia į savo darbinę veiklą. Šis mokymasis apibūdinamas kaip planuotas ir sistemingas procesas, kuris teikia profesinės veiklos naudą darbuotojui, organizacijai bei visuomenei. Nuolatinis profesinis tobulėjimas dar suprantamas kaip turimų žinių pasitikrinimas, įvertinimas bei specialisto per visą jo darbinę karjerą numatytas profesinio tobulėjimo planas, tenkinantis jo mokymosi poreikius.

J. O'Sullivan (2006) akcentuoja, jog asmens nuolatinį profesinį tobulėjimą darbo vietoje lemia:

- 1) poreikis neatsilikti nuo sparčių šiuolaikinių technologijų pokyčių, siekiant užtikrinti kompetencijų tęstinumą savo darbe;
- 2) poreikis pagilinti savo žinias ir gebėjimus, kad galėtų tinkamai reaguoti į vykstančius pokyčius darbo aplinkoje, tai gali pareikalauti iš jų papildomų funkcijų;
- 3) poreikis plėtoti asmeninį ir profesinį efektyvumą, kas užtikrina pasitenkinimą darbu.

V. Kondratavičienė ir kt. (2007) taip pat akcentuoja darbuotojo profesinio tobulėjimo reikšmę darbo vietoje. Autorės teigia, jog dėl greito socioekonominio ir sociotechninio vystymosi ir su juo susijusių pokyčių darbo bei kvalifikacijos struktūrose mokymasis realioje darbo aplinkoje įgyja vis didesnę reikšmę rengiant aukštos kvalifikacijos specialistus. Organizacijos aplinkoje patenkama į realią situaciją, sprendžiami su profesine veikla susiję klausimai, išgyvenamos socialinių santykių sukeltos problemos. Mokymasis darbo vietoje sudaro sąlygas geriau suprasti tam tikrai profesijai būdingas vertybines nuostatas, konkrečios organizacijos veiklos normas, organizacijoje plėtojamas kultūros ir mikroklimato subtilybes. Tai veiksniai, lemiantys mokymosi darbo vietoje pranašumą.

L. Unwin et al. (2006) teigia, jog mokymosi darbo vietoje būdai yra įvairūs, pradedant nuo formalių profesionalų apmokymų iki savarankiško konsultavimosi su kolegomis. Nors dažniausia asmuo darbo vietoje mokosi vienas, tačiau jam teikiama parama. D. Gray (2010) išskiria tokią paramą mokymuisi darbo vietoje:

- bendradarbiaujančių (besimokančiųjų) grupė, ji padalinta į veiklinio mokymosi pogrupius iš 5-6 žmonių, iš kurių grupės patarėjas, padedantis grupės nariams koncentruotis ties tinkama užduotimi, atkreipti dėmesį į mokymosi galimybes ir asistuoti grupėms procesų metu;
- dėstytojai, kurie teikia teorines žinias ir be viso to, padeda grupėms išspręsti klausimus, argumentuoti faktus ir sudėtingus metodus;
- organizacijos klientai, kurie remia programas ir kurie nori pamatyti praktinę finansinę organizacijos naudą;
- vadovai ir mentoriai.

I. Bakanauskienės (2008) teigia, jog darbuotojų mokymasis darbo vietoje, atsižvelgiant ne tik į organizacijos, bet ir darbuotojo profesinius tikslus, lemia motyvaciją nuolatos mokytis. Jeigu mokymasis organizacijoje tampa natūraliu darbuotojo kasdieniu profesinės veiklos ritualu, tuomet jis ne tik įgyja naujų žinių, stengiasi įdiegti jas į praktiką ir šio proceso metu vėl gauna naujų žinių. Darbuotojai mokosi bendradarbiaudami, dalydamiesi patirtimi vienas su kitu, diskutuodami, stebėdami ir t. t. Tokiu būdu mokantis darbo vietoje vyksta nuolatinis kompetencijų tobulinimas, iš esmės yra gerinamas darbuotojų sąmoningumas, kuris grindžiamas žinių, gebėjimų įgijimu, jų

įsivertinimu. Tinkamai pasirinkus mokymosi būdą suaugusysis gali atsispirti nuo pirminės patirties ir padidinti tikimybę, kad pasibaigus mokymams įvyko darbo atitikties pokyčių, t. y. įvyko jo profesinis tobulėjimas.

Apibendrinant galima teigti, jog mokymasis darbo vietoje yra siejamas su organizaciniu mokymusi, mokymusi visą gyvenimu, neformaliuoju suaugusiųjų švietimu ir savišvieta. Mokymąsi darbo vietoje galime sieti su: 1) darbuotojo mokymusi darbo vietoje, kai nuolat atliekant darbo funkcijas mokomasi, 2) mokymusi darbovietėje, kai organizuojamas planingas mokymas darbovietės ribose, bet ne darbo vietoje, 3) mokymusi už darbovietės ribų, kai organizuojami planingi mokymai ne įmonėje. Tačiau, koku būdu bevyktų mokymasis darbo vietoje, pirmiausiai jis yra skirtas suaugusiųjų profesiniam tobulėjimui, kadangi specialistas darbo vietoje ne tik įgyja naujų, bet ir pagilina turimas žinias ir gebėjimus, sprendžia problemas, permąsto savo veiklą, ją reflektuoja, naujas žinias sieja su turima patirtimi, taip formuoja naują aplinkos bei savo veiklos supratimą, kuris ir veda link profesinio tobulėjimo.

Toliau darbe aktualu paanalizuoti patirtinį mokymąsi, kaip vieną iš efektyviausių darbuotojo būdų mokytis darbo vietoje.

1.3. Patirtinio mokymosi apibrėžtis

Patirtinį mokymąsi galima įvardinti seniausia mokymosi metodika, artimiausia žmogaus prigimčiai, kuomet mokomasi per asmeninį atradimą.

Nors daugelis mokslininkų sutaria, kad mokymasis yra vienas svarbiausių žmogui būdingų procesų, tačiau nesutaria dėl mokymosi apibrėžties. M. Tight (2007), analizuodamas visas biheavioristines, kognityvines ir humanistines mokymosi teorijas, apibrėžiančias mokymosi sampratą, išskiria vieną mokymosi apibrėžtį, kaip pačia įtakingiausią suaugusiųjų švietimo ir rengimo srityje, kurią pagrindė D. Kolb (1984). D. Kolb teigia, kad mokymąsi geriausia suvokti kaip procesą; kad tai yra tolydus, patirtimi pagrįstas procesas; kad šis procesas reikalauja išspręsti konfliktą tarp skirtingų požiūrių į pasaulį; kad mokymasis yra holistinis prisitaikymo prie pasaulio procesas; kad jis apima tam tikrus sandorius tarp besimokančiojo ir aplinkos; kad tai yra žinių kūrimo procesas. Trumpai tariant, „mokymasis yra procesas, kuriuo, transformuojant patirtį, yra kuriamos žinios“ (Tight, 2007, p. 33).

G. Le Boterf (2010) manymu, patirtis profesinėje veikloje yra viena iš svarbiausių darbuotojų veikimo komponentų. Patirtis nesupaprastinama iki laiko, praleisto veiklos situacijoje ar darbo vietoje. Ji nėra asimiliuojama ilgo gyvenimo metu. Patirties pagrindas – gaunamos pamokos iš to, kas buvo išgyventa. Tad autoriaus nuomone, patirtis – tai nėra tai, kas žmogui nutinka, o tai, ką jis su tuo veikia.

Taigi į mokymąsi ir veiklą darbo vietoje šiame darbe žvelgsime kaip į patirtinį mokymąsi, kuris mokslinėje literatūroje aptariamas ir kaip sąvoka, ir kaip metodas. Tuo labiau, kad patirtinis mokymasis yra aktualus darbuotojų profesiniam tobulėjimui.

A. Juozaitis (2008, p. 9) pateikia tokį patirtinio mokymosi apibrėžimą: „Tai naujų žinių, įgūdžių bei nuostatų formavimo(si) procesas, vykstantis apmąstant, analizuojant, konceptualizuojant bei pritaikant asmeninę bei profesinę patirtį“. Šis apibrėžimas akcentuoja tai, kad mokymosi procese nepakanka vien tik įgyti naujų žinių ir įgūdžių, labai svarbu pačiam besimokančiajam apmąstyti, ką pavyko pasiekti, panaudojant jau turimą patirtį. Praktinis patyrimas yra vienas geriausių mokymosi būdų, esminis mokymosi šaltinis.

M. Tight (2007) pateikė keturias pagrindines patirtimi grįsto mokymo sąvokos sampratas:

- mokymosi įvertinimas ir akreditacija remiantis gyvenimiška ir darbo patirtimi;
- priemonė, padedanti pakeisti reikalingas pomokyklinio švietimo struktūras, tikslus ir mokymo programas;
- grupės sąmoningumo kėlimo, bendruomeninės veiklos ar socialinių pokyčių pagrindas;
- savivokos stiprinimo ir grupės veiklos efektyvumo didinimo priemonė.

Šias patirtinio mokymosi sampratas mokslininkas sieja su konkrečių mokslininkų darbais. Todėl aptarsime jas plačiau, siekiant išsamiau apibūdinti patirtinį mokymąsi.

Pirmoji ir antroji sampratos paremta prielaida, kad daugelis suaugusiųjų turi sukaupę nemažai žinių, nusimanyto ar įgūdžių, dažnai įgytų darbo metu ar per kokią savanorišką veiklą. Todėl jie verti to, kad būtų įvertintas ar pripažintas ankstesnis mokymasis, įgytas per patirtį. Remiantis šia samprata, patirtinis mokymasis yra žinios ir įgūdžiai, įgyti per gyvenimo, darbo ar studijų patirtį, formaliai nepatvirtinti kokiu nors švietimo ar profesiniu pažymėjimu. Šiandien taikomi įvairiausi metodai, leidžiantis nustatyti ir įvertinti ankstesnį mokymąsi, yra plačiai pripažinti. Šie metodai prasiskynė kelią į aukštojo mokslo lygmenį ir ten į juos žiūrima kaip į dar vieną būdą plėtoti mokymosi galimybių lankstumą (Tight, 2007).

Taigi šios patirtinio mokymosi sampratos orientuoja mus į besimokančiojo mokymosi pasiekimų, įgytų neformalioju ir savišvietos būdu, įvertinimą ir pripažinimą.

Trečiaja ir ketvirtąja patirtinio mokymosi sampratomis siekiama pripažinti kiekvieno suaugusiojo patirties vertę bei jis skatinamas remiantis ta patirtimi kaupti tolesnę mokymosi patirtį, taip sudarant prielaidas jam tobulėti gyvenime ir darbe (Tight, 2007). G. Foley (2007) akcentuoja, kad suaugusieji vis daugiau išmoksta darant, veikiant pasaulyje. Todėl mokymasis iš savo patirties yra mokymosi visą gyvenimą procesas, turintis tvirtas intelektualines, filosofines, psichologines ir andragogines tradicijas.

Vadinasi, patirtinį mokymąsi suprasime kaip visą gyvenimą trunkanti mokymąsi, kuris vyksta žmogaus asmeniniame ir profesiniame gyvenime bei žmogus įgyja tik jam vertingą asmeninę patirtį, kurią taiko tolimesniame mokyme.

Analizuojant patirtinio mokymosi sampratą, pastebėta, kad šį sąvoka įvairių autorių vadinama skirtingai. D. Schön (1983) patirtinį mokymąsi vadina refleksija veikiant (*reflection-in-action*), J. Lave ir kt. (1991) – situaciniu mokymusi, J. Mezirow (1991) – transformaciniu (*transformative*) mokymusi. Kaip teigia P. Jarvis (2004), šios sąvokos atspindi vieną ar kitą patirtinio mokymosi sampratos aspektą, bet neparodo jo visumos. Refleksija (veikiant ir po veiklos) yra patirtinio mokymosi metodas. Situacinis mokymasis akcentuoja situacijos, iš kurios mokomasi, reikšmę. Transformacinis mokymasis aiškinamas kaip procesas, kurio metu keičiasi žmogaus turimos patirties schemas, tik detalizuoja mokymosi iš patirties kognityvinius procesus. Taigi situacinis, transformacinis mokymasis, refleksija aiškina patirtinio mokymosi reiškinį (Jucevičienė, 2010).

D. Kolbas (1984) (cit. Knowles ir kt., 2007, 169 p.) patirtinį mokymąsi suvokia kaip „procesą, per kurį transformuojama patirtis ir sukuriamos žinios“. Mokymasis yra ne tiek turinio įsisavinimas ar perdavimas, kiek turinio ir patirties tarpusavio sąveika, kurios metu jie transformuoja vienas kitą. Anot D. Kolbo (1984), patirtimi grįsto mokymosi ciklą sudaro keturios pakopos:

1. *Konkrety patirtis*. Visiškai įsitraukiama į naują patirtį čia ir dabar.
2. *Stebėjimas ir refleksijos*. Besimokančiojo patirtis stebima ir reflektuojama iš daugybės požiūrio taškų.
3. *Abstrakčių koncepcijų formulavimas ir apibendrinimas*. Kuriamos koncepcijos, kurios apibendrina besimokančiojo stebėjimus į logiškas teorijas.
4. *Naujų koncepcijų ir jų rezultatų tikrinimas naujose situacijose*. Šios teorijos naudojamos priimti sprendimus ir spręsti problemas (Knowles ir kt., 2007) (2 pav.).



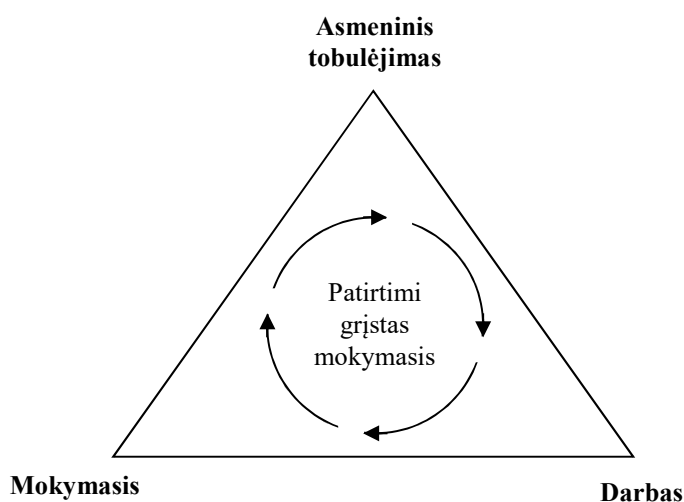
2 pav. D. Kolbo patirtinio mokymosi modelis (Knowles ir kt., 2007, 170 p.)

Analizuojant 2 pav., turime pažymėti, jog pagal autorių patirtinio mokymosi ciklas yra skirstomas į keturias pakopas. Pirmoji pakopa „Konkreti patirtis“, kurioje suaugęs visiškai įsitraukia naują patirtį čia ir dabar. Antrojoje pakopoje „Stebėjimas ir refleksijos“, besimokančiojo patirtis stebima ir reflektuojama iš daugybės požiūrio taškų. Trečiojoje pakopoje „Abstrakčių koncepcijų formulavimas ir apibendrinimas“ yra kuriamos koncepcijos, kurios apibendrina besimokančiojo stebėjimus į logiškas teorijas. Ketvirtoji pakopa „Naujų koncepcijų ir jų rezultatų tikrinimas naujose situacijose“. Šios teorijos naudojamos priimti sprendimus ir spręsti problemas (Knowles ir kt., 2007, 169 p.). Taigi sėkmingas mokymasis iš patirties darbo vietoje visuomet vyksta šiuo ciklu.

Tačiau P. Jarvis (2001) teigia, kad patirtinis mokymasis nėra toks schematiškas. Anot jo, žmogus mokytis pradeda tuomet, kai atsiranda neatitikimas tarp žmogaus patirties ir išgyvenamos naujos situacijos. Kai žmogus tiki, kad mokydamasis gebės įveikti šį neatitikimą, mokymasis būna sėkmingas. Tačiau, jeigu žmogus išsigąsta iškilusių naujų aplinkybių, mato jose grėsmę, jis dažniausiai nuleidžia rankas, atsitraukia, užsidaro siaurame artimųjų rate, tampa pasyvus, atmeta mokymosi galimybę (Jucevičienė, 2010).

Nepaisant patirtinio mokymosi kritikos, daugelis autorių (Knowles ir kt, 2007; Foley, 2007 ir kt.) teigia, jog patirtinis mokymasis padeda veiksmingai išspręsti unikalias kasdienes problemas, jis sutinkamas tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime, todėl suaugusieji plečia savo asmeninį žinojimą apie įvykius ir atvejus remdamiesi savo patirtimi ir ankstesniu žinojimu, mokymasis nevyksta tik stebint, klausantis ar jaučiant, nes svarbiausios yra mąstymo struktūros, kurios plėtojamos remiantis individo veikla ir patirtimi.

D. Kolbo (1984) patirtinio mokymosi teorija sujungia teoriją ir praktiką, abstraktų konceptualizmą bei konkrečią patirtį, emocinę bei kognityvinę mokymosi sferas (3 pav.).



3 pav. D. Kolbo patirtinis mokymasis kaip procesas, apjungiantis mokymąsi, darbą ir asmeninį tobulėjimą (Baranauskienė, 2003, 14 p.)

3 pav. pateikiama schema kaip reikėtų tyrinėti bei stiprinti, konstruktyvia kritika pagrįstus ryšius tarp mokymosi, praktinės veiklos bei asmens profesinio tobulėjimo. C. Argytis ir kt. (1989) (cit. Baranauskienė, 2003) teigia, jog mokymasis iš savo patirties yra esminis efektyvaus individo mokymosi proceso faktorius. Toks mokymosi procesas yra įmanomas tik tokioje aplinkoje, kurioje asmeninės vertybės bei organizacinės normos vieningai turi įtakos veiklai, paremta validžia informacija, siūlančią laisvą ir pagrįstą pasirinkimą, bei skatinančią vidinį atsakomybės jausmą už tai, kas yra daroma.

Taigi patirtinis mokymasis susieja asmeninio tobulėjimo, mokymosi ir profesinės veiklos procesus. Vadinasi, patirtis yra tiesiogiai susijusi su mokymusi ir profesiniu tobulėjimu.

M. S. Konwles ir kt. (2007) teigia, jog patirtis mokymasis yra priemonė darbo atlikčiai pagerinti, priemonė efektyviau transformuoti mokymąsi į darbo atliktį ir padidinti motyvaciją mokytis. Šie autoriai teigia, kad atsiradę struktūruoti vidiniai mokymai tapo pagrindiniu metodu sistemiškiau pasinaudoti organizacijų patirtinio mokymosi verte, taip pat įrankiu sėkmingiau apmokyti naujiems darbuotojams, pasitelkiant bendradarbių patirtį. Tai leidžia patirtinį mokymąsi suprasti kaip visuminį mokymąsi, kurio pagrindas – jau turima patirtis ir kuris vyksta besimokančiajam aktyviai konstruojant savo patirtį dėl socioekonominio ir kultūrinio konteksto, kuriame ši patirtis įgyjama (Jucevičienė, 2010).

Taigi patirtinis mokymasis pasižymi dvejopa nauda: prasideda nuo suaugusiųjų asmeninės patirties, ir padidina tikimybę, kad pasibaigus mokymams įvyks darbo atlikties pokyčių. Vadinasi tiesiogiai padeda darbuotojams profesiskai tobulėti.

Apibendrinant galima teigti, jog patirtinis mokymasis yra visuminis mokymasis, kurio pagrindas – jau turima patirtis ir kuris vyksta besimokančiajam aktyviai konstruojant savo patirtį dėl socioekonominio ir kultūrinio konteksto, kuriame ši patirtis įgyjama. D. Kolbo patirtinio mokymosi modelis sujungia teoriją ir praktiką, abstraktų conceptualizmą bei konkrečią patirtį, emocinę bei kognityvinę mokymosi sferas. Šis modelis parodo kaip reikėtų tyrinėti bei stiprinti, konstruktyvia kritika pagrįstus ryšius tarp mokymosi, praktinės veiklos bei darbuotojo profesinio tobulėjimo, taip susiedamas asmeninio tobulėjimo, mokymosi ir profesinės veiklos procesus. tai parodo, jog suaugusiojo asmeninė patirtis yra tiesiogiai susijusi su profesiniu tobulėjimu.

Toliau darbe aktualu paanalizuoti, kaip vyksta suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje remiantis asmenine patirtimi.

1.4. Suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje asmeninės patirties aspektu

E. Gerulaitienė (2013) akcentuoja, jog kiekvienas žmogus konstruoja savo individualų supratimą apie pasaulį, patirdamas, vertindamas, interpretuodamas ir siekdamas tas interpretacijas

su ankstesnėmis turėtomis patirtimis. Kadangi tiek vertybės, tiek pasaulis, tiek pats asmuo ir jo poreikiai kinta, tai netikslinga telkti dėmesį į konkrečių žinių, apibendrintos patirties įsisavinimą, mokymąsi spręsti konkrečias problemas. Svarbus pats sprendimo procesas, išmokimas taikyti bendruosius sprendimo principus ir metodus. Susidurdamas su probleminėmis situacijomis ir įveikdamas šias situacijas, asmuo kaupia gyvenimo problemų sprendimo patirtį. Todėl svarbu tampa ne mokymasis kaupiant žinias, bet mokymasis veikiant.

Kalbant apie mokymąsi veikiant, patirtis, pasak V. Lukošūnienės (2011), yra ne savitiksliis ar pasyvus veiksmas. Patirtis yra reikšminga mokymuisi ir vertinga tik tuomet, kai nagrinėjama išgyventų ir ateityje būsimų patirčių kontekste, kai reflektuojama patirtis tampa aktyvi ir paverčiama veiksmu.

R. Ruslin (2017) išskiria tris pagrindines patirtinio mokymosi prielaidas, kurios prisideda prie suaugusiojo asmens profesinių žinių ir gebėjimų tobulinimo. Pirma, suaugusieji geriausiai mokosi, kai yra asmeniškai įsitraukę į mokymosi patirtį (tai daro). Antra, norint, kad profesinės žinios ir gebėjimai būtų prasmingi besimokantiems, jiems patiems reikia aktyviai atrasti žinias. Trečia, kai besimokantieji gali laisvai nusistatyti sau mokymosi tikslus, jų įsipareigojimas mokytis yra didesnis. Mokslininkui antrina A. G. Sisselman-Borgia et al. (2017), teigdami, jog suaugusieji, kiekvieną kartą patirdami kažką nauja, naudojami turimomis žiniomis, kad tą patyrimą išsiaiškintų ir, jei reikia, paverstų savo naujomis žiniomis, įgūdžiais ar požiūriais, leidžiančiais jiems tobulėti. Taigi bet koks mokymasis – ne vien tik patirtinis mokymasis – prasideda patirtimi. Autoriai teigia, jog suaugusiojo besimokančiojo patirties vaidmuo vis dažniau atsideria dėmesio centre, ypač kalbant apie profesinį tobulėjimą. Išskiriami keturi būdai, kurie parodo suaugusiųjų patirties poveikį mokymuisi:

- 1) aprėpia platų individualių skirtumų spektrą;
- 2) suteikia gausius mokymosi šaltinius;
- 3) sukuria tendencingas nuomones, galinčias trukdyti ar pakreipti tam tikra kryptimi naujų žinių įsisavinimą;
- 4) suteikia suaugusiųjų savitapatybės pagrindą.

Taigi patirtis yra prielaida suaugusiesiems mokytis, įgyti asmeninių žinių, sėkmingai veikti profesinėje veikloje.

Anot P. Jarvis (2008), patirtis kaupiama visą gyvenimą ir apibūdinama kaip minties forma. Patirtį galima apibūdinti kaip vidinį žmogaus santykį su išoriniu pasauliu. Kaupiamai visą gyvenimą patirčiai būdingi tam tikri epizodai, kai esant konkrečiai situacijai išryškėja vieni ar kiti patirties aspektai. Nors patirties apraiškose ypač akcentuojamas supratimas, patirties sieti vien tik su protu (taip pat kaip ir vien tik su kūnu, pavyzdžiui, judesiais) nederėtų. Patirtis būdinga asmens

visumai ir apima kognityvinius, fizinius, emocinius ir dvasinius aspektus. Autoriai teigia, kad patirtis apibūdinama žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais, požiūriais, vertybėmis, įsitikinimais, jausmais.

Vadinasi, suaugusieji, kaupdamas patirtį visą gyvenimą, konkrečiai mokosi iš kasdieninių situacijų. Taigi besimokantysis, fiksuodamas patirtį, sąlygotą tam tikros situacijos, mokosi iš šios situacijos, remdamasis viso savo gyvenimo patirtimi, t.y. savo patirtimi kaip visuma.

T. J. Fenwick (2012) teigia, jog asmeninės patirties refleksyvus sisteminimas yra ypatingai svarbus suaugusiojo gyvenimui ir mokymuisi. Todėl svarbos įgyja ne pati patirtis, bet jos analizė. Analizuojant bei apmąstant patirtį, refleksija tampa labai vertinga, nes tai yra procesas, kurio metu suaugusysis pažįsta savo paties būsenas. Autorė (ten pat) pabrėžia, kad refleksijos panaudojimas yra vienas iš efektyviausių nuolatinio tobulėjimo būdų, kurio rezultatas gali būti nauji įgūdžiai, žinios, supratimas, prasmė, suvokimas.

Taigi suaugusiųjų mokymasis siejamas su patirties svarba, t. y. gebėjimu mokytis iš savo patirties, sieti patirtį su nuodugnia analize ir apmąstymu.

Siekiant atskleisti suaugusiųjų mokymosi ypatumus darbo vietoje taikant asmeninę patirtį, būtina paanalizuoti patirtinio mokymosi elementus, kurie ir parodo kaip suaugusysis mokosi, profesiskai tobulėja. Todėl aktualu detaliai aptarti patirtinio mokymosi atstovų (Vygotskio, Dewey, Kolbo, Jarvio, Boud ir kt.) požiūrius ir jų teorijas, kuriuose ir išryškunami pagrindiniai patirtinio mokymosi elementai, lemiantys suaugusiųjų mokymąsi pasitelkiant asmeninę patirtį.

L. S. Vygotskis (cit. Kozulin et al., 2003) teigia, kad aktualaus vystymosi sritis yra jau egzistuojančios besimokančiojo galimybės dabartiniame etape, kuriame veiksmai arba užduotys atliekami savarankiškai be kitų pagalbos, remiantis savo gyvenimiškąja patirtimi, o artimiausia vystymosi sritis – tai potencialios besimokančiojo galimybės. O tai reiškia, kad efektyviausias mokymasis atitinka artimiausios vystymosi zonos ribas: tai, ką besimokantysis šiandien gali padaryti su kito pagalba, rytoj gebės tai padaryti savarankiškai. L. S. Vygotskis (cit. Foley, 2007) akcentuoja asmens ir socialinės aplinkos sąveiką, per refleksiją konstruojant asmeninį, aktualiai svarbių prasmės struktūrų, supratimą, kylantį iš individo veiklos gyvenime. Kuriant mokymosi situaciją būtina atsižvelgti į kalbos, kaip kultūros tarpininko, reikšmę, socialinės sąveikos svarbą internalizacijos procesui, artimiausios vystymosi srities principą bei švietėjo, kaip šios srities kūrimo iniciatoriaus vaidmenį numatymą. Mokymasis bei gili patirties transformacija vyksta socialinės sąveikos procese.

L. S. Vygotskio (cit. Kozulin et al., 2003) išskiria šiuos pagrindinius patirtinio mokymosi elementus:

- 1) patirtis (pirminė). Užduotys atliekamos savarankiškai, remiantis ankstesne patirtimi;
- 2) mąstymo procesai. Mokymosi procese vyksta patirties transformacija;

- 3) kalba. Sąvokų formavimasis vyksta per dalyvavimą kultūrinėje veikloje, internalizacijos procesą, kai pasisavinami sukonstruoti žodžiai ir sąvokos. Kalba įgauna kultūros tarpininko reikšmę;
- 4) aplinka/kontekstas (gyvenimiška aplinka). Socialinis kontekstas sukuria aplinką, kurioje mokomasi užčiuopti savo supratimus, suteikti jiems suprantamas formas – poveikis besimokančiajam daromas per socialinę aplinką;
- 5) socialinė sąveika. Šiame procese vyksta mokymasis bei gili patirties transformacija;
- 6) patirtis (antrinė). Formuojasi sąvokos, išsivysto aukštesniosios protinės funkcijos (Kozulin et al., 2003).

J. Dewey (2014) į mokymosi kontekstą, kaip mąstymo ir veikimo sintezės rezultata, įtraukia besimokančiojo asmeninę patirtį, teigdamas, kad patirtis yra kuriama sąveikoje su kitais individais ir gamta bei atsiranda fizinėse ir socialinėse situacijose. Autorius esmine samprata savo teorijoje laiko patirtį, akcentuodamas, jog patirtis visuomet tampa mokomojo proceso atspirties tašku. Situacijose, kuomet besimokančiajam nepakanka susieti turimų žinių su tuo, kas vyksta, ieškoma naujų reakcijos būdų, iššaukiant turimos patirties refleksiją, kuriai įvykus atsiranda patirties rekonstrukcija bei sąvokų formavimasis. Pasireiškus prasmės plėtrai, sukuriamos naujos sąvokos bei idėjos, kurios pasisavinamos tik tada, kai yra asmeniškai patikrinamos ir gaunamos teigiamos patirties pasekmės.

Kaip teigia J. Dewey (2014), mokymasis iš patirties sieja veikimo, apmąstymo ir emocinio išgyvenimo aspektus. Patyrimas prasideda tam tikru veiksmu, užmezgančiu kontaktą su aplinka, kad išgyvenimai būtų susiję su realiais faktais. Siekiant, kad konkreti patirtis pasiektų pabaigą, reikalinga abipusė adaptacija tarp aplinkos ir besimokančiojo, tuomet pabaigoje, per išorinio patyrimo lauką, pasireiškia išraiškos požymis – harmonija. Šiuo atveju emocija yra jungiančioji grandis, kuri suvienija skirtingas patyrimo dalis. Mokymosi situacijų kūrimas turi būti paremtas teorijos ir praktikos vienove. Taigi patirtis mokymusi vertę turi tik tada, kai ji kaupiama ir keičia požiūrį.

Pagal J. Dewey (2014) galima išskirti šiuos pagrindinius patirtinio mokymosi elementus:

- 1) patirtis (pirminė). Esant situacijai, kada neužtenka turimų žinių, iššaukiama turimos patirties refleksija (individas turi asmeninę patirtį);
- 2) mąstymo procesai. Vyksta turimos patirties rekonstrukcija, naujų sąvokų formavimas (individas pradeda matyti, suprasti, galvoti naujai). Esant situacijai, kada neužtenka turimų žinių, iššaukiama turimos patirties refleksija;
- 3) emocijos. Emocija yra jungiančioji grandis, kuri suvienija skirtingas patyrimo dalis;
- 4) fizinis veiksmas. Patirtis atsiranda fizinėse situacijose;
- 5) kalba. Mąstymas priklauso nuo kalbos;

- 6) socialinė sąveika. Patirtis yra kuriama sąveikoje su kitais individais ir gamta, socialinėse situacijose. Žmogus iš esmės yra socialus ir suvokia save tik santykyje su kitais;
- 7) patirtis (antrinė). Gaunamos teigiamos patirties pasekmės, pasireiškia harmonija.

D. Kolbas (cit. Juozaičio, 2008) mokymąsi supranta kaip procesą, kuriame transformuojant patirtį yra kuriamos žinios. Patirties kaupimas vyksta refleksijos būdu. Konkreti patirtis, iš kurios individas mokosi, visada yra epizodinė patirtis. Jis ją stebi, suvokia, išskiria kaip visumą arba akcentuoja jos atskiras dalis ir apmąsto reflektuodamas. Šiai refleksijai jis naudoja viso savo gyvenimo patirtį. Taigi stebima konkreti, epizodinė patirtis, o ją apmąstant remiamasi viso gyvenimo patirtimi. Šito rezultatas – žmogus rekonceptualizuoja savo patirtį, keičia turėtą koncepciją ar koncepcijas, jas transformuodamas suformuoja naują. Daromos išvados, kurios nusako, kaip ši modifikuota koncepcija ar koncepcijos bus taikomos tolimesnėje veikloje. Kitas žingsnis – šios naujos ar modifikuotos koncepcijos diegiamos realioje veikloje ir tikrinamas jų efektyvumas. Taip suformuojama nauja epizodinė patirtis, kuri vėl stebima, reflektuojama, ir vyksta tolesnis ciklas. Visa tai apibendrintai vadinama D. Kolb mokymosi spirale, t. y. mokymosi proceso „ratas“ kyla aukštyn, tarsi įgydamas spiralės formą ir šitaip rodydamas žmogaus tobulėjimą (Jucevičienė, 2010).

Išanalizavus D. Kolb (cit. Juozaičio, 2008) patirtinio mokymosi sampratą, galima teigti, kad suaugusysis mokosi iš patirties, atlikęs tam tikrus numatytus veiksmus, paremtus išeities analize, jis įgyja naujos patirties, kurią gali toliau nagrinėti, daryti išvadas apie savo ne tik ankstesnės veiklos rezultatus, bet ir apie analitinius gebėjimus, o tai reiškia juos lavinti. Labai svarbu sukurti tokią mokymosi struktūrą, kuri aktyvuotų patirtį mokymosi procese, sudarytų struktūrines galimybes refleksijai.

Galima išskirti šiuos D. Kolbo pagrindinius patirtinio mokymosi elementus:

- 1) patirtis (pirminė). Mokymasis – procesas, kuriame transformuojant patirtį kuriamos žinios (individas turi konkrečią patirtį);
- 2) mąstymo procesas. Reflektyvaus stebėjimo metu skleidžiasi išvalgos, nauja patirtis permąstoma. Abstraktus konceptualizavimas (apibendrinimas, sampratų, koncepcijų formulavimas);
- 3) fizinis veiksmas. Po suvokimo bei apibendrinimo, aktyvaus eksperimentavimo metu, tikrinama, ar teorines prielaidas galima taikyti praktikoje (aktyvus eksperimentavimas);
- 4) patirtis (antrinė). Perėjus patirtinio mokymosi ciklą įgyjama konkreti patirtis, transformuojant patirtį yra kuriamos žinios.

P. Jarvis (2004) teigia, jog mokymasis yra patirties įprasminimas ir transformacija į žinias, įgūdžius, požiūrius, vertybes ir įsitikinimus. Žmogus nėra vakuume, nes turi savo psichologinę istoriją, individualią patirtį, kurią reikia derinti prie naujų faktų, informacijos. Asmuo į mokymosi

situaciją „atsineša“ save (fizinės, emocinės bei psichologinės būklės požiūriu) ir savo mokymosi kontekstą (dabartinę situaciją, kurioje jis yra).

Pasak P. Jarvio (2004), patirtis „savaiame“ mūsų nemoko – su kaupiamą patirtimi reikia „dirbti“, t.y. ji turi būti ne tik permąstoma, ne tik numatomas būdas, kaip ji gali būti pritaikoma, taip pat ji turi būti integruota į mūsų turimą patirtį. Pabrėžiama refleksijos svarba, nes patirtis yra akivaizdžiai susijusi su racionaliū mąstymu ir refleksyviū mokymusi, nes veikdami ar pabaigę darbus žmonės gali reflektuoti situaciją ir mokytis iš jos. Suaugusieji į mokymosi situaciją atsineša savo prasmų struktūrą, mokymosi poreikius, savigarbą, teigiamą savęs vertinimą, savivoką.

Atlikus P. Jarvio (2008) patirtinio mokymosi teorijos analizę, galime išskirti šiuos pagrindinius patirtinio mokymosi elementus:

- 1) patirtis (pirminė). Žmogus turi savo individualią patirtį;
- 2) mąstymo procesai. Žmogaus patirtis turi būti permąstoma, integruota į jo atmintį, priderinta. Patirtis yra susijusi su refleksyviū mokymusi;
- 3) emocijos. Mokymosi procese veikia žmogaus vertybės, emocijos, įsitikinimai, pojūčiai;
- 4) aplinka/ kontekstas (gyvenimiška aplinka). Asmuo į mokymosi situaciją atsineša savo mokymosi kontekstą (dabartinę situaciją, kurioje jis yra);
- 5) socialinė sąveika. Žmogaus kūnas ir protas patiria socialinę situaciją, kurios turinys paverčia žmogų labiau patyrusiu;
- 6) patirtis (antrinė). Patirties transformacija į žinias, įgūdžius, požiūrius, vertybes ir įsitikinimus.

D. Boud et al. (2005), kalbėdami apie patirtinį mokymąsi, akcentuoja individo sąveikos su kontekstu svarbą mokymosi procese. Kontekstas gali būti tiek palankus, tiek nepalankus. Organizuojant bet kurią mokymosi patirtį, diskomforto įveikimas yra vienas iš svarbesnių uždavinių. Emocijos ir jausmai yra esminiai tiek mokymosi galimybes sudarantys, tiek barjerus mokymuisi formuojantys veiksniai: 1) konkretūs atskiri kontekstai formuoja asmens patirtį skirtingais būdais; 2) skirtumai tarp individų – ypač jų istorijos, mokymosi būdai ir emocijos įtakoja mokymosi pobūdį, kuris kuriamas apmąstant patirtį.

D. Boud et al. (2005) teigia, jog individas patiria tada, kai reflektuoja, o reflektuojama tada, kai patiriama. Autoriai pabrėžia asmens pasirengimą mokytis iš patirties bei dėmesį jausmams refleksijos-apmąstymo metu. Atsižvelgus į tai, galime teigti, kad pastebėdami save aplinkoje ir sąveikaudami su ja suaugusieji pasinaudoja augimo galimybe.

Pagal D. Boud et al. (2005), galima išskirti šiuos pagrindinius patirtinio mokymosi elementus:

- 1) patirtis (pirminė). Tai ankstesnės patirties refleksija. Mokymosi pobūdžiui įtaką daro skirtumai tarp individų (individualūs mokymosi būdai, emocijos, istorijos);
- 2) mąstymo procesai. Patirtis yra apmąstoma;

- 3) emocijos. Svarbu emociškai saugi aplinka; aptiriami skirtingi jausmai bei emocijos; emocijos/ jausmai yra esminiai veiksniai, sudarantys mokymosi galimybes bei formuojantys mokymosi barjerus; mokymosi pobūdžiui įtaką daro skirtumai tarp individų (individualūs mokymosi būdai, emocijos, istorijos);
- 4) mokymosi būdai (metodai). Mokymosi pobūdžiui įtaką daro skirtumai tarp individų (individualūs mokymosi būdai, emocijos, istorijos);
- 5) aplinka/ kontekstas (gyvenimiška aplinka). Individo sąveika su kontekstu formuoja asmens patirtį skirtingais būdais. Svarbu įveikti diskomfortą organizuojant mokymosi patirtį. Didelė reikšmė skiriama tinkamai mokymosi aplinkai, kuri skatintų smalsumą, sukurtų emociškai saugią mokymosi terpę.

Atlikus patirtinio mokymo(-si) atstovų (Vygotškio, Dewey, Kolbo, Jarvio, Boud ir kt.) požiūrių į patirtinį mokymąsi analizę galima teigti, jog suaugusieji mokosi remdamiesi savo asmenine patirtimi – geba mokyti iš savo patirties, sieja patirtį su nuodugnia analize ir apmąstymu. Šį vyksmą rodo išskirti patirtinio mokymosi elementai (3 lentelė).

3 lentelė. Patirtinio mokymo atstovų išskirti pagrindiniai patirtinio mokymosi elementai (sudaryta autorės)

Patirtinio mokymosi elementai	Patirtinio mokymosi atstovai				
	L. S. Vygotškis	J. Dewey	D. Kolbas	P. Jarvis	D. Boud ir kt.
Patirtis (pirminė)	+	+	+	+	+
Mąstymo procesai	+	+	+	+	+
Emocijos		+		+	+
Fizinis veiksmas		+	+		
Mokymosi būdai (metodai)					+
Kalba	+	+			
Aplinka/ kontekstas (gyvenimiška aplinka)	+			+	+
Socialinė sąveika	+	+		+	
Patirtis (antrinė)	+	+	+	+	

+ - žymimi patirtinio mokymosi elementai, kuriuos išskiria patirtinio mokymosi autoriai savo teorijose.

Apibendrinus (3 lentelė) pateiktus patirtinio mokymosi atstovų požiūrių analizę, galima teigti, kad visi autoriai išskyrė pirminės patirties reikšmę. Jie teigia, jog suaugusysis, dalyvaudamas mokymosi procese, turi savo individualią, konkrečią patirtį, kurią transformuodamas bei reflektuodamas integruoja į mokymosi procesą. Mokymosi procese užduotys atliekamos savarankiškai remiantis ankstesne patirtimi. Taip pat visų autorių buvo išskirtas mąstymo procesų elementas. Tai leidžia teigti, jog patirtinio mokymosi metu patirtis turi būti permąstoma – vyksta patirties transformacija, refleksyvus stebėjimas, formuojasi naujos sąvokos, patirtis integruojama į žmogaus atmintį, priderinama. D. Kolbas naujos patirties grupavimą, sisteminimą bei siejimą su jau patirties patikrintais veiksmis įvardija kaip abstraktų konceptualizavimą.

Tuo tarpu emocijų svarba atskleidžiama J. Dewey, P. Jarvis bei D. Boud ir kt. požiūriuose, kur aiškinama, jog mokymosi procese emocijos suvienija skirtingas patyrimo dalis, yra esminiai veiksniai sudarantys mokymosi galimybes. Mokymosi procese veikia žmogaus vertybės, emocijos, įsitikinimai, pojūčiai, besimokantieji patiria skirtingus jausmus bei emocijas. D. Boud ir kt. akcentuoja tinkamą mokymosi aplinką, kuri padeda sukurti emociškai saugią mokymosi terpę.

J. Dewey ir D. Kolbas išskiria fizinį veiksma, kuris patirtinio mokymosi metu pasireiškia kuomet patirtis atsiranda fizinėse situacijose, o po suvokimo bei apibendrinimo asmeniškai patikrinama, ar teorines prielaidas galima taikyti praktikoje.

Vieninteliai patirtinio mokymosi atstovai D. Boud ir kt. išskiria mokymosi būdų (metodų) svarbą mokymosi procese. Autoriai teigia, jog mokymosi pobūdžiui įtakos turi skirtumai tarp individų (individualūs mokymosi būdai, emocijos, istorijos).

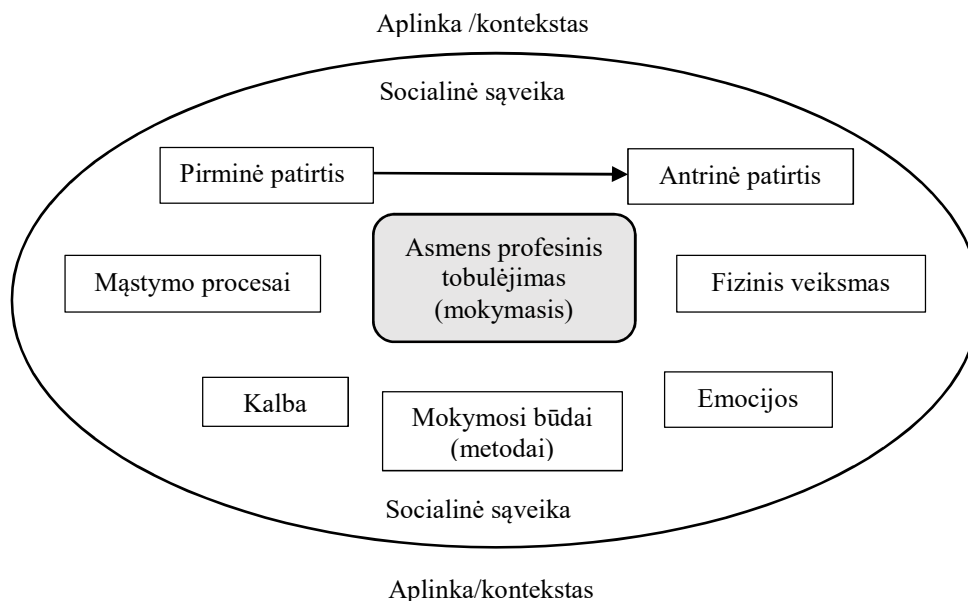
Kalba išryškėja L. S. Vygotskio ir J. Dewey požiūriuose į patirtinį mokymąsi. Šie autoriai teigia, jog kuriant mokymosi situaciją būtina atsižvelgti į kalbos kaip kultūros tarpininko reikšmę, nuo kurios priklauso mąstymas. Sąvokų formavimasis vyksta per dalyvavimą kultūrinėje veikloje, internalizacijos procesą, kai pasisavinami sukonstruoti žodžiai ir sąvokos.

Aplinkos/ konteksto (gyvenimiškos aplinkos) patirtinio mokymosi elementą išskiria trys autoriai (Vygotskis, Jarvis, Boud ir kt.). Jie teigia, jog poveikis besimokančiajam daromas per socialinę aplinką, kuri akcentuoja atsakomybę už savo mokymosi pastangas, jų planavimą, įvertinimą, mokymosi procesą bei rezultatus, galimybę naudotis reikalingais ištekliais, nesėkmių toleravimu, kokybišku grįžtamoju ryšiu. Taigi mokymosi kontekstas yra dinamiškas, o sąveika su juo formuoja asmens patirtį skirtingais būdais. Organizuojant mokymosi patirtį yra ypatingai svarbu įveikti diskomfortą. Mokymosi aplinkoje svarbu užčiuopti supratimus, suteikti jiems suprantamas formas.

Socialinės sąveikos mokymuisi svarbą išskiria L. S. Vygotskis, J. Dewey ir P. Jarvis. Jie teigia, jog socialinės sąveikos procese vyksta mokymasis bei gili patirties transformacija, jos turinys paverčia žmogų labiau patyrusiu. J. Dewey (2014) pažymi, jog patirtis yra kuriama sąveikoje su kitais individais ir gamta, socialinėse situacijose, nes žmogus iš esmės yra socialus ir suvokia save santykiyje su kitais.

Patirties (antrinės) elementą, kuri įgyja besimokantieji mokymosi proceso pabaigoje, patirtiniame mokymesi išskiria L. S. Vygotskis, J. Dewey, D. Kolbas, P. Jarvis. Mokymosi proceso pabaigoje formuojasi sąvokos, išsivysto loginės mąstymo funkcijos, gaunamos teigiamos patirties pasekmės, pasireiškia harmonija, patirtis transformuojasi į žinias, įgūdžius, požiūrius, vertybes ir įsitikinimus. D. Kolbas (cit. Juozaičio, 2008) teigia, kad perėjus patirtinio mokymosi ciklą įgyjama konkreti patirtis, transformuojant patirtį yra kuriamos žinios.

Atlikus patirtinio mokymosi sampratų bei požiūrių analizę, išryškėja patirtinio mokymosi elementai, kurie turi reikšmės asmens mokymuisi (profesiniam tobulėjimui) darbo vietoje (4 pav.).



4 pav. Patirtinio mokymosi elementai asmens profesiniam tobulėjimui darbo vietoje (sudaryta autorės)

Apibendrinant patirtinio mokymosi atstovų požiūrius (4 pav.), galima teigti, jog patirtinio mokymosi metu besimokantysis turi individualią patirtį, kuri yra permąstoma, grupuojama ir sisteminama, vyksta refleksyvus stebėjimas, formuojasi naujos sąvokos bei žinios, žmogus tampa labiau patyrusiu. Transformavus patirtį, kuri atsiranda socialinės sąveikos bei fizinio veiksmo procese, būtina atsižvelgti į kalbos reikšmę, nuo kurios priklauso mąstymas bei skirti tinkamą dėmesį dinamiškai mokymosi bei socialinei aplinkai, kuri akcentuoja atsakomybę už mokymosi pastangas, jų planavimą, įvertinimą, mokymosi procesą bei rezultatus, galimybę naudotis reikalingais ištekliais, nesėkmių toleravimą, kokybišką grįžtamąjį ryšį, formuoja asmens patirtį skirtingais būdais. Mokymosi procese patiriamos skirtingos emocijos, suvienijančios skirtingas patyrimo dalis ir yra esminiai veiksniai, sudarantys mokymosi galimybes. Mokymosi pobūdžiui įtakos turi skirtumai tarp individų asmeninės patirties. Mokymosi proceso pabaigoje besimokantysis įgyja patyrimą, kuris reiškiasi kaip sąvokų formavimasis, žinios, įgūdžiai, požiūriai, vertybės ir įsitikinimai.

Apibendrinant galima teigti, jog suaugusysis, kaupdamas patirtį visą gyvenimą, konkrečiai mokosi iš kasdieninių situacijų. Suaugusieji, kiekvieną kartą patirdami kažką nauja, naudojami turimomis žiniomis, kad tą patyrimą išsiaiškintų ir, jei reikia, paverstų savo naujomis žiniomis, įgūdžiais ar požiūriais, leidžiančiais jiems tobulėti. Taigi bet koks mokymasis prasideda patirtimi. Besimokantysis, fiksuodamas patirtį, sąlygotą tam tikros situacijos, mokosi iš šios situacijos,

remdamasis viso savo gyvenimo patirtimi, t. y. savo asmenine patirtimi kaip visuma. Mokymosi metu besimokantysis asmeninę patirtį permąsto, grupuojama ir sisteminama, refleksiškai stebi, ko pasėkoje formuojasi naujos sąvokos bei žinios, žmogus tampa labiau patyrusiu. Mokymosi proceso pabaigoje besimokantysis įgyja patyrimą, kuris reiškiasi kaip sąvokų formavimasis, žinios, įgūdžiai, požiūriai, vertybės ir įsitikinimai. Suaugusiojo asmeninei patirčiai formuoti reikšmės turi patirtinio mokymosi elementai: pirminė ir antrinė patirtis, mąstymo procesai, mokymosi metodai, kalba, socialinės sąveikos, emocijos, fizinis veiksmas, mokymosi aplinka/kontekstas. Šių patirtinio mokymosi elementų taikymas mokymosi procese užtikrina sėkmingą suaugusiojo profesinį tobulėjimą darbo vietoje.

Toliau darbe empiriniu tyrimu pagrįsime suaugusiųjų profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.

II. EMPIRINIS TYRIMAS: X ŠVIETIMO ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ PROFESINIS TOBULĖJIMAS DARBO VIETOJE ASMENINĖS PATIRTIES ASPEKTU

2.1. Tyrimo organizavimas ir metodika

Siekiant pagrįsti atliktos teorinės literatūros analizės išvalgas suaugusiųjų profesinio tobulėjimo darbo vietoje asmeninės patirties aspektu problemą, buvo atliktas empirinis tyrimas. Vieno atvejo tyrimas buvo vykdytas 2020 m. vasario-kovo mėn. vienoje iš Klaipėdos miesto X švietimo institucijoje. Tyrime padarytos išvados ir rekomendacijos taikytini šios vienos institucijos atžvilgiu.

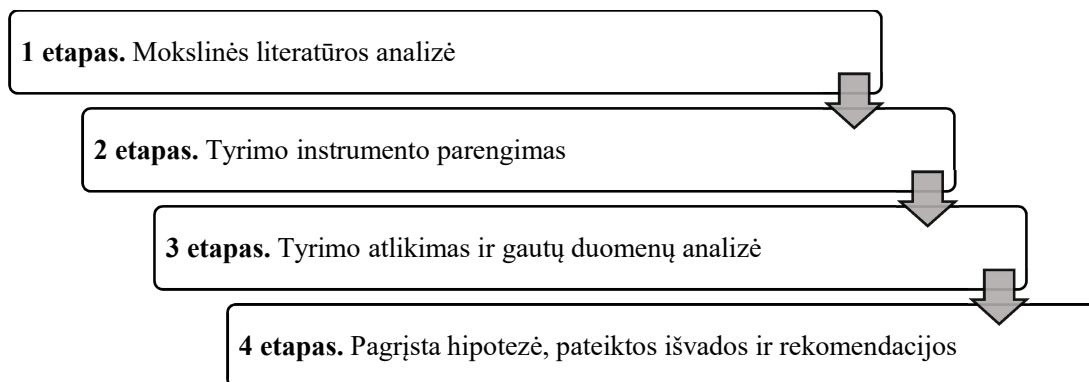
Tyrimo tikslas – atskleisti X švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.

Tyrimo mokslinė problema, objektas, tikslas, uždaviniai, metodai, hipotezė, metodologinės nuostatos, teorinis ir praktinis darbo reikšmingumas atskleisti darbo įvadinėje dalyje (8-11 p.).

Kadangi tiriamas reiškinys – suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje asmeninės patirties aspektu – yra kiekvieno tyrimo dalyvio individualiai suvokiamas, buvo pasirinkta **kokybinė tyrimo metodologija**. Anot V. Žydžiūnaitės ir kt. (2017, p. 14), „<...> padeda išvelgti, kaip veikia įvairūs socialiniai procesai, perprasti, kaip socialiniai veikėjai įjungia savo bruožus ir įpročius į elgseną, sprendimus ir veiklos rezultatus, kuriuos galima stebėti įvairiuose lygmenyse“. B. Bitinas ir kt. (2008) teigia, jog kokybinio tyrimo metu analizuojamos pavienės situacijos, kurioms priskiriamas individualumas, unikalumas, jos visapusiškai, detalai aprašomos bendrine kalba, nagrinėjama situacijų seka, individų išsakymai apie situacijas, rezultatai interpretuojami istoriniame ir socialiniame kontekste. K. Kardelis (2016) pažymi, kad kokybinio tyrimo metu tyrėjas tiesiogiai sąveikauja su tyrimo dalyviais, naudojant kokybinio tyrimo duomenų rinkimo ir analizės metodus. Šis tyrimas „įpareigoja“ patį tyrėją tapti duomenų rinkimo „instrumentu“. Tyrėjo vertinimas, požiūris, supratimas yra labai svarbūs veiksniai, o jų analizė yra pagrindinis kontrolės elementas kokybiniuose tyrimuose. Kokybinis tyrimas suteikia galimybę tyrėjui tapti stebėtoju iš „vidaus“, atlikti tyrimą dalyvaujant, pažvelgti į fenomeną holistiškai, pastebėti kiekvieno informanto emocijas, išgyvenimus, atskleisti savitą ir unikalų reiškinio suvokimą.

Tyrimo tipas – aprašomasis, kurio tikslas, pagal K. Kardelį (2016), yra gauti empirinius duomenis, suteikiančius išsamesnį tiriamų reiškinų, jų struktūrinių elementų vaizdą. Atliekant aprašomuosius tyrimus siekiama įvertinti situaciją dominančių požymių atžvilgiu.

Tyrimo etapai. Empirinis tyrimas vykdytas remiantis socialinių mokslų sričiai taikomomis tyrimų metodologijos gairėmis (Bitinas ir kt., 2008). Tyrimo eiga vykdyta keliais etapais (5 pav.).



5 pav. Tyrimo etapai (sudaryta autorės)

Pirmajame tyrimo etape atlikta mokslinės literatūros analizė, identifikuoti mokslinės problemos teoriniai aspektai. Išnagrinėta profesinio tobulėjimo, mokymosi darbo vietoje ir patirtinio mokymosi sampratos, išanalizuoti suaugusiųjų profesinio tobulėjimo darbo vietoje remiantis asmenine patirtimi aspektai (2019 m. sausio–birželio mėn.).

Antrajame tyrimo etape parengtas empirinio tyrimo instrumentas, numatyta tyrimo vieta, imties kontingentas ir kt. (2019 m. rugsėjo mėn. – 2020 m. sausio mėn.).

Trečiajame tyrimo etape atliktas kokybinis tyrimas, siekiant atskleisti x švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į profesinį tobulėjimą darbo vietoje remiantis asmenine patirtimi. Atlikta gautų tyrimo duomenų kokybinė analizė bei interpretacija (2020 m. vasario–balandžio mėn.).

Ketvirtajame tyrimo etape suformuluotos išvados, išdėstyti tyrimo hipotezės patvirtinimo argumentai, parengtos rekomendacijos bei užbaigtas visas darbas (2020 m. gegužės mėn.).

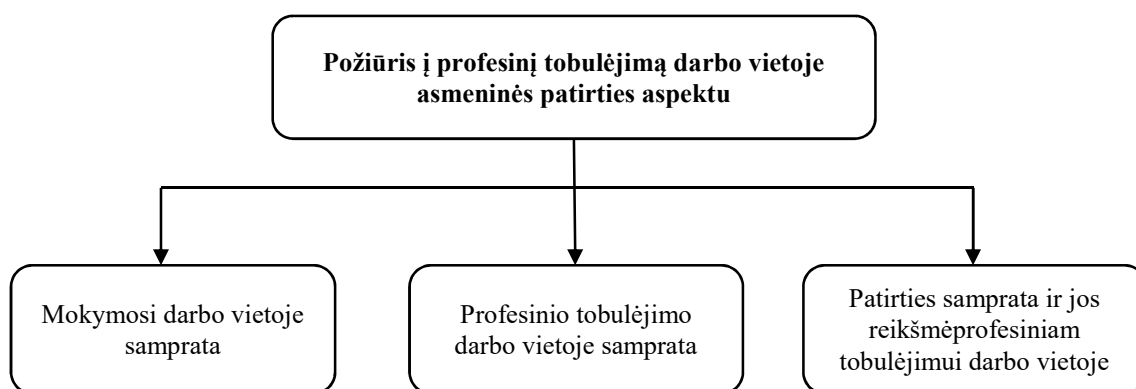
Tyrimo duomenų rinkimo instrumentas. Kokybiniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas tyrimo metodas – individualus giluminis interviu. B. Bitinas ir kt. (2008) individualų giluminį interviu apibrėžia kaip interviu, kurį tyrėjas pasitelkia siekdamas gauti informacijos, kuri padėtų jam visapusiškai suprasti tyrimo dalyvio požiūrį arba situaciją ir rasti naujų įdomių tyrimų sričių. V. Žydžiūnaitė ir kt. (2017) teigia, jog interviu įgalina informantą laisvai svarstyti tyrėjui rūpimą klausimą. Kadangi interviu klausimai yra atviro pobūdžio, tai leidžia tyrimo dalyviams laisvai reikšti savo nuomonę, atskleidžiant reiškinio supratimą. Autoriai pažymi, jog atviri interviu klausimai gali išprovokuoti įvairius tyrimo dalyvio pamąstymus ir samprotavimus. Tai tyrėjui gali sukelti naujų įžvalgų ir minčių.

Tyrimo metu naudotas *pusiau struktūruotas interviu*, jo klausimynas sudarytas atsižvelgiant į tyrimo teorinį pagrindą, t. y. atliktą mokslinę literatūros analizę (1 priedas). Sudarant interviu klausimyną buvo remtasi šiais autoriais:

- 1) G. Gedvilienė ir kt. (2014); Zuzevičiūtė V. ir kt. (2008); Th. R. Guskey (2004) ir kt., kurie analizuoja profesinio tobulėjimo sampratą, siedami ją su mokymusi;

- 2) K. Myers et al. (2014); S. Sambrook (2005) ir kt., kurie išsamiai aptaria mokymosi darbo vietoje sampratą ir jos tipologiją, aktualią profesiniam tobulėjimui;
- 3) Patirtinio mokymosi atstovų (Vygotsky, Dewey, Kolb, Jarvis, Boud ir kt.) išvalgomis bei patirtinio mokymosi teorijomis, kurie akcentuoja besimokančiojo patirties svarbą – gebėjimą mokytis iš savo patirties, sieti patirtį su nuodugnia analize ir apmąstymu.

Interviu klausimynu siekta išsiaiškinti profesinio tobulėjimo darbo vietoje prasmę, išryškinant tyrimo dalyvių požiūrį į patirtinio mokymosi elementus, kurie išskirti pagal patirtinio mokymosi atstovų požiūrius į patirtinį mokymąsi, taip atskleidžiant informantų nuomonę apie jų turimos asmeninės patirties derinimą su naujai įgyjamomis žiniomis ir gebėjimais, dėl ko įvyksta tobulėjimas. Interviu klausimyno struktūra pateikiama 6 pav.



6 pav. Interviu klausimyno struktūra (sudaryta autorės)

Duomenų rinkimo instrumentas. Pagal sudarytą interviu klausimyno struktūrą buvo parengtas tyrimo duomenų rinkimo instrumentas (4 lentelė).

4 lentelė. Tyrimo duomenų rinkimo instrumentas (sudaryta autorės)

Klausimų sritys	Klausimai
1. Demografinė dalis.	1. Prašau trumpai papasakoti apie save. Koks Jūsų amžius, išsilavinimas bei profesinė veikla?
2. Mokymosi darbo vietoje ir sampratos	2. Kas Jums yra mokymasis? Kokiais būdais siekiate mokytis ir kur? 3. Kuo Jums naudingas mokymasis darbo vietoje? Kokiais būdais Jus mokotės darbo vietoje? Gal galite pateikti keletą pavyzdžių.
3. Profesinio tobulėjimo darbo vietoje samprata	4. Ką Jums reiškia profesinis tobulėjimas? Kokiais žodžiais galėtumėte apibūdinti savo profesinį tobulėjimą? 5. Ar Jums svarbu, jog būtų sudaromos tinkamos sąlygos profesiskai tobulėti darbo vietoje? Kodėl būtina profesiskai tobulėti?
3. Patirties samprata ir jos reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje	6. Kaip Jūs apibūdintumėte, kas yra patirtis? Kuo ji svarbi Jūsų atliekamoje veikloje? 7. Prisiminkite savo mokymąsi darbo vietoje ir papasakokite, kaip vyksta Jūsų mokymasis? 8. Ką Jūs laikote mokymosi rezultatu darbo vietoje? Pakomentuokite, kada ir kokie mokymosi rezultatai Jums būna asmeniškai svarbūs? 9. Kokią reikšmę mokymosi metu Jums turi asmeninė patirtis? Kaip asmeninė patirtis padeda ir kaip trukdo įgyti naujų žinių ir gebėjimų? 10. Papasakokite savo sėkmingiausią mokymosi darbo vietoje atvejį, kuris padėjo Jums profesiskai tobulėti.

Tyrimo interviu klausimyno struktūra (4 lentelė) buvo suskirstyta į keturias klausimų sritis. Pirmoji tyrimo dalis skirta išsiaiškinti tyrimo dalyvių demografinius duomenis, antroji interviu klausimų sritis yra skirta atskleisti informantų mokymosi darbo vietoje sampratą, trečioji – profesinio tobulėjimo esmę. Ketvirtoji klausimų sritis skirta išsiaiškinti patirties sampratą ir jos reikšmę profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.

Tyrimo metu informacija buvo renkama žodžiu, su informantais buvo bendraujama tiesiogiai, įsiklausoma į jų nuomonę, kartu atskleidžiant tyrimo dalyvių išgyvenimus, jausmus. Interviu su informantais vyko laisva forma, tačiau tyrėja iš anksto buvo pasiruošusi keletą tikslinamųjų gilinamųjų klausimų, su kuriais tyrimo dalyviai nebuvo iš anksto supažindinti, siekiant spontaniškumo. Tyrimo metu tyrėja išsamiai paaiškino ką tiria, koku tikslu ir pan.

Tyrimo duomenų analizė. Tyrimo duomenų analizei buvo pasirinkta kokybinė turinio (content) analizė, siekiant, pasak V. Žydžiūnaitės ir kt. (2017), aprašyti tam tikrose aplinkose pasireiškiančius reiškinius arba procesus ir sąveikas, remiantis unikaliomis žmonių patirtimis. B. Bitinas ir kt. (2008) teigia, jog kokybinė turinio analizė apibūdinama kaip metodas, kuriuo gilinamasi į objektą ir kontekstą, išskiriant panašumus bei skirtumus tarp kategorijų ar kodų. Atliekant tyrimo duomenų analizę buvo išskirtos šios kategorijos: mokymasis, profesinis tobulėjimas bei patirtinis mokymasis.

Patirtinis mokymasis, analizuojamas pagal patirtinio mokymo(-si) atstovų (Vygotskio, Dewey, Kolbo, Jarvio, Boud ir kt.) požiūrių analizę, suskirstant į šias kategorijas: pirminė patirtis, mąstymo procesai, emocijos, fizinis veiksmas, mokymosi būdai (metodai), kalba, aplinka/kontekstas (gyvenimiška aplinka), socialinė sąveika, antrinė patirtis, bus traktuojami kaip kategorijos (2 priedas).

Kiekvienos kategorijos subkategorijos buvo išskirtos tyrimo duomenų analizės eigoje.

Tyrimo imtis ir vieta. Šiame tyrime dalyvavo vienos Klaipėdos miesto X švietimo įstaigos darbuotojai. Šios švietimo įstaigos pavadinimas neįvardintas, kadangi tirtos įstaigos darbdavys neleido skelbti jos pavadinimo. X švietimo įstaigos pagrindinė veikla – formalus ir neformalusis suaugusiųjų švietimas. Taigi šioje institucijoje mokymas ir mokymasis yra kasdienis reiškinys. Todėl tyrimo metu buvo tikimasi gauti reikšmingas šiai įstaigai išvadas apie darbuotojų profesinį tobulėjimą darbo vietoje remiantis asmenine patirtimi.

Tyrimui buvo atrinkta 14 informantų. Kokybiniam tyrimui tyrimo dalyviai buvo atrinkti tikslinės atrankos metodu. V. Žydžiūnaitė ir kt. (2017) teigia, jog toks imties atrankos metodas, imantis konkretaus tyrimo įgalina tyrėją atrinkti tuos atvejus, kurie, jo manymu, geriausiai atspindi tam tikros grupės ypatumus ir suteikia vertingos informacijos apie tyrimo objektą arba aplinką.

Tikslingą tyrimo dalyvių pasirinkimą lėmė kriterijus, parodantis informantų nuolatinį mokymąsi tobulinant kompetencijas. Buvo atrinkti asmenys, kurie kiekvienais metais dalyvauja

bent viename kvalifikacijos tobulinimo renginyje (seminarai, kursai, stažuotės, dalijimasis patirtimi ir kt.), vykstančiame darbo vietoje. Kadangi profesinis tobulėjimas darbo vietoje (kaip pvz., dalijimasis patirtimi, grupinis mokymasis, mentorystė ir pan.) ne visada gali būti fiksuojamas dokumentu, t. y. kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimu, tai buvo pasitikima tyrimo dalyvio pateikta informacija apie jo dalyvavimą tokio pobūdžio renginiuose.

Manytina, jog nuolat plėtojantys kompetencijas darbo vietoje informantai gali aiškiai įžvelgti savo profesinį tobulėjimą darbo vietoje bei pateikti vertingų samprotavimų bei nuomonių šia problematika.

Tyrimas buvo atliekamas apklausiamųjų darbo vietose.

Tyrimo etika. Kokybinis tyrimas vykdytas nepažeidžiant tyrimo dalyvių teisių ir laikantis etikos principų. Informantų prašyta sutikimo dalyvauti tyrime, prieš tai juos informavus apie tyrimo atlikimo detales ir tyrimo etikos principų laikymąsi. Prieš pradėdant įrašinėti pokalbį, informantų buvo atsiklausta sutikimo įrašyti pokalbį. Tyrimo dalyviams buvo garantuotas konfidencialumas (jie buvo informuojami, kad dalyvavimas tyrime ir teikiama informacija nebus panaudojama prieš juos ateityje); supažindinti su tyrimo turiniu ir tikslu; informuoti apie duomenų rinkimo metodus (interview naudojimą, bei kokiu būdu bus pateikti apibendrinti tyrimo duomenys); laikomasi teisingumo, teisės į privatumą, konfidencialumo užtikrinimo, geranoriškumo, teisės gauti tikslią informaciją principų.

Siekiant užtikrinti informantų konfidencialumą, jie buvo užkoduoti, priskiriant jiems tam tikrą skaičių (pvz., informantas Nr. 1).

Tyrimo apribojimai. Gauti tyrimo rezultatai neleidžia daryti išvadų apie visą populiaciją, tačiau tai ir yra kokybinio tyrimo savitumas, nes gaunami tyrimo duomenys netaikomi visai populiacijai, padeda įsigilinti į tam tikras asmenines žmonių situacijas, patirtį, leidžia interpretuoti gautų tyrimo atsakymų rezultatus. Kaip tyrimo ribotumą galima įvardinti tyrėjos patirties trūkumą atliekant kokybinį tyrimą.

2.2. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretavimas

Tyrimo dalyvių charakteristika. Tyrimo metu individualiuose interviu dalyvavo keturiolika tyrimo dalyvių, atrinkti tikslinė atranka, kai jų dalyvavimą tyrime lėmė pačių informantų nuolatinis profesinis tobulėjimas darbo vietoje (nemažiau kaip vieną kartą per metus).

Tyrimo dalyvavę informantai X Klaipėdos m. švietimo įstaigoje dirba neformaliojo suaugusiųjų švietimo srityje. Apibūdinant tyrime dalyvavusius informantus, reikia pažymėti, jog jie visi yra įgiję aukštąjį išsilavinimą ir ne vienerius metus veda mokymus suaugusiesiems. Tyrimo dalyviai atlieka suaugusiųjų mokymosi poreikių tyrimus, rengia mokymo programas, jas

įgyvendina. Padėdami suaugusiesiems mokytis ir tobulinti profesinę kvalifikaciją, kaip nurodo informantai, patys nuolat mokosi ir tobulina kompetencijas. Kitos informantų charakteristikos pateiktos 5 lentelėje.

5 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika

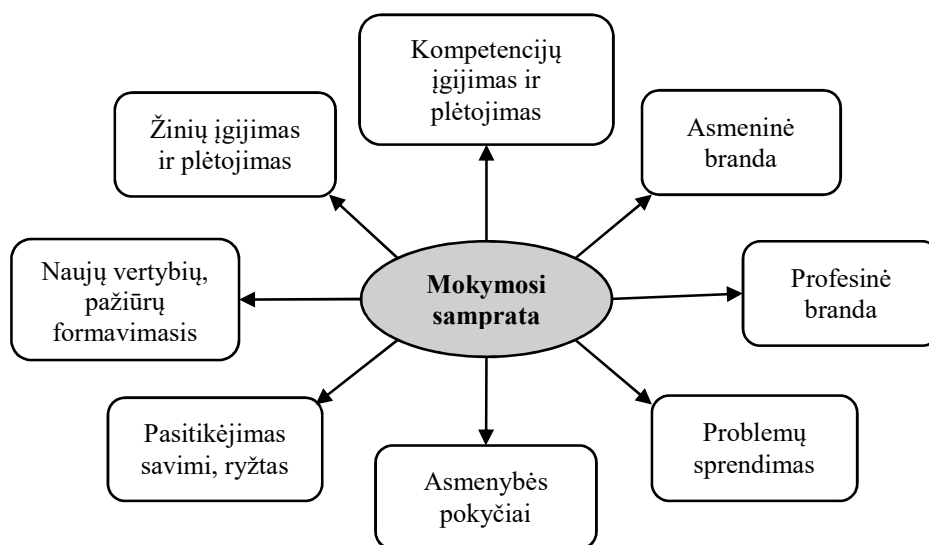
Informantas Nr.	Lytis	Amžius	Darbo stažas vedant mokymus	Kvalifikacijos tobulinimo renginių skaičius per vienerius metus
1.	moteris	49	13	1
2.	moteris	32	5	3
3.	vyras	38	11	2
4.	moteris	35	7	3
5.	vyras	42	8	1
6.	moteris	43	16	3
7.	moteris	30	4	4
8.	moteris	36	10	3
9.	moteris	53	19	1
10.	moteris	31	4	4
11.	vyras	34	8	2
12.	vyras	31	6	2
13.	moteris	43	10	2
14.	vyras	38	14	1

Kaip matyti 5 lentelėje, tyrime dalyvavo 9 moterys ir 5 vyrai. Informantų amžius svyruoja nuo 30 m. iki 53 m., jų amžiaus vidurkis – 38 metai. Galima daryti prielaidą, jog informantai jau turi pakankamai sukaupę patirtį mokymosi srityje, todėl gali savo asmenine patirtimi pasidalinti ir su kolegomis, besimokančiais ir kt. Taip pat tyrimo dalyvių turimą patirtį mokymosi srityje rodo darbo stažas vedant suaugusiesiems įvairius mokymus. Informantų darbo patirtis suaugusiųjų švietimo srityje apima nuo 5 iki 19 metų, jų darbo stažo vidurkis – 10 metų. Kaip teigia S. Sambrook (2005), siekiant mokyti kitus, suaugusiųjų švietėjai patys turi nuolat atnaujinti ir tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Todėl galime daryti prielaidą, jog tyrimo dalyviai yra nuolat priversti profesiskai tobulėti ir plėtoti kompetencijas, kad galėtų užtikrinti besimokančiųjų mokymosi kokybę.

Analizuojant tyrimo dalyvių profesinio tobulėjimo dažnumą per vienerius metus, galime teigti, jog didžioji dauguma informantų vidutiniškai 2-3 kartus per metus dalyvauja įvairiuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose. Tai dar kartą patvirtina, jog informantams yra labai svarbus profesinis tobulėjimas.

Mokymosi darbo vietoje samprata. M. Tight (2007), remdamasis bihevioristine, kognityvine ir humanistine mokymosi teorijomis, mokymosi sampratą apibrėžia kaip įvairialypį procesą, kuris yra tolydus ir patirtimi pagrįstas, reikalauja išspręsti konfliktą tarp skirtingų požiūrių į pasaulį; apima tam tikrus sandorius tarp besimokančiojo ir aplinkos bei jis yra žinių kūrimo procesas. Tyrimo rezultatai parodė, jog informantai suvokia mokymosi sampratą panašiai ir ją atskleidžia per

mokslininko M. Tight (2007) išskirtus mokymosi suaugusiajam naudos kontekstus. Tyrimo metu buvo išskirtos subkategorijos, kurios nusako tyrimo dalyvių požiūrį į mokymąsi (7 pav.).



7 pav. Informantų pateiktas požiūris į mokymąsi

Kaip matyti 7 pav., tyrimo dalyviai išskyrė aštuonias subkategorijas, kurios atskleidžia mokymosi sampratą per pačių informantų mokymosi patirtys.

Visi informantai mokymąsi sieja su naujų žinių įgijimu arba jau turimų žinių plėtojimu. Jie teigė, jog mokymosi metu: „Pirmiausia man svarbu gauti tokias žinias, kurias iš karto galėčiau taikyti praktikoje“ (Nr. 3); „Labai svarbu vis nuolat savo žinias papildyti naujomis<...>, jos padeda greitai susiorientuoti nuolat besikeičiančioje aplinkoje“ (Nr.8); „Vertinu tik tų žinių naudą, kurios prisideda prie mano profesinio tobulėjimo...“ (Nr.9). Galima daryti prielaidą, jog informantams svarbu, kad mokymosi metu jie gautų asmeniškai naudingų žinių, kurias galėtų pritaikyti tiek savo asmeniniame gyvenime, tiek profesinėje veikloje. Naujų žinių įgijimas betarpiškai susijęs su kompetencijų plėtojimu. Tyrimo dalyviai mokydami tiksliai siekia įgyti naujų arba atnaujinti turimas kompetencijas. „Šiandien kiekvienam labai svarbu darbo rinkoje būti profesionalu, pasižymėti kuo įvairesnėmis kompetencijomis, tada tave vertins“ (Nr.1); „Tik nuolat mokydami žmogus plėtos šiam laikmečiui reikalingas kompetencijas“ (Nr. 4). „Mano patirtis rodo, kad mokymasis tiesiogiai siejasi su ugdomomis kompetencijomis, <...>, kitaip beprasmiškai praleidi laiką mokymuose“ (Nr.14). Taigi žinių ir kompetencijų tobulinimo procesas, anot tyrimo dalyvių, sudaro jų mokymosi esmę. Galima teigti, kad kuo daugiau žmogus mokosi, tuo labiau jis siekia įgyti naujų žinių, jaučia jų nuolatinį stygių bei siekia šį stygių kompensuoti naujomis žiniomis. Taip vyksta mokymasis visą gyvenimą.

Informantai mokymąsi supranta kaip teikiantį jiems asmeninę bei profesinę brandą. „Mokymasis didina mano ir asmeninę, ir profesinę brandą“ (Nr.1); „<...> tobulėdamas vis augu

profesinėje srityje, kas padeda man augti ir kaip asmenybei...“ (Nr. 5), „Įgydama naujų žinių, gebėjimų, jaučiuosi drąsiau, galiu įvairiapusiškiau atskleisti save kaip asmenybę, profesionaliau atlikti įvairių veiklą“ (Nr.6). Taip pat keletas informantų mano, jog mokymasis, naujų žinių siekimas ne tik skatina asmeninę bei profesinę žmogaus brandą, bet ir padeda spręsti įvairias gyvenimiškas problemas: „Norint priimti tinkamą problemos sprendimą, visų pirma reikia turėti pakankamai žinių bei įgūdžių“ (Nr.3); „Mokymasis man padeda rasti visus atsakymus į kylančius klausimus, priimti svarbius sprendimus, spręsti problemas“ (Nr. 7).

Tyrimo dalyviai pripažįsta, jog mokymasis jiems padeda keistis. Kaip vienas informantas (Nr. 10) teigia, jog „Mokymasis tarsi užpildo tam tikrą žinių stygių bei suteikia postūmį keistis, keisti tam tikrus savo įpročius, veiksmus, net ir mąstymą“. Taigi mokymasis tyrimo dalyviams suteikia žinias, kuriomis galima remtis kuriant kažką naujo ar keičiant kažką seno. Vienas informantas (Nr. 13) teigia, jog mokymasis turėjo įtakos šiems jo asmenybės pokyčiams: „...Mąstymas prasiplečia ne tik profesinėje srityje, bet ir asmeniniame gyvenime, <...> pradedi priimti kitaip mąstančių nuomonę, kitaip žiūrėti, į viską, vertinti...“ Vadinasi, mokymasis skatina mąstymą, jį keičia, verčia susimąstyti dėl kitų argumentų, nuomonės bei tokiu būdu skatina nuolat ištraukti į nuolatinį mokymosi procesą, t. y. mokymosi dėka įvyksta asmeninis pokytis. Tuo pačiu, kaip teigia informantai: „Mokymasis <...> suteikia pasitikėjimo atlikti tam tikrus žingsnius, kuriuos, galbūt būtum atlikęs prieš tai, bet trūko postūmio, trūko tam tikrų žinių“ (Nr. 6); „...turiu kažkokį pagrindą <...>, esminis pokytis yra tas, kad įgaunu pasitikėjimo savimi, įgaunu pasitikėjimo savo verte (Nr. 11). Taigi galime teigti, jog mokymasis informantams suteikė pasitikėjimo savimi, savo jėgomis, padidino savivertę, kadangi jie įgijo tam tikrų žinių ir gali jomis remtis, jas panaudoti praktikoje bei keisti savo gyvenimą bei mąstymą.

Dar informantai, kaip vieną pagrindinių mokymosi pokyčių, įvardina naujų vertybių bei pažiūrų formavimąsi: „...naujoms vertybėms atsiranda vietos, nes kitaip pažvelgi į artimus žmones, į supančią aplinką, įsivertini viską kitaip <...>, mano aplinka keičiasi, keičiuosi pats, keičiasi mano pažiūros į daugelį dalykų, į gyvenimą“ (Nr.12). Naujos žinios kuria naują požiūrį, skatina mąstymą, o tai skatina peržvelgti savo vertybes arba susiformuoti naujas.

Vadinasi, tyrimo dalyviams mokymasis yra labai svarbus profesinėje veikloje, kadangi jiems suteikia visapusišką naudą tobulėjant tiek asmeninėje, tiek profesinėje srityje. Visa tai lemia ir jų kaip asmenybių pokyčius.

Analizuojant informantų požiūrį į mokymosi sampratą, dėmesys telktas į mokymąsi darbo vietoje. Kaip teigia S. Sambrook (2005), mokymasis darbo vietoje yra suprantamas ne tik tiesiogine prasme, kaip mokymasis toje vietoje, kurioje ir dirbi, bet apima mokymus organizuojamus darbovietėje ir už jos ribų. Informantų taip pat buvo išskirtos šios trys mokymosi darbo vietoje subkategorijos: mokymasis dirbant (atliekant darbo funkciją), mokymasis darbovietėje (planuoti

mokymo renginiai darbinėje aplinkoje), mokymasis už darbovietės ribų (už darbinės aplinkos, bet tiesiogiai susijęs su darbu) (6 lentelė).

6 lentelė. Informantų pateikta mokymosi darbo vietoje samprata

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Mokymasis darbo vietoje	Mokymasis dirbant	„Teko vieną sudėtingą problemą analizuoti, tai kiek buvau sprendimo būdų pergalvojęs ir pritaikęs, nesuveikė, kol tiesiog vienoje mokslinėje knygoje radau sprendimą. Dar taip nėra buvę, kad teorija praktikoje suveiktų. Pasirodo gali“ (Nr.2). „Kiek daug galima išmokti iš kolegų juos stebint, analizuojant jų veiklą“ (Nr.8). „Teko pakeisti kolegą, jam susirgus, tai gan vertingos patirties įgijau...“ (Nr.11).
	Mokymasis darbovietėje	„Labai naudinga, kai įstaiga užsako mūsų kolektyvui įvairius seminarus <...>, galima daug žinių įgyti, patobulėti, o svarbiausia – nereikia niekur vykti, darbo vietoje viskas“ (Nr. 1). „Vertingiausia, kai viskas darbo vietoje suorganizuojama <...>, seminarų metu galima ir praktiškai pabandyti, veikia“ (Nr. 7).
	Mokymasis už darbovietės ribų	„Kartais siunčia mus pasimokyti į kitą įstaigą, miestą, užsienį...“ (Nr. 10). „Seminarai ne darbo vietoje kitą kartą labai naudingi, gali atitrūkti nuo darbo, rūpesčių, daugiau skirti dėmesio mokymuisi“ (Nr. 11).

Kaip matyti 6 lentelėje, informantai išsamiai apibūdina mokymosi darbo vietoje sampratą. Informantai mokymąsi darbo vietoje sieja su darbuotojo savišvieta, atsitiktiniu mokymosi procesu, kuris yra tiesiog natūraliai įsiterpia į darbinę veiklą, jį dažniausiai įvardina kaip stebėjimą, klausimų uždavimą, problemų sprendimą, pavadavimą, instruktavimą ir kt. Kitą mokymosi darbo vietoje sampratą tyrimo dalyviai sieja su įstaigoje organizuojamais vidiniais mokymais, kurie padeda jiems įgyti praktinių įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje. Trečią mokymosi darbo vietoje sampratą informantai įvardina kaip mokymąsi už darbovietės ribų, kuris apima su darbu susijusius trumpalaikius kursus, seminarus, konferencijas ir kt.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog informantai mokymąsi darbo vietoje vertina labiau nei mokymąsi aukštojoje mokykloje: „Daug naudos, patirties ir žinių gali įgyti darbo vietoje, nes čia pat viską gali praktiškai pabandyti, patikrinti, ne taip, kaip studijose, kai dažnai nesupranti kaip tą aiškinama teorija veikia, nes ne viską gali praktiškai išmėginti“ (Nr.5). Taip pat atskleidžia mokymosi darbo vietoje privalumus: „Dirbi ir įgyji patirties, bendrauji su kolega ir vėl daug ką sužinai, išbandai naują technologiją, jau ir daug naujų dalykų išmanai, taip ir nuolat tobulėjai mokydamasis“ (Nr.3).

Taigi informantai plačiai supranta mokymosi darbo vietoje sampratą bei išskiria mokymosi privalumus. Tyrimo rezultatai rodo, kad mokydami darbo vietoje informantai įgyja teorinių ir praktinių žinių, kurias sėkmingai pritaiko tiesioginėje veikloje, tuo pačiu jie tobulėja kaip asmenybės, keičiasi, įgyja darbui reikalingų kompetencijų, asmeninių savybių, geba įveikti iškilusias problemas. Mokymosi darbo vietoje formų įvairovė leidžia tyrimo dalyviams pasiekti sėkmingų mokymosi rezultatų ir profesiskai tobulėti.

Profesinio tobulėjimo darbo vietoje samprata. Tyrimo metu buvo aktualu išsiaiškinti, kaip informantai supranta profesinį tobulėjimą darbo vietoje. G. Gedvilienė ir kt. (2012) teigia, jog kiekviena profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijų, kaip turimo gebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai, veikti tam tikroje srityje ar profesijoje. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas labiausiai lemia profesinės veiklos sėkmę, todėl ją tobulinti reikia nuolat. Autorės pažymi, jog darbuotojų profesinio tobulėjimo paskirtis yra atitikti didėjančius reikalavimus. Todėl profesinis tobulinimas tampa kiekvieno darbuotojo profesinės veiklos sudedamąja dalimi. Gauti tyrimo duomenys atliepia mokslininkų požiūrį.

Informantai išskiria šias profesinio tobulėjimo sampratos subkategorijas: nuolatinis mokymasis; profesinių žinių, gebėjimų įgijimas, patobulinimas, praplėtimas; profesionalumo plėtojimas atliekant veiklą (8 pav.).



8 pav. Informantų apibūdinta profesinio tobulėjimo samprata

Kaip matyti 8 pav., tyrimo dalyviai labai išsamiai ir giliai suvokia profesinio tobulinimo sampratą. Jie teigia, jog profesinis tobulėjimas yra susijęs su profesine veikla: „...*profesinis tobulėjimas vyksta darbo vietoje, <...> čia gali nuolat tobulinti profesines kompetencijas, patobulėti atliekant sudėtingą užduotį, įgyti neįkainuojamos patirties...*“ (Nr. 5); „*Tik dirbdamas vis tobulini žinias, praktinius įgūdžius <...>. Darbo vieta ir skirta profesiniam augimui...*“ (Nr.13); „*Visi mokymai vienaip ar kitaip susiję su darbu, nors ir vyktų mokymai ne darbo vietoje, nes tai praverčia įvairiose veiklos situacijose tobulinant kompetencijas*“ (Nr.14). Taigi profesinis tobulėjimas informantų pirmiausiai yra siejamas su darbo vieta, kurioje ne tik vyksta šis procesas, bet pačio profesinio tobulėjimo tikslas yra nukleiptas į keliamų darbuotojui darbo vietoje reikalavimų atitikimą.

Nuolatinio mokymosi subkategorija. Visi informantai išskyrė nuolatinio mokymosi subkategoriją kaip vieną iš profesinio tobulėjimo apibrėžties elementų. Vienas charakteringiausių profesinio tobulėjimo apibūdinimų: „*Kai mokaisi, o be mokymosi šiandien jau nebegalima išsiversti, nes viskas kinta, naujos technologijos, nauji reikalavimai, tai tarsi savaime vis tobulėji, plėtoji žinių bagažą, semiesi patirties iš kolegu, įvairių veiklos situacijų <...>, tai vyksta taip*

natūraliai ir taip tave įtraukia, nes kitaip jau nebegali, užsikuria viduje „variklis“ nuolat mokytis. Tai ir galima pavadinti profesiniu tobulėjimu“ (Nr. 2). Tai patvirtina L. Song et al. (2007) nuomonę, jog mokymasis sudaro galimybes asmeniui vystyti savo praktikos kompetenciją, nes įgyjamos naujos žinios pritaikomos sprendžiant kilusią problemą, t. y. veiklos profesinė situacija tampa motyvuojančia aplinka, į kurią asmuo įneša savo indėlį sprenddamas problemas. Kai individai patiria ir supranta mokymosi tikslingumą, tada juos motyvuoja tobulėti profesinėje veikloje.

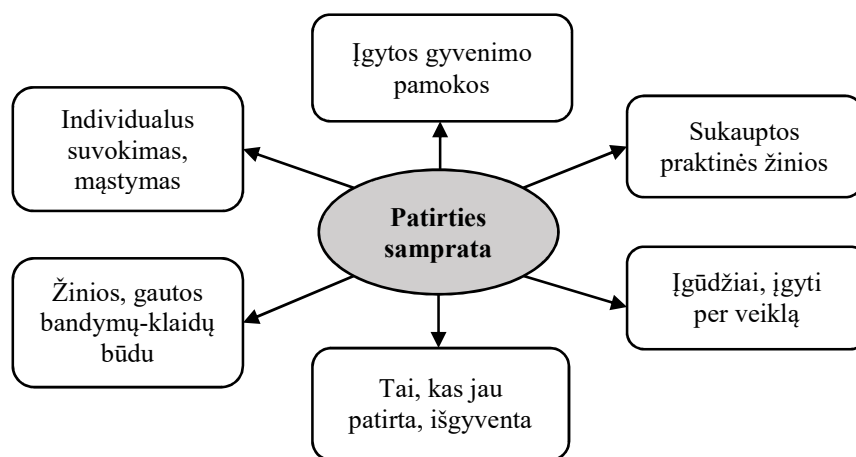
Profesinių žinių, gebėjimų įgijimo, patobulinimo, praplėtimo subkategorija. Tyrimo dalyviai profesinį tobulėjimą betarpiškai sieja su naujų žinių, gebėjimų įgijimu bei jau turimų plėtojimu: „*Visos žinios yra naudingos, nes tai yra tobulėjimas bei saviraiška, savęs išreiškimas savotiškas, nes nukreipiu savo energiją ta linkme, kuri mane domina <...> galiu save realizuoti darbe, profesiniame gyvenime su naujomis žiniomis ir kažkam dar tas žinias perteikti“* (Nr. 8): „*Savo gyvenimą paįvairinu <..> daugiau žinių gaunu, informacijos, naujovių <...> na, tai kaip ir minėjau, visur kažką darydamas, domėdamasis tobulėti, žinias atnaujini, naujų gauni“* (Nr. 10). Visi informantai šią profesinį tobulėjimo subkategoriją grindė šiais ją apibūdinančiais teiginiais: *žinios kaip pagrindas savivertės didėjimui, žinių praplėtimas, žinių didėjimas, naujo požiūrio į pasaulį, į kitas kultūras praplėtimas, požiūrio pokytis, išmanymo apie aplinką įgijimas, gebėjimas patarti, pasiūlyti, mokėjimas numatyti ir priimti tolimesnius veiksmus, generuoti idėjas, suvokimo didinimas, bendravimo su žmonėmis praktika kitoje aplinkoje, gebėjimas bendrauti profesinėmis, aktualiomis temomis, gebėjimas išbandyti kitas sritis, išprusimo bei intelekto didėjimas, iškalbos didėjimas* ir pan. Galime teigti, jog tyrimo dalyviai profesinį tobulėjimą darbo vietoje supranta labai plačiai: nuo žinių, praktinės patirties įgijimo iki asmenybės pažiūrų, mąstymo, socialinės sąveikos ir kt. pokyčių.

Profesionalumo plėtojimo atliekant veiklą subkategorija. Dalis tyrimo dalyvių profesinį tobulėjimą sieja su darbuotojo profesionalumo įgijimu atliekant veiklą. B. Jatkauskienė ir kt. (2012) profesionalu įvardina aukštos profesinės kvalifikacijos specialistą, turintį nepaprastų gebėjimų, dirbantį tam tikroje sferoje ir nepriekaištingai atliekantį aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą. Taigi informantai mano, jog nuolat tobulindami savo profesines kompetencijas darbo vietoje tampa savo veiklos profesionalais. Tai jie iliustruoja teiginiais: „*Lyginant koks aš buvau darbo pradžioje ir dabar, tai galiu teigti, kad tapau savo srities specialistu, gerai išmanančiu savo veiklą, galinčiu patarti kolegai, savarankiškai priimti sprendimą, <...> man nebaisūs iššūkiai, netgi jie motyvuoja toliau tobulėti“* (Nr.3); „*Kai į mane pradėjo kolegos nuolat kreiptis patarimo, tartis, <...>, o vienas net pasakė „esi profas savo veikloje“, supratau, kad nuolatinis mokymasis davė rezultatus“* (Nr. 12); „*Vis galvojau, kada ir aš būsiu toks patyręs, viską išmanantis kaip kolega, kuris man teikią pagalbą pradėjus dirbti, o dabar pats mokau kitus, padedu adaptuotis, suprasti darbo specifiką.<..> Smagu jaustis pakankamai patobulėjus, įgijusiu patirties ir išmanymo“* (Nr. 14).

Vadinasi, galime teigti, jog informantams profesinis tobulėjimas darbo vietoje yra labai svarbus, kadangi juos motyvuoja nuolat mokytis, įgyti ir atnaujinti žinias bei įgūdžius bei tapti savo srities profesionalais.

Patirties samprata ir jos reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje. Pirmiausiai buvo aktualu išsiaiškinti, kaip informantai supranta patirtį. Visi tyrimo dalyviai patirtį įvardino labai panašiai. Jiems patirtis yra tam tikros žinios, įgūdžiai, informacija, kuriuos žmogus sukaupia per visą savo gyvenimą ir geba juos pritaikyti įvairiose gyvenimo situacijose. Tai galima iliustruoti vienu iš informantų pateiktu patirties apibrėžimu: „Patirtis yra tai, ką žmogus pajaučia, pamato, patiria per visą savo gyvenimą iki šios akimirkos ir tai permąsto savyje, kartais padaro tam tikras išvadas iš tam tikrų gyvenimo situacijų, po tam tikrų išgyvenimų, ko pasėkoje įgyja įgūdžius, žinias, patyrimus, tai ir yra patirtis“ (Nr. 7). Tokia patirties apibrėžtis yra panašiai apibūdinama mokslinėje literatūroje (Ruslin, 2017; Sisselman-Borgia et al., 2017; Gerulaitienė, 2013; Jarvis, 2008 ir kt.). Mokslininkai patirtį įvardina kaip ne tik praktika paremtą jutiminiu, empiriniu tikrovės, kurią žmogus įgyja aktyviai veikdamas aplinkoje, pažinimą, bet ir veikimo ir mąstymo sintezės rezultata. O pati patirtis kaupiama visą gyvenimą ir apibūdinama kaip minties forma.

Tyrimo dalyvių pateiktą patirties apibrėžties kategoriją galima išskirti į šias kategorijas: įgytos gyvenimo pamokos; sukauptos praktinės žinios; įgūdžiai, įgyti per veiklą; tai, kas jau patirta, išgyventa; žinios, gautos bandymų, klaidų būdu; individualus suvokimas, mąstymas (9 pav.).



9 pav. Informantų pateikta patirties samprata

Kaip rodo tyrimo duomenų analizė (9 pav.), informantai patirtį apibūdina gan išsamiai, pateikdami įvairius ją apibūdinančius aspektus. Informantai teigia, jog patirtis yra įgyta kaip gyvenimo pamokos, kurios sėkmingai pritaikomos tiek profesinėje, tiek asmeninėje veikloje. Jie teigia, kad „Patirtis yra turimų kažkokių gyvenimo pamokų pritaikymas dabartinėse situacijose ir ateityje“ (Nr. 2); „Patirtis<...>kas kartą imiesi veiklos arba susiduri su situacija, kuri yra nežinoma, tada tu įgyji patirtį, taip ji vyksta nuolat“ (Nr. 5). Kiti tyrimo dalyviai mano, kad patirtį

apibūdina žmogaus per visą gyvenimą sukauptos žinios, kurios sėkmingai taikomos bet kurioje veikloje: „Sukauptos žinios apie elgesį žmonių, apie kažkokių konkrečių dalykų turėjimą <...>“ (Nr. 4); „Tai tiesiog žmogaus sukauptos žinios, kur jas kažkada pritaikė arba įgijo ten, kur reikėjo kažką padaryti, atlikti, arba tiesiog iš kitų perėmė, arba per savo patyrimą kažką atrado. Kitaip sakant, tai žmogaus sukauptas žinių bagažas, kuris kuo toliau, tuo vis didėja, plečiasi ir todėl patirtis įgyjama visokia ir gera, ir bloga“ (Nr. 10); „Tai žinios, kurias gauname ir išmokstame pritaikyti. Tai tokios žinios, kurios yra gaunamos ne iš knygų, jos gaunamos iš patirties“ (Nr. 14). Be žinių, informantai mano, įgyja praktinių įgūdžių, kurie jiems reikalingi profesinėje veikloje. Vienas tyrimo dalyvis šį teiginį pagrindžia tokiu teiginiu: „Patirtis yra paties žmogaus tam tikri įgūdžiai, kurie įgyti per veiklą jo paties atliktą“ (Nr. 2). Informantai patirtį apibūdina ir kaip jutiminį tikrovės suvokimą. Taip patirtį aiškina vienas tyrimo dalyvis: „Tai ta patirtis, ką aš patyriau, tai ką aš išgyvenau, dažnai atrodo ką suvokiau<...>. Tai čia ir kalbama apie tą patirtį, kaip man elgtis tam tikrose situacijose, per save turi perleisti tą suvokimą, nes jeigu kitas suvoks ir tau papasakos, tai tau bus kaip žinios, bet ne tavo patirtis. Žodžiu, pats turi imti veiklos ir suvokti ką darai ir kažkokias išvadas pasidaryti“ (Nr. 11). Informantai mano, kad patirtis yra įgyjama bandymų-klaidų būdu. Tai pagrindžia tokie jų pasisakymai: „<...> kartais tu gali pats save pastūmėti imtis kažko ir bandyti <...> tai yra patirtis, kuri įvyksta, kai tu atsiduri toje situacijoje, tu ją išgyveni ir tai keičia tavo požiūrį. Jeigu tam tikra patirtis yra ne iki galo išreflektuota, gali būti, kad tu jos ir nepanaudosi, ji bus klaidinga. Jeigu ta tavo patirtis iki smulkmenų ir tu ją esi gerai išgvildenęs, tai ją galėsi daug geriau pritaikyti. Todėl manau, patirtis turi būti susieta su pačia refleksija ir suvokimu, sąmoningumu“ (Nr. 6); „Daugelis vadovaujames savo patirtimi ir kuo daugiau įvairesnės patirties turi, tuo esi laisvesnis, lengviau prisitaikantis ir daug ką išbandęs, nors daug kartų galbūt ir klydęs, bet atradęs gerus sprendimus. <...> patirtis turi būti tam tikroje srityje, nes jeigu labai blaškaisi, tai patirtys gali būti labai įvairios ir tuo pačiu gali būti nelabai vertingos“ (Nr.13). Dar viena dalis informantų mano, jog patirtis – tai kiekvieno asmens individualus suvokimas, mąstymas, kas išskiria jį iš kitų ir leidžia skirtingai veikti, atlikti užduotis. Tai iliustruoja tokie tyrimo dalyvių pasisakymai: „Patirtis yra tai, ką žmogus gali atsinešti į veiklą ar į konkrečias užduotis, išsikelti tikslus,<...> tai yra tam tikra informacija, žinios, įgūdžiai, tam tikros įžvalgos, nuostatos. Patirtis yra labai plati sąvoka, nes ji gali būti įvairiausiose srityse, priklauso nuo to kaip žmogus pristato save, sprendžia įvairias situacijas, moka bendrauti, bendradarbiauti mokymosi procese“ (Nr.1); „Patirtis asocijuojasi su kiekvieno individualiu suvokimu apie tikrovę ir atliekamus veiksmus. Kiekvienas tam tikroje situacijoje pritaiko patirtį, kuri susiformavo per laiką, ta patirtis apgalvota, permąstyta, suvokta, patikrinta“ (Nr. 12).

Taigi informantai labai giliai ir detalčiai apibrėžia patirties sampratą. Tai rodo, jog jie ne tik supranta patirties esmę, bet ir žino, kaip ją taikyti įvairiose situacijose.

Tyrimo dalyvių požiūris į asmeninės patirties reikšmę jų profesinio tobulėjimo darbo vietoje metu atskleistas išskiriant patirtinio mokymosi elementus pagal devynias kategorijas: pirminė patirtis, mąstymo procesai, emocijos, fizinis veiksmas, mokymosi būdai (metodai), kalba, aplinka/kontekstas, socialinė sąveika, antrinė patirtis. Kiekviena kategorija buvo suskirstyta į subkategorijas. Tyrimo rezultatai buvo analizuojami ir interpretuojami pagal teorinėje dalyje aptartų autorių (Vygotskio, Dewey, Kolbo, Jarvio, Boud ir kt.) išskirtus patirtinio mokymosi elementus (3 priedas). Tyrimo rezultatų analizė parodė, jog informantai kiekvieną patirtinio mokymosi kategoriją vertino skirtingai, vienoms suteikdami ypatingą reikšmę, kitoms skirdami mažai dėmesio. Toliau paanalizuosime kiekvieną kategoriją atskirai.

Pirminė patirtis. Tyrimo duomenų analizė parodė, jog visi informantai ypatingai didelę reikšmę teikia pirminei besimokančiojo patirčiai. Tyrimo duomenų analizė leido išskirti šias pirminės patirties subkategorijas: motyvaciją, poreikius, asmenines savybes (7 lentelė).

7 lentelė. Informantų pateikta pirminės patirties reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Pirminė patirtis	Motyvacija	„Kiekvienas motyvuotas mokytis ir noras gauti tai, kas mums reikalinga ir aktualu šiuo momentu pritaikyti praktinėje veikloje. Bet ta motyvacija visų labai skirtinga nuo turimos skirtingos patirties, žinojimo“ (Nr. 3). „Manau, mokytis ir nuolat tobulėti žmogų skatina ir motyvacija, <...> žinoma, jis supranta, kad dar turi toje srityje tam tikrą patirtį ir kiti turi „savo patirtį“, bet kartu nori pasitikrinti turimą patirtį, ją papildyti“ (Nr. 11).
	Poreikiai	„Visi mes suaugę ir žinome ko norime iš mokymų, todėl ir renkamės tuos, kurie mums aktualūs<...>. Nors skirtinga mūsų patirtis, bet kiekvienas tikimės iš mokymų sau naudingų dalykų“ (Nr.2). „Žmonių patirtis juos čia (į mokymus) atveda, gali būti, kaip stimulus ateiti<...> (Nr. 5). „Labai svarbu kiek kiekvienas iš mūsų norime mokymuose pasiimti, turime savo požiūrį, elgesį tam tikrose situacijose, t. y. turime savo patirtį“ (Nr.9).
	Asmeninės savybės	„Per ilgą laiką susiformuoja tam tikra patirtis tiek į asmeninius, tiek į profesinius dalykus, elgsena, net asmeninės savybės, jos net kartais trukdo išmokyti kažko naujo, tobulėti“ (Nr.1). „Kai žmogus yra įsitikinęs, kad jo žinios ir patirtis yra teisingi, tai jis visose mokymosi situacijose ir elgsis stereotipiškai, nenorės keistis, nes nematys tam reikalo. Bet tai daugiau būdinga vyresnio amžiaus žmogui. Jaunimas labiau nori keistis, tobulėti, augti“ (Nr. 10). „Asmeninės savybės, kaip aktyvumas, lankstumas, iniciatyvumas, padeda labiau įsitraukti į mokymo procesą, kur reikia pritaikyti turimą patirtį ir įgyti naują, taip nuolat tobulėti profesinėje veikloje“ (Nr. 14).

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad informantai ypatingai didelį dėmesį skiria besimokančiojo pirminės patirties reikšmei, teigdami, kad kiekvienas turi skirtingą patirtį, kuri lemia elgesį bei veiksmus mokymosi metu. Tai pat tyrimo dalyviai akcentavo, jog mokymosi motyvacija daro įtaką jų norui mokytis, gauti informaciją mokymosi metu, jie turi lūkesčius bei poreikius. Asmeninės besimokančiojo savybės lemia sėkmę mokymosi procese. Informantai įvardijo tokias asmenines savybes kaip lankstumas, atvirumas bei tolerancija, gebėjimas prisitaikyti

prie situacijų, supratingumas ir kt. Galime daryti prielaidą, jog besimokančiųjų pirminė patirtis atsiskleidžia mokymosi metu, nes jie jau turi individualią patirtį bei galimybę mokytis iš jos.

Tyrimo analizė leidžia teigti, kad besimokantieji į mokymosi procesą ateina turėdami skirtingą patirtį. Tai minėjo dauguma informantų: „*Kiekvienas esame skirtingų profesijų, turime skirtingas žinias ir skirtingą patirtį*“ (Nr. 6), „*<...>patirtis yra vienas pagrindinių mokymosi aspektų*“ (Nr. 9), „*Kiekvieno patirtis, manau, gali būti tiek teigiama, tiek neigiama* (Nr. 10). Taigi pirminę patirtį mokymosi procese asmuo integruoja į mokymosi procesą bei remiasi ja atlikdamas įvairias užduotis. P. Jarvis (2001) teigia, jog ankstesnės patirties, žinių įvertinimas ir suvokta buvusi patirtis yra vienas prasmingiausių besimokančiojo mokymosi komponentų. Ši patirtis yra individuali (vieni turi jos nedaug, kiti yra ekspertai), todėl kiekvienas mokosi skirtingai.

Mąstymo procesai. M. S. Knowles ir kt. (2007) teigia, jog mokymasis nevyksta tik stebint, klausantis ar jaučiant, nes svarbiausios yra mąstymo struktūros, kurios plėtojamos remiantis individo veikla ir patirtimi. Tyrimo rezultatų analizė parodė, jog dauguma tyrimo dalyvių pažymėjo, kad asmeninę patirtį būtina išgyventi, analizuoti bei sieti su patirtiniu mokymusi, kas ir yra susiję su mąstymo procesais mokymesi. Tyrimo rezultatų analizė leido išskirti šias mąstymo procesų kategorijas: analizė, refleksija, apibendrinimas (8 lentelė).

8 lentelė. Informantų pateikta mąstymo procesų reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Mąstymo procesai	Analizė	„ <i>Mokymosi procese labai svarbu stebėti, po to seka analizė, apmąstymas, kai žmogus kritiškai analizuoja, įsisąmonina ir įprasmina įgytą savo patirtį profesinėje veikloje</i> “ (Nr. 2). „ <i>Besimokančiojo reakcija, jo grįžtamasis ryšys į tas gaunamas žinias ir informaciją, visko apgalvojimas<...>. Patirtis turi būti susieta suvokimu, sąmoningumu, tada tu ją labai išgvildenęs esi, gali suprasti pats ir pajauti visai kitaip, kai įsijauti į save</i> “ (Nr. 6). „ <i>Žmogus turi gerai išanalizuoti savo patirtį vienoje ar kitoje situacijoje, kai reikia ją pritaikyti</i> “ (Nr.10).
	Refleksija	„ <i>Reikia prisiliesti prie savo patiriamų problemų, išgyvenimų ir tai jaudina, tai padeda per refleksiją įvertinti savo patirtį, po to ateina pajautimas patirties ir savęs pastebėjimas iš šalies</i> “ (Nr.7).
	Apibendrinimas	„ <i>Tavo patirtis yra išanalizuota, permąstyta ir tada gali įvardinti tai, kas yra svarbu, lengviau suprasti situaciją, lengviau suprasti kitą žmogų, galbūt, lengviau atrasti bendrą kalbą su kitu</i> “ (Nr.5). „ <i>Kiekvienas žmogus turi pasukti galvą tiek iš savo pozicijos, kaip jis elgtųsi tam tikroje situacijoje,<...>jis turi žinias priimti, integruoti</i> “ (Nr. 13).

Tyrimo duomenų analizė rodo (8 lentelė), jog informantai reikšmės teikia tik tiems mąstymo procesams, kurie yra susiję su analize, refleksija, apibendrinimu. Tačiau tai neatspindi pilno D. Kolbo patirtinio mokymosi ciklo, kai patirtis yra paverčiama sąvokomis (teorijomis, koncepcijomis), kurios savo ruožtu virsta gairėmis naujoms patirtims pasirinkti. Informantų atsakymuose pasigendama patirtinio mokymosi paskutinės pakopos, kai sukurtos teorijos, koncepcijos virsta naujomis patirtimis. Kaip rodo tyrimo analizė, tyrimo dalyviai pritaria, kad

būtina stebėti ir analizuoti savo patirtį iš daugybės požiūrio taškų. Keletas informantų mokymosi procese teikia reikšmę refleksijai, kuri sudaro prielaidas jiems naujai pažvelgti į jau turimas žinias ir patirtį, skatina tobulinti profesinės veiklos kokybę. Taip pat informantai kuria koncepcijas, kurios apibendrina jų stebėjimus į logiškas teorijas. Taigi tik nedidelė dalis informantų mąstymo procesus sieja su refleksija, kas jiems padėtų stebėti savo pažinimo procesus, apmąstyti turimą patirtį, kurių pagrindu formuojasi naujos žinios. Tai patvirtina S. Repo-Kaarento (2008) požiūrį, jog mokymosi metu patirtis turi būti permąstoma – vyksta patirties transformacija, refleksyvus stebėjimas, formuojasi naujos sąvokos. Taip mokymosi procese patirtis priderinama bei integruojama į žmogaus atmintį.

Emocijos. Tyrimo rezultatų analizė leidžia teigti, kad informantams mokymosi procese emocijos lemia profesinio tobulėjimo sėkmę. Emocijų kategorija išskirta į dvi subkategorijas: teigiamos emocijos, neigiamos emocijos (9 lentelė).

9 lentelė. Informantų pateikta emocijų reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Emocijos	Teigiamos emocijos	<p>„Mokymosi sėkmę visada lydi geros, pozityvios emocijos, gera nuotaika, tada gali labai gerai atsiminti tuos naujus dalykus, veiksmus. Tiesiog emocijos sustiprina tavo imlumą naujiems dalykams“ (Nr. 1).</p> <p>„Kai esi gerai nusiteikęs, ir atmosfera visa persmelkta gera nuotaika, tada atsipalaiduoji, esi neįsitempęs ir gali ne tik savo patirtį atskleisti, pritaikyti, bet ir profesinėje veikloje ta pati patirtis, įgyta iš mokymų, tiesiog savaime atsigamina, nes buvo pastiprinta emocijų, taip aš galvoju“ (Nr. 9).</p> <p>„Saugumas, palaikymas, jautimas, kad bet kokių atveju tave palaikys ir neteis ir nevertins. Besimokančiojo savijauta yra sėkmės faktorius“ (Nr.11).</p>
	Neigiamos emocijos	<p>„Žmonės labai gerai atsimena tuos blogus dalykus, kada perima emociškai <...> nuovargis, patirtos negatyvios emocijos per dieną labai matydavosi“ (Nr. 8).</p> <p>„Kažkas gyvenime sunkaus ir, tiesiog, liūdna šiandien, nesinori nieko daryti, nieko negirdi, tampa neįdomu<...>“ (Nr. 14).</p>

Tyrimo rezultatų analizė rodo (9 lentelė), jog informantai didelę reikšmę teikia tiek teigiamoms, tiek neigiamoms emocijoms, kurios lemia mokymosi procesą: „<...>emocinė būseną atsiliepiama mokymosi procese<...>“ (Nr. 3). Teigiamos emocijos padeda geriau įsisavinti naują informaciją bei žinias mokymosi procese: „Kažkas, kas sujaudina, nes žmonės tada labai gerai atsimena tuos dalykus, kada perima emociškai<...>“ (Nr. 7). Taip pat informantų savijauta bei emocinė būseną lemia jų nusiteikimą mokytis, tobulėti: „<...>jausmą įsivardinti, kaip aš jaučiausi<...>“ (Nr. 6); „<...>kažkas gyvenime sunkaus ir, tiesiog, liūdna šiandien, nesinori nieko daryti<...>“ (Nr. 14). Tuo tarpu neigiamos emocijos kitą kartą gali ne tik skatinti mokytis, bet ir jam trukdyti.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog informantams emocijos yra svarbios mokymosi procese. Tai patvirtina D. Boud et al. (2005) požiūrį, jog mokymosi procese yra labai svarbi emociškai saugi aplinka, mokymosi dalyvių skirtingi jausmai bei emocijos, kurie yra esminiai veiksniai, sudarantys mokymosi galimybes bei formuojantys mokymosi barjerus. Autoriai teigia, jog mokymosi procese veikia vertybės, emocijos, įsitikinimai, pojūčiai, besimokantieji patiria skirtingus jausmus bei emocijas,

o tai aktualu jų profesiniam tobulėjimui. Tačiau paaiškėjo, jog tyrimo dalyviai ne visada patiriamas emocijas, išgyvenimus susieja su mokymusi, profesiniu tobulėjimu.

Fizinis veiksmas. Tyrimo duomenų analizė parodė, jog informantams patirties atsiradimas fizinėse (praktinėse, gyvenimiškose) situacijose yra aktualus, tačiau jiems neaiškus pats asmeninės patirties įgijimo procesas, t. y. fizinis veiksmas. Dauguma tyrimo dalyvių teigia, jog svarbu asmeninę patirtį, gyvenimo pamokas bei žinias pritaikyti mokymosi situacijose bei praktinėje veikloje: „*Taikau tas žinias, kurias gaunu mokymų metu. Praktinės užduotys, kur reikia pademonstruoti tai, ką jau išsiaiškinome, išdiskutavome arba tai, ką aš supratau ir, iš tikrųjų, moku parodyti<...>*“ (Nr. 9); „*Žmonės taip pat patys bandydami mokosi būti savo srities specialistais<...>, perima žinias, vertingus patarimus ir pritaiko tai praktikoje*“ (Nr. 13). Šie pasisakymai leidžia teigti, jog informantai negali tiksliai nurodyti, kada įgyjamos žinios tampa jų asmenine patirtimi, kurią jie taiko profesinėje veikloje, mokymosi procese ir tiesiog gyvenime. Kai tuo tarpu A. G. Sisselman-Borgia et al. (2017) teigia, jog bet koks mokymasis – ne vien tik patirtinis mokymasis – prasideda patirtimi. Vadinas, žmogus prieš pradėdamas veikti tiek profesinėje, tiek gyvenimiškoje situacijoje, pirmiausiai remiasi asmenine patirtimi, o patirdamas kažką nauja, naudojami turimomis žiniomis, kad tą patyrimą išsiaiškintų ir, jei reikia, paverstų savo naujomis žiniomis, įgūdžiais ar požiūriais, leidžiančiais jiems tobulėti.

Mokymosi būdai (metodai). Tyrimo duomenų analizė rodo, jog informantai išskiria tuos mokymosi metodus, kurie padėjo jiems sėkmingai mokytis, tobulėti. Mokymosi būdų kategorija sudaro šios subkategorijos: realios praktinės užduotys, problemų sprendimas, veiklos refleksija (10 lentelė).

10 lentelė. Informantų pateikti mokymosi būdai profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Mokymosi būdai (metodai)	Realios praktinės užduotys	„ <i>Praktinių užduočių atlikimas, kurios dar susijusios su mano praktine veikla, padeda man įgyti daugiau profesinių gebėjimų ir pasirengti veiklai. Tai garantuoja mokymosi sėkmę</i> “ (Nr. 7). „ <i>Čia pat darbo vietoje atliekamos praktinės užduotys, kas gali būti geriau, norint išmolti, tapti geresniu specialistu</i> “ (Nr.14).
	Problemų sprendimas	„ <i>Užduotys, kurios reikalauja diskusijos ir susidūrimo skirtingų nuomonių sprendžiant pateiktas problemas, išklaudyti vienas kito, mokymuisi klausytis kitų, dalinimasis patirtimi ir viskas tik su atliekama veikla susiję<...></i> “ (Nr.2). „ <i>Bandai modeliuoti, simuliuoti veiklos situacijas, prisiminti ir pritaikyti sprendimo būdus, kuriuos jau kažkada bandei taikyti veikloje</i> “ (Nr. 5).
	Veiklos refleksija	„ <i>Labai naudingi video metodai, kurie leidžia paanalizuoti savo atliktą veiklą, ją reflektuoti, apgalvoti, ką daryti toje situacijoje kitą kartą,<...>, dar gauni grįžtamąjį ryšį apie savo atliktą veiklą, tada padarai išvadas, iš to mokaisi, numatai kaip taisytum savo klaidas</i> “ (Nr. 9). „ <i><...>kaip aš jaučiausi, ką aš dariau, tokius dalykus analizuojant ateina supratimas...</i> “ (Nr. 10).

Kaip rodo tyrimo duomenų analizė (10 lentelė), dauguma informantų ypatingą dėmesį skiria praktiniams mokymosi metodams, kurie jų manymu padeda jiems tobulėti. Apklaustieji pateiktoje patirties sampratoje pirmenybę linkę teikti praktiniams mokymosi metodams, būdingiems

patirtiniam mokymuisi. Mokymosi proceso eigoje naudojami situacijų modeliavimo mokymosi metodai. Kai kurių tyrimo dalyvių teigimu, ypatingai svarbu apibendrinti mokymosi procesą, teikiant grįžtamąjį ryšį, taikyti refleksiją apie įvykusį mokymąsi, pasidalinant mintimis apie tai, kas buvo gerai ir blogai. Tokie mokymosi metodai informantams leidžia geriau suvokti ir suprasti mokymosi procesą, naują informaciją bei žinias. Tačiau tai įvardino tik keletas informantų.

Nedidelė dalis tyrimo dalyvių nurodė ir kitus mokymosi metodus, kurie taip pat gali prisidėti prie jų tobulėjimo ir mokymosi sėkmės. Tai diskusija, darbas su vaizdinėmis priemonėmis, praktinis pavyzdys, patirties dalijimasis bei palyginimas, nuomonės reiškimas, nuostatų išsakymas. Jie pateikia tokius samprotavimus: „*Padiskutuoji su kitais, pasidalini nuomonėmis ir randi geriausių sprendimą*“ (Nr. 3); „*Gerai kai paaiškinama, parodoma kaip teorija veikia praktiškai, vaizdinėmis priemonėmis pademonstruojama, po to dar išdiskutuojama*“ (Nr.6); „*<...>nepasakoji, neaiškini, bet tiesiog pateikti pavyzdį iš savo praktikos iš karto ir žmogus stebėdamas suvokia*“ (Nr. 13). Tai rodo, jog informantai turi skirtingos mokymosi metodų taikymo patirties sėkmingam profesiniam tobulėjimui darbo vietoje. Kaip teigia J. Dewey (2014), kitų (ekspertų) pateikiami mokymosi metodai tiesiogiai nenurodo, kaip elgtis ir nepateikia receptų kaip jie veikia. Viskas priklauso nuo to, kaip besimokantysis pritaiko kitų sukauptas žinias ir patirtį. Todėl ne visada siūlomi mokymosi metodai turi didžiulį poveikį. Čia svarbiausias yra asmeninis požiūris. Todėl negalime rasti dviejų vienodų individualių metodų, nes skiriasi žmonių gebėjimai, sukaupta patirtis. Taigi tyrimo duomenų analizė leidžia teigti, kad mokymosi procese visi informantai taiko individualius, pačių išbandytus (patirties patikrintus) skirtingus mokymosi metodus, kurie, jų nuomone, efektyviausiai jiems gali padėti profesiskai tobulėti.

Kalba. Tyrimo duomenų analizė parodė, jog informantai mažiausiai dėmesio skyrė kalbos, kaip asmeninės patirties elementui, mokymosi procese. Tyrimo dalyvių pasisakymuose kalbos kategorija apibūdinama tik fragmentiškai: „*Aktualu žinoti sąvokas ir jų reikšmes, profesinę kalbą, kitaip sunku suprasti apie ką aiškinama, analizuojama<...>*“ (Nr. 8); „*<...>lengviau susikalbėti, kai ta pačia terminija kalbi*“ (Nr. 11). Pasak J. Dewey (2014), didelę savo patirties dalį žmonės įgyja netiesiogiai. Pagrindinė šios patirties laidininkė yra kalba. Įgyjant netiesioginę asmeninę patirtį pasitelkiamos informaciją perduodančios priemonės – simboliai bei ženklai, kurie įsiterpia tarp žmogaus bei objekto. Todėl kuriant mokymosi situaciją būtina atsižvelgti į kalbos kaip kultūros tarpininko reikšmę, nuo kurios priklauso mąstymas, sąvokų formavimasis, internalizacijos procesas, pasisavinant sukonstruotus žodžius ir sąvokas. Taigi galima teigti, jog dauguma informantų neteikia kalbai reikšmės kaip jų asmeninės patirties formavimuisi bei profesiniam tobulėjimui.

Aplinka/kontekstas. Kaip rodo tyrimo rezultatai, tyrimo dalyviai išskiria patirties elementą – aplinką/kontekstą, tačiau labai didelės svarbos jam neteikia. Tyrimo metu informantai šio elemento kategorijai priskiria dvi subkategorijas: mokymosi aplinką ir gyvenimišką aplinką (11 lentelė).

11 lentelė. Informantų pateikta aplinko/konteksto reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Aplinka/kontekstas	Mokymosi aplinka	<p>„Labai svarbu sukurti mokymosi erdvę, saugią mokymosi aplinką, kad kiekvienas galėtų su kitais pasidalinti patirtimi, būtų vieni kitiems atviri, nuoširdūs“ (Nr. 5).</p> <p>„Aplinka, kurioje gali naudoti įvairias priemones yra labai dėkingas dalykas ir, iš tikrųjų, svarbus“ (Nr. 6).</p> <p>„Mokantis būtina sukurti tokią atmosferą, kurioje žmonės galėtų laisvai klausyti ir dalintis<...>. Kažkaip ta jaukesnė atmosfera padėjo visiems išsiskirti, dalintis patirtimi ir jie jautėsi gana jaukiai“ (Nr. 11).</p> <p>„Aplinka irgi yra svarbi<...>, turime labai puikias sąlygas mokymuisi, pritaikytos patalpos, kur galima ramiai mokytis, sudarytos palankios sąlygos ir kt.“ (Nr. 13).</p>
	Gyvenimiška aplinka	<p>„Jei mokymuose „užkabina“, tai net namuose internete ieškai papildomos informacijos, domiesi, gilini esi į problematiką“ (Nr. 6).</p> <p>„Kartais „gyvenimo mokykla“ duoda daugiau, nei mokymuose išgirsti“ (Nr. 7).</p>

Iš informantų pasisakymų (11 lentelė) galima spręsti, jog jiems labai svarbu, kad būtų sukurta palanki mokymuisi aplinka. Kaip teigia H. Dumont and et. (2010), labai svarbu formuoti mokymosi aplinką pagal besimokančiųjų turimą patirtį, kompetenciją, vertybines nuostatas, motyvaciją ir išsivystymo lygį. Poveikis besimokančiajam daromas per tokią mokymosi aplinką, kuri akcentuoja atsakomybę už mokymosi pastangas, jų planavimą, įvertinimą, mokymosi procesą bei rezultatus, galimybę naudotis reikalingais ištekliais, nesėkmių toleravimu, kokybišku grįžtamu ryšiu. Tyrimo duomenų analizė rodo, jog informantai labai paviršutiniškai suvokia mokymosi aplinką. Jie ją įvardina tik kaip fizinę (įrengtos patalpos, priemonės), socialinę (vyksta tarpusavio sąveika su kitais). Tačiau tyrimo dalyviai neišskiria tokių mokymosi aplinkų kaip psichologinės, intelektinės, administracinės, kurios yra taip pat svarbios jų profesiniam tobulėjimui. Vadinasi, galima daryti prielaidą, jog mokymosi darbo vietoje metu nėra pilnai užtikrinamas informantų profesinis tobulėjimas.

Taip pat pastebėta, jog tyrimo dalyviai labai fragmentiškai įvardina gyvenimišką mokymosi aplinką. Iš jų pasisakymų (11 lentelė), galima daryti prielaidą, jog jie labiau linkę mokytis darbo vietoje, seminaruose, bet ne patys, savišvietos būdu.

Socialinė sąveika. Tyrimo metu paaiškėjo, jog informantams yra svarbi socialinė sąveika kaip asmeninės patirties elementas. P. Jarvis (2008) teigia, jog mokymasis bei gili patirties transformacija vyksta socialinės sąveikos procese, kurios turinys besimokančiųjų paverčia labiau patyrusiu. Besimokančiojo patirtis yra kuriama sąveikoje su kitais individualiais ir gamta, socialinėse situacijose, nes žmogus iš esmės yra socialus ir suvokia save santykiuose su kitais. Tyrimo dalyviai mokymosi procese išskyrė dvi socialinės sąveikos subkategorijas: bendravimas ir tarpasmeninių santykių kūrimas (12 lentelė). Pastebėta, jog tarpasmeniniai santykiai, tyrimo dalyvių nuomone yra svarbesni už patį bendravimą. Tai rodo, jog informantai yra vieno kolektyvo nariai, todėl jiems labai svarbu mokymosi procese kurti darnius tarpasmeninius santykius, kurie toliau vystysis darbo vietoje.

12 lentelė. Informantų pateikta socialinės sąveikos reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Socialinė sąveika	Bendravimas	„Bendraujant tarpusavyje, daug gali ką išsiaiškinti, išsisakyti, ar taip išsikalbėti“ (Nr.1). „Bendraujant atsiskleidžia turima patirtis<...>“ (Nr. 6). „ Ir pertraukas išnaudoji bendravimui“ (Nr. 14).
	Tarpasmeniniai santykiai	„Kai žmonės bendrauja, diskutuoja mokymosi metu ir gali tai daryti atvirai, drąsiai<...>, per tokį atvirą buvimą kartu žmonės pasakoja asmeniškų dalykus, taip, aš tikiu, kuriasi santykis, ryšys su jais.“ (Nr. 3). „Gerai „suklijuota“ komanda ar grupė tai irgi labai padeda mokytis, nes padeda įsiklausyti, padeda atrasti tą savo vietą, užmegzti ryšį, geriau pažinti vieni kitus<...>“ (Nr. 4). „Santykiai tarp dalyvių, tas visas palaikymas ir sąveika<...>“ (Nr. 7). „Tai kas vyksta grupėje, ta grupės dinamika turi įtakos mokymuisi <...>. Galbūt jautiesi bendruomenės nariu toje organizacijoje, kur dirbi. Tai padeda mums susitelkti į vieną tikslą, daugiau nuveikti“ (Nr. 11). „<...>esi komandoje, tu gerai jautiesi su tais žmonėmis su kuriais tu mokaisi, o po to dirbi kartu“ (Nr. 12).

Tyrimo duomenų analizė (12 lentelė) rodo, jog socialinė sąveika yra labai svarbi informantams, nes esant geriems tarpasmeniniams santykiams ir vykstant bendravimui tarp besimokančiųjų gerėja mokymosi procesas, pasiekiami numatyti mokymosi rezultatai. Kaip vienas informantas apibūdina tokiu komentaru: „Šiltėjant grupės kontaktui, gilėjant bendravimui, patys dalyviai daugiau atsiskleidžia, drąsiau išsako savo nuomones, atviriau ir nuoširdžiau diskutuoja, analizuoja save ir kitus, teikdami grįžtamąjį ryšį“ (Nr.5). Vadinasi, besimokančiųjų asmeninei patirčiai atsiskleisti padeda bendravimas su kitais ir nuoširdūs, atviri tarpasmeniniai santykiai.

Antrinė patirtis. Vienas svarbiausių asmeninės patirties elementų yra antrinė besimokančiųjų patirtis, kuri yra taip pat labai svarbi, kaip ir pirminė. P. Jarvis (2008) teigia, jog, jei pirminė patirtis įgyjama pačio asmens kaip kai kurių socialinio konteksto aspektų pajauta. Tai antrinė patirtis yra gaunama iš kito asmens, jam perteikus pirminę savo patirtį. Tyrimo metu buvo aktualu išsiaiškinti, kokią reikšmę informantai teikia antrinei patirčiai. Paaaiškėjo, jog tyrimo dalyviams antrinė patirtis yra ne ką mažiau svarbi nei pirminė. Antrinės patirties kategorija buvo išskirta į šias subkategorijas: asmeninės savybės, pritaikymas, bendravimas, požiūris, gebėjimai, emocinė būseną, žinios, elgesys (13 lentelė).

Kaip matyti 13 lentelėje, informantai labai išsamiai apibūdino antrinę patirtį. Jie ypatingai didelį dėmesį skyrė mokymosi rezultatams, akcentuodami, jog mokymosi proceso pabaigoje besimokantieji įgyja gebėjimų, pritaiko žinias praktinėje veikloje, įgyja naujų žinių, keičiasi jų asmeninės savybės, elgesys, požiūris ir bendravimas. Tyrimo rezultatai rodo, jog mokymosi proceso pabaigoje tyrimo dalyviai įgyja antrinę patirtį, kurią parodo pasikeitęs požiūris, asmeninės savybės, emocinė būseną. Informantai įgauna gebėjimų, kurie reikalingi vykdant tolimesnę profesinę veiklą bei mokytis.

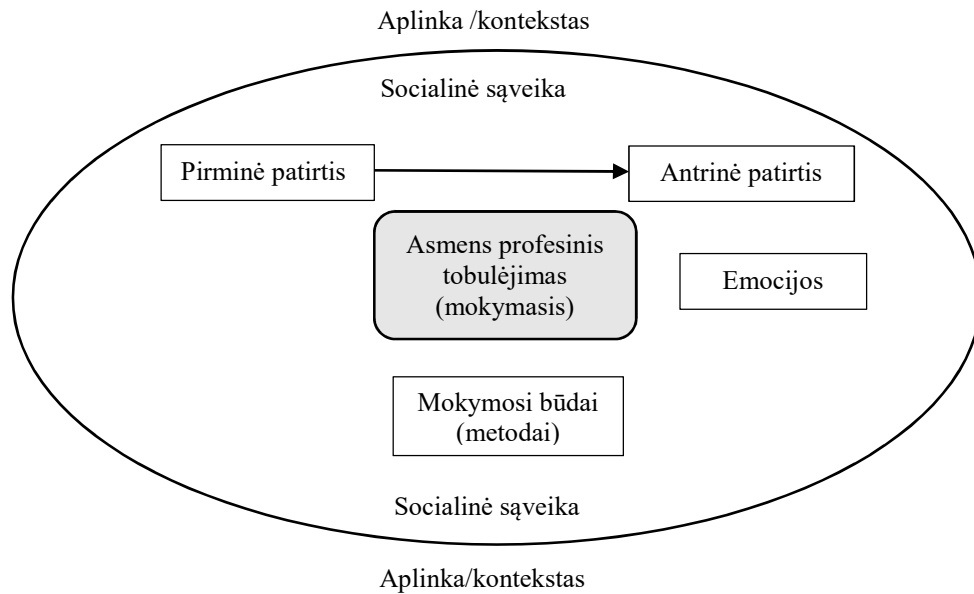
13 lentelė. Informantų pateikta antrinės patirties reikšmė profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kategorija	Subkategorija	Pagrindžiantys teiginiai
Antrinė patirtis	Asmeninės savybės	<p>„Po mokymų žmogus tampa atviresnis, aktyvesnis, pasikeičia jo mąstymas, elgsena. Tai tikrai geras poveikis <...>, noras toliau tobulėti“ (Nr. 2).</p> <p>„Žmogus jaučia pats, kad patobulėjo, nes geriau pažįsta save, <...> jam norisi imtis iniciatyvos, kažką nuveikti“ (Nr.7).</p> <p>„Manau, kad žmonės iš mokymų su labai skirtingais rezultatais išeina. Rezultatas, tai tas dalykas, ką žmogus įvardina, kaip reikšmingą jam pačiam. Kai kuriems tai būna didelis pokytis, labai apčiuopiamas ir labai konkretus<...>“ (Nr. 8).</p> <p>„Energijos atsiradimas yra pagrindinis rezultatas, rodantis asmenybės pokyčius“ (Nr. 13).</p>
	Pritaikymas	<p>„Po seminaro laba svarbu, kiek tu taikysi įgytas žinias praktiška. Jei to nedarysi iš karto, tai vėliau viskas užsimirš ir jau netaikysi<...>“ (Nr. 1).</p> <p>„Būna labai apčiuopiamas pokytis ir labai konkretus<...>. Man sekasi tobulėti, pritaikant žinias, gautą informaciją panaudoti veikloje. Kai gauni gerus rezultatus, tai supranti, kad reikalingi buvo mokymai“ (Nr. 4).</p> <p>„Labai svarbu pritaikyti visą tai, ką tu išgirdai,<...>padaryti visą tai, ką reikia padaryti, taikyti išmokus metodus, technikas. Jei tai suveikia, tai žinai, kad patobulėjai (Nr. 6).</p>
	Bendravimas	<p>„Mokymuose užmezgamas geras ryšys tarp bendradarbių, kurie pratęjami ir toliau darbinėje veikloje. Tiesiog žinai, kad jei nesiseks, galėsi kreiptis pagalbos į kolegas“ (Nr. 3).</p> <p>„Mokymuose susipažįsti su naujais draugais, surandi naujų veiklų, išmoksti spręsti problemas<...>“ (Nr. 8).</p> <p>„Išmoksti bendravimo, konfliktų sprendimo, darbe santykiai tampa darnesni, kolegiški“ (Nr. 11).</p>
	Požiūris	<p>„<...>pasikeičia požiūris į save. Tai ir yra geriausias rezultatas – pasikeitęs požiūris“ (Nr. 5).</p> <p>„Po mokymų kyla naujos mintys apie tai, nauji požiūriai<...>. Įgyta nauja patirtis keičia tavo požiūrį<...>“ (Nr. 12).</p>
	Gebėjimai	<p>„Mokymuose gali daug ko išmokti. Gali sugebėti tas sąvokas kažkaip suvokti, išmokti išklausti ir suprasti<...>“ (Nr. 7).</p> <p>„Kai mokaisi, tikiesi kad įgysi daug žinių, gebėjimų, kurių tau trūksta darbe. Kai tai pavyksta kiek patobulinti gebėjimus ar įgyti naujų, supranti, kad buvo naudingi mokymai“ (Nr. 9).</p> <p>„Kiek daug reikia pastangų, sąmoningumo, kad suprastum, jog reikia tobulėti, kiekvieną mokymosi akimirką išnaudoti, nes įgytos žinios, ypač gebėjimai padeda geriau atlikti veiklą, užtikrina profesionalumą“ (Nr. 13).</p> <p>„Mokymai skirti tam, kad išmoktum, gautum naujų žinių, įgytum naujų gebėjimų, kaip reflektavimo, gebėjimo mokyti kitus, įveikti problemas, išspręsti konfliktus“ (Nr. 14).</p>
	Emocinė būseną	<p>„Mokymų pabaigoje pradedi jaustis gerai tarp kitų žmonių<...>“ (Nr. 1).</p> <p>„Emocijos, baimė, nerimas, įtampa, kurią vėliau pakeičia ramybė<...>“ (Nr. 4).</p> <p>„Žmogus atsiveria, pasisako, dalinasi gera nuotaika. Geras emocinis fonas duoda daug, t. y. padeda daugiau išmokti, įsisavinti naują informaciją, išgirsti kitą, jį išklausti ir pan.“ (Nr. 9).</p>
	Žinios	<p>„Įgyji vertingų žinių, praktinių žinių, taip kaupiama ta patirtis ir mokymasis tampa sėkmingas<...>“ (Nr. 7).</p> <p>„Iš mokymų su labai skirtingais rezultatais išeini,<...>rezultatas tai tas dalykas ką galiu įvardinti, kaip reikšmingą man, tai kas man įsimena <...>“ (Nr. 11).</p> <p>„Kiekvienas kažką naujo sužino, priima tas žinias, kurios tik jam gali būti naudingos<...>“ (Nr. 13).</p>
	Elgesys	<p>„Supratau, kad man reikia kreiptis pagalbos, jei nežinau kaip daryti, ar susiduriu su problema. Supratau, kad netinkamai elgiausi, bijodamas paprašyti pagalbos“ (Nr. 6).</p> <p>„Aš supratau, kaip man nesielti mokantis<...>, supratau, kad reikia pasinaudoti kitų gera patirtimi, tai aš tą ir darysiu<...>“ (Nr. 12).</p>

Kai kurie tyrimo dalyviai (13 lentelė) teigia, kad mokymosi procesui pasibaigus jie įgauna naujų gebėjimų: „<...> *besimokantysis nepasimeta veikloje ir žino, ką jis turi daryti*<...>“ (Nr. 8), moka pritaikyti naujai gautą informaciją profesinėje veikloje: „*Įsisavinęs naują informaciją, suprantu kaip ją tinkamai pasinaudoti veikloje*<...>“ (Nr. 4), įgyja naujų žinių: „*Igyji vertingų žinių, praktinių žinių*,<...>“ (Nr. 7) bei keičiasi besimokančiojo bendravimas: <...> *susipažįsti su naujais draugais, surandi naujų veiklų, išmoksti spręsti problemas* <...>“ (Nr. 8). Taip pat tyrimo dalyviai nurodė, kad mokymosi rezultatais galima laikyti pasikeitusias asmenines besimokančiojo savybes, kurios įvardijamos kaip energija, išliekanti po mokymosi proceso: „*Energijos atsiradimas yra pagrindinis rezultatas, rodantis asmenybės pokyčius*“ (Nr. 13), bendravimas, žinios, gebėjimas pritaikyti įgytas žinias profesinėje veikloje, pakitusi emocinė būseną, įgyti nauji gebėjimai, pasikeitęs informantų požiūris. Tyrimo dalyvių teigimu, siekiant, kad mokymai būtų sėkmingi, svarbu po jų suteikti grįžtamąjį ryšį, aptarti mokymus bei padaryti išvadas: „*Būtina suteikti gerą grįžtamąjį ryšį*<...>“ (Nr. 10). Pasibaigus mokymams jų sėkmę lemia besimokančiojo savijauta: „*Mokymų pabaigoje pradedi jaustis gerai tarp kitų žmonių* <...>“ (Nr. 1), tai pat likę geri santykiai bei ryšys tarp besimokančiųjų, grupės narių ir lektoriaus: „*Po mokymų liko geri tarpusavio santykiai* <...>“ (Nr. 6). Taigi pabaigę mokymus informantai įgauna naujų gebėjimų, leidžiančių laisvai reikšti mintis, nepasimesti profesinėje veikloje, geba užmegzti gerus santykius, teikti grįžtamąjį ryšį. O tai ir yra informantų profesinis tobulėjimas darbo vietoje. Tai patvirtina ir J. Dewey (2014) mintys, jog mokymosi proceso pabaigoje formuojasi sąvokos, išsivysto aukštesniosios protinės funkcijos, gaunamos teigiamos patirties pasekmės, pasireiškia harmonija, patirtis transformuojasi į žinias, įgūdžius, vertybes, įsitikinimus.

Apibendrinus tyrimo rezultatus ir palyginus informantų ir patirtinio mokymosi atstovų požiūrių analizę į patirtinio mokymosi elementus mokymosi darbo vietoje procese, paaiškėjo, jog praktikų ir teorijos atstovų požiūriai išsiskyrė patirtinio mokymosi elementų reikšmingumo vertinimo aspektu.

Galima informantų profesinį tobulėjimą darbo vietoje taikant asmeninę patirtį iliustruoti tokia schema 10 paveiksle.



10 pav. Informantų išskirti patirtinio mokymosi elementai, turintys reikšmės jų profesiniam tobulėjimui darbo vietoje

Kaip rodo tyrimo rezultatai (10 pav.), informantai profesinio tobulėjimo darbo vietoje metu išskiria šiuos patirtinio mokymosi elementus: patirtis (pirminė ir antrinė), mokymosi metodai, emocijos, aplinka (mokymosi ir gyvenimiška), socialinė sąveika. Visi kiti patirtinio mokymosi elementai (fizinis veiksmas, mąstymo procesai, kalba), nors ir analizuojami tyrimo dalyvių, tačiau jie neturi tokios svarbos jų mokymuisi ir profesiniam tobulėjimui. Tai rodo, jog informantų požiūris į savo asmeninės patirties svarbą profesiniam tobulėjimui ir mokymuisi iš dalies sutampa ir iš dalies skiriasi nuo patirtinio mokymosi atstovų (Vygotsky, Dewey, Kolb, Jarvis, Boud ir kt.) pateiktų įžvalgų bei patirtinio mokymosi teorijų. Tiek patirtinio mokymosi atstovams, tiek informantams mokymosi procese svarbiausia yra patirtis (pirminė ir antrinė), kaip gebėjimas mokytis iš savo asmeninės patirties, su tuo siejant taikomus mokymosi būdus, kuriant pozityvias emocijas, palaikant teigiamą socialinę sąveiką bei sudarant palankią mokymosi aplinką, kas lemia mokymosi sėkmę ir kartu besimokančiojo profesinį tobulėjimą. Tačiau kartu išryškėjo teorinės ir empirinės tyrimo analizių skirtumai. Patirtinio mokymosi atstovai, kitaip nei tyrimo dalyviai, akcentuoja, jog besimokančiojo patirtį taip pat būtina sieti su nuodugnia analize (kalba), veikla ir apmąstymu. Tai elementai, kurie patiprina asmeninės patirties reikšmę asmens profesiniam tobulėjimui darbo vietoje.

Apibendrinus empirinio tyrimo duomenų analizę, galime teigti, jog

- *informantai profesinį tobulėjimą sieja su darbo vieta. Jie mokymąsi organizacijoje įvardina kaip nuolatinį tobulėjimą profesinėje veikloje, taikant asmeninę patirtį kaip*

priemonę įgyti tam tikrų žinių, įgūdžių, informaciją bei jas pritaikyti įvairiose gyvenimo ir profesinės veiklos situacijose;

- *informantams svarbi yra pirminė patirtis, tačiau jie neteikia didelės reikšmės mąstymo procesams, būtent kas daro įtaką pirminės besimokančiųjų patirties refleksijai, analizei bei apibendrinimui. Taip pat tyrimo dalyviai neskiria ypatingos reikšmės fiziniam veiksmui (besimokančiojo asmeninės patirties pritaikymui). Tai rodo, jog jie negeba tinkamai mokymosi procese pritaikyti savo asmeninę patirtį, pasinaudoti gyvenimo pamokomis bei įgytomis žiniomis profesinėje veikloje;*
- *tyrimo duomenų analizė leidžia teigti, kad mokymosi procese visi informantai taiko individualius, pačių išbandytus skirtingus mokymosi metodus, kurie, jų nuomone, efektyviausiai jiems gali padėti profesiskai tobulėti. Tačiau tyrimo dalyviai dažniausiai naudoja daugeliui įprastus praktinius mokymosi metodus, kaip realios praktinės užduotys, problemų sprendimas, bet mažai reikšmės skiria veiklos refleksijos mokymosi metodams, kurie juos skatintų geriau suvokti mokymosi procesą, apibendrinti mokymosi proceso pažangą bei numatyti jos perspektyvas;*
- *informantai išryškina besimokančiojo teigiamų ir neigiamų emocijų svarbą, kurios taip pat daro įtaką mokymosi procesui, t. y. leidžia priimti naują informaciją bei žinias, lemia nusiteikimą mokytis. Taip pat jie reikšmės teikia tarpasmeniniams santykiams bei palankiai mokymosi aplinkai, kas padeda užtikrinti besimokančiųjų mokymosi sėkmę;*
- *pastebėtas tyrimo dalyvių dėmesys antrinei patirčiai po mokymų, nes jiems padeda įgauti naujų gebėjimų, leidžiančių laisvai reikšti mintis, nepasimesti profesinėje veikloje, padeda užmegzti gerus santykius, teikti grįžtamąjį ryšį, kas užtikrina jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje. Tačiau tyrimo dalyviai mažai teikia svarbos kalbai, kas rodo, jog jie nepilnai geba pritaikyti įgyta asmeninę patirtį profesinėje veikloje. Tai rodo, jog jie turimos asmeninės patirties nesieja su nuodugnia analize (kalba), veikla ir apmąstymu.*

IŠVADOS

Atlikus teorinę ir empirinę tyrimo duomenų analizę, galima teigti, jog darbo hipotezė pasitvirtino, jog profesinis tobulėjimas darbo vietoje yra nuolatinis procesas ir vyksta tada, kai suaugusieji mokydamiesi derina turimą asmeninę patirtį su naujų žinių ir gebėjimų įgijimu.

Teorinė ir empirinė tyrimo duomenų analizė leido suformuluoti tokias išvadas:

Profesinis tobulėjimas yra nuolatinis suaugusiųjų mokymasis realioje darbo vietoje. Tai tikslingas, apgalvotas, paremtas asmenine patirtimi, turintis aiškų tikslą ir suplanuotus uždavinius mokymasis, kuris padeda suaugusiesiems įgyti žinių ir gebėjimų gerai atlikti savo veiklą bei pasiekti tam tikrą tobulėjimo lygį.

Suaugusiųjų profesinis tobulėjimas organizacijoje vyksta įvairiais būdais: 1) nuolat atliekant darbo funkcijas darbo vietoje, 2) organizuojant planingą mokymą darbo vietoje, 3) organizuojant planingus mokymus už įmonės ribų. Mokydamiesi suaugusieji darbo vietoje ne tik įgyja naujų, bet ir pagilina turimas žinias ir gebėjimus, sprendžia problemas, permąsto savo veiklą, ją reflektuoja, naujas žinias sieja su turima patirtimi, taip formuoja naują aplinkos bei savo veiklos supratimą, kuris veda juos link profesinio tobulėjimo.

Vienas iš efektyviausių suaugusiųjų mokymosi darbo vietoje būdų yra patirtinis mokymasis, kuris vyksta besimokančiajam aktyviai konstruojant savo asmeninę patirtį dėl socioekonominio ir kultūrinio konteksto, kuriame ši patirtis įgyjama. Patirtinio mokymosi metu besimokantysis kaupia asmeninę patirtį, kuri yra permąstoma, grupuojama ir sisteminama, vyksta refleksyvus stebėjimas, formuojasi naujos sąvokos bei žinios, žmogus tampa labiau patyrusiu. Suaugusysis, dalyvaudamas mokymosi procese, turi savo individualią, konkrečią patirtį, kurią transformuodamas bei reflektuodamas integruoja į mokymosi procesą. Suaugusiajam mokantis darbo vietoje svarbos turi šie patirtinio mokymosi elementai: patirtis (pirminė ir antrinė), mąstymo procesai, emocijos, fizinis veiksmas, mokymosi būdai (metodai), kalba, aplinka/kontekstas, socialinė sąveika, kurie mokymosi procese reiškiasi kaip sąvokų formavimasis, žinios, įgūdžiai, požūriai, vertybės ir įsitikinimai ir užtikrina sėkmingą suaugusiojo profesinį tobulėjimą darbo vietoje.

Tyrimo duomenų analizė parodė, kad informantai profesinį tobulėjimą darbo vietoje sieja su nuolatiniais mokymais, kuris juos motyvuoja įgyti ir atnaujinti žinias bei įgūdžius, juos pritaikyti tiesioginėje veikloje, įveikti išskilusias problemas, keistis bei tapti savo srities profesionalais.

Visiems tyrimo dalyviams asmeninė patirtis yra labai svarbi mokantis darbo vietoje. Jie teigia, kad turimą asmeninę patirtį sukaupia per visą savo gyvenimą ir ją taiko naujame mokymosi procese, siekiant įgyti tam tikras žinias, gebėjimus. Tačiau, tyrimo duomenų analizė rodo, jog ne visi informantai moka pasinaudoti turima asmenine patirtimi įvairiose sudėtingose profesinės veiklos situacijose tam, kad galėtų nuolat įgyti naujas ir plėtoti turimas kompetencijas.

Tyrimo dalyvių ir patirtinio mokymosi atstovų požiūrių lyginamoji analizė parodė, jog jų išskirtų patirtinio mokymosi elementų raiška profesiniam tobulėjimui darbo vietoje skiriasi.

Tyrimo duomenų analizė parodė, jog informantams mokymosi procese labai svarbūs yra šie patirtinio mokymosi elementai: patirtis (pirminė ir antrinė), mokymosi metodai, emocijos, socialinė sąveika bei palanki mokymosi aplinka. Visi šie patirtinio mokymosi elementai, tyrimo dalyvių nuomone, lemia jų mokymosi sėkmę darbo vietoje tikslingai panaudojant turimą asmeninę patirtį. Tačiau ne visi tyrimo dalyviai pilnai įvertina šių patirtinio mokymosi elementų poveikio jų profesiniam tobulėjimui. Informantai supranta veiklos refleksijos mokymosi metodų taikymo bei emocijų ir išgyvenimų atpažinimo svarbą mokymosi procese, bet dauguma neatlieka savo mokymosi analizės, nestebi daromos mokymosi pažangos bei nenumato mokymosi perspektyvų.

Kaip parodė tyrimo duomenų analizė, visi informantai mažai reikšmės skyrė šiems patirtinio mokymosi elementams: mąstymo procesams, kalbai, fiziniam veiksmui. Tai rodo, jog jie turimos asmeninės patirties nesieja su nuodugnia analize (kalba), veikla ir apmąstymu. Būtent suaugusiųjų asmeninės patirties ir veiksmo konteksto, reikšmės ir prasmės analizė padėtų jiems geriau pažinti save ir savo profesinės veiklos galimybes bei leistų numatyti profesinio tobulėjimo darbo vietoje galimybes.

REKOMENDACIJOS

Atlikta teorinė ir empirinė tyrimo duomenų analizė leido parengti rekomendacijas Klaipėdos m. x suaugusiųjų švietimo įstaigos:

1) vadovui:

- sudaryti sąlygas darbuotojams kiekvieną dieną tobulėti atliekant veiklos funkcijas darbo vietoje, skatinti dalintis asmenine patirtimi tarp kolegų, diskutuoti, analizuoti problemines situacijas ir rasti bendru sutarimu jų sprendimą;
- planuoti tikslingus ir sistemingus darbuotojų mokymus darbo vietoje, atliekant jų poreikių analizę, analizuojant iškylančias profesinės veiklos problemas;
- sudaryti sąlygas darbuotojams įstaigoje arba už jos ribų dalyvauti profesinės veiklos refleksijos, probleminio mokymo, savianalizės ir pan. mokymuose, kurie padėtų jiems geriau analizuoti, reflektuoti savo veiklą;
- skatinti darbuotojus reflektuoti savo atliekamą veiklą, aptariant atliekamos veiklos procesą ir rezultatus, rengiant veiklos ataskaitas, perspektyvinius planus;

2) darbuotojams:

- siekti tobulėti kasdieninėje profesinėje veikloje atliekant įvairias veiklos funkcijas, įgyta asmenine patirtimi dalintis su kolegomis;
- profesinėje veikloje naudoti įvairesnius mokymosi metodus, ypač veiklos refleksijos mokymosi metodus, kurie skatintų analizuoti savo mokymąsi ir veiklą;
- mokantis ir veikiant darbo vietoje daugiau naudotis gerąja turima asmenine patirtimi, ją analizuoti, apmąstyti savo atliekamą veiklą ir priimamus sprendimus iš įvairių perspektyvų;
- patiems inicijuoti vadovą organizuoti mokymus įstaigoje arba už jos ribų aktualiomis mokymų tematikomis.

LITERATŪRA

1. Alifanovienė D., Šapelytė O., Gelžinienė E. 2008. Neformalusis suaugusiųjų mokymasis asmenybės ir profesinio tobulėjimo kontekste. Jaunųjų mokslininkų darbai. Nr. 2.(18). Šiauliai: ŠU leidykla, p. 11-16.
2. Atkočiūnienė Z. O. 2008. Žinių valdymas verslo organizacijoje. Informacijos mokslai Nr. 44. Vilnius, p. 9-21. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/330526109_Ziniu_valdymas_verslo_organizacijoje.
3. Bakanauskienė I. 2008. Personalo valdymas. Kaunas: VDU leidykla.
4. Baranauskienė R. 2003. Emancipacinių kokybinių tyrimų realizavimas edukacinės paradigmos virsmo kontekste. Šiauliai: UAB „Rašteda“.
5. Barnes L. 2011. Education and training. Social Trends, No. 41. UK: Crown copyright.
6. Beniušienė I., Svirskienė G. 2008. Konkurencingumas: teorinis aspektas. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr. 4 (13), Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 32-40.
7. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. 2008. Kokybinių tyrimų metodologija. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
8. Boud D., Keogh R., Walker D. 2005. Reflection: turning experience into learning. New York: Nichols Publishing Company. [Žiūrėta 2019 m. birželio 14 d.]. Prieiga per Internetą: https://craftingjustice.files.wordpress.com/2017/04/david-boud-rosemary-keogh-david-walker-reflection_-turning-experience-into-learning-routledge-1985-pp-1-165.pdf.
9. Bratianu K. 2015. Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation. Hershey: IGI Global.
10. Bubnys R. 2009. Reflektyvus mokymasis kaip edukacinis fenomenas ugdant specialiuosius pedagogus aukštojoje mokykloje. Daktaro disertacija. Šiauliai: ŠU leidykla.
11. Bubnys R., Žydžiūnaitė V. 2012. Reflektyvus mokymas(is) aukštosios mokyklos edukacinėje aplinkoje. Mokslo studija. Šiauliai.
12. Bulajeva T. 2000. Pedagogų profesinis tobulėjimas ir saviugda. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA, Nr. 7. Vilnius: VU leidykla, p.145-158. [žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/viewFile/9499/7323>.
13. Butvilienė J. 2014. Neformalusis suaugusiųjų švietimas Lietuvoje: valstybinis ir privatus mokymo sektoriai. Daktaro disertacija. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
14. Cors R. 2003. What Is a Learning Organization? Reflections on the Literature and Practitioner Perspectives. [Žiūrėta 2019 m. kovo 19 d.]. Prieiga per Internetą: http://www-personal.umich.edu/~mrother/KATA_Files/Learning_Org_Lit_Review.pdf.

15. Darbo rinkoje reikalingų kvalifikacijų ir kompetencijų ugdymas Lietuvoje. Esamos situacijos analizė. 2017. Investuok Lietuvoje. Vilnius: Darbo rinkos tarnyba.
16. Darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimas. 2017. Lietuvos oficialios statistikos portalas. [žiūrėta: 2019 m. balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=156421>.
17. Daukilas S., Mičiulienė R., Kovalčikienė K., Kasperišienė J. 2016. Profesijos pedagogų veiklos turinys. Profesinis tobulėjimas, identitetas, ugdymo turinio metodologija ir kokybė. Kolektyvinė monografija. Kaunas: ASU leidykla.
18. Dewey J. 2014. Demokratija ir ugdymas. Klaipėda: Baltic printing House.
19. Dixon N. 2017. The Organizational Learning Cycle: How We Can Learn Collectively. Second edition. Routledge.
20. Dumont H., Istance D., Benavides F. (Eds.) 2010. The Nature of learning. Using research to inspire practice. – Paris: OECD Publishing.
21. Felstead A., Unwin L. 2016. Learning outside the formal system – What learning happens in the workplace, and how is it recognised? Future of Skills & Lifelong Learning Evidence Review. Government Office for Science.
22. Fenwick T. J. 2012. Experiential Learning in Adult Education: A Comparative Framework. Alberta: University of Alberta. [žiūrėta: 2019 m. vasario 15 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ualberta.ca/~tfenwick/ext/pubs/print/aeq.htm>.
23. Foley G. 2007. Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Suaugusiųjų švietimas globalizacijos laikais. ŠMM. Vilnius: Kronta.
24. Gedvilienė G., Bortkevičienė V. 2014. Socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. Socialinis ugdymas / Socialinės inovacijos socialinių industrijų plėtrai, t. 39, Nr. 3, Vilnius LEU leidykla, p. 128–142. [žiūrėta 2019 m. kovo 02 d.]. Prieiga internetu: <http://socialinisugdymas.leu.lt/index.php/socialinisugdymas/article/viewFile/117/112>.
25. Gedvilienė G., Laužackas R., Tūtlys V. 2010. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. Mokslo studija. Kaunas: VDU leidykla.
26. Gerulaitienė E. 2013. Patirtinio mokymosi kitame kultūriniame kontekste ugdymo praktikos, plėtojant tarpkultūrinę kompetenciją, ypatumų analizė. Jaunųjų mokslininkų darbai, Nr. 1 (39). Šiauliai, p. 25-31. [žiūrėta 2019 m. kovo 16 d.]. Prieiga per Internetą: <http://gs.elaba.lt/object/elaba:6097569/>.
27. Gray D. 2010. Work-based Learning, Action Learning and the Virtual Paradigm. Journal of Further and Higher Education. Volume 25, Published online. Issue 3 P. 315-324. [žiūrėta 2019 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03098770120077676>.

28. Gullett E., D'Souza N. 2008. Blended Experiential Learning Leading to Quality Integration in the Workplace. [žiūrėta: 2019 m. sausio 28 d.] Prieiga per internetą: http://services.eng.uts.edu.au/userpages/brucem/public_html/icel2/1/icel/Papers/7_Paper.pdf.
29. Guskey Th. R. 2004. Profesinio tobulinimosi vertinimas. Vilnius: Garnelis.
30. Heathfield S. M. 2004. Performance Management is NOT an Annual Appraisal! [žiūrėta 2019 m. sausio 29 d.]. Prieiga per Internetą: <http://humanresources.about.com/library/weekly/aa102300a.htm?once=true&>.
31. Ivanauskienė V., Cervin S. 2010. Socialinio darbo praktinių gebėjimų lavinimas mokomąja praktika. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. Nr. 5 (1). Vilnius, 85-94 p.
32. Jarvis P. 2001. Mokymosi paradoksai. Kaunas: VDU leidykla.
33. Jarvis P. 2004. Adult education and lifelong learning: Theory and practice. London: Routledge.
34. Jarvis P. 2008. Democracy, lifelong learning and the learning society. London: Routledge.
35. Jatkauskienė B., Tolutienė G. 2012. Aiškinamasis andragogikos terminų žodynas. Klaipėda: KU leidykla.
36. Jewell B. R. 2002. Integruotos verslo studijos. Vilnius : The Baltic Press.
37. Jucevičienė P. 2010. Argumentavimas mokymosi procese. Kaunas. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga internetu: <http://www.education.ktu.lt/wordpress/?p=4127>.
38. Juozaitis A. M. 2008. Suaugusiųjų mokytojų profesionalizacija tobulinant andragoginę veiklą. Daktaro disertacija. Kaunas: VDU leidykla.
39. Kardelis K. 2016. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex.
40. Kavaliauskienė V. 2010. Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. Acta Paedagogica Vilnensia. Nr. 25, Vilnius; 75-89 p.
41. Knowles M. S., Holton III E. F., Swanson R. A. 2007. Suaugęs besimokantysis: klasikinis požiūris į suaugusiųjų švietimą. ŠMM. Vilnius: Krona.
42. Kondratavičienė V., Sajinė L. 2007. Praktinio mokymo realioje darbo vietoje modernizavimo vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 13. Kaunas: VDU leidykla, p. 102-113.
43. Kozulin A., Gindis B., Ageyev V. & Miller S. 2003. Vygotsky's educational theory and practice in cultural context. Cambridge: Cambridge University Press. [Žiūrėta 2019 m. sausio 17 d.]. Prieiga per Internetą: https://ebookppsunp.files.wordpress.com/2016/06/alex_kozulin_boris_gindis_vladimir_s_ageyev_suzanne_m_miller_vygotskys_educational_theory_in_cultural_context_learning_in_doing_social_cognitive_and_computational_perspectives_2000.pdf.
44. Kvederavičius J. E. 2006. Organizacijų vystymosi vadyba. Kaunas: VDU leidykla.

45. Lee T. 2004. Learning as Work: Teaching and Learning Processes in the Contemporary Work Organisation. Workplace Learning: Main Themes & Perspectives. Learning as Work Research Paper, No. 2. Leicester: University of Leicester. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 28 d.]. Prieiga per Internetą: http://learningaswork.cardiff.ac.uk/outputs/Workplace_Learning_Final.pdf.
46. Lietuva 2030. [Žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.lietuva2030.lt/images/stories/2030.pdf>.
47. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymo NR. VIII-822 pakeitimo įstatymas, 2014 m. liepos 10 d. Nr. XII-1018. 2014. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas.
48. Lietuvos statistikos departamentas. Darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimas. 2016. Oficialios statistikos portalas. [žiūrėta 2019 m. spalio 3 d.]. Prieiga per Internetu: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5058597>.
49. Linkaitytė G. M. 2007. Kompetencija ir kompetentingumas. Kaunas: VDU. [Žiūrėta 2019 m. spalio 11 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.vdu.lt/alearning2003/I%20Dalis/LT/Linkaityte_lt_kalb.doc.
50. Linkaitytė G. M., Šuliakaitė A., Navikienė Ž. 2011. Neformaliojo suaugusiųjų mokymosi sampratų analizė mokymosi visą gyvenimą kontekste. Vilnius: Ugdymo plėtotos centras.
51. Lukošūnienė V. 2011. Refleksija kaip integrali mokymosi mokytis kompetencijos dalis. Pedagogika Nr. 101. Vilnius: LEU leidykla, p. 43-49.
52. Mačiulaitis V. 2017. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas su nuostatų komentarais. [Žiūrėta 2019 m. rugsėjo 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mokesciaipraktikams.lt/wp-content/uploads/2017/11/NAUJOJO-DK-KOMENTARAS.pdf>.
53. McKee A., Eraut M. (Editors) 2012. Learning Trajectories, Innovation and Identity for Professional Development. Springer Dordrecht Heidelberg London New York. [žiūrėta 2019 m. spalio 24 d.]. Prieiga per Internetą: https://www.academia.edu/30868844/Mckee_Eraut_book.pdf.
54. Myers K., Conte N., Rubenson K., 2014. Adult learning typology. Adult Learning and Returns to Training Project. The Social Research and Demonstration Corporation (SRDC), Ottawa, Toronto, Vancouver. [Žiūrėta 2019 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.srdc.org/media/199755/adult-learning-typology.pdf>.
55. Mokomės visą gyvenimą teminio tyrimo ataskaita. 2015. Vilnius.
56. Naktinienė G., Paulauskas J., Petrokienė R., Šimėnaitė Z., Vitkauskas V., Zabarskaitė J. 2013. Lietuvių kalbos žodynas (t. I-XX, 1941-2002): antras elektroninis leidimas. Lietuvių kalbos institutas.
57. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje: finansavimo alternatyvų analizė. Tyrimo ataskaita. 2013. Švietimo ir mokslo ministerija. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos

- institutas. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga internetu: https://www.smm.lt/uploads/documents/Papildomas%20menu2/ES_parama/VPVI%20studija%20Neformalusis%20svietimas.pdf.
58. O'Sullivan J. 2006. Continuing professional development. Radcliff Publishing. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: http://www.radcliffe-oxford.com/books/samplechapter/7076/01_jones%5B5%5D-38490080rdz.pdf.
 59. Petrauskienė R., Freitagaitė S. 2018. Besimokančios organizacijos bruožų raiška. Aukštųjų mokyklų vaidmuo visuomenėje: iššūkiai, tendencijos ir perspektyvos. Mokslo darbai, Nr. 1 (7). Alytus: Alytaus kolegija, p. 149-157. [žiūrėta 2019 m. spalio 24 d.]. prieiga per Internetą: <https://alytauskolegija.lt/wp-content/uploads/2014/09/2018-konferencijos-leidinyas.pdf>.
 60. Piščalkienė V., Stasiūnaitienė E. 2012. Studentų patirtinis mokymasis mokslo taikomųjų tyrimų praktikoje. Sveikatos mokslai, Nr. 5. Vilnius, p. 40-45. [žiūrėta 2020 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/314585339_Studentu_patirtinis_mokymasis_mokslo_taikomuju_tyrimu_praktikoje.
 61. Repo-Kaarento S. 2008. Mokymosi grupės galia. Vilnius: TEV.
 62. Rosinaitė V. 2010. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. Disertacija. Vilnius: VU leidykla.
 63. Rundh B. 2005. The multi-faceted dimension of packaging Marketing logistic or marketing tool? British Food Journal. Nr. 107 (9), p. 670-684. [žiūrėta 2019 m. sausio 29 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.mendeley.com/research/the-multifaceteddimension-of-packaging-marketing-logistic-or-marketing-tool/> .
 64. Ruslin R. 2017. The Learning Experience of Automotive Students at a Vocational School in Indonesia: Perspectives of School Stakeholders Ruslin Department of Education School of Education and Social Work. Submitted to the University of Sussex in fulfilment of the degree of Doctor of Philosophy.
 65. Sallis J., Olsen N. 2006. Market scanning for the new service development. European Journal of Marketing, Nr. 40 (5/6), p. 466-484.
 66. Sambrook S. 2005. Factors Influencing the Context and Process of Work-Related Learning: Synthesizing Findings from Two Research Projects. Human Resource Development International, Nr. 8(1). Routledge: Taylor&Francis Group, p.101-119. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per Internetą: https://www.researchgate.net/publication/233525061_Factors_Influencing_the_Context_and_Process_of_Work-Related_Learning_Synthesizing_Findings_from_Two_Research_Projects.
 67. Simonaitienė B. 2003. Mokykla – besimokanti organizacija. Kaunas: Technologija.

68. Simonaitienė B. 2007. Mokyklos – besimokančios organizacijos vystymas. Kaunas: Technologija.
69. Sisselman-Borgia A. G., Torino G. C. 2017. Innovations in Experiential Learning for Adult Learners. *Journal of Applied Learning in Higher Education* Vol. 7. Missouri Western State University, p. 3-13.
70. Sluckuvienė Z. 2005. Neformaliojo ir patirtinio mokymosi vertinimo poreikis technologinio profilio neuniversitetinėse studijose. Profesinės studijos: teorija ir praktika. Šiaulių kolegija. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 27 d.]. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2005~ISSN_1822-3648.N_1.PG_79-86/DS.002.0.01.ARTIC.
71. Song L., Hill J. 200). A conceptual model for understanding self-directed learning in online environments. *Journal of Interactive Online Learning*. No. 6 (1) (2007). London: BlackwellScience. 26-34.
72. Stanikūnienė B., Jucevičienė P. 2004. Mokymosi iš patirties ypatumai: individo asmeninio potencialo aspektas. *Socialiniai mokslai*. Nr. 4. (46). Kaunas. KTU leidykla, p. 86-99.
73. Strazdienė G., Gelžinienė R. 2008. Mokymosi modelių taikymo prioritetai imitacinėje verslo įmonėje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 14. Kaunas: VDU leidykla, p. 102-115.
74. Tamašauskaitė-Janickė G. 2016. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje teisės požiūriu. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas. [Žiūrėta 2019 m. rugsėjo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>.
75. Tarptautinė patirtinio mokymosi akademija. 2008. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.viaexperientia.net/uploads/Kurso-programa.pdf>.
76. Tight M. 2007. Kertinės suaugusiųjų švietimo ir mokymo idėjos. Vilnius: Kronta.
77. Totoraitis R., Tarasevič I. 2009. Mokymosi visą gyvenimą strategija: požiūrių įvairovė. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos suaugusiųjų švietimo ir informavimo centras.
78. Trepulė E. 2016. Liberalus suaugusiųjų švietimas Europos perspektyvoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 15. Kaunas: VDU leidykla, p. 12-23.
79. Unwin L., Felstead A., Fuller A. 2006. Learning at Work: towards More „Expansive“ Opportunities. NIACE Commission of Inquiry into „The Future for Lifelong Learning“.
80. Valstybinės švietimo 2013–2022 metų strategijos patvirtinimo (2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745). 2013. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas
81. Zuzevičiūtė V., Teresevičienė M. 2008. Suaugusiųjų mokymasis. Andragoginės veiklos perspektyva. *Mokslo studija*. Kaunas: VDU leidykla.

82. Žemaitaitytė I. 2007. Neformalusis suaugusiųjų švietimas: plėtros tendencijos dabartinėje Europoje. Monografija. Vilnius: MRU leidykla.
83. Žydžiūnaitė V., Sabaliauskas St. 2017. Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai. Vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams. Vilnius: leidykla „Vaga“.
84. Žukauskaitė I. 2009. Naujų darbuotojų socializacijos organizacijoje veiksniai: mentoriaus vaidmuo. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, psichologija (06 S). Vilnius: VU. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: http://www.fsf.vu.lt/users/irezuk/pub/Zukauskaite_disertacijaLT.pdf.

PRIEDAI

Interviu klausimynas

Gerbiamasis tyrimo dalyvi,

Esu Klaipėdos universiteto Andragogikos magistrantūros studijų programos magistrantė Simona Lazarevienė, rašau baigiamąjį darbą tema: „Suaugusiųjų profesinis tobulėjimas darbo vietoje asmeninės patirties aspektu“. Tyrimo tikslas – atskleisti švietimo įstaigos darbuotojų požiūrį į jų profesinį tobulėjimą darbo vietoje asmeninės patirties aspektu.

Šis pusiau struktūruotas interviu skirtas surinkti informaciją apie darbuotojų profesinį tobulėjimą ir mokymąsi darbo vietoje, kai šiuos procesus lemia turima suaugusiųjų asmeninė patirtis. Tyrimo rezultatai padės įvertinti asmeninės patirties indėlį profesiniam tobulėjimui darbo vietoje. Todėl Jūsų atsakymai šiame tyrime yra labai svarbūs ir reikšmingi.

Apklausa anoniminė, Jūsų konfidencialumas garantuojamas. Apibendrinti tyrimo rezultatai bus panaudoti tik baigiamajame magistro darbe bei bus pateikti Jums susipažinti.

1. Prašau trumpai papasakoti apie save. Koks Jūsų amžius, išsilavinimas bei profesinė veikla?
2. Kas Jums yra mokymasis? Kokiais būdais siekiate mokytis ir kur?
3. Kuo Jums naudingas mokymasis darbo vietoje? Kokiais būdais Jus mokotės darbo vietoje? Gal galite pateikti keletą pavyzdžių.
4. Ką Jums reiškia profesinis tobulėjimas? Kokiais žodžiais galėtumėte apibūdinti savo profesinį tobulėjimą?
5. Ar Jums svarbu, jog būtų sudaromos tinkamos sąlygos profesiskai tobulėti darbo vietoje? Kodėl būtina profesiskai tobulėti?
6. Kaip Jūs apibūdintumėte, kas yra patirtis? Kuo ji svarbi Jūsų atliekamoje veikloje?
7. Prisiminkite savo mokymąsi darbo vietoje ir papasakokite, kaip vyksta Jūsų mokymasis?
8. Ką Jūs laikote mokymosi rezultatu darbo vietoje? Pakomentuokite, kada ir kokie mokymosi rezultatai Jums būna asmeniškai svarbūs?
9. Kokią reikšmę mokymosi metu Jums turi asmeninė patirtis? Kaip asmeninė patirtis padeda ir kaip trukdo įgyti naujų žinių ir gebėjimų?
10. Papasakokite savo sėkmingiausią mokymosi darbo vietoje atvejį, kuris padėjo Jums profesiskai tobulėti.

Ačiū už skirtą laiką ir išsamius atsakymus.

2 lentelė. Empirinio tyrimo rezultatų duomenys

Kategorija	Subkategorija	Tyrimo dalyviai														Bendras prasmų vienetų skaičius
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Pirminė patirtis	Motyvacija			+		+		+		+	+	+		+		7
	Poreikiai		+			+				+	+				+	5
	Asmeninės savybės	+		+	+	+	+	+		+	+	+	+		+	11
Mąstymo procesai	Analizė		+				+				+					3
	Refleksija							+								1
	Apibendrinimas					+								+		2
Emocijos	Teigiamos emocijos	+		+			+			+		+	+			6
	Neigiamos emocijos									+					+	2
Fizinis veiksmas										+				+		2
Mokymosi būdai (metodai)	Realios praktinės užduotys	+		+			+	+	+					+	+	7
	Probleminis mokymasis		+			+						+	+			4
	Veiklos refleksija									+	+					2
Kalba									+			+				2
Aplinka/ kontekstas	Mokymosi aplinka	+	+		+	+	+		+			+		+	+	9
	Gyvenimiška aplinka			+			+	+			+		+			5
Socialinė sąveika	Bendravimas	+				+	+			+		+		+		6
	Tarpasmeniniai santykiai			+	+	+		+				+	+	+		7
Antrinė patirtis	Asmeninės savybės		+	+			+	+	+		+		+	+		8
	Pritaikymas	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	13
	Bendravimas			+		+	+		+		+	+				6
	Požiūris		+			+							+		+	4
	Gebėjimai	+	+		+		+	+	+	+				+	+	9
	Emocinė būseną	+			+				+	+	+					5
	Žinios		+	+		+	+	+	+	+		+	+	+		10
Elgesys			+			+		+		+		+		+	6	