



II-oji tarptautinė mokslinė konferencija

MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ IR KARJEROS RAIDA ŽINIŲ VISUOMENĖJE

II International Conference

LIFELONG LEARNING AND CAREER DEVELOPMENT IN KNOWLEDGE SOCIETY

Gruodžio 1 - 2, 2005
December 1 - 2, 2005
Klaipėda



II-oji tarptautinė mokslinė konferencija

MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ IR KARJEROS RAIDA ŽINIŲ VISUOMENĖJE

II International Conference

LIFELONG LEARNING AND CAREER DEVELOPMENT IN KNOWLEDGE SOCIETY

Gruodžio 1 - 2, 2005
December 1 - 2, 2005
Klaipėda

Leidinį finansavo Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija

TURINYS

ORGANIZATORIAI / ORGANIZERS.....	7
INFORMACIJA APIE KONFERENCIJĄ / INFORMATION ABOUT THE CONFERENCE.....	9
PROGRAMA / AGENDA.....	10
Rūta Adamonienė, Violeta Šilingienė. KONSULTANTŲ MOKYMO, ORIENTUOTO Į KOMPETENCIJOS UGDYMĄ, SISTEMOS MODELIS.....	14
Vilija Adaškevičienė, Renaldas Čiužas. MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS MOKYMOŠI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE.....	15
Rūta Marija Andriekienė, Jūratė Adomaitienė, Audronė Liniauskaitė. BESIMOKANČIŲJŲ KARJEROS SAMPRATOS KAITOS TENDENCIJOS.....	16
Rūta Marija Andriekienė, Birutė Anužienė. MANIFESTATION DE L’HETEROGENEITE SELON LE STYLE D’APPRENTISSAGE ET LA FORMATION DES EQUIPES PERFORMANTES.....	18
Rūta Marija Andriekienė, Birutė Anužienė, Eligijus Jatkauskas. LES SOINS INFORMELS ET LA QUALITE DE VIE DES PERSONNES SOIGNEES.....	20
Genovaitė Avizonienė, Aldona Zita Pikturnienė. SUAUGUSIŲJŲ TĖSTINIO MOKYMO IR KONSULTAVIMO VEIKLOS ŠAŠAJOS.....	21
Irena Stanislava Bajorūnienė, Irena Patašienė, Vytautas Skvernys. VYRESNIO AMŽIAUS MOTERŲ BEDARBYSTĖS PROBLEMŲ SPRENDIMAS MOKYMOŠI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE.....	22
Rasa Bortkevičienė. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMAS... 	23
Danas Bortkevičius. KOMPIUTERIO POVEIKIS MOKSLEIVIAMŠ: INTERNETINĖ ADIKCIJA, SVEIKATA.....	24
Rasa Braslauskienė, Auksė Grudžinskytė. PEDAGOGŲ SOCIALINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS(IS) PRADINĖJE MOKYKLOJE.....	25
Rasa Braslauskienė, Robertas Kavolius. AUKLĖTOJO KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS(IS), VYKDANT SEKSUALINĖS PRIEVARTOS PREVENCIJĄ, VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE.....	26
Liana Brazdeikienė, Roma Šimulionienė. PRIEKABIAVIMO PROBLEMOS SPRENDIMAS MOKYKLOSE: MOKYTOJŲ PASIRENGIMO TAIKYTI INTERVENCINES STRATEGIJAS SVARBA.....	27
Daiva Bukantaitė. BESIMOKANČIOS TINKLINĖS ORGANIZACIJOS MODELIAVIMAS.....	28
Paulius Čepas. ĮSIDARBINIMO GEBĖJIMŲ UGDYMAS KARJEROS PROJEKTAVIMUI.....	29
Ramutė Čepienė, Elvyra Giedraitienė. ŠEIMOS IR PROFESINĖS KARJEROS SANTYKIS: JAUNIMO POŽIŪRIO TYRIMO REZULTATAI.....	30

Eilina Dailidienė, Lijana Navickienė. TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CAREER GUIDANCE SPECIALISTS: LITHUANIAN CASE.....	31
Rasa Glinskienė, Diana Lipinskienė. GEROS MANIEROS – PUSĖ KARJEROS.....	32
Audronė Grigienė. SUAUGUSIŲJŲ MENINIO UGDYMO FORMAVIMASIS NUOLAT BESIMOKANČIOJE INFORMACINĖJE VISUOMENĖJE.....	33
Julija Ilonienė, Rūta Leonavičienė. DARBUOTOJO ORGANIZACINIO MOKYMOSI KOMPETENCIJA – SĖKMINGOS KARJEROS VEIKSNYS.....	34
Violeta Ivanauskienė, Laura Varžinskienė. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ – PRAKTIKŲ PROFESINĖS KOMPETENCIJOS PLĖTRA NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE.....	35
Inga Janulienė, Linas Žalys, Jolita Vveinhardt, Irina Žalienė. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN TOURISM: SPECIALIST TRAINING AND KNOWLEDGE MANAGEMENT.....	36
Toma Lileikienė. MOKYKLOS VADOVŲ POŽIŪRIS Į PROFILINIO MOKYMO ĮTAKĄ MOKSLEIVIŲ PROFESINIAM ORIENTAVIMUI.....	37
Audronė Liniauskaitė. EMIGRACIJOS TEMA PSICHOLOGINIO LAIKO KONTEKSTE.....	39
Audronė Liniauskaitė, Antanas Zališčevskis. STUDENTŲ POŽIŪRIO Į EMIGRACIJĄ IR PSICHOLOGINIŲ RIZIKOS ASPEKTŲ SĄSAJOS.....	40
Giedra-Marija Linkaitytė, Lineta Žilinskaitė. MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ IDĖJOS ĮGYVENDINIMO PERSPEKTYVA LIETUVOJE.....	41
Gitana Martinkienė. PEDAGOGŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS MOKINIŲ AKTYVINIMO UGDANT RAŠY TINĘ KALBĄ ASPEKTU.....	42
Vilma Morkūnienė. VERTINIMO IR SAVĖS VERTINIMO „DIALOGAS“.....	43
Luigi Pirillo. EUROPEAN COOPERATION IN ENHANCING RECOGNITION OF NON-FORMAL LEARNING RESULTS.....	44
Jurgita Rudžionienė. BESIMOKANČIOS VISUOMENĖS LINK: KOMUNIKACIJOS IR INFORMACIJOS SPECIALISTŲ TĚSTINIO MOKYMO NUOSTATOS IR JŲ ĮGYVENDINIMO BANDYMAS VILNIAUS UNIVERSITETE.....	45
Loreta Rupeikienė. AUKŠTOJO MOKSLO REFORMA ŠVIETIMO KAIP PASLAUGOS KONTEKSTE.....	46
Monika Simmel-Joachim. CAREER IN SOCIAL WORK? – NO THANKS!.....	48
Vilija Stanišauskienė. KARJEROS SIEKIS KAIP ŽMOGAUS ĮSIJUNGIMĄ Į BESIMOKANČIO MIESTO VYSTYMO PROCESUS SĄLYGOJANTIS VEIKSNYS.....	49
Ilona Šerniuvienė, Berita Simonaitienė. VAIKYSTĚS PEDAGOGO KARJERA POKYČIO SĄLYGOMIS.....	50
Jolanta Šiukštienė. KLAIPĖDOS MIESTO IR KLAIPĖDOS APSKRITIES BEDARBIŲ MOKYMOSI MOTYVACIJOS POBŪDIS BESIMOKANČIOS VISUOMENĖS KONTEKSTE.....	51

Tadas Teresevičius. AUKŠTŪJŲ STUDIJŲ FINANSAVIMO MODELIAI: ĮTAKA AUKŠTOJO MOKSLO SISTEMAI IR LIETUVOS EKONOMIKAI....	52
Ričardas Totoraitis. MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ STRATEGIJA LIETUVOJE: ĮGYVENDINIMO MODELIS.....	53
Inga Vaitkienė. TĖVŲ SOCIALINIS – PEDAGOGINIS ŠVIETIMAS VAIKO GYVENIMIŠKŲ ĮGŪDŽIŲ KONTEKSTE.....	54
Vilija Valaitytė. JAUNŪJŲ MOKSLININKŲ RENGIMO OPTIMIZAVIMO GALIMYBĖS KLAIPĖDOS UNIVERSITETE.....	55
Džiuginta Valeckienė. STUDIJŲ KOLEGIJOJE PASIRINKIMO MOTYVAI ASMENINĖS KARJEROS RAIDOS KONTEKSTE.....	56
Reda Vismantienė. PEDAGOGŲ MENINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS: POREIKIAI IR GALIMYBĖS.....	58
Ilona Zubrickienė. SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS IR PROFESINĖ KARJERA..	59
Birutė Žeimienė. JAUNŲ ŽMONIŲ RENGIMO GYVENIMUI ŠEIMOJE POREIKIAI.....	60
APIE AUTORIUS /ABOUT THE AUTHORS.....	61

ORGANIZATORIAI



Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija



Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų institutas

Organizacinis komitetas

Pirmininkas

Prof. habil. dr. V. Žulkus
(Klaipėdos universiteto rektorius)

Nariai

Doc. Dr. R. M. Andriekienė
(Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų instituto direktorė)

M. Briedis

(Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos Pedagogų rengimo
ir kvalifikacijos tobulinimo skyriaus vedėjas)

Doc. dr. E. Giedraitienė

(Klaipėdos universiteto Sveikatos fakulteto Socialinio darbo katedros vedėja)

Doc. dr. A. Liniauskaitė

(Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų instituto Andragogikos katedros vedėja)

R. Totoraitis

(Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos Suaugusiųjų
švietimo sektoriaus vedėjas)

ORGANIZERS



The Republic of Lithuania Ministry of Education and Science Klaipėda University Continuing Studies Institute

Organizing Committee

Chair

Prof. V. Žulkus

(Rector of Klaipėda University)

Members

Dr. Rūta Marija Andriekienė

(Director of Continuing Studies Institute,
Klaipėda University)

M. Briedis

(Head of Pedagogue Development and Qualification Department,
The Republic of Lithuania Ministry of Education and Science)

Dr. E. Giedraitienė

(Head of Social Work Department,
Faculty of Health Sciences, Klaipėda University)

Dr. Audronė Liniauskaitė

(Head of the Andragogy Department,
Continuing Studies Institute, Klaipėda University)

R. Totoraitis

(Head of Adult Education Department,
The Republic of Lithuania Ministry of Education and Science)

INFORMACIJA APIE KONFERENCIJĄ

Tikslas: Reflektuoti asmens karjeros raidą mokymosi visą gyvenimą kontekste plėtojant mokymosi visą gyvenimą nuostatų įgyvendinimo strategiją.

Uždaviniai

- Analizuoti mokymosi visą gyvenimą strategijos probleminius aspektus – suaugusiųjų mokymą ir mokymąsi, tęstinių studijų prieinamumo didinimą, neformalaus ir savaiminio mokymosi pripažinimo sistemą ir karjeros konsultavimą bei pasidalinti patirtimi apie praktinius šių problemų sprendimo būdus.
- Diskutuoti apie demokratiškos, pilietiškos ir besimokančios visuomenės kūrimo kliūtis, galimybes ir grėsmes.
- Įtraukti į diskusijas ne tik akademinę bendruomenę, bet ir praktikus bei socialinius partnerius, savivaldybių atstovus ir kt.

Konferencijos kalbos: Lietuvių ir anglų

Vieta: Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų institutas, Sportininkų g. 13, 92257 Klaipėda

INFORMATION ABOUT THE CONFERENCE

Aim: To reflect on career development in the context of lifelong learning; to contribute to the implementation of lifelong learning strategy

Objectives

- To analyze major aspects of lifelong learning strategy: adult teaching and learning, access to continuing studies, validation of non-formal and informal education system and career consulting; to share experience.
- To discuss obstacles, threats and opportunities for the development of democratic, civil and learning society.
- To get not only the members of the academic community, but also practicing specialists, social partners, representatives of municipalities, and other relevant people involved in a discussion.

Conference languages: Lithuanian and English

Venue: Klaipėda University Continuing Studies Institute, Sportininkų 13, 92257 Klaipėda, Lithuania

PROGRAMA

Dalyvių registracija: gruodžio 1d. nuo 9.00 val. iki 12.00 val. (Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų institute, Sportininkų g. 13, Klaipėda)

Gruodžio 1, ketvirtadienis

12.00 – 12.15	KONFERENCIJOS ATIDARYMAS	
12.15 – 14.00	PLENARINIS POSĖDIS	R. Totoraitis (Lietuva) „Mokymosi visą gyvenimą strategija Lietuvoje: įgyvendinimo modelis“
		Prof. T. Koke (Latvia) „Reflections on the Development of Lifelong Learning Strategy for Latvia”
		Prof. D. Skeen (JAV) “Integrating Career Education into a University Curriculum”
14.00 – 15.00	Pertrauka	
15.00 – 17.00	DARBAS SEKCIJOSE	
19.00	Vakaronė	

Gruodžio 2, penktadienis

9.00 – 10.30	PLENARINIS POSĖDIS	Dr. G. Linkaitytė (Lietuva) „Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje“
		Prof. N. Mijoc (Slovėnija) "Adult Education in Slovenia - the Way to Lifelong Learning. Achievements and Challenges"
10.30 – 11.00	Kavos pertrauka	
11.00 – 13.00	DARBAS SEKCIJOSE	
13.00 – 14.00	Pertrauka	
14.00 – 16.00	APSKRITI STALAI	
16.00	KONFERENCIJOS UŽDARYMAS	

SEKCIJOS

	Tema	Moderatoriai
I	Suaugusiųjų švietimas mokymosi visą gyvenimą kontekste: galimybės ir grėsmės	Doc. dr. I. Jonutytė, R. Totoraitis
II	Andragogų rengimas ir kompetencijų plėtra	Doc. dr. G. Linkaitytė, R. Čiužas
III	Pedagogų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas	Doc. dr. A. Lukoševičius, M. Briedis
IV	Asmeninė karjera ir gyvenimiškųjų įgūdžių ugdymas	Doc. dr. R. Braslauskienė, dr. B. Anužienė
V	Karjeros raida ir konsultavimas	Doc. dr. A. Liniauskaitė doc. dr. E. Giedraitienė

APSKRITI STALAI

	Tema	Moderatoriai
I	Pilietiškumo ugdymas suaugusiųjų mokymesi	R. Totoraitis
II	Andragogų rengimo ir jų profesinės kvalifikacijos įteisinimo perspektyvos	Dr. B. Anužienė
III	Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas	Doc. dr. A. Liniauskaitė

AGENDA

Registration: from Thursday, December 1, 9.00 a.m. till 12.00 p.m. (at Klaipėda University Continuing Studies Institute, Sportininkų 13, Klaipėda)

Thursday, December 1, 2005

12.00 – 12.15	OPENING OF THE CONFERENCE	
12.15 – 14.00	PLENARY SESSION	R. Totoraitis (Lietuva) „Mokymosi visą gyvenimą strategija Lietuvoje: įgyvendinimo modelis“
		Prof. T. Koke (Latvia) „Reflections on the Development of Lifelong Learning Strategy for Latvia”
		Prof. D. Skeen (JAV) “Integrating Career Education into a University Curriculum”
14.00 – 15.00	Lunch	
15.00 – 17.00	WORK IN SECTIONS	
19.00	Dinner	

Friday, December 2, 2005

9.00 – 10.30	PLENARY SESSION	Dr. G. Linkaitytė (Lietuva) „Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje“
		Prof. N. Mijoc (Slovėnija) "Adult Education in Slovenia - the Way to Lifelong Learning. Achievements and Challenges"
10.30 – 11.00	Coffee Break	
11.00 – 13.00	WORK IN SECTIONS	
13.00 – 14.00	Lunch	
14.00 – 16.00	ROUND TABLES	
16.00	EVALUATION AND CLOSURE	

SECTIONS

	Themes	Moderators
I	Adult education in the context of lifelong learning: opportunities and threats	Doc. dr. I. Jonutytė, R. Totoraitis
II	Assessment and self-assessment of the andragogue's practical competence	Doc. dr. G. Linkaitytė, R. Čiužas
III	Pedagogue training and the development of qualification	Doc. dr. A. Lukoševičius, M. Briedis
IV	Personal career and development of life skills	Doc. dr. R. Braslauskienė, dr. B. Anužienė
V	Career consulting and development	Doc. dr. A. Liniauskaitė doc. dr. E. Giedraitienė

ROUND TABLE DISCUSSIONS

	Themes	Moderators
I	Development of civil values in adult education	R. Totoraitis
II	Validation of the andragogue training and their professional qualifications	Dr. B. Anužienė
III	Development of competences for career development	Doc. dr. A. Liniauskaitė

KONSULTANTŲ MOKYMO, ORIENTUOTO Į KOMPETENCIJOS UGDYMĄ, SISTEMOS MODELIS

Rūta Adamonienė, Violeta Šilingienė

Kauno technologijos universitetas

Konsultavimo organizacijose žmogiškasis intelektas laikomas pagrindiniu įmonės kapitalu. Nuo darbuotojų kvalifikacijos bei turimos kompetencijos, priklauso teikiamų paslaugų kokybė ir sėkminga organizacijos veikla. Visa tai kelia naujus reikalavimus tiek pačiam konsultantui, tiek jo darbui. Bet kuriai naujai problemai spręsti, gebėjimui turimas žinias taikyti konkrečioje kritinėje situacijoje, aukščiausios kokybės paslaugų teikimui, reikalinga atitinkama konsultanto kompetencija.

Tyrimo tikslas: pateikti konsultantų mokymo, orientuoto į kompetencijos ugdymą, sistemos modelį.

Tyrime naudoti mokslinės literatūros analizės ir sintezės, duomenų palyginimo ir vertinimo, anketinės apklausos, interviu, dokumentų analizės loginio abstrahavimo, modeliavimo metodai.

Tyrimo rezultatai. Atlikto tyrimo rezultatų analizė parodė pagrindinę problemą organizacijose nagrinėjamu klausimu, kad konsultantų mokymo sistemos nėra orientuojamos į ateities perspektyvas, čia vyraujančios tradicinės kvalifikacijos kėlimo sistemos šiandien tampa neefektyvios. Jei organizacijose mokymo klausimai apskritai būna sprendžiami, tai dažniausiai būna stichiškas procesas, apimantis poreikių sąlygotą kvalifikacijos kėlimą, o ne esminį kompetencijos ugdymą. Organizacijose vis dar plačiai taikomi tradiciniai mokymo metodai – paskaita, seminarai ir netaikomi labai efektyvūs ir nauji – valdymo praktikos studijavimo, įgūdžių ugdymo aktyvūs ir kiti metodai. Atsižvelgiant į tai, organizacijos turi peržiūrėti mokymo, kvalifikacijos kėlimo reikalavimus, išanalizuoti esamos mokymo sistemos trūkumus, įvertinti taikomus mokymo ir kvalifikacijos kėlimo metodus, formas, išsiaiškinti, kokias galimybes ji turi, kokias dar galima sukurti bei perorganizuoti senas ir kaip optimaliai jas visas panaudoti. Pastaraisiais metais pagrindiniai veiksniai, skatinantys kaitą organizacijose yra konkurencija vietinėje ir globalioje rinkoje, augantys darbuotojų kompetencijos reikalavimai. Todėl konsultantų ugdymas turi tapti viena iš prioritetinių kryptių, kuriant šiuolaikines ugdymo sistemas. Tai galima pasiekti sudarant bendras konsultantų mokymo ir ugdymo programas, apimančias daugelio tikslų įgyvendinimą. Tuo tikslu organizacijose turi būti sukuriama aiški mokymo sistema, pagrįsta kompetencijos ugdymu. Tokia mokymo sistema orientuota į ateitį, kuri įgalina greitai reaguoti į besikeičiančią situaciją ir kartu suteikia pranašumo konkurencinėje kovoje. Siekiant pašalinti tyrimo metu nustatytus trūkumus, siūlomas mokymo, orientuoto į kompetencijos ugdymą, sistemos modelis.

Išvados.

- Tyrimais nustatyta, kad organizacijose naudojamos mokymo sistemos neorientuojamos į konsultantų kompetencijos ugdymą.
- Nustatyta, kokia yra esama, trūkstama ir reikalinga konsultantams profesinė, metodinė, socialinė ir asmeninė kompetencija.
- Atsižvelgiant į tirtas organizacijas, mokymo sistemų trūkumus, reikalingas ir trūkstamas konsultantų kompetencijas, pateikiama konsultantų mokymo, orientuoto į kompetencijos ugdymą, sistema.

MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE

Dr. Vilija Adaškevičienė, Renaldas Čiužas*

„Purienu“ vidurinė mokykla, Kaunas; Švietimo ir mokslo ministerija

Radikalios permainos mokslo ir technikos kontekste reikalauja iš individo sugebėjimo suvokti daiktų reikšmę. Individai privalo mokytis, kad galėtų mąstyti sistemiskai ir realizuoti save kaip „vartotojas ir pilietis bei kaip individas ir grupės narys“. Ne išimtis yra ir ugdymo institucijos bei jose dirbantys žmonės. Mokytoją, mokyklos vadovą užgriūva vis daugiau, jiems neįprastų ir ne visada iki galo suvokiamų pareigų, vaidmenų ar edukacinių naujovių. Iš esmės kinta vaidmenys pačiame mokymo procese, kur mokytojas nėra žinių perteikėjas, jis – bendradarbis, konsultantas, patarėjas. Tam būtinos naujos žinios, šiek tiek kitokie įgūdžiai bei sugebėjimai. Būtinai besikeičiantis mokytojas, pats nebijantis nuolatinio mokymosi, nes tik tuomet jis gali ugdyti mokymosi motyvus, tik nuolat mokydamasis pats, siekdamas tobulinti save kaip asmenybę ir kaip specialistą, gali įtakoti kitų mokymosi kokybę ir veiklos efektyvumą. Todėl išryškėja probleminis klausimas: ar mokytojų kvalifikacijos tobulinimas sudaro prielaidas mokymuisi visą gyvenimą?

Tyrimo tikslas – atskleisti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo kaitą mokymosi visą gyvenimą kontekste.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti „Mokymosi visą gyvenimą“ strategijos (1996) pagrindinius aspektus.
2. Atskleisti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo kaitos procesus.
3. Ištirti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo institucijų funkcijų raišką kaitos požiūriu.

Straipsnyje taikyti mokslinės literatūros, dokumentų turinio (content) ir apklausos raštu analizės metodai.

1. Mokymasis visą gyvenimą – tai kokybiškai naujas visuomenės lygmuo, tai atvira, išsilavinusi ir besimokanti visuomenė, kurios nariai gali ir geba visose savo veiklos srityse veikti šiuolaikinių informacinių technologijų aplinkoje, naudotis šalies bei pasaulio informacijos resursais, o valdžios institucijos užtikrina informacijos prieinamumą ir patikimumą.

2. Lietuvos mokytojų kvalifikacijos tobulinimas grindžiamas bendromis su Europa nuostatomis, akcentuojančiomis kintantį mokytojo vaidmenį žinių visuomenėje ir šiuolaikiniam mokytojui būtinas naujas kompetencijas bei vertybines nuostatas.

3. Lietuvos mokytojų kvalifikacijos tobulinimas grindžiamas siekiu reorganizuoti mokytojų rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą; atsižvelgiant į bendras su Europa nuostatas, nauja mokytojų kompetencijos ir jos tobulinimo vertinimo sistema; priemonėmis vadovų kvalifikacijai kelti.

BESIMOKANČIŪJŲ KARJEROS SAMPRATOS KAITOS TENDENCIJOS

**Doc. dr. Rūta Marija Andriekienė, dr. Jūratė Adomaitienė*,
doc. dr. Audronė Liniauskaitė**

Klaipėdos universitetas

„Siekiant šalies gyvybingumo modernaus, atviro pasaulio apsuptyje bei formuojant savitesnį indėlį į bendrą civilizacinės pažangos aruodą, būtina nacionalinės saviraiškos, tautinės savasties realizavimo bei plėtojimo kelių ir būdų paieška“ (Grigas, 1995, p. 386). Ieškojimas turi būti grįstas įvairių mokslo sričių žiniomis apie karjerą, karjeros sampratą bei jos kaitos tendencijas.

Karjera – tai individų ir socialinių sistemų (švietimo ir veiklos organizacijų) sąveikos procesas, kurio siekiamas rezultatas – išsilavinęs, gebantis kompetentingai veikti individas, savo reikšminga ir kokybiška veikla duodantis naudą visuomenei. Individas kaip visuomenės narys, anot R. Grigo (1996), pilnavertiškai atsiskleisti, realizuoti ir toliau plėtoti savo sugebėjimus gali tik tuo atveju, jeigu jo nevaržo vidiniai, išoriniai, taip pat svetimųjų primesti rėmai. Ypač tai svarbu mūsų visuomenėje, kai patiriama ne viena kaita, kai persiorientuojama iš vienos politinės-ekonominės sanklodos į kitą: pereinama iš planinės į rinkos ekonomiką, iš autokratinės į demokratinę pliuralistinę visuomenę bei integruojamasi į Europos ir pasaulio šalių bendriją.

Šiuolaikiška karjera netapatintina su profesija. Profesija, anot J. Arnold (1997), paprasčiausiai yra kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera. Kintantis karjeros kontekstas bei individo ir aplinkos sąveika, V. Stanišauskienės nuomone (2000), sąlygoja karjeros sampratos kaitą.

Karjeros sąvokos apibrėžtis, karjeros sampratos kaita analizuojama daugelio Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbuose. R. Kučinskienė (2003) karjerą traktuoja kaip kokybiškai atliekamą, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaitą žmogaus gyvenime. Autorės nuomone (ten pat), karjera apimanti kai ką daugiau, negu darbas ar profesinė veikla. A. Zdanevičius (2004) išskiria dvi pagrindines karjeros sampratas: objektyviają, siejamą su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais rodikliais, bei subjektyviają, siejamą su individo vertybinėmis orientacijomis, nuostatomis ir asmeniniais pasirinkimais. N. Petkevičiūtė (1998) karjerą priskiria procesui, apimančiam su darbu susijusios patirties nuoseklią seką. Ph. Brown, R. Scase (1997) bei J. Annold (1997) darbuose, įvertinant laiko dimensiją, ryškėja dvi pagrindinės senosios (biurokratinės) ir naujosios (šiuolaikinės) karjeros sampratos atskyrimas bei įvardijimas. Šiuolaikinei karjerai, anot M. Fullan (1998), svarbios karjeros kompetencijos, kurios ugdomos ir vystomos, mokantis visą gyvenimą. A. Sakalas ir A. Šalčius (1997) skiria du karjeros tipus: kintamą ir tradicinį, kurie turi panašumą su šiuolaikine ir biurokratine karjeros sampratomis. V. Stanišauskienė (2003) pateikia biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumus pagal penkis kriterijus: karjeros modelis, karjeros ateitis ir kt.

Ieškant optimalių „žmogiškojo kapitalo“ ruošimo ir funkcionavimo būdų, naujų strategijų valdant karjerą yra svarbios žinios apie dominuojančią karjeros sampratą, jos modelio struktūrą, galimas karjeros sampratos ir jos modelio kaitos tendencijas, atsižvelgiant ir įvertinant savitumus, būdingus lietuviškam, nacionaliniam kontekstui.

Tyrimo **tikslas** – ištirti besimokančiųjų požiūrį į karjerą ir nustatyti vyraujančią karjeros sampratą, jos kaitos tendencijas.

Tyrimo **objektas** – Klaipėdos miesto švietimo institucijose besimokančiųjų karjeros samprata.

Tyrimo tikslui realizuoti taikyti šie tyrimo **metodai**:

- mokslinės literatūros analizė, norint atskleisti karjeros sampratą, jos kaitą;
- anketinė apklausa, siekiant išsiaiškinti besimokančiųjų požiūrį į karjeros sampratą, jos modelį, karjeros ateities perspektyvas, nustatant svarbiausius požymius, turinčius įtakos karjeros sėkmei.

Tyrimo duomenų statistinė analizė atlikta naudojant duomenų apdorojimo programą SPSS. Skaičiuota ANOVA, chi kvadrato kriterijus (χ^2), Bonferroni post hoc kriterijus.

Apklausti 575 besimokantieji iš Klaipėdos universiteto, kolegijos, profesinių, vidurinių mokyklų ir darbo biržos.

Tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadas, kad daugumai besimokančiųjų pasirinkus formuluotę, būdingą šiuolaikinės karjeros sampratai, ir biurokratinės karjeros modelį, išryškėjo akivaizdi šiuolaikinės tikrovės prieštara, kai pripažįstama žmogaus dvasinės ir fizinės plėtotės svarba – tapti aktyviu visuomenės nariu – ir yra nepakankamas savo paties socialinis bei funkcinis veiksnumas.

Ši prieštara reikalautų korekcijos, nusakant naują šiandieninės karjeros sampratą, kuri apjungtų esminius šiuolaikinės karjeros sampratos ir biurokratinės karjeros modelio bruožus:

- organizacija turėtų užtikrinti darbo vietos stabilumą, individo saugumą ir ateitį;
- profesinė ir bet kuri kita veikla turėtų būti paremta individo iniciatyva, aktyvia veikla, grįsta gebėjimais, įgyjamais mokantis ir tobulinantis visą gyvenimą;
- atsakomybė už karjerą priskirtina tiek pačiam individui, tiek organizacijai, tenkinant abiejų pusių poreikius ir interesus.

MANIFESTATION DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ SELON LE STYLE D'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION DES ÉQUIPES PERFORMANTES

Doc. dr. Rūta Marija Andriekienė, * dr. Birutė Anužienė

Université de Klaipėda, Institut des Etudes Continues, Lituanie

Nous avons voulu dans notre recherche recréer les conditions gagnantes à la formation d'équipes authentiques : la complémentarité des styles d'apprentissage des membres (l'hétérogénéité), le but et la méthode de travail commun, en l'occurrence l'apprentissage par problème et le produit du travail collectif qui est la résolution du problème et l'acquisition du processus d'apprentissage par problème. A partir des premiers jours de l'existence de l' Institut des Etudes Continues, nous pouvons observer un processus bien intéressant et complexe – la formation et l'existence des groupes hétérogènes. Cette situation à laquelle les andragogues doivent faire face provoque une nouvelle réalité.

Problème scientifique : puisque nous voulons obtenir des équipes d'apprentissage authentiques et performantes à résoudre un problème, le style d'apprentissage ne pourrait-il pas servir d'outil à leur composition ?

Le but général : est d'analyser l'influence du style d'apprentissage dans la composition du groupe hétérogène sur sa performance dans la résolution de problèmes.

Méthodes de la recherche : analyse de la littérature scientifique, une recherche diagnostique, le questionnaire IPPA (Inventaire du procédé personnel d'apprentissage) traduit, révisé et adapté au public lituanien, permettant l'évaluation du style d'apprentissage. Il s'agit d'un test sémantiquement facile et rapide, auto-administrable et auto-interprétable qui permet d'impliquer l'étudiant dans cette démarche. En tout une trentaine de minutes suffisent pour que les étudiants répondent au questionnaire IPPA et en fasse une auto-analyse. Ils peuvent alors avoir un portrait de leur style d'apprentissage préférentiel et prendre conscience des autres façons d'apprendre qu'il leur reste à développer afin d'améliorer leur potentiel global. Nombre de participants – 96. L'analyse statistique des données a été accomplie à l'aide de logiciel SPSS. Nous avons calculé les distributions des caractéristiques qualitatives, les rapports de la corrélation entre ces caractéristiques en appliquant le coefficient de la contingence C ; les hypothèses statistiques ont été vérifiées par l'application de χ^2 .

Résultats obtenus et conclusions :

Comme le modèle de D. A. Colb décrit 4 style différents, il était logique de créer des groupes d'apprentissage de 4 personnes. Notre assomption de départ était la suivante : en regroupant les individus selon le principe de l'hétérogénéité des styles d'apprentissage, la diversité alors présente favorisera le développement chez les individus des autres façons d'apprendre que la leur, augmentant alors la performance du groupe dans la résolution efficace des problèmes. Cette façon original de former les groupes de résolution de problème devrait permettre de soutenir les individus dans leur cheminement vers le développement de leur plein potentiel d'apprentissage comme le décrit le modèle de D. A. Colb. Par contre, la tendance à les regrouper de façon homogène devrait au contraire favoriser l'unicité de la façon d'apprendre, réduisant la performance du groupe à résoudre efficacement un problème. En tout 6 groupes d'apprentissage furent formés : 1 groupe hétérogène (inter-hétérogénéité : chacun des membres a un style différent, 1 groupe hétérogène (intra-hétérogénéité : les membres ont déjà développé personnellement tous les styles, 1 groupe homogène (chaque membre a le même style), 3 groupes intermédiaires (présentant une composition se situant entre complètement homogène et complètement hétérogène).

Les résultats obtenus confirment notre assomption pour les groupes hétérogènes qui démontrent de loin la meilleure performance pour résoudre le problème tandis que les autres groupes n'ont pas réussi cette résolution. De plus, nous pouvons conclure que les groupes hétérogènes étaient des équipes authentiques, le groupe homogène est une équipe potentielle qui n'a réussi à prendre son envol complet vers la performance pour résoudre le problème. Un groupe de départ peut se transformer en équipe, mais l'hétérogénéité des styles d'apprentissage est une variable qui lui permet d'atteindre une meilleure efficacité et une meilleure performance dans la résolution des problèmes.

LES SOINS INFORMELS ET LA QUALITE DE VIE DES PERSONNES SOIGNEES

Doc. dr. Rūta Marija Andriekienė, dr. Birutė Anužienė, Eligijus Jatkauskas*

Université de Klaipėda, Institut des Etudes Continues, Lituanie

Il existe de différents courants de la qualité de vie même en soins informels. Nous constatons que l'analyse de la qualité de vie est un carrefour pluridisciplinaire. Nous devrions donc parler des qualités de vie possibles ou attendues plutôt que de la qualité de vie en général. Le meilleur indicateur de qualité de vie est probablement le degré de satisfaction de chacun quant à sa vie, c'est-à-dire la perception individuelle des conditions objectives. Ce n'est pas, bien entendu, la définition du bonheur, mais c'est la parole de chaque personne sur la façon dont elle vit, ici et maintenant, dans son environnement matériel et humain. De notre point de vue, cela nous oriente vers une démarche réaliste de „faire assez“ plutôt que de „tout faire“. Le projet de vie concrétise cette démarche et dégage le **problème scientifique** : *quelles sont les attentes des personnes âgées et les démarches concrètes des soignants informels dans le domaine de la qualité de vie ?*

Le but général : donner des repères en termes de qualité et de projet de vie des personnes âgées.

Méthodes de la recherche : analyse de la littérature scientifique, une recherche diagnostique, le questionnaire permettant l'analyse de la qualité de vie comme l'ensemble des éléments et paramètres extérieurs, objectifs et mesurables, sur lesquelles une action était non seulement possible mais souhaitée, dans un esprit de progrès et d'amélioration. Nombre de participants – 127. L'analyse statistique des données a été accomplie à l'aide de logiciel SPSS. Nous avons calculé les distributions des caractéristiques qualitatives, les rapports de la corrélation entre ces caractéristiques en appliquant le coefficient de la contingence C ; les hypothèses statistiques ont été vérifiées par l'application de χ^2 .

Résultats obtenus et conclusions

La qualité de vie relève une démarche globale. Cependant nous voulons insister en nous référant aux attentes de personnes âgées sur la qualité de la relation en premier lieu, relations avec le personnel, avec les familles, avec les autres personnes âgées.

Les autres déterminants sont la qualité de l'environnement adapté à la dépendance tant physique que psychique et à la vie en collectivité, la qualité des soins et le respect des besoins ainsi que l'aide à leur satisfaction.

Une vision plus large inclut une réflexion sur la qualité de repas, des activités et de la citoyenneté. Des outils comme le contrat de séjour, le règlement intérieur, le dossier individualisé ainsi que les commissions participatives incluant des résidents et des familles sont indispensables au projet d'amélioration de la qualité.

Il y a des facteurs objectifs de qualité de vie mais ils sont dominés par l'appréciation subjective du sujet. Pour cette raison, la psychologie individuelle et l'aspect relationnel sont au centre du débat.

Les soignants ont une place privilégiée et un rôle déterminant à jouer dans la perspective d'amélioration de la qualité de vie.

SUAUGUSIŲJŲ TĘSTINIO MOKYMO IR KONSULTAVIMO VEIKLOS SĄSAJOS

Doc. dr. Genovaitė Avižonienė, Aldona Zita Pikturnienė*

Klaipėdos Universitetas, Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija

Europai einant link žiniomis grindžiamos visuomenės, viena iš svarbiausių ūkio plėtros prielaidų tampa reikiamų kompetencijų įgijimas ir atnaujinimas. Aukštoji mokykla be pagrindinio tikslo – sąlygų sudarymo asmenims, norintiems įgyti aukštąjį išsilavinimą, turi sudaryti sąlygas ir tęstiniam mokymuisi, talkinti ūkio subjektams organizuojant asmenų profesinės kvalifikacijos kėlimą bei perkvalifikavimą, plėtoti ne tik formalųjį bet ir neformalųjį tęstinį suaugusiųjų mokymą.

Neformalusis suaugusiųjų švietimas yra ilgiausiai besitęsianti laiko prasme, sudėtingiausia formomis ir paslaugų teikėjų įvairove švietimo sistemos grandis. Konsultavimo ir mokymo paslaugas šalies įmonės reklamuoja parodose, žiniasklaidos pagalba, periodiniuose leidiniuose. Sąvoka „konsultacija“ (lot. *consultatio* – pasitarimas) aiškinama trejopai: pirma - kaip žinovo, specialisto patarimai, mokytojų, dėstytojų pagalba moksleiviams ir studentams; antra – kaip specialistų pasitarimas kuriuo nors klausimu; trečia – kaip įstaiga, biuras, teikiantis žinovų, specialistų patarimus. Tačiau suaugusiųjų tęstinio mokymo ir konsultavimo veiklos sąsajos nėra specialistų plačiai nagrinėtos.

Tikslas – nustatyti suaugusiųjų tęstinio mokymo ir konsultavimo veiklos sąsajas.

Metodai: mokslinės literatūros, teisės aktų, informacinių šaltinių analizė.

Rezultatai. Duomenų analizė leidžia teigti, kad Lietuvos ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriuje, taikomame viešajame valdyme, visos veiklos rūšys sugrupuotos į septyniolika sričių. Tačiau konsultavimas kaip atskira veikla yra išskirtas tik finansinio tarpininkavimo, nekilnojamojo turto, nuomos ir kitoje verslo veikloje. Švietimo veikloje išskiriamas pradinis mokymas, bendras vidurinis mokymas, aukštasis ir aukštesnysis mokslas, vairavimo mokymas bei suaugusiųjų mokymas ir kitas niekur nepriskirtas švietimas, o konsultavimas kaip savarankiška veikla neišskiriamas, nepriskiriamas nei neformaliai, nei formaliam suaugusiųjų mokymui.

Analizuojant šalies įmonių paslaugų rūšis galima teigti, kad įmonių, kurios nurodo teikiančios konsultacijas (33 temomis), tai nėra pagrindinė jų veiklos rūšis. Jos nurodo visą spektrą kitų paslaugų, pavyzdžiui: prekyba, atstovavimas, krovinių gabenimo organizavimas, reklama, tinklapių kūrimas, tinklų administravimas, dokumentų tvarkymas, tyrimai, projektų rengimas, statyba, įrangos gamyba, įrengimas, priežiūra, geodeziniai, žemės matavimo darbai, aplinkos tvarkymas, apželdinimas, augalų, žirgų auginimas. Daugelis įmonių, teikiančių konsultacijas, mokymo paslaugų nevykdo, išskyrus verslo plėtros konsultavimo, įdarbinimo įmones.

Mokymo kursų paslaugas deklaruoja 375 šalies įmonės, kurios dažniausiai pavadinime nurodo tik vienos rūšies mokymą. Daugelis mokymo įmonių, nurodančių platesnį paslaugų spektrą, teikia ir konsultavimo paslaugas.

Išvados. Ekonominės veiklos klasifikatoriuje konsultavimas išskiriamas kaip savarankiška verslo veikla. Švietime konsultavimas yra kaip metodas, darbo forma – konsultacija, o ne savarankiška veiklos sritis.

Verslo įmonėse konsultacijos dažniausiai papildo pagrindines paslaugas ir gerina jų realizavimą. Daugelis įmonių konsultuojančių klientus, mokymo paslaugų neteikia. Labiausiai konsultavimo ir suaugusiųjų mokymo sąsajos išryškėja verslo plėtros konsultavimo, įdarbinimo įmonėse ir mokymo kursuose.

VYRESNIO AMŽIAUS MOTERŲ BEDARBYSTĖS PROBLEMŲ SPRENDIMAS MOKYMOSE VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE

Irena Stanislava Bajorūnienė*, Irena Patašienė, Vytautas Skvernys

Kauno Technologijos Universitetas

Išanalizavus Lietuvos gyventojų užimtumo tyrimo duomenis nuo 1998m iki 2004m., galima teigti, kad Lietuvos gyventojų užimtumas beveik nesikeičia. Pagal šį rodiklį 2004m. dar nepasiekėme 1998m.(62,3%)lygio. Bendras Lietuvos gyventojų užimtumas yra 61,1%, kai tuo tarpu moterų užimtumo lygis sudaro tik 57,8%. Dar sudėtingesnė padėtis yra vyresnio amžiaus žmonių nuo 55-64 metų. Jų užimtumas 2004m. siekia tik 46,9%. Jaunimo nuo 15 iki 24m. užimtumas 2004m.sudaro tik 20,3% t.y. beveik 2 kartus mažesnis negu vyresniojo amžiaus žmonių.

Kauno technologijos Universiteto Socialinių mokslų fakulteto, Pagyvenusios moters veiklos centro(Nevyriausybinė organizacija, dirbanti su pagyvenusiomis moterimis) ir Kauno Darbo Biržos pastangomis, bedarbės, užsiregistravusios Kauno darbo biržoje, turinčios 45 metus ir daugiau, kurios norėtų dirbti, bet šiandien neturi reikalingų kompiuterinio raštingumo žinių, nesugeba savęs pristatyti darbdaviams, norėtų ir galėtų slaugyti ligonius, bet neturi kvalifikacijos, norėtų pradėti savo verslą, bet neužtenka drąsos ir žinių, buvo pakviestos dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose: „Ligonų slaugos“(36 val.); „Kaip save pristatyti darbdaviui“ (30 val.), „Kaip paruošti verslo planą, jei nori pradėti savo verslą“(60 val.) ir „Kompiuterinio raštingumo“(80 val.).

Projektas susidėjo iš 3 dalių: surinkti ir apmokinti grupę vyresniojo amžiaus moterų, kurios tapo bedarbėmis, bet jų netenkina mokama bedarbio pašalpa ir nori rasti darbo bei atlikti jų poreikių tyrimus. Projekto vykdymo metu buvo vykdoma darbdavių apklausa, ką jie galėtų pasiūlyti baigusioms kvalifikacijos kėlimo kursus ir turinčioms kompiuterinio raštingumo pagrindus vyresniojo amžiaus moterims. Bedarbių moterų tyrimo **tikslas** – išsiaiškinti vyresniojo amžiaus moterų, netekusių darbo ir jų šeimų vartojimo pokyčius bei požiūrį į bedarbystės problemas.

Uždaviniai:

1. Paruošti metodinę medžiagą vyresnio amžiaus moterų kursų pravedimui, kurią galima būtų pateikti kitoms organizacijoms;
2. Išsiaiškinti netekusių darbo vyresniojo amžiaus moterų požiūrį į darbą;
3. Išnagrinėti netekusių darbo moterų ir jų šeimų svarbiausius poreikius tenkinantį vartojimą;
4. Paruoštą metodinę medžiagą pristatyti <http://www.GOLDEN.AGE>, pateikiant savo patirtį mokant kompiuterinio raštingumo vyresnio amžiaus žmones Danijos, Jungtinės Karalystės, Lenkijos, Suomijos, Ispanijos ir Vengrijos nevyriausybinėms organizacijoms, kurios dirba su pagyvenusiais žmonėmis ir juos moko kompiuterinio raštingumo.

Lietuvos patirtis buvo įvertinta teigiamai, nes mokymasis vyko nuo praktinių įgūdžių įgijimo pereinant prie teorinių žinių, t.y. nuo problemos iškėlimo iki įgyvendinimo. Aukšto įvertinimo sulaukė Kauno Technologijos Universiteto Socialinių mokslų fakulteto ir Pagyvenusios moters veiklos centro kompiuterinio raštingumo kursų programos modulinė struktūra ir kursų klausytojų atsiliepimai apie kompiuterinio raštingumo kursus.

Tyrimo **metodai:** anketinė apklausa, lyginamoji analizė.

Projekto vykdymo rezultatai pristatyti 2 leidiniuose: „Kompiuterinio raštingumo pamokos vyresniojo amžiaus žmonėms“(Metodinė medžiaga) ir „Šiandien tapau bedarbe. Kas rytoj?“(Anketinių tyrimų apžvalga). Leidiniai yra išleisti lietuvių ir anglų kalbomis.

KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ TYRIMAS

Rasa Bortkevičienė

Kauno pedagogų kvalifikacijos centras

Santrauka. Straipsnyje pristatoma ir analizuojama, kaip Kauno pedagogų kvalifikacijos centro (toliau – KPKC) veikla tenkina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Vertinamas pedagogų gebėjimas identifikuoti savo poreikius. **Tyrimo tikslas** – Kauno miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių analizė. Tyrimo objektas – ugdymo įstaigų pedagogų poreikiai. **Tyrimo metodai:** teorinė mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, statistinė duomenų analizė. **Tyrimo organizavimas:** siekiant atsakyti į išskeltus klausimus, buvo apklausti Kauno miesto ugdymo įstaigų kvalifikacijos paslaugų vartotojai, t.y. mokytojai. Apklausiant Kauno miesto ugdymo įstaigų mokytojus, buvo naudojamas kiekybinis tyrimo metodas.

Iš viso buvo apklausta 420 mokytojų iš įvairių Kauno miesto ugdymo įstaigų: 103 lopšelių-darželių, 6 darželių, 34 darželių-mokyklų, 57 pradinių, 20 pagrindinių, 127 vidurinių mokyklų, 51 gimnazijų ir 22 kitų.

Tyrimo rezultatai

Tyrimo rezultatai rodo, kad mokytojų poreikius visiškai tenkina Kauno pedagogų kvalifikacijos centro organizuojamų kvalifikacijos tobulinimo renginių trukmė ir kviečiami lektoriai, o iš dalies tenkina organizuojamų renginių laikas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pedagogai nėra pasirengę kardinaliems pokyčiams, ugdymo alternatyvoms, kurios susijusios su tam tikra nežinomybe, diskomfortu, nenoru ką nors keisti ir kt. Tačiau KPKC turėtų nuolat numatyti tam tikrą skaičių seminarų, išplečiančių pedagogų požiūrį ir skatinančių saviugdą, tobulėjimą, kaitą.

Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, jog mokytojų atsakymuose apie pageidaujamas kvalifikacijos tobulinimo renginių temas neatsispindi tikrieji poreikiai, todėl KPKC sunku planuoti tokius kvalifikacijos tobulinimo renginius, kurių tikrai mokytojams reikia.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad dalis mokytojų valstybės suteiktomis galimybėmis tobulinti kvalifikaciją negalėjo pasinaudoti, nes mokykloms mokytojų kvalifikacijos tobulinimui skirtos lėšos kartais galėjo būti perskirstomos savivaldybėje, dalį jų skiriant kitoms reikmėms, taip pat kai kada pačiose mokyklose mokytojų kvalifikacijai skirtos lėšos galėjo būti naudojamos kitoms reikmėms.

Tyrimo duomenys išryškina pedagogų nuomone apie pagrindines Kauno pedagogų kvalifikacijos centro kryptis. Pedagogai dažniausia pageidauja naujesnių dalykinių žinių, didesnio dėmesio jų taikymui praktinėje veikloje, aktyvesnio poreikio tyrimo.

KOMPIUTERIO POVEIKIS MOKSLEIVIAMS: INTERNETINĖ ADIKCIJA, SVEIKATA

Danas Bortkevičius

Kauno pedagogų kvalifikacijos centras

Santrauka. Straipsnyje nagrinėjama internetinė adikcija ir kompiuterio poveikis IX-XII klasių moksleivių sveikatai.

Tyrimo tikslai - 1.Įvertinti internetinės adikcijos reiškinį, jo požymius būdingus vyresniųjų klasių moksleiviams; 2.Įvertinti kompiuterio poveikį moksleivių sveikatai.

Tyrimo objektas - moksleivių sveikatos, psichologinių ypatybių ir veiklos su kompiuteriu ryšys.

Hipotezė - 10% vyresniųjų klasių moksleivių yra būdingi šie reiškiniai:

Internetinės adikcijos požymiai (abejingumas mokyklai, elgesio problemos, nesutarimai su tėvais, aukštesnis neurotiškumo lygis); Sveikatos problemos (akių skausmai, riešo sąnario skausmai).

Tyrimo metodai - teorinė problemos analizė, anketavimas, statistiniai metodai.

Tiriamieji - tyrime dalyvavo 253 IX – XII klasių moksleiviai iš Kauno miesto ir Kauno m. rajono vidurinių mokyklų.

Tyrimo rezultatai - parodė jog įsitraukę į veiklą su kompiuteriu moksleiviai turi du kartus daugiau sveikatos (akių skausmai, riešo sąnario skausmai) ir psichosocialinių problemų (abejingumas mokyklai, elgesio problemos, nesutarimai su tėvais, aukštesnis neurotiškumo lygis), nei moksleiviai kurie nėra įsitraukę į veiklą su kompiuteriu

Išvados - internetinė adikcija ir sveikatos problemos tarp vyresniųjų klasių moksleivių yra dažnesnės nei aprašoma mokslinėje literatūroje.

PERSONAL COMPUTER IMPACT TO PUPILS: INTERNET ADDICTION DISORDER

Summary. The article analyses internet addiction disorder and computer influence on the health of the 9th – 12th form pupils.

Research aim is: 1. to estimate the internet addiction disorder phenomenon and its symptoms characteristic to upper-form pupils. 2. to estimate computer influence on pupils health.

Research object is the connection between pupils health, psychological peculiarities and computer activities.

Hypothesis. The following phenomena are characteristic of 10% upper-form pupils: Internet Addiction Disorder symptoms (indifference to school, behavior problems, disagreement with parents, higher neurotic level). Health problems (eye pain, wrist joint pain).

Research methods. Theoretical problem analysis, questionnairing and statistical methods.

Respondents. 253 9th – 12th form pupils from Kaunas City and Kaunas region secondary schools took part in the research.

The Results of the Research show that the pupils involved in computer activities have two times more health (eye pain, wrist joint pain) and psychosocial problems (indifference to school, behavior problems, disagreement with parents, higher neurotic level).

Conclusion Internet Addiction Disorder and health problems among upper-form pupils are more frequent than described in scientific literature.

PEDAGOGŲ SOCIALINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS(IS) PRADINĖJE MOKYKLOJE

Rasa Braslauskienė, Auksė Grudžinskytė*

Klaipėdos Universitetas

Problemos aktualumas.

Socialiniai, politiniai, ekonominiai pokyčiai Lietuvoje kelia naujus reikalavimus švietimo sistemai bei siūlo naujas alternatyvas pedagogo veiklai ir praktikai. Šie pokyčiai Lietuvos ugdymo sistemoje yra neatsiejami nuo ugdymo socialinės, kultūrinės, ekonominės aplinkos bei pedagogų turimų bei nuolat papildomų *profesinių(socialinių) kompetencijų*. Šios kompetencijos nėra suvokiamos kaip baigtinės, labiau kaip *nuolat kintančios*, t.y. sąlygojamos paties pedagogo pasiryžimu nuolat *tobulinti, refleksuoti, analizuoti bei plėtoti* turimas kompetencijas, siekimu įgyti naujas.

Švietimo reformos sąlygomis reikalingas naujas pedagogo tipas, kuriam būdinga ne tik bendroji profesinė kompetencija, bet ir nuolatinis mokymasis ir veikimo kompetencija, t.y. gebėjimas prisitaikyti prie naujų sąlygų, besikeičiančių situacijų. Vienas iš svarbiausių uždavinių įgyvendinimo pedagogui – greta dalykinės kompetencijos turėti socialinę kompetenciją, nuolat mokytis jausti poreikį visą gyvenimą plėsti dalykines žinias bei įgūdžius, tobulinti gebėjimus naudotis įvairiomis informacinėmis technologijomis.

Pagrindiniame valstybės lygmens dokumente (Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai, 2003), reglamentuojančiame ugdymo turinį bendrojo lavinimo mokykloje, pabrėžiama, jog „asmens kompetencija suprantama kaip žinių, gebėjimų bei nuostatų visuma, įgalinanti kelti prasmingus tikslus bei jų siekti, mokytis visą gyvenimą, būti aktyviu piliečiu ir dalyvauti visuomeniniame gyvenime, susirasti tinkamą darbą“. Pedagogas, besistengiantis ugdyti bendrąsias vertybines nuostatas, gebėjimus, žinias ir supratimą, turi gebėti atrinkti, integruoti, adaptuoti, diferencijuoti ugdymo turinį bei mokomąją medžiagą. Taip pat gebėti bendrauti ir bendradarbiauti. Pastaruoju metu svarbus ir aktualus - pedagogo socialinės kompetencijos tobulinimo(si) klausimas pradinėje mokykloje. Pedagogo socialinės kompetencijos esmę sudaro - bendravimo ir bendradarbiavimo, komunikavimo gebėjimai. Pedagoginis bendravimas, plačiai aptariamasis bei analizuojamas mokslinėje literatūroje, yra įvardinamas kaip : būtina ugdymo sąlyga, ugdymo priemonė, ugdymo uždavinys, ugdymo turinys, forma, rezultatas. Neabejotina pedagoginio bendravimo reikšmė bei unikalumas. Jo unikalumą sudaro ugdytojo bei ugdytinio komunikavimo procesas (pedagogine sąveika), sąlygojamos abipusio aktyvumo, iniciatyvumo, refleksijos.

Tyrimo *tikslas* - atskleisti pedagogų socialinės kompetencijos tobulinimo(si) ypatumus pradinėje mokykloje.

Tyrimo *objektas* - pradinių klasių mokytojų profesinės (socialinės) kompetencijos.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, empirinis tyrimas.

Mokslinės literatūros analize siekta susipažinti su kompetencijų, profesinių kompetencijų sąvokomis. Empiriniu tyrimu siekta atskleisti, kaip pradinių klasių mokytojai suvokia socialinės kompetencijos tobulinimo(si) svarbą..

AUKLĖTOJO KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS(IS), VYKDANT SEKSUALINĖS PRIEVARTOS PREVENCIJĄ, VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE

Rasa Braslauskienė*, Robertas Kavolius

Klaipėdos universitetas

Problemos aktualumas

Šiandienos besikeičiantis pasaulis sąlygoja visų visuomeninio gyvenimo, taip pat ir ugdymo, lygmenų pokyčius. Šie spartūs pokyčiai apima visus švietimo sistemos bei ugdymo teorijos, praktikos kaitos struktūrinius lygmenis. Viena pagrindinių ugdymo sistemos efektyvaus funkcionavimo prielaidų yra pedagogo kompetencija. Kinta pedagogo vaidmuo, reikšmingu jo veiklos uždaviniu tampa besimokančiojo mokymo(si) visą gyvenimą nuostatų formavimas.

Europos Sąjungos dokumentuose pedagogų kvalifikacijos tobulinimas apibrėžiamas kaip žinių, įgūdžių, gebėjimų plėtojimas, tobulinimas, keliant švietimo sistemos kokybę, ugdymo efektyvumą. Daugelis vaikų globos namų darbuotojų turi tą pačią kvalifikaciją. Tačiau jie nevienodai atlieka tą patį darbą, panašiose situacijose priima nevienodus sprendimus, yra nevienodai kompetentingi. Kompetencijos lygmuo priklauso ir nuo asmeninių auklėtojo savybių. Normalus, sėkmingas pedagoginio proceso vyksmas neįmanomas be visavertės, aukšto lygmens pedagogo asmenybės. Svarbią vietą čia užima profesiniai pedagogo prioritetai, nuostatos, kompetencija. Ugdytojas suvokiamas ne vien kaip specialistas, bet tiek pat reikšmingos ir jo asmeninės savybės, kurios atsiskleidžia mokymo, auklėjimo procese (Radzevičienė, 1997).

Taigi vaikų globos namų auklėtojo kompetenciją sudaro profesinė kvalifikacija, asmeninės savybės, socialinės nuostatos, vertybinės orientacijos.

Vaikų globos namai yra specifinė institucija, kuriai reikalingi specialiai paruošti, turintys atitinkamą kompetenciją, pedagogai. Čia patekusiems vaikams jie privalo gebėti sukurti tokias ugdymo sąlygas, kurios duotų pagrindą tolimesniam asmenybės brendimui, gebėtų spręsti kylančias vaikų ugdymo problemas, kurios neigiamai įtakoja vaiko asmenybės raidą.

Vaikų globos namuose dirbantys auklėtojai atlieka vieną iš funkcijų, tai seksualinės prievartos prevenciją, kuri yra orientuota į tai, kad vaikai išmoktų apsisaugoti ir išvengti skriaudos. Šios funkcijos skatina auklėtojų nuolatinį tobulinimą(si). Taigi vaikų globos institucijos, vykdant seksualinės prievartos prevenciją, turėtų sudaryti sąlygas auklėtojams jų kvalifikacijai tobulinti tiek pačioje institucijoje, tiek už jos ribų.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti vaikų globos namų auklėtojų kompetenciją bei jos tobulinimo(si) ypatumus, vykdant seksualinės prievartos prevenciją.

Tyrimo objektas – auklėtojų, dirbančių vaikų globos namuose, kompetencija.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, empirinis tyrimas.

Mokslinės literatūros analize siekta išsiaiškinti vaikų globos namų auklėtojų profesinių kompetencijų sampratą, nuolatinio tobulinimo(si) svarbą seksualinės prievartos prevencijos vykdymo kontekste. Empiriniu tyrimu siekta atskleisti, kaip vaikų globos namų auklėtojai suvokia ir vertina kompetencijų reikšmingumą, vykdant seksualinės prievartos prevenciją, atskleisti auklėtojų kompetencijos tobulinimo(si) galimybes vaikų globos namuose.

PRIEKABIAVIMO PROBLEMOS SPRENDIMAS MOKYKLOSE: MOKYTOJŲ PASIRENGIMO TAIKYTI INTERVENCINES STRATEGIJAS SVARBA

Doc. dr. Liana Brazdeikienė, dr. Roma Šimulionienė

Klaipėdos universitetas

Priekabiavimu vis labiau domimasi visame pasaulyje, jis tampa tarptautine problema. Priekabiavimo elgesio tyrimai rodo, kad šis reiškinys tampa liūdna realybe, kuri būdinga skirtingoms kultūroms ir pedagoginėms aplinkoms panašiu dažnumu. Jau nuo 1999 daugelyje šalių įstatymiškai privaloma turėti mokyklose programą arba strategiją prieš priekabiavimą. Taigi mokytojai yra vieni iš svarbiausių sprendžiantys šią svarbią socialinę problemą. Tačiau mokytojų rengimas sprendžiant priekabiavimo problemą yra menkas, atsitiktinis ir mažai iširtas.

Mokytojų vaidmuo, sprendžiant priekabiavimo mokyklose problemą, turėtų būti pagrindinis. Tai gali apimti pagalbą vystant bendrą mokyklos strategiją; mokyklos strategijos įgyvendinimą; mokymo plano, kuris skirtas priekabiavimo supratimui, sukūrimą; pagalbą priekabiavimo aukoms pvz. atkaklumo mokymas; darbą su priekabiuojančiais vaikais pvz. Pikas metodas arba požiūris Be Kaltinimo (No Blame approach); bendraamžių palaikymo grupių rėmimą; ryšio su išitraukusiais į šį reiškinį tėvais ir vaikais palaikymą. Kad veikla prieš priekabiavimą būtų efektyvi mokytojai turėtų būti gerai informuoti apie priekabiavimą ir pakankamai pasitikintys sprenddami šią problemą.

Šio straipsnio **tikslas** – atskleisti mokytojų pasirengimo taikyti intervencines strategijas svarbą.

Straipsnio uždaviniai:

1. Išanalizuoti priekabiavimo prielaidas, vystymosi aspektus ir mitus.
2. Apibrėžti mokytojų žinių ir nuostatų apie priekabiavimą mokyklose ir intervencinių strategijų taikymo sėkmingumo sąsajas.
3. Apibrėžti specifinių mokytojų mokymo aspektų svarbą, sprendžiant priekabiavimo problemą.

Metodai: literatūros šaltinių teorinė analizė.

Straipsnyje apibendrinamos siūlomos strategijos ir komponentai būtini priekabiavimo kontrolės ir prevencijos mokyklose racionalaus plano sukūrimui. Aptiriamos ir įvertinamos intervencijos ir į prevenciją orientuotos programos.

Išvados:

Priekabiavimo elgesys žalingas vaikui, kuris į tai išitraukęs ir mokyklos aplinkai visumoje. Gerai suplanuotos, racionalios intervencijos efektyviai sumažina priekabiavimo elgesį, tuo pačiu tobulina mokyklos aplinką. Centriniai intervencijos komponentai yra švietimas ir parama, tuo pačiu skatinama augti mokyklos kultūra, kurioje smurtinis elgesys nėra priimtinas. Pokyčiai turi būti struktūriniai, įtraukiantys visus mokinius, nepriklausomai nuo jų ankstesnės patirties ar dalyvavimo priekabiavimo situacijose.

Intervencijos programose lemiami yra ilgalaikis išipareigojimas skatinti teigiamą aplinką bei duomenimis pagrįsta atskaitomybė, kuria įvertinamas intervencijos efektyvumas bei siūlomos reikalingos modifikacijos.

BESIMOKANČIOS TINKLINĖS ORGANIZACIJOS MODELIAVIMAS

Dr. Daiva Bukantaitė

Vytauto Didžiojo universitetas

Šiandieniniame nykstančių atstumų pasaulyje, sparčiai plėtojantis žinių ekonomikai kartais dar vadinamai skaitmenine arba tinklo ekonomika, formuojasi nauji žmonių gyvenimo dėsningumai. Siekiant prisitaikyti ar reaguoti į kaitos sąlygojamus iššūkius, kinta ne tik individai, bet ir organizacijos ir jų struktūra. Taip atsiranda naujos jų formos ir tipai. Vienos iš jų- besimokančios ir tinklinės organizacijos, kurių atsiradimas siejamas su XX a. pabaiga, kuomet stebima sparti žinių ir pokyčių dinamika, didėja visuomenės poreikiai, konkurencija tarp organizacijų, spartus ekonomikos atsigavimas ir augimas. Pasak Lay (1998) šie pokyčiai priklauso nuo individo ir organizacijos kompetencijos prisitaikyti prie kintančių rinkos ekonomikos reikalavimų, vadinasi, mokymasis tampa esminiu individo sėkmingos karjeros ir organizacijos išlikimo veiksniumi bei sėkmingo vystymosi ir prisitaikymo prie kintančios aplinkos garantu. Todėl ypatingą svarbą įgyja organizacijos tapimas besimokančia. Mokymasis integruojasi į organizacijos veiklą, yra šių dienų sampratoje nauja darbo forma ir produktyvios veiklos sąlyga. Tad jeigu mokymasis yra šių dienų organizacijų išlikimo garantas, tuomet tinklinė organizacijos struktūra turėtų įtakoti besimokančios organizacijos koncepcijos diegimą, vadinasi galima sukurti besimokančios tinklinės organizacijos modelį. Šio modelio teorinis pagrindimas ir sukūrimas ir sudaro šio tyrimo mokslinę problemą.

Šio mokslinio tyrimo objektas- tinklinės organizacijos tapimas besimokančia organizacija.

Tyrimo tikslas- sukurti tinklinės organizacijos tapimo besimokančia modelį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Teoriškai pagrįsti besimokančios ir tinklinės organizacijos sampratą, esminius bruožus, funkcijas, išskirti privalumus lyginant su tradicinėmis organizacijų struktūromis bei tinklinės ir besimokančios organizacijos sąlyčio taškus.

2. Parengti tinklinės organizacijos tapimo besimokančia modelį

Tyrimo metodas- mokslinės literatūros analizė.

Tyrimo hipotezės:

- Organizacijos struktūra, forma ir aplinka įtakoja jos tapimui besimokančia organizacija.

- Tinklinės organizacijos charakteristikos koreliuoja su besimokančios organizacijos charakteristikomis.

- Tinklinės organizacijos specifiškumas įtakoja besimokančios organizacijos koncepcijos diegimą.

Tyrimas grindžiamas šiomis metodologinėmis nuostatomis: sociokultūrinės sistemos, atvirtų sistemų, konstruktyvizmo, atsitiktinumų, tinklo, mokymosi tinklų teorijomis, besimokančios ir tinklinės organizacijų sampratomis ir veiklos ypatumais.

Nagrinėjamos mokslinės problemos specifika lėmė tai, kad darbe vyrauja požiūris, pagal kurį labiausiai tinkamas organizacijos tapimo besimokančia modelis turėtų būti ne tiek unikalus, paremtas viena pasirinkta labiausiai tinkama teorija, kiek labiau integralus. Tokia nuostata leido apjungti daugelio jau žinomų ir naudojamų organizacijų tapimo besimokančiomis žingsnių privalumus ir orientuotis į kuo efektyvesnį išryškėjusių trūkumų šalinimą, pateikiant savito modelio argumentuotą pagrindimą.

ĮSIDARBINIMO GEBĖJIMŲ UGDYMAS KARJEROS PROJEKTAVIMUI

Paulius Čepas

Vytauto Didžiojo universitetas

Sudėtingėjantis veiklos pasaulis ir žmogaus nuolatinis mokymasis iškelia žmogaus gyvenimiškųjų ir profesinių planų suderinamumo su realiai egzistuojančiomis objektyviomis ir subjektyviomis aplinkybėmis problemą. Žmonėms vis labiau tampa reikalingi gebėjimai planuoti/projektuoti karjerą nuolatinio mokymosi sistemoje. Karjeros projektavimo žingsniai paprastai kreipiami žmogaus įsidarbinimo linkme, o įsidarbinimo pagrindą galime suprasti kaip atitinkamą asmens kvalifikaciją, t.y. žinių ir gebėjimų reikalingų darbo pasauliui visuma.

Pranešimo tikslas – pagrįsti įsidarbinimo gebėjimų ugdymo svarbą karjeros projektavimui.

Naudoti tyrimo metodai – literatūros šaltinių analizė, užsienio šalių patirties analizė, Lietuvos respublikos teisinių dokumentų analizė.

ŠEIMOS IR PROFESINĖS KARJEROS SANTYKIS: JAUNIMO POŽIŪRIO TYRIMO REZULTATAI

Doc. dr. Ramutė Čepienė, doc. dr. Elvyra Giedraitienė

Klaipėdos Universitetas

Lietuvoje kaip ir daugelyje Vakarų Europos valstybių daug diskutuojama apie šeimos transformaciją ir net krizę, akcentuojant šeimos vertybių kitimo tendencijas. Pirmiausiai apie jas prabilo demografijos mokslų atstovai, kurie tradicinio šeimos modelio kaitą tiesiogiai susiejo su gimstamumo mažėjimu. (Stankūnienė, 2002)

Kodėl įvyko tokie akivaizdūs šeimos elgsenos pokyčiai? Ar tai Vakarų kultūros įtaka ar besikeičiančios visuomenės politinių, ekonominių, socialinių procesų rezultatas? Ar struktūriniai šeimos pokyčiai leidžia naujai vertinti vyro ir moters vaidmenis šeimoje ir profesinėje karjeroje? Kas apsprendžia šeimos vertybinius prioritetus? Ar vaikas šeimoje yra mažesnė vertybė nei pasisekimas darbe, materialinis apsirūpinimas? Kokia iš tikrųjų yra vyrų ir moterų profesinio ir šeimyninio gyvenimo realybė?

Į šiuos klausimus pranešimo autoriai atsakys tyrimo „Jaunimo požiūris į šeimą“ rezultatų kontekste, kuris atskleidžia dar gana prieštaringą požiūrį į vyro ir moters vaidmenis šeimoje ir profesinėje veikloje.

„Darbas – ne tik pagrindinis šeimos pajamų šaltinis, bet ir aplinka, kurioje realizuojami svarbūs psichologiniai ir socialiniai (bendravimo, saviraiškos ir t.t.) asmens poreikiai“ (Stankūnienė, 2003, p. 99). Priešingai nei tyrimuose, kuriuose dalyvavo vyresnio amžiaus žmonės ir svarbiausia vertybe išskyrė poreikį „turėti pakankamai pajamų / pinigų“ (Stankūnienė, 2003, p. 77), mūsų tyrime jaunimas svarbiausia vertybe įvardino - „būti laimingu savo šeimoje“.

Profesinės karjeros santykis su šeima bus pristatytas kontekste tokių klausimų kaip: „Motyvai neturėti vaikų?“, „Pasirinkti karjerą ar šeimą su vaikais?“, „Sąlygos norint turėti vaikų?“, „Kaip pasikeitė vyro ir moters pareigos?“, „Kaip įsivaizduojate savo gyvenimą po 25 metų?“, „Reikšmingų dalykų gyvenime reitingas?“. Atsakymų į šiuos klausimus interpretacija, t.y. nuostata šeimos vertybių atžvilgiu, galima dviem aspektais: (Stankūnienė, Jonkarytė, 2003) vertybių pripažinimas ar (Stankūnienė, 2002) vertybių paneigimas. Įvertinus tyrimo duomenis, mokslinė rezultatų interpretacija galima tik sampratoje veiksmų, įtakančių vertybinius šeimos vidinio ir išorinio gyvenimo bei postmodernios visuomenės pokyčius.

Šio pranešimo tikslas – pristatyti reprezentatyvaus anketinio tyrimo „Jaunimo požiūris į šeimą“ dalį, kuri atskleidžia jaunimo vertybinį požiūrį į šeimą ir profesinę karjerą kaip socialinius reiškinius bei asmeninę gyvenimo būdo alternatyvą. Tyrimas atliktas 2004 metais ir buvo finansuojamas Valstybinio Mokslo ir studijų fondo.

TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CAREER GUIDANCE SPECIALISTS: LITHUANIAN CASE

Eilina Dailidienė, Lijana Navickienė

Vytautas Magnus University, Lithuania

Career guidance being understood as services and activities intended to assist individuals of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers (OECD, 2004), plays a key role in helping to bridge existing gap between education and labour market. Today the relevance of career guidance does not cause any discussions. Recognized as a crucial element of lifelong learning, career guidance keeps the main objective to ensure that everyone can easily access good quality information and advice about learning and working opportunities throughout their life.

To achieve the aims of career guidance it is necessary to devote more attention to quality assurance of the delivered services. The quality of the career guidance services depends in great part on the competence of specialists working in the field. The review of international studies and results of the researches carried out in Lithuania show that insufficient attention is paid to career counselors' education, training and professional development in our country, as well as in many other European countries. Nowadays in most countries career guidance is provided by people with a very wide range of training and qualifications – some of them are extensive trained specialists with valuable experience while others do not have any particular achievements in this field. The absence of career counselors training and professional development systems cause many following problems in Lithuania mentioning the vocational qualification of career counsellors being not clearly determined, as well as the tasks of career counselor being not precisely identified. Therefore, the non-specialized basis upon which career guidance is often delivered, no training or too weak training and qualification arrangements that exist in many other European countries indicate that career guidance is almost everywhere weakly professionalized.

Taking into account these issues several projects devoted to the training of career guidance specialists were initiated by Vytautas Magnus University in Lithuania. It is strongly expected that prospective projects' outcomes will provide opportunities for career counselors to acquire formal education conforming to both personal and labor market needs, and contributing to the quality assurance of career guidance services.

The aim of the article is to review the career counselors training practice in European countries and determine the career counselors training needs in Lithuania. To achieve the aim the scientific literature and political documents regulating career guidance were analyzed, the results of international reports, as well as those of the empirical researches were reviewed.

GEROS MANIEROS – PUSĖ KARJEROS

Rasa Glinskienė, Diana Lipinskienė

KTU Panevėžio institutas

Žmogus yra visuomeninė būtybė, nuolat bendraujanti su kitais žmonėmis. Papročiais virtę bendravimo bei elgesio įpročiai ilgainiui įgauna tam tikrą tautinį savitumą, neatsiejama nuo tautos kultūros požymių. Susiformavusias žmonių elgesio taisykles, apimančias išorinius tarpusavio bendravimo pasireiškimus, įprasta vadinti tarptautiniu žodžiu etiketas. Vis dažniau pasigirstanti sąvoka, dėl kurio sąmoningai kyla klausimas. Etiketą – senamadiškos manieros ar šiandienos būtinybė? Todėl šio straipsnio **tikslas** – atskleisti dalykinio etiketo svarbą siekiant verslo sėkmės ir karjeros. Darbo **metodai** - mokslinės literatūros ir dokumentų analizė.

Šiandien, gyvenant itin judriame ir permainingame pasaulyje, karjerai daryti reikia kaip niekad daug žinių ir įgūdžių, mokėti neprarasti takto ir pasitikėjimo savimi. Kaip negalima pažeisti visiems priimtinių verslo taisyklių, lygiai taip pat negalima pažeisti ir dalykinio etiketo taisyklių. Šiuolaikiniai verslininkai turi žinoti, kad tik 10-15 proc. norinčių įsitvirtinti rinkoje pasiekia savo tikslų. Būtent dalykinio etiketo taisyklių laikymasis ir dalykinio bendravimo etika yra sėkmės įkaitas versle. Kitaip tariant, dalykinio etiketo ir dalykinės etikos taisyklių laikymasis – tai vienas ir būtinų profesionalų elementų. Todėl visada pravers visos protokolo subtilybės, tarkim, - kaip keliauti lėktuvu, ką vilkėti, kaip kalbėti, kad patrauktume ir įtikintume pašnekovą. Be to ir darbe, ir namuose svarbu mokėti paprašyti ir padėkoti, kalbėtis telefonu, paklausti, atsakyti, ginčytis, ką nors pagirti ar papeikti, pasveikinti iškilminga proga ir paguosti skaudžios netekties valandą. Protokolo žinovai teigia, kad nėra dviejų asmenų, kurie elgtųsi visiškai vienodai, net jeigu abu priklausytų tai pačiai kultūrai.

Tarpusavio santykių kultūros taisyklės ypač svarbios šiandien, kai vis daugiau šalių pasirenka laisvosios rinkos kelią. Pasauliniai ekonominiai ryšiai įpareigoja dalykinius žmones mokėti kitų šalių gero tono taisykles. Dalykinio etiketo taisyklių pažeidimas gali būti priežastis to, kad nutrauktų tarptautinis bendradarbiavimas. Dalykinio etiketo taisyklės keičiasi bėgant laikui, kai kurios iš jų dabar prarado savo reikšmę, pvz., kaip reikia elgtis su moterimi. Visai neseniai buvo laikoma, kad, jeigu yra su moterimi vyras turi sumokėti sąskaitą restorane, atidaryti duris, praleisti pirmą išėjimą iš lifto. Šiandien tokios taisyklės nėra privalomos. Šiuolaikinis dalykinis etiketas rekomenduoja išėjimą iš lifto pirmam tam, kuris yra arčiau durų. Moteris palatą apsivelka pati, bet jeigu jai tai yra sunku padaryti, vyras privalo jai padėti

Raktiniai žodžiai: karjera, dalykinis etiketas, manieros, etiketo taisyklės, kultūra.

SUAUGUSIŲJŲ MENINIO UGDYMO FORMAVIMASIS NUOLAT BESIMOKANČIOJE INFORMACINĖJE VISUOMENĖJE

Audronė Grigienė

Sankt-Peterburgo Podiplominio mokymo akademija, Rusija

Pranešimo tikslas. Mokymosi sąlygų įtakojančių kūrybiškumą bei asmenybės vystymosi kaip savirealizacijos ir kūrybinių galimybių ugdymo atskleidimas, siekiant gilesnio asmenybės savitumo, platesnių galimybių bei savirealizacijos, meninių priemonių pagalba.

Suaugusiųjų meninio ugdymo samprata Lietuvos edukologinėje literatūroje. Neprofesionalių menininkų įtaka profesionaliajam menui (istorinis rakursas). Neatsiejama liaudies kūrybos ir folkloro įtaka profesionaliajam menui. Neprofesionalų meninis ugdymas, kaip tautos savasties išlaikymo garantas bendrame globalizacijos procese

Formalūs, neformalūs, informalūs bei individualūs meninio mokymo lygmenys. Besimokančių suaugusiųjų vieta, galimybės ir lūkesčiai. Meninio ugdymo pritaikymo galimybės įvairiose srityse, teigiama psichologinė raiškos įtaka asmenybei.

Individualizacijos problematika. Individualaus priėjimo principas, individualios meninės kūrybos principas, individualūs meniniai gebėjimai, individualaus darbo stilius, individualaus mokymosi kryptys. Meninė kūryba, kaip individuali savęs identifikavimo ir aktualizavimo forma.

Pagrindinės meninį suaugusiųjų ugdymą teikiančių ugdymo įstaigų problemos.

Meninio ugdymo ir raiškos suaugusiems reikiamybė. Apklausoje rezultatai. Suaugusiųjų meninis ugdymas, kaip prieinamiausia kiekvieno žmogaus savirealizacijos ir saviraiškos priemonė.

DARBUOTOJO ORGANIZACINIO MOKYMOSI KOMPETENCIJA – SĖKMINGOS KARJEROS VEIKSNYS

Julija Ilonienė*, Rūta Leonavičienė

Kauno technologijos universitetas

Rinkos ekonomikai pereinant į žinių ekonomiką, keičiasi ir pačios organizacijos poreikiai. Dabar daugelis organizacijų ieško būdų kaip valdyti didžiulius informacijos srautus bei įvaldyti juos kaip žinias, to pasėkoje vis didesnis dėmesys yra skiriamas darbuotojams, jų gebėjimų lavinimui bei mokymuisi, kas įtakoja darbuotojų kompetencijų aukštesnį lygį bei sėkmingą jų karjeros kelią.

Kalbant apie šiuolaikinę organizaciją ypatingai svarbi yra organizacinio mokymosi kompetencija. Organizacinio mokymosi kompetenciją galime išskirti trijų lygmenų: individo, grupės ir organizacijos. Šiame pranešime akcentuosime individo lygmenį ir pagrįsime, kodėl organizacinio mokymosi kompetencija individo lygmenyje yra svarbi ne tik organizacijai, bet ir pačiam individui, kokią įtaką ji turi sėkmingai darbuotojo karjerai.

Taigi, šio pranešimo **tikslas** – teoriškai pagrįsti darbuotojo organizacinio mokymosi kompetencijos aspektus (fokusuojantis į organizacinį mokymąsi individo lygmenyje) kaip sėkmingos karjeros prielaidą.

Taikytas mokslinės literatūros analizės metodas.

Organizacinio mokymosi kompetenciją individo lygmenyje nagrinėsime remiantis šiais autoriais C.Argyris, D.Schoen (1978), G. Probst and B.Büchel. (1997), Peter M. Senge (1990), P.Murray (2003), R.Sanchez (2003), Spenser ir Spenser (1993), Moores (1994), P.Jucevičienė, D.Lepaitė (2002) ir kt.

Kompetencija yra prioritetinga individo charakteristika, sąlygojanti susijusius kriterijus – paremtus efektyvumu ir/ar geriausia charakteristika darbe išskylančiose situacijose (Spenser ir Spenser, 1993). Įvertinant individo gebėjimus organizaciniam mokymuisi naudojami šie kriterijai: gebėjimas kooperuotis ir dalyvauti (dalintis); gebėjimas komunikuoti bei pasiekti skaidrumo, aiškumo; gebėjimas analizuoti problemas ir spręsti kompleksinius klausimus/problemas; gebėjimas kaupti žinias (Probst and Büchel, 1997).

Literatūroje dažniausiai akcentuojama organizacinio mokymosi nauda organizacijai, tačiau mes manome, kad organizacinis mokymasis yra naudingas tiek individui, tiek organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus; padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą; sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis; sukuria įvairesnes perspektyvas karjerai; formuoja geresnį organizacijos klimatą.

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ-PRAKTIKŲ PROFESINĖS KOMPETENCIJOS PLĖTRA NUOLATINIO MOKYMOŠI KONTEKSTE

Dr. Violeta Ivanauskienė*, Laura Varžinskienė*

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinio darbo institutas

Nuolatinė profesinės kompetencijos plėtra yra svarbi socialinio darbo dalis, galinti padėti socialiniams darbuotojams sumažinti išskylančius sunkumus ir pagilinti socialinių darbuotojų turimas žinias. Šiuolaikinėje modernioje visuomenėje veikiantis socialinis darbuotojas turėtų būti įsitraukęs į nuolatinio mokymosi procesą, kuris yra svarbus informacinės visuomenės veiksnys.

Siekiant nustatyti socialinių darbuotojų įsitraukimą į nuolatinio mokymosi procesą, 2005 metų kovo mėnesį Vytauto Didžiojo universiteto Socialinio darbo institute atliktas kiekybinis aprašomasis tyrimas. Anketinės apklausos metu apklausti 70 socialinių darbuotojų-praktikų, dirbančių Kauno apskrities socialinėse įstaigose, kurie 2005 metų pavasarį lankė Vytauto Didžiojo universiteto Socialinio darbo instituto organizuotus socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo kursus.

Tyrimui išskelti uždaviniai:

1. Ištirti socialinių darbuotojų-praktikų dalyvavimo nuolatinės profesinės kompetencijos plėtos procese ypatumus.
2. Ištirti socialinių darbuotojų-praktikų nuomonę apie Vytauto Didžiojo universiteto Socialinio darbo instituto organizuojamų kursų reikšmę nuolatinio mokymosi kontekste.
3. Nustatyti socialinių darbuotojų-praktikų poreikį tolimesniam mokymuisi bei profesinės kompetencijos tobulinimui.

Tyrimo rezultatai parodė, kad daugumai respondentų minėti kvalifikacijos kėlimo kursai buvo pirmieji mokymai, kuriuose jie tobulino savo profesinę kompetenciją. Kursai suteikė naudingų žinių, reikalingų dirbant socialinį darbą. Respondentai nurodė, kad be specifinių socialinio darbo žinių, jie negali kokybiškai padėti savo klientams. Apibendrinus tyrimo duomenis padarytos išvados, kad:

1. Socialinių darbuotojų-praktikų dalyvavimas nuolatinio mokymosi procese yra nepakankamas.
2. Vytauto Didžiojo universiteto, Socialinio darbo instituto organizuojami kursai dalyvių nuomone jiems buvo naudingi.
3. Tyrimas parodė, kad socialiniams darbuotojams-praktikams, neturintiems socialinio darbo išsilavinimo, labiausiai trūksta specifinių socialinio darbo žinių, konkrečių situacijų analizės, vizitų į praktikos vietas.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN TOURISM: SPECIALIST TRAINING AND KNOWLEDGE MANAGEMENT

Inga Januliene*, Linas Žalys, Jolita Vveinhardt*, Irina Žalienė

*College of Management, Law and Languages of Siauliai Region, Šiauliai University
Šiauliai College, Lithuania Physical Education Academy
Lithuania*

Abstract

Recently lots of attention is paid to tourism specialist training and knowledge management; though, as a separate science area it is not deeply researched in Lithuania. Especially we lack some empirical research about tourism specialist training concept, efficiency, and even human resource development in tourism field.

The article analyses human resource development in tourism field, the importance of tourism specialist training and their knowledge management characteristics.

Research object is tourism specialist training and knowledge management.

Research aim is to identify peculiarities of human resource development in tourism, focusing on the idea of specialist training and knowledge management.

Research objectives are to present the peculiarities of human resource development in tourism field; to discuss the process of tourism specialist training; and to present a model of efficient tourism knowledge management.

Research methods are literature analysis, data generalization and systemizing.

Scientific novelty lies in the fact that the article focuses on the human resource management in tourism field as this area is under the particular attention in the process of EU integration and development.

Research topicality includes the idea that Lithuanian membership in the EU raises specific requirements for efficient tourism specialist training; therefore, this article is quite topical and timely.

The main conclusion is that human resource development in tourism field is closely related with the process of transformation of a traditional organization into a learning one. A modern tourism organization has to be oriented towards a client and offer servicing of high quality. This may be achieved by developing human resources through the most important element of tourism organization – its personnel and the process of lifelong learning.

MOKYKLOS VADOVŲ POŽIŪRIS Į PROFILINIO MOKYMO ĮTAKĄ MOKSLEIVIŲ PROFESINIAM ORIENTAVIMUI

Doc. dr. Toma Lileikienė

Vytauto Didžiojo universitetas

Jau penkerius metus Lietuvos švietime įgyvendinama profilinio mokymo idėja. Vienas iš uždavinių, kurių reikia spręsti įgyvendinant profilinį mokymą, tai – išmokyti moksleivį dirbti ir gyventi besikeičiančioje visuomenėje, išugdyti poreikį mokytis visą gyvenimą, o ne išmokyti jį visam gyvenimui.

Šiame straipsnyje pateikiami tyrimai, kurių metu buvo nagrinėjamas mokyklų vadovų požiūris į profilinio mokymo įtaką moksleivių profesiniam orientavimui rezultatai.

Požiūris – tai nuomonių, interesų, pažiūrų išraiška, atspindinti asmenybės individualią patirtį, santykį su tikrovės objektais ir pačiu savimi.

Mokyklos vadovų nuomone, profilinio mokymo pobūdis daugiausiai skatina mokinių interesus (tam pritarė 100 proc. vadovų), toliau motyvaciją (94 proc.), savarankiškumą (89 proc.), mokėjimą planuoti (89 proc.), aktyvumą (83 proc.), savikontrolę (67 proc.) ir nusiteikimą mokytis visą gyvenimą (44 proc.).

Apklausoje duomenys parodė, kad šiandien ugdymo procese mažiausias dėmesys skiriamas nuolatinio mokymosi sampratai. Todėl būtina:

- kuo greičiau pripažinti ugdymo procese nusiteikimo mokytis visą gyvenimą reikšmę;
- tęsti ir plėsti aukštųjų ir vidurinių mokyklų bendradarbiavimą;
- siekti, kad šios įstaigos dalytųsi bendrąja atsakomybe, ruošiant rekomendacijas, programas, projektus, komunikacines technologijas ir kt.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti mokyklos vadovų požiūrį į profilinio mokymo įtaką moksleivių profesiniam apsisprendimui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti pagrindines nuostatas, apibrėžiančias profilinio mokymo santykį su rengimuisi profesinei veiklai.
2. Atlikti Kauno miesto bendrojo lavinimo mokyklų bei gimnazijų vadovų apklausą pagal parengtą anketą.
3. Įvertinti profilinio mokymo poveikį moksleivių profesiniam orientavimui.

Tyrimo objektas – tyrimų rezultatai.

Tyrimo subjektas – vadovų požiūris į profilinį mokymą

Tyrimo metodai: anketinė apklausa, profilinio mokymo teorijos apžvalga, statistiniai duomenys, apdoroti kompiuterinės programos pagalba.

Rezultatai: Apklausoje duomenys parodė, kad didžiausią įtaką moksleiviams, pasirenkant gyvenimo kelią, turėjo mokomųjų dalykų (95 proc.) ir profilio (90 proc.) pasirinkimas.

Be to, vadovai prioritetus skiria ir mokomųjų kursų (89 proc.), modulių (84 proc.), pakraipos (73 proc.) pasirinkimams, projektinei veiklai (69 proc.), darbui mobiliuose grupėse (63 proc.).

Tai leidžia daryti išvadą, kad profilinio mokymo modelis yra pakankamai lankstus, nes jis iš esmės sudaro galimybes moksleiviams savo ugdymosi planus pritaikyti prie tolimesnio mokymosi įgyvendinant bendrojo lavinimo ir profesinio lavinimo dermę.

Susirūpinimą kelia tai, kad vien iš profilinio mokymo dalių, t.y. visuomenei naudinga veikla, vadovų nuomone (79 proc.), neatlieka savo funkcijų, kuri galėtų padėti ugdyti mokinių atsakomybę, apsisprendimą, „turimas galimybes išreikšti save“ ir „norimas

realizuoti“ ir t.t. Tai ypač aktuali ir svarbi problema, ją reikia nuodugniau iširti bei išanalizuoti.

Naujos mokomųjų dalykų programos, vadovėliai, mokymo priemonės ir apskritai švietimo reforma, įgyvendinant profilinį mokymą, gali tapti mažavertė, jeigu nebus taikomi nauji ugdymo metodai, moksleiviai bus pasyvūs, nebus orientuoti į laisvąją rinką, savarankiškam gyvenimui bei nuolat kintančiai visuomenei.

Duomenų analizė rodo, kad mokyklų vadovai tam pritaria (98 proc.), skirdami dėmesį profesiniam ugdymui:

■ mokyklos aplinkoje, kur dalis tikslų realizuojama pačiame ugdymo turinio atsiskleidimo procese: naujiems ugdymo metodams – 94 proc.; integruojant atskirų dalykų žinias jų pritaikomoms sritims – 89 proc.; atskiroje disciplinoje – 83 proc.

■ kitoje socialinėje aplinkoje: praktinė konkreti veikla – 89 proc.; profesinis konsultavimas – 84 proc.; profesinis informavimas – 83 proc.; profesinės ekskursijos – 78 proc.

■ integruotoje pedagoginių ir psichologinių priemonių visumoje: nepertraukiamumas (jis vyksta nuolat per visus profesijos rinkimosi periodus) – 84 proc.; mokymo priemonės sudaro vieningumą (visos ugdomosios priemonės atitinka bendrą strategiją ir sudaro vieningą ir suderintą visumą) – 83 proc.; moksleiviai aktyvūs (jie motyvuotai ir aktyviai renka savo profesiją) 67 proc.

Gerokai konkretesnio ir tikslesnio sprendimo reikalauja perėjimas į pirminio profesinio mokymo etapą. Vadovai mano, kad: nuolat profesijos rinkimasis analizuojamas kaip problema – 78 proc.; atliekamas darbas, padedant moksleiviui pasirinkti specialybę, mokymo įstaigą – 68 proc.; mokyklose sistemingai moksleiviai supažindinami su profesijos rinkimosi teorija, praktiniais veiklos modeliais – 66 proc.; moksleiviai gerai žino pasirinkimo galimybių realumą – 46 proc.; moksleiviai yra pasiruošę gebėti pasirinkti savo ateitį – 26 proc.

Išvados:

1. Tiriamuoju laikotarpiu humanitarinį profilį baigė 42 proc. abiturientų, realinį – 58 proc. Iš jų: humanitarai šio profilio specialybes pasirinko 49 proc. abiturientų, realinį – 77 proc.

2. Mokyklos vadovų nuomone, profilinis mokymas sudaro palankias sąlygas moksleiviams pasirinkti tikslingą veiklą, kurti ateities planus, apgalvotai rinktis būsimą profesiją.

3. Apklaustos duomenys parodė, kad šiandien ugdymo procese mažiausias dėmesys skiriamas nuolatinio mokymosi sampratai. Todėl būtina: kuo plačiau pripažinti ugdymo procese nusiteikimą mokytis visą gyvenimą reikšmę, tęsti ir plėsti aukštųjų mokyklų ir vidurinių mokyklų bendradarbiavimą, siekti, kad šios įstaigos dalytųsi bendrąja atsakomybe ruošiant rekomendacijas, programas, projektus, komunikacines technologijas ir kt.

4. Moksleivių profesiniame orientavime savo funkcijų neatlieka mokyklose vykdoma visuomenei naudinga veikla.

5. Tik kas dešimtas vadovas teigia, kad moksleiviai yra paruošti gebėti pasirinkti savo ateitį.

6. Mokyklų vadovai siūlo: būtina įdiegti kryptingą ir sistemingą pagalbą moksleivių profesiniam orientavimui; kad aukštosios mokyklos teiktų daugiau ir konkrečios informacijos; mieste turėtų būti profesinės karjeros centras; kad nesant dermės tarp aukštųjų ir vidurinių mokyklų, profilio ir pakraipos pasirinkimas neatlieka savo funkcijų; vieną mėnesį įvesti darbinę veiklą 10 klasėje, susipažindinimui su susidomėjimą sukėlusia specialybe.

EMIGRACIJOS TEMA PSICHOLOGINIO LAIKO KONTEKSTE

Doc. dr. Audronė Liniauskaitė

Klaipėdos universitetas

Pastaruoju metu tarp daugelio išteklių (gamtinių, finansinių ir kt.), analizuojamų žmogaus veiklos ir karjeros kontekste, ypatinga vieta tenka laikui, teigiant, jog artimiausioje ateityje jis taps pagrindiniu ir vertingiausiu ištekliumi, svarbiausiu kintamuoju šios srities moksliniuose tyrimuose (Cooper, Rousseau, 2000; Mitchell, James, 2000; Muchinsky, 2004). Karjerą tyrinėjantys autoriai (Acthur, 1989; Herriot, 1992; Woodd, 1999; Katzell, 1994 ir kt.) karjeros struktūroje akcentuoja laiką kaip atskirą jos dalį. Katzell (1994) teigia, jog laikas – viena pagrindų karjeros prognostinių charakteristikų, leidžiančių karjeros konstruktus vertinti iš laiko perspektyvos, susieti juos su žmogaus raidos, motyvacijos ir kt. ypatumais. Nustatytas ryšys tarp laiko orientacijų ir karjeros ypatumų – praeitis, dabartis, ateitis veikia žmogaus siekius, pasirinkimus, problemų sprendimus (Scarborough, 2001; Granrose, 2000). Išskirtas asmenybės konstruktas, atspindintis du laiko naudojimo ypatumus: nuoseklų monochroniškumą, susijusį su žmogaus siekiu pradėti ir baigti vieną užduotį prieš pereinant prie kitos ir polichroniškumą – siekį vienu metu atlikti keletą užduočių. Manoma, jog pasirenkami laiko naudojimo paternai susiję su sėkmingu sudėtingų užduočių atlikimu. Be to, laikas ir laiko valdymas susilaukia vis didesnio dėmesio kaip veiksniai, įtakoiantys gyvenimo kokybę (Muchinsky, 2004; Liniauskaitė, 2005).

Kadangi naujausiose karjeros sampratosse karjera nebesiejama vien su darbu – ji suprantama kaip darbo ir laisvalaikio visuma (Mc Daniels, 2000), kaip visi žmogaus gyvenime atliekami vaidmenys (Supper, 1984), kaip pats gyvenimo procesas (Petkevičiūtė, 1999), yra pagrindas kalbėti ir apie emigranto karjerą. Emigracija nėra naujas reiškinys, tačiau ji, ko gero, spartėja, būdama sudedamąja globalinės integracijos dalimi. 2004 m. oficialiai iš Lietuvos išvyko 15,2 tūkst., 2003 m. – 11 tūkst. žmonių. Dauguma jų (80%) buvo 15 – 59 m. amžiaus gyventojai (Ambrozaitienė, 2005). Neoficialūs išvykstančiųjų skaičiai gerokai didesni. Didelėms postindustrinėms šalims tokie skaičiai nereikšmingi, tačiau mažai Lietuvai ši situacija gali būti lemtinga, nes, anot Giddens (2005, 284), „mūsų globalėjančiame pasaulyje per sienas liejasi tokia gausybė idėjų ir žmonių srautų, kokių istorija dar neregėjo“. Kaip teigia Castells (2005), daugelį tarptautinių migracijų paskatino karai bei katastrofos, milijonai žmonių yra blaškomi po pasaulį dėl vargo globalizacijos. Lietuvai tai netinka. Kokios priežastys skatina emigruoti lietuvių mases? O gal asmeninės charakteristikos, vertybių, nuostatų visuma, vartotojiškas mentalitetas, kurie galėtų būti prognozuojami psichologinio laiko charakteristikų pagrindu.

Emigracija ir su ja susiję klausimai – nelabai populiarūs mokslinė tema (Frieze ir kt., 2004; Boneva ir kt., 1998; Rogler, 1994; Jucevičienė ir kt., 2004; Van Vianen ir kt., 2003 ir kt.). Emigracijos problemų analizės psichologinio laiko kontekste rasti nepavyko.

Tyrimo tikslas – nustatyti sąsajas tarp studentų požiūrio į emigraciją ypatumų ir kai kurių psichologinio laiko charakteristikų.

Naudoti tyrimo metodai: požiūrio į emigraciją klausimynas, laiko klausimynas, Zimbardo laiko perspektyvų klausimynas.

Rezultatai. Nustatyti daugybiniai statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$) ryšiai tarp emigracijos ketinimų, patirties, motyvacijos ir kitų emigracijos charakteristikų bei psichologinio laiko struktūrinių dalių. Labiausiai su emigracijos elementais siejasi fatalinės dabarties (Zimbardo klausimynas), orientacijos į dabartį ir laiko naudojimo (polichroniškumo) charakteristikos.

STUDENTŲ POŽIŪRIO Į EMIGRACIJĄ IR PSICHOLOGINIŲ RIZIKOS ASPEKTŲ SĄSAJOS

Doc. dr. Audronė Liniauskaitė; Antanas Zališčevskis*

Klaipėdos universitetas

Dar aštuntajame šio amžiaus dešimtmetyje D. Bell (Bell, 1976), kalbėdamas apie postindustrinę visuomenę, pateikė stulbinančių išvalgų. Mes šiuo metu iš tiesų susiduriame su strategine žinių reikšme šiuolaikinėje visuomenėje, specialybių, reikalaujančių gerų informacijos valdymo įgūdžių reikšmės didėjimu, paslaugų sferos plėtra ir pan. Tačiau dabartinėje visuomenėje, kaip mes ją bevadintume – postindustrine, informacine, postmodernia – vyksta gerokai drastiškesni ir intensyvesni procesai, nei prognozavo D. Bell. Mums diskurse apie šiuolaikinę visuomenę svarbios dvi temos – rizikos visuomenės samprata ir pokyčiai, vykstantys darbo rinkoje.

Rizikos visuomenės idėja iškelta U. Beck (2000), išvystyta kitų autorių (Giddens, 2000, 2005). Pabrėžiama, kad jei anksčiau pagrindinė visuomenės problema buvo gėrybių persikirstymas, tai esminė rizikos visuomenės problema – pavojų, rizikos ir neapibrėžtumo pasiskirstymas visuomenėje. Kalbama tiek apie visuotinius pavojus – klimato atšilimą, terorizmo grėsmę, genetiškai modifikuotus organizmus, epidemijų grėsmę, tiek ir apie pavojus, atsirandančius šeimyninio, asmeninio gyvenimo ir, be abejo, karjeros srityje (Beck 2000, Giddens, 2000; 2005; Michael, 1994; Mumford, 1996; Rinkevičius, 2002).

Šiuolaikinis darbinis gyvenimas, suteikdamas, iš vienos pusės, daugybę galimybių, iš kitos pusės reikalauja iš žmogaus lankstumo. Darbiniame gyvenime dingsta saugumas, išsitrina ribos tarp darbo ir laisvalaikio (Blair – Loy, Jacobs, 2001; Castells, 2005; Eriksen, 2004). Šioje plotmėje svarbią vietą užima emigracijos problema. Kalbama apie globalinės darbo rinkos kūrimąsi, nuolatinę ir smarkią specialistų bei paprastų darbuotojų migraciją (Castells, 2005), be to šiuo metu emigracijos problema ypač aktuali Lietuvai.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti požiūrio į emigraciją ir psichologinių rizikos aspektų sąsajas.

Tyrimo metodai ir tiriamieji. Tyrime naudotas pasirinkimų dilemų klausimynas, kuriuo siekta įvertinti rizikingų sprendimų priėmimą akademinėje srityje, elgesio aktų sąrašas bei anketa, sudaryta norint iširti studentų požiūrį į emigraciją. Tyrime dalyvavo 120 Klaipėdos universiteto Pedagogikos fakulteto studentų.

Rezultatai. Nustatyta, kad rizikos parametrai statistiškai reikšmingai koreliuoja tik su kai kuriais požiūrio į emigraciją parametrais ($p < 0,05$) bei viena darbine vertybe – laisve, galimybe planuoti savo laiką ($p < 0,05$).

Asmenys, planuojantys dirbti ar studijuoti užsienyje pagal apibendrintus rizikingumo rodiklius nesiskiria nuo tų, kurie to neplanuoja, kaip nesiskiria ir asmenys, kurie jau yra dirbę užsienyje ir kurie to nedarė.

MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ IDĖJOS ĮGYVENDINIMO PERSPEKTYVA LIETUVOJE

Giedra-Marija Linkaitytė, Lineta Žilinskaitė

Vytauto Didžiojo Universitetas

Suaugusiųjų švietimo kaip atskiro švietimo sektoriaus plėtra, prasidėjusi 19 amžiaus antroje pusėje, buvo ypatingai ryški šiaurės Europoje ir šiaurės Amerikoje. Nuo 1960-ųjų vidurio šio sektoriaus veiklos apibūdinimui naudojamam žodyne atsiranda nauji akcentai ir prasideda paradigmu kaita - nuo 'suaugusiųjų švietimo' link 'suaugusiųjų mokymosi'. 1972 m. UNESCO pastangomis prasideda diskusija apie mokymosi visą gyvenimą idėją bei šios idėjos populiarinimą. Šiuo metu UNESCO, OECD ir kitų ES organizacijų dėka mokymosi visą gyvenimą idėja jau yra įgijusi tarptautinį pripažinimą, o 2000 m. išleisto Mokymosi visą gyvenimą memorandumo dėka sėkmingai plėtojama politiniame lygmenyje. Didėjant šios idėjos politinei svarbai, ji tapo daugelio šalių švietimo sistemų reformavimo pagrindu. Lietuvos kaip savarankiškos šalies švietimo sistema pokyčiams atsivėrė 1992 metais, kai buvo sukurta Švietimo koncepcija, kurioje suaugusiųjų švietimui buvo priskirtas suaugusiųjų bendrasis ir profesinis lavinimas. Mokymosi visą gyvenimą idėja Lietuvos visuomenėje buvo pradėta analizuoti tik 2001 m. svarstant Mokymosi visa gyvenimą memorandumą, o formaliai buvo įteisinta tik 2004 m., patvirtinus Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją. Dokumentuose išreikštų suaugusiųjų švietimą laiduojančių paradigmu kaita - nuo suaugusiųjų švietimo link suaugusiųjų mokymosi - įvyko, lyginant su užsienio šalimis, labai staigiai. Švietimo praktikoje šių pokyčių įgyvendinimas tapo iššūkiu visiems dirbantiems suaugusiųjų švietimo srityje.

Šio straipsnio tikslas yra parengti teoriškai patikimas prielaidas mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyvų Lietuvoje tyrimui.

Straipsnio pradžioje apibrėžiamas pasaulinis kontekstas, kuriame vyksta diskusija apie mokymosi visą gyvenimą idėją, pristatomos suaugusiųjų švietimo bei mokymosi visą gyvenimą teorijos bei aptariami suaugusiųjų švietimo politikos dokumentai. Atlikus tarptautinio konteksto analizę, straipsnyje analizuojama mokymosi visą gyvenimą idėjos raiška Lietuvos suaugusiųjų švietime. Analizės metodologinį pagrindą sudaro sisteminis požiūris, kurio pagrindu straipsnyje formuluojamos dvi prielaidos. Pirmosios prielaidos kontekste suaugusiųjų švietimas traktuojamas kaip veiklų sistema, kurioje išskiriami penki veiklų tipai: profesinio tobulėjimo, mokymo/ mokymosi palaikymo, suaugusiųjų švietimo paslaugos teikimo, mokymosi regiono bei suaugusiųjų švietimo politikos kūrimo. Remiantis šia prielaida numatoma, kad pokyčiai turi būti įgyvendinami bei fiksuojami visų penkių tipų veiklose. Antrąją prielaidą numatoma, kad pokyčių įgyvendinimas suaugusiųjų švietimo sistemoje vyksta sąveikaujant dviejų tipų procesams - dirbtiniams bei natūraliems. Dirbtinių procesų ryškinimo pagrindas šiame straipsnyje – nacionalinių švietimo dokumentų analizė. Natūralių procesų raiška fiksuojama analizuojant suaugusiųjų švietimo veikėjų/ ekspertų požiūrį į susiklosčiusią suaugusiųjų švietimo praktiką.

Naudoti tyrimo metodai: teorinė, dokumentų ir ekspertinė analizės.

Išvados. Mokymosi visą gyvenimą idėjų įgyvendinimo perspektyva gali būti numatoma remiantis sisteminiu požiūriu: suaugusiųjų švietimą apibrėžiant kaip penkių tipų veiklų sistemą. Prielaidos suaugusiųjų švietimo sistemos pokyčiams kuriamos kiekvieno tipo veikloje, planuojant natūraliai vykstančių ir dirbtinių procesų dermę.

PEDAGOGŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS MOKINIŲ AKTYVINIMO UGDANT RAŠYTINĘ KALBĄ ASPEKTU

Dr. Gitana Martinkienė

Klaipėdos universitetas

Tyrimo tikslas – teoriškai ir eksperimentiškai ištirti pedagogų kompetencijas mokinių aktyvinimo ugdant rašytinę kalbą pradinės mokyklos III – IV klasėse.

Tyrimo metodai:

- **Teorinės analizės metodu** nagrinėjama filosofinė, psichologinė, pedagoginė, filologinė, mokslinė, metodinė literatūra moksliai pagrindžiant aktyvinimo, pedagogų kompetencijų sampratą mokinių rašytinės kalbos ugdymo aspektu.

- **Dokumentų** (ugdymo programų, nuostatų, ugdymo standartų, bendrojo lavinimo mokyklų nuostatų, dienynų ir kt.) **analizės metodu** išsiaiškinama, kaip pradinė klasių mokytojai geba planuoti, realizuoti ir numatyti mokinių aktyvinimo galimybes, kokius metodus taiko ugdydami jų rašytinę kalbą.

- **Pokalbio - interviu metodu** su pradinė klasių mokytojais išsiaiškinama, kokius aktyvinimo metodus, būdus jie naudoja ir kokias sudaro sąlygas mokinių aktyvinimui įvertinant jų turimas kompetencijas rašytinės kalbos ugdymui(-si).

- **Statistinės analizės metodu** atliekama statistinių duomenų aprašomoji statistika, dispersinė analizė bei koreliacinė analizė. Pasirinktų požymių priklausomumui tikrinti naudojamas χ^2 (chi-kvadrato) kriterijus. Naudojami **Excel** ir **SPSS v10.0.7** programiniai paketai.

Apibendrinta mokslinės literatūros, dokumentų ir empirinio tyrimo analizė parodė, kad pedagogų kompetencijos aktyvinant mokinius ugdant jų rašytinę kalbą yra nepakankamos. Pedagogai stokoja kompetencijos priemonių įvaldymo aspektu, t.y. ugdymo diferencijavimo, individualaus principo taikymo, t.y. pedagogai stokoja orientacijos į konkretų vaiką kompetencijos, atsižvelgiant į vaiko patirtį, poreikius, aplinką, šeimą ir kt. Pasigendama įvairiapusio mokymo mokytis kompetencijos, pvz., mokantis mokytojo pagalbos, kai mokytojas – pagalbininkas įvertina turimą vaiko patirtį, skatina savarankiškumą, pačių vaikų mokymąsi. Pedagogai stokoja kompetencijos ugdyti įdomesnę, patrauklesnę, įvairesnę rašytinės kalbos ugdymosi veiklą: grožinės literatūros, tautosakos bei sistemingo skaitymo panaudojimo, pasakojimo, rašymo, apmąstymo naujoje situacijoje, diskusijų ir kt. Pedagogai neturi kompetencijos vaikų pastangų įvertinimo aspektu.

Tyrimas parodė, kad būtina spręsti pradinė klasių mokytojų rengimo ir pasirengimo, kvalifikacijos tobulinimo efektyvinimo būtinybę pedagogų kompetencijų plėtotės aspektu.

VERTINIMO IR SAVĖS VERTINIMO „DIALOGAS“

Vilma Morkūnienė

Kauno technologijos universitetas

Šis tyrimas - mėginimas pažvelgti į vertinimo ir savęs vertinimo procesą. Teoriniai samprotavimai leido išvelgti problemas, kurias skaudžiausiai išgyvena besimokantieji, nes esminis žmogaus savireguliacijos mechanizmo komponentas yra savęs vertinimas, nuo kurio priklauso žmogaus gyvenimiškoji pozicija, santykiai su savimi ir aplinkiniais, užsibrėžtų tikslų lygis, veiklos sėkmė bei atsakomybė. Be to, dėstytojai, kaip studijų proceso dalyviai, organizatoriai ir vertintojai yra betarpiškai susiję su vertinimu visomis konteksto prasmėmis.

Tyrimo tikslas: atlikus vertinimo strategijų analizę, įvertinti, kiek šiuo metu taikomi vertinimo principai atitinka savęs vertinimo principą bei skatina nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą.

Tyrimo metodai. 2002 ir 2004 m. atlikti tyrimai, kurių tikslas įvertinti studentų požiūrį į taikomą vertinimo sistemą Kauno kolegijos Verslo vadybos fakultete. 2002 m. raštu apklausti 47 I-ojo kurso studentai. 2004 m. atsižvelgiant į studijų organizavimo specifiką, buvo pasirinkta nedidelė neakivaizdinių studijų studentų grupė (18 studentų) ir pritaikant interviu metodą, buvo praveisti pokalbiai. Jų metu visiems studentams buvo užduodami panašaus turinio klausimai. Surinkti duomenys buvo apdoroti SPSS programa ir fenomenologinės analizės metodu. Rezultatai pateikiami apibendrinti, atsakymai išreikiami procentais.

Tyrimo rezultatai. Visi apklaustieji (100%) sakė, kad jiems yra paaiškinama ir pristatoma vertinimo sistema. Tačiau iš jų 25% teigė, kad vertinimo sistema yra tik pristatoma ir jiems nėra leidžiama diskutuoti ar išsakyti savo mintis. Bet, kad tokia vertinimo sistema yra priimtina, pasisakė apie 80% studentų. Į klausimą – kas turėtų būti vertinama studijų procese - studentai atsakė labai įvairiai (beje, šis klausimas sukėlė daugiausia diskusijų studentų tarpe). Apibendrinant išsakytas studentų mintis, būtų galima paminėti tai, kad vertinti reikėtų pažangą, dalyvavimą paskaitų metu, žinias ir lankomumą, aktyvumą; vertinant reikėtų daugiau atsižvelgti į atlikimo savarankiškumą; į grupės lygį, į bendrą grupės vidurkį; svarbu, kad vertinimas būtų visiems vienodas. Be to, savarankiški darbai turėtų turėti didesnę svarbą nei įskaitos ar egzaminai. Ar vertinimas gali motyvuoti – teigiamai (gali) atsakė net 61%. Kitas vertinimo aspektas – savęs vertinimas. Gaila, bet dauguma (apie 85%) studentų teigė, kad tai jie atlieka labai retai arba tai teko daryti 1-ą kartą, nors visi (100%) su savianalizės procesu yra susipažinę ir savo atliktą darbą yra tekę analizuoti (95%).

Toliau tęsiant apklausą, buvo pateikti teiginiai ir paprašyta juos įvertinti pasirenkant vieną iš atsakymų: pilnai pritariu, iš dalies pritariu, nepritariu, nežinau. Tokie studentų atsakymai, kaip pritariu (iš dalies pritariu), kad dėstytojai vertina vienašališkai (72%), vertindami dėstytojai nesudaro palankių sąlygų patiems sąmoningai dalyvauti mokymosi procese ir išmokimo rezultatų savianalizės procese (71%) kelia susirūpinimą. Tačiau atsakymai, kad vertinamas ne tik išmokimo rezultatas, bet ir mokymosi procesas (60%); vertindamas dėstytojas supažindina su gautais rezultatais bei pateikia komentarus ir paaiškinimus, kaip būtų galima pasiekti geresnių rezultatų (61%); taikomas vertinimas yra teisingas (89%); vertinimas skatina tobulėti (83%) parodo, kad taikoma vertinimo sistema pilnai arba iš dalies yra priimtina.

Išvados: Tarp 1-ojo kurso studentų dominuoja neadekvatus aukštas savęs vertinimas (2002 m. apklausa). Vienašalio vertinimo problema šiai dienai dar nėra išspręsta. Vertindami turime ne tik suteikti informaciją, bet ir gauti kokybišką grįžtamąją informaciją, kuri yra būtina numatant patikimas veiklos tobulinimo kryptis ir priemones. (2004).

EUROPEAN COOPERATION IN ENHANCING RECOGNITION OF NON-FORMAL LEARNING RESULTS

Luigi Pirillo

Vytautas Magnus University

The purpose of my research here in Lithuania is to analyse the changes occurring in the European countries in the areas of validation and recognition of non formal and informal learning, define the situation in Italy and suggest a recognition model. In the past 10-15 years, a number of European countries and also countries outside Europe have implemented methods and systems of prior and non-formal teaching/learning validation and official recognition. There are three important reasons for the attention non-formal learning in Europe. First, the increased demand for general qualifications. The second reason lies in institutional processes of the change and reorganization of learning systems. Third, some systems and methods were created and developed in institutional vacuum without any respect to actual needs. In 1995, the idea of non-formal and informal learning recognition was presented in the EU *White Paper on Teaching and Learning*, with a special emphasis on the need for a common attitude to how non-formal learning should be validated, and be recognized. Implementation of non-formal learning recognition is an attempt to respond to the need to introduce flexibility, transparency and skills between educational systems and work. Efforts at international level can promote a more harmonized approach in the process. The paper will present a thorough comparative analysis of literature and documents (Lithuania and Italy), which was developed under the framework of Socrates/Grundtvig international project 'Recognition and accreditation of experiential learning – a way for better accessibility of adult education' (223855-CP-1-2005-1-LT-GRUNDTVIG-G1), and to present data of interviews of experts. Also, provide conclusions that recognition of non-formal learning results remains a challenge for systems in both countries.

BESIMOKANČIOS VISUOMENĖS LINK: KOMUNIKACIJOS IR INFORMACIJOS SPECIALISTŲ TĘSTINIO MOKYMO NUOSTATOS IR JŲ ĮGYVENDINIMO BANDYMAS VILNIAUS UNIVERSITETE

Jurgita Rudžionienė

Vilniaus universitetas

Žinių visuomenės kūrimas yra globali šiuolaikinė aktualija. Neabejotinas šiame procese yra informacijos ir komunikacijos specialistų – bibliotekų ir informacijos centrų, archyvų, muziejų darbuotojų vaidmuo. Todėl jų profesinės kompetencijos tobulinimas yra įvairių lygmenų institucijų dėmesio centre tarptautiniu mastu, šitaip turėtų būti ir Lietuvoje. Nuolat ieškoma būdų, kaip efektyviai organizuoti šią veiklą, kaip nustatyti pasiūlos ir paklausos santykį, svarstoma, kas šiuo turėtų užsiimti.

Pranešimo tikslas – išanalizuoti informacijos ir komunikacijos specialistų tęstinio mokymo situaciją, remiantis Komunikacijos fakulteto atvejo analize. Vilniaus universiteto Komunikacijos fakultete (VU KF) rengiami šios srities specialistai akademinio lygmeniu, o tęstiniam jų mokymui buvo įkurtas Bibliotekininkų tęstinio mokymo centras (BTMC). Pranešime keliami ir sprendžiami uždaviniai: aptariama europinė šio pobūdžio specialistų tęstinio mokymo dimensija, išryškinama Lietuvos politika šiuo klausimu, analizuojami atskirų subjektų vaidmenys ir pateikiami svarbiausi veiklos rezultatai. Ši analizė remiasi VU KF Bibliotekininkų tęstinio mokymo centro, kuris įkurtas Atviros visuomenės instituto Budapešte iniciatyva, sukaupta patirtimi. Ji dvejoja: lokali ir tarptautinė.

BTMC aprėptas informacijos ir komunikacijos specialistų tęstinis mokymas analizuojamas dviem pjūviais: turinio ir organizaciniu. Išskiriami kiekvieno jų pagrindiniai aspektai: tęstinio mokymo programos sudarymo principai ir turinys, mokymo metodų įvairovės parinktis ir taikymo sėkmingumas, turinio įgyvendinimo politika ir lygmenys, veiklos administravimas, rinkodara, sklaida ir kt. Atviras lieka šio pobūdžio specialistų tęstinio mokymo statuso bei institucionalizavimo klausimas, kuris gali būti išsprendžiamas tik makrolygmeniu. Tęstinio mokymo veiklos siekiamybė – veikiančių šakos subjektų integracijos ir tarpusavio sanglaudos intensyvinimas, numatant strategiją ir būdus maksimaliam tikslinių grupių (bibliotekų, archyvų, muziejų darbuotojų) poreikių tęstiniam mokymuisi patenkinimui.

AUKŠTOJO MOKSLO REFORMA ŠVIETIMO KAIP PASLAUGOS KONTEKSTE

Loreta Rupeikienė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Straipsnyje pateikiama nuomonė apie švietimo ir mokslo sistemų reformą Lietuvoje. Universitetai turi būti vieta, kurioje rengiamos platesnio akiračio išprususios asmenybės, galinčios tapti visuomenės lyderiais, kurios galėtų prisiimti atsakomybę ir kūrybingai mąstyti. Žinių visuomenėje intelektinė veikla turi tapti labai svarbi, o žinios- pagrindinis išteklius.

RAKTINIAI ŽODŽIAI: visuomenė, žmogiškasis kapitalas, išsilavinimas.

Kaip mes gyvensime ir dirbsime po 15 metų, kokios bus visuomenės vertybės, kaip bus grindžiamas ekonomikos augimas Europoje? Visuomenė bus mobili ir lanksti, pagrindine žmonių vertybe taps asmeninė nauda. Pagrindinis dėmesys bus skiriamas technologijų raidai.

Straipsnio objektas- besitęsiančios aukštojo mokslo reformos įtaka verslui Lietuvoje.

Straipsnio tikslas- atskleisti švietimo kaip paslaugos sampratą besireformuojančio aukštojo mokslo kontekste.

Straipsnio uždaviniai:

1. Atskleisti žinių ekonomikos sąvokos svarbą.
2. Palyginti skirtingų ekonomikos veiklos rūšių darbuotojų aukštojo mokslo išsilavinimo pajamų normas.

Tyrimo metodika: sisteminė mokslinės bei sisteminės literatūros analizė ir apibendrinimas.

Būtinybė tobulinti išskirtinius pardavimo pasiūlymus, didelis inovacijų poreikis, trumpas prekių gyvavimo ciklas reikalauja greitai prieinamo kapitalo. Verslo kompanijos taps priklausomos nuo finansinių institucijų. Finansų rinkose bus būtina tiksli informacija apie kompanijų pelną, pajamų augimą, bendrą įmonių situaciją. Kai aplinka taps konkurencinga, ypač svarbu bus plėsti strateginius vidaus kontrolės mechanizmus ir nuolat stebėti finansinę būklę.

Žinių ekonomika, turėjusi padengti bent dalį globalizacijos procesų investicijų, tapo varomąja globalizacijos jėga. Ji priverčia išstisus šalis dirbti "just-in-time" režimu. Pati žinių ekonomikos sąvoka susiformavo praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio pabaigoje, visuomenei vis geriau suvokiant žinių ir technologijų reikšmę ekonomikos augimui. Žinios, perduodamos per žmones (žmogiškasis kapitalas) ir technologijas, visada buvo centrinė ekonomikos augimo ašis. Išsivysčiusių šalių ekonomika šiandien labai priklauso nuo žinių gamybos, panaudojimo bei paskirstymo. Pačios žinios dar nėra pažangos garantas, jos turi būti nuolat atnaujinamos, sisteminamos. Verslas, prisiimdamas naujus prisitaikymo iššūkius persitvarko į žiniomis grindžiamas veiklas. Didėjanti žinių reikšmė formuoja naują visuomeninę- ekonominę organizacinę sistemą, kuri ir vadinama žinių ekonomika. Šios ekonomikos esmę sudaro ne naujos technologijos ar įranga, bet patys žmonės, mokantys jomis naudotis ir kūrybingai besikeičiantys.

Žinių ekonomikai itin svarbūs sekantys procesai:

- Informacinių komunikacijų technologijų plėtra, kuri sudaro sąlygas veiksmingiems žinių mainams;
- Mokslinės-technologinės pažangos greitis, įskaitant mokslinių tyrimų rezultatų paiešką ir sklaidą;

- Visuotinė konkurencija liberalizuojant prekybą, gerinant informacijos apsikeitimą;
- Sparčiai kintantys vartotojų ir verslo poreikiai dėl didėjančių pajamų ir naujų technologijų.

Dėl paminėtų procesų gamybos sektoriuje lemiamą vaidmenį atlieka ne informatika ir automatizacija, bet naujos gamybos koncepcijos ir būdai.

Globalizacija smarkiai paveikė Lietuvos darbo rinką. Sumažėjo nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa, didėja užimtumas paslaugų sektoriuje, didžiausi augimo tempai pastebimo finansų, draudimo, nekilnojamo turto sektoriuje. Trumpėjant inovacijų diegimo ir produkto gyvavimo ciklai skatina šalies įmones siekti specifinio išsilavinimo.

Valstybė turi pagerinti bendras nuostatas, kurios apibrėžia darbo santykius, tai turėtų būti ilgalaikės valstybės plėtros strategijos. Mokymo sistemos tikslus ir priemones veikiančios aplinkybės keičia įprastas mokymo sistemų formas ir būdus:

- Mokymasis tapo nuolatiniu procesu, kuris tęsiasi visą gyvenimą.
- Žinios suteka iš visur ir sparčiai tampa absoliučiomis, todėl žmogus turi būti pasirėngęs visą laiką mokytis, ir mokymasis "just-in-case"(tik atskiru atveju) tampa mokymusi "just-in-time" (kai prireikia).

Pavyti ir aplenkti Ameriką tokia strategija buvo persmelkta prieš penkmetį ES patvirtinta Lisabonos strategija. Pagrindinis šios strategijos tikslas- pasiekti, kad 2010 metais Europa taptų konkurencingiausia pasaulio ekonomika. Lisabonos strategija tiksliai nurodo ES silpnąsias ekonomikos vietas.

LR prezidentas savo metiniame pranešime skaitytame LR Seime 2005 m. teigia, kad liko neišspręstos problemos susijusios su mokslo ir studijų turiniu. Šiandien ypač svarbu garantuoti šalies aukštųjų mokyklų konkurencingumą. Jis turėtų būti suvokiamas ne provincialiai, ne vien kaip varžybos tarp aukštųjų mokyklų, bet pirmiausia- kaip jų konkurencingumas Europoje. Lieka neaišku, kokią vietą aukštojo mokslo sistemoje užima kolegijos ir kokią- universitetai.

Laiko prioriteto problema, pasireiškianti švietime atskleidžia paprastą tiesą, jog išsilavinę žmonės duoda naudos ne tik patiems sau, bet ir visai visuomenei. Neišsilavinę dažnai tampa visuomenės išlaikytiniais, tai pagrindiniai argumentai, kodėl valstybė aktyviai dalyvauja teikiant švietimo paslaugas. Toks valstybės dalyvavimas gali paskatinti lavintis ar padidinti švietimo prieinamumą.

Švietimas yra paslauga asmeniui, o ne asmens prievolė ar tiesiog valstybės funkcija. Švietimo įstatyme yra įtvirtinta, kad švietimas yra paslauga, nes pasirašomos sutartys tarp tėvų ir mokyklos. Sutartys sudaromos ir dėl aukštųjų bei profesinių studijų.

Asmeninės išsilavinimo pajamų normos yra nevienodos skirtingose pasaulio šalyse. Dažniausiai jos net yra aukštesnės už realią rinkos palūkanų normą. Tai rodo, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra labai geras sandoris. Analizuojant statistikos departamento duomenis pastebėta, kad Lietuvos išsilavinimo pajamų norma yra daugiau nei 5 punktais mažesnė nei priklausytų, kai Europoje ji siekia 18,8 procentų, tai Lietuvoje tik 13,6 procento. Tokius nesutapimus pakankamai sudėtinga.

CAREER IN SOCIAL WORK? – NO THANKS!

Prof. Dr. Monika Simmel-Joachim

Wiesbaden University of Applied Sciences (Germany)

Women (and men) in Social Work hardly follow the ideal to make a career in working life. Much more important than money and status is their identification with the objectives and whether they can be content with their achievements in work.

The study was carried out 2002 by a working group of 9 students with one professor with former students of the Department of Applied Social Studies at the University of Applied Sciences in Wiesbaden.

Considering Social Work a traditional female profession they had the hypothesis that there must be special obstacles for this overwhelming majority of women to enter higher positions in Social Work. Usually social reasons are made responsible for the fact that women hardly enter into higher positions in their profession having the same academic qualification like men. Social obstacles are seen in the fact that having children and a family makes women consequently taking up part time work which is renowned as an obstacle to follow a career. It was furthermore the interest of the working group of students to find out how professionals, who were former students of their department thought about the right steps to take during study time to prepare for a career, i.e. which subjects and lectures they should choose and which kind of further studies they would recommend.

The questionnaire covered the time of entering the profession right after studies and the further development. Interviews with four professionals in a senior position were undertaken to gain additional and more precise information.

KARJEROS SIEKIS KAIP ŽMOGAUS ĮSIJUNGIMĄ Į BESIMOKANČIO MIESTO VYSTYMO PROCESUS SĄLYGOJANTIS VEIKSNYS

Vilija Stanišauskienė

Kauno technologijos universitetas

Besimokantis miestas yra toks, kuriame verslas ir pramonė, mokyklos, universitetai, profesinės ir kitos organizacijos, savivaldybė glaudžiai kooperuojasi fizine, ekonomine, kultūrine ir intelektualine prasmėmis, šitaip sudarydamos žmonėms malonią vietą gyventi bei mokytis, siekiant karjeros ir gyvenimo darnos. Šių dienų darbo pasaulyje žmogui keliami vis nauji kompetencijos reikalavimai, taigi, siekdamas karjeros, jis privalo nuolat mokytis.

Pranešimo tikslas – atskleisti, kaip žmogaus karjeros siekis sąlygoja jo įsijungimą į besimokančio miesto kūrimo procesus.

Tikslo siekiama sprendžiant šiuos uždavinius:

- apibrėžti karjeros ir besimokančio miesto sampratą bei jų santykį teoriniu aspektu;

- empiriškai pagrįsti žmogaus karjeros siekio įtaką jo mokymuisi.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu.

Pranešime pristatomi Gyventojų mokymosi poreikių tyrimo, atlikto 2003 m. Kauno, Šiaulių ir Utenos miestuose (tyrimo imtis – 1702 respondentai, tarp jų 37 proc. vyrų ir 63 proc. moterų, amžius nuo 14 iki 85 metų), rezultatai. Tyrimo rezultatai analizuojami siekiant atsakyti į šiuos klausimus:

- Koks yra gyventojų požiūris į mokymąsi kaip karjeros sėkmės sąlygą?
- Kaip gyventojų mokymosi nuostatos yra susijusios su jų karjeros pasiekimais?
- Kaip gyventojų mokymosi motyvai ir barjerai yra susiję su jų karjeros siekiu?
- Kokie mokymosi interesai dominuoja ir kaip jie susiję su gyventojų karjeros veiklomis?

- Kaip gyventojų pageidaujami mokymosi būdai ir vietos orientuoti į karjeros sritį?

Remiantis tyrimo rezultatų analize, galima teigti:

- Karjeros siekis – esminis žmogaus mokymąsi lemiantis veiksnys, o karjeros kompetencijos plėtotė – pagrindinis suaugusiojo žmogaus mokymosi tikslas bei jo įsijungimo į besimokančio miesto vystymą motyvas.

- Mokymąsi kaip karjeros sėkmės sąlygą gyventojai vertina labai palankiai. Lyginant skirtingų socialinių grupių atstovų nuomonės išryškėja skirtumų: socialinės atskirties grupių atstovai šiuo požiūriu yra kritiškesni, vyresnio amžiaus žmonės išreiškia neigiamą požiūrį į karjerą.

- Mokymosi interesų reitingo analizė parodė, jog dominuoja sritys, padiktotos situacijos šiandienos darbo pasaulyje ir žmogaus siekio išlikti konkurencinėje darbo rinkoje: užsienio kalbos ir kompiuterinis raštingumas.

- Gyventojams tinkamos mokymosi formos ir vietos taip pat orientuotos į darbinę karjerą: ypač pageidaujama mokytis darbe, darbo metu, kartu su bendradarbiais sprendžiant įvairias užduotis. Į akiračio plėtrą bei pažinimo džiaugsmo užtikrinimą orientuotos mokymosi formos nėra populiarios.

VAIKYSTĖS PEDAGOGO KARJERA POKYČIO SĄLYGOMIS

Iona Šerniuvienė*, Berita Simonaitienė

Kauno l/d „Židinėlis“, Edukologijos institutas (KTU)

Demokratinėse šalyse ikimokyklinis ugdymas pastaruoju metu patyrė esminius pokyčius ir tapo modernia ne tik vaikų ugdymo(si), bet ir darbuotojų – suaugusiųjų mokymo(si) grandimi. Ilgą laiką buvo įrodinėjama (Heynemann, 1995, Juodaitytė, 2001), jog ikimokyklinis ugdymas yra atitolęs nuo universaliųjų švietimo pokyčių, ir nuo žmogaus mokymo(si) visą gyvenimą idėjų. Šios sampratos gerokai paveikė daugelio klausimų sprendimus ir suformavo ikimokyklinio ugdymo, kaip sąlyginai uždaros ir ne itin reikšmingos švietimo sistemos grandies, įvaizdį.

Nepaisant švietimo sistemoje vykstančių pokyčių, apimančių visas grandis nuo ikimokyklinio ugdymo iki suaugusiųjų mokymosi institucijų, ikimokyklinio ugdymo posistemėje pokyčiai dažnai apibūdinami kaip „vėluojanti modernizacija“ (Caldwell, 1990, Juodaitytė, 2001). Tik savarankiška ir atvira, pati savo veiklą projektuojanti, tobulinanti ir už ją atsakomybę prisiimanti ikimokyklinė institucija šiandien gali laiku reaguoti į sparčius gyvenimo pokyčius, į kintančius visuomenės poreikius.

Vaikystės pedagogika – tai nauja, tačiau aktyviai besiformuojanti ir integruojanti daugelio mokslininkų tyrinėjimus koncepcija (Juodaitytė, 2001). Tai fenomenas stipriai įtakojęs ikimokyklinių įstaigų kaitą. Tačiau turint šiuolaikiškos ikimokyklinės institucijos viziją, labiausiai pasigendama darbuotojų pažiūrų kaitos, tinkamos profesinės kompetencijos. Tai aktuali problema, kurią reikia spręsti ne tik politiniu-akademiniu lygiu, bet ir kiekvienos institucijos pastangomis: akcentuojant šiuolaikinę požiūrį į karjerą, plėtojant darbuotojų profesinę saviugdą, organizacinę mokymąsi, organizacijai siekiant besimokančios organizacijos būvio. Tik motyvuotas, turintis edukacinę, psichologinę, vadybinę ir socialinę kompetenciją bei potencialius gebėjimus, siekiantis karjeros darbuotojas gali veikti šiuolaikinėje besimokančioje organizacijoje. Akcentuojama ir darbuotojų karjeros svarba. Sėkmingai padaryta karjera leidžia žmogui išsiskirti iš kitų ir paįmėti savo vertingumą. Kompetentingas, nuolat besimokantis, sau labai reiklus personalas – tai skiriamasis besimokančios organizacijos bruožas (Simonaitienė, 2003).

Tyrimo tikslas -teoriškai pagrįsti vaikystės pedagogo karjeros sampratą pokyčio sąlygomis bei empiriškai nustatyti mokymosi visą gyvenimą raišką ikimokyklinio ugdymo institucijoje.

Tyrimo metodologija remiasi šiomis koncepcijomis: mokymosi per visą gyvenimą, besimokančios organizacijos, vaikystės pedagogikos.

Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmoje analizuojami ir teoriškai pagrindžiami vaikystės pedagogo veiklos pokyčiai, karjeros samprata. Numatomos galimybės planuoti ir vystyti karjerą profesinėje srityje. Antroje dalyje pristatoma tyrimo metodika, tyrimo rezultatai, jų interpretacija bei išvados, leidžiančios nuskaidyti vaikystės pedagogų požiūrį į mokymąsi visą gyvenimą pokyčio sąlygomis: dauguma jų pasiruošę priimti pokyčius „teoriškai“, suvokia mokymosi per visą gyvenimą svarbą, jaučia poreikį tobulėti, bet tik dalis imasi realios veiklos. Mano, kad yra pakankamai kompetentingi darbuotojai, bet jų gebėjimai tik dalinai atitinka šiam laikmečiui keliamus reikalavimus.

Taikyti lyginamosios analizės: mokslinės literatūros, ugdymo programų bei vaikystės pedagogo praktinės veiklos rezultatų; apklausos raštu metodai.

KLAIPĖDOS MIESTO IR KLAIPĖDOS APSKRITIES BEDARBIŲ MOKYMO SI MOTYVACIJOS POBŪDIS BESIMOKANČIOS VISUOMENĖS KONTEKSTE

Jolanta Šiukštienė

Klaipėdos universitetas

Tyrimo tikslas – išanalizuoti ir palyginti Klaipėdos miesto ir Klaipėdos apskrities bedarbių mokymosi motyvacijos lygį besimokančios visuomenės kontekste.

Tyrimo objektas – bedarbių, užsiregistravusių Klaipėdos miesto ir Klaipėdos apskrities darbo biržose ir besimokančių Klaipėdos universiteto tęstinių studijų institute mokymosi motyvacija.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) išsiaiškinti socialinio poreikio, motyvo ir motyvacijos sąvokas;
- 2) apžvelgti Klaipėdos miesto ir Klaipėdos apskrities bedarbių mokymosi situaciją ir motyvaciją;
- 3) aptarti Klaipėdos miesto ir Klaipėdos apskrities bedarbių mokymosi situaciją ir motyvacijos pobūdį besimokančios visuomenės kontekste;

Tyrimo metodai: anketos, kiekybinė ir kokybinė duomenų analizė.

“Bet kokio elgesio pradžia yra poreikis, suprantamas kaip organizmo priklausomybė nuo egzistavimo sąlygų. (...) Socialiniai poreikiai (bendravimo, įsitvirtinimo, saviraiškos) nurodo sąlygas, nuo kurių priklauso asmenybės tobulėjimas.” (A. Suslavičius, G. Valickas, 1999, 19). Prie socialinių poreikių yra priskiriami ir socialinio pritarimo, artumo, globojimo ir globos siekimo, priklausomybės, savarankiškumo, dominavimo, paklusimo ir t. t.

Motyvas – veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių patenkinimu.

“Motyvacija – elgesio (veiksmų, veiklos) skatinimo sistema, kurią sukelia įvairūs motyvai.” (A. Suslavičius, G. Valickas, 1999, 19).

“Pagrindinis suaugusiųjų švietimo sistemos tikslas – sudaryti sąlygas realizuoti asmenybei, pasižyminčiai kompetencija, sąmoningu bei produktyviu dalyvavimu visose socialinio gyvenimo sferose bei nuolatinio savęs tobulinimu.” (I. M. Šeščilienė, 1997).

Suaugusiųjų mokymosi motyvacijos sfera yra labai sudėtinga. Ji susijusi su asmenybės santykiu su kitu žmogumi, su aplinka, su pačiu savimi.

Kiekvienam žmogui būdinga turėti kelis mokymosi motyvus, kurie gali kisti.

Suaugusiųjų mokymosi motyvai paprastai suskirstomi į dvi grupes: į asmeninius ir profesinius mokymosi motyvus.

Motyvacijos stygius, kuriuo pasižymi besimokantieji bedarbiai, rodo nutolinimą nuo ekonominio ir socialinio gyvenimo.

Tyrimo rezultatai aprodė, kad Klaipėdos miesto besimokantiems bedarbiams būdingiausi šie mokymosi motyvai: geresnio išsilavinimo siekimas (32 proc.); asmeninių problemų įveikimas (22 proc.);

Besimokantiems bedarbiams, priklausantiems Klaipėdos apskričiai, būdingiausi tokie mokymosi motyvai: bedarbystės grėsmė (41 proc.); geresnio išsilavinimo siekimas (12 proc.).

Noras save lavinti besimokančioje visuomenėje yra vienas iš svarbiausių motyvų, skatinančių bedarbius dalyvauti nuolatinio mokymosi procese.

Tačiau informacijos stoka, apribojimai, per mažai pageidaujama kursų – nepakankamas mokymosi galimybių pasirinkimas sunkina ir riboja bedarbių mokymąsi.

Klaipėdos miesto ir Klaipėdos apskrities bedarbių mokymosi situacija ir motyvacijos pobūdis atspindi esminius besimokančios visuomenės bruožus.

AUKŠTŲJŲ STUDIJŲ FINANSAVIMO MODELIAI: ĮTAKA AUKŠTOJO MOKSLO SISTEMAI IR LIETUVOS EKONOMIKAI

Tadas Teresevičius

Klaipėdos universitetas

Tyrimo tikslas – išanalizuoti privataus aukštųjų studijų finansavimo modelio įgyvendinimo galimybes, privalumus ir trūkumus aukštojo mokslo sistemai bei teoriškai įvertinti tokio modelio įtaką Lietuvos ekonomikos augimui.

Tyrimas atliktas teorinės, statistinės ir dokumentų analizės būdu, daugiausiai dėmesio kreipiant į įvairių šalių švietimo sistemų finansavimo analizę, ekspertų tyrimus ir pasiūlymus bei statistinių duomenų apie Lietuvos ekonomikos ir švietimo būklę analize ir interpretavimu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis užsienio valstybių patirtimi ir analizuojant Lietuvos ekonomikos ir aukštojo mokslo ypatumus, nustatyti veiksmingus studijų finansavimo modelius.
2. Įvertinti esamą finansavimo modelį ir palyginti su siūlomomis alternatyvomis
3. Analizuoti mokamų studijų įtaką aukštojo mokslo sistemai, visuomenei ir šalies ekonomikos raidai
4. Ištirti, kokias problemas išspręstų ir kokias sukeltų mokamos studijos
5. Įvertinti valstybės vaidmenį diegiant privačią studijų finansavimo sistemą

Tyrimo rezultatai:

1. Tyrimas parodė, kad valstybinis studijų finansavimas yra ydingas, nes neišsprendžia esminių aukštojo mokslo problemų: prieinamumo, kokybės ir atitikimo darbo rinkai.
2. Tyrimo metu nustatyta, kad privataus ir valstybinio finansavimo derinimas tinkamiausias Lietuvos sąlygomis
3. Tyrimas teoriškai parodo, kaip alternatyvus finansavimas galėtų išspręsti skaudžias Lietuvos ekonomikos ir švietimo problemas: emigraciją, žemą darbuotojų produktyvumą, inovacijų trūkumą, aukštojo mokslo prieinamumą, kokybę bei universiteto darbuotojų trūkumą.
4. Tyrimas parodo kaip alternatyvus finansavimas gali prisidėti prie žinių ekonomikos kūrimo, verslo ir mokslo bendradarbiavimo, bendro ekonomikos ir valstybės konkurencingumo augimo.
5. Tyrimas taip pat įrodo, kad alternatyvus finansavimo modelis gali padėti universitetams ne tik pagerinti infrastruktūrą ir tyrimų kokybę, bet ir konkuruoti su pasaulio universitetais.

Išvados: aukštojo mokslo priklausomybė nuo valstybės skiriamų lėšų stabdo ne tik mokslo, bet ir žiniomis grįstos ekonomikos augimą Lietuvoje. Tik tos institucijos, kurios sugeba kurti inovacijas, reaguoti į rinkos kaitą, pasiūlyti kokybiškus produktus ir paslaugas (studijas) klientams (studentams), greitai ir veiksmingai įsisavinti naujoves bei pritraukti žinias generuojantį personalą, gali atlaikyti šiuolaikinius iššūkius. Žinant, kad aukštasis mokslas yra vienas iš svarbiausių ekonomikos ir socialinės gerovės variklių, būtina, kad ir kaip skausminga tai būtų, imtis veiksmų.

MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ STRATEGIJA LIETUVOJE: ĮGYVENDINIMO MODELIS

Ričardas Totoraitis

Švietimo ir mokslo ministerija

Tezės:

- Lietuva pagal besimokančiųjų suaugusiųjų skaičiaus augimą yra viena pirmaujančių Europos Sąjungoje. 2004 m. tyrimo duomenimis, šalyje per paskutines 4 savaites besimokančiųjų 25 – 64 m. amžiaus suaugusiųjų skaičius siekė 6,5 proc., o tai 2 proc daugiau nei 2003 m.
- Dinamiškas Lietuvos ekonomikos augimas skatina dirbančiuosius įgyti naujas darbo rinkoje patrauklias profesijas arba persikvalifikuoti įgyjant naujai darbo vietai reikalingas kompetencijas, prisideda prie darbuotojų mobilumo didėjimo šalies viduje.
- Darbdaviai daugiau dėmesio skiria darbuotojų mokymui. 95 proc. darbdavių palankiai vertina neformalųjį darbuotojų švietimą.
- Vykdoma veiksminga švietimo politika. 2004 m. Švietimo ir mokslo ir socialinės apsaugos ir darbo ministrai patvirtino “Mokymosi visą gyvenimą strategiją“, kurioje daug svarbių profesinio mokymo sistemos stiprinimo akcentų. Šio dokumento misijoje kalbama apie “visų valstybės, įmonių, savivaldybių, bendrijų, nevyriausybinių organizacijų ar individų išteklių panaudojimo optimizavimą, siekiant plėtoti visapusę, vientisą ir veiksmingą mokymosi visą gyvenimą sistemą, siūlančią galimybių įvairovę profesiniam, socialiniam ir asmeniniam visų darbingo amžiaus individų ugdymuisi”. Šios strategijos įgyvendinimui pasirinktas decentralizuotas įgyvendinimo modelis, skiriamas Europos struktūrinių fondų finansavimas.
- Didėja suaugusiųjų mokymosi motyvacija. Tyrimų duomenimis, svarbiausi suaugusiųjų mokymosi motyvai – pasikeitę reikalavimai darbo rinkoje, noras tobulėti, plėsti akiratį, išreikšti save, gerinti savo gyvenimo kokybę. Suaugusieji teigė, kad labiausiai jie norėtų įgyti tokių kompetencijų: užsienio kalbos, kompiuterinio raštingumo, teisės, verslo ir vadybos.

TĖVŲ SOCIALINIS – PEDAGOGINIS ŠVIETIMAS VAIKO GYVENIMIŠKŲ ĮGŪDŽIŲ KONTEKSTE

Inga Vaitkienė

Klaipėdos universitetas

Ugdymo turinys, mokinių išsilavinimas apima ne vien specifines žinias, mokėjimus ir įgūdžius, bet ir bendruosius gebėjimus, nuostatas bei tam tikrą socializacijos laipsnį. Šiandien dėmesys skiriamas vaikų asmeninių, socialinių, komunikacinių, kritinio mąstymo bei problemų sprendimui, darbinių ir veiklos gebėjimų ugdymui. Šiems gebėjimams priskiriami ir universalūs gyvenimiški gebėjimai, kurie leidžia asmenybei sėkmingai mokytis, dirbti ir yra svarbūs asmenybės brandimui (Bendrojo išsilavinimo standartai, 1997).

Pastaruoju metu vis didesnis dėmesys skiriamas gyvenimo įgūdžiams. Gyvenimo įgūdžių sąvoka apima ne tik asmeninius bet ir socialinius įgūdžius. Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) gyvenimo įgūdžius apibūdina kaip galimybę prisitaikyti visuomenėje, elgtis pozityviai, tai individų gebėjimas veiksmingai susidoroti su kasdieninio gyvenimo poreikiais ir problemomis, „tai tokie gebėjimai, kurie jauniems žmonėms padeda išlaikyti psichinę sveikatą ir pasitikėjimą savo jėgomis, kai jie susiduria su gyvenimo realijomis“ (Gyvenimo įgūdžių ugdymo programa, 2004).

Tėvai, ugdymo įstaiga tai dvi institucijos besirūpinančios vaiko ugdymu. Tėvai atsako už vaiko auginimą, auklėjimą bei lavinimą, ruošia jį gyvenimui už šeimos ribų. Tuo tarpu ugdymo institucija papildo ugdymą šeimoje. O.Monkevičienė (1993) pažymi, kad svarbiausias vaikų ugdymo tikslas – bendradarbiavimas su šeima. Bendradarbiavimo sėkmė priklauso nuo pedagogo keliamų tikslų, mokėjimo bendrauti, nuo tėvų socialinio-pedagoginio švietimo. Labai svarbu, kad tėvai ir pedagogai, ugdydami gyvenimiškus įgūdžius, dalyvautų kaip lygiaverčiai partneriai ir dalintųsi atsakomybe už vaiko poelgius. Tėvai dažnai nesusimąsto apie savo pareigas, kurias turėtų atlikti ugdydami vaikų gyvenimiškus įgūdžius, o jei susimąsto – tai “neranda” laiko dalyvauti..

„Mokymosi visą gyvenimą“ memorandumas akcentuoja, jog reikia garantuoti nenutrūkstamą tėvų švietimą, kurti veiksmingus ir naujus švietimo metodus (Europos Taryba, 33 paragrafas).

Ugdymo įstaiga galėtų padaryti poveikį tėvų švietimui bei švietimo rezultatams. Tėvams reikalinga informacija ir praktiniai metodai, kaip mokyti vaikus gyvenimiškų įgūdžių, kontroliuoti jų elgesį ir pan. Tai ir paskatino patyrinėti tėvų socialinį – pedagoginį švietimą vaiko gyvenimiškų įgūdžių kontekste.

Tyrimo tikslas – atskleisti tėvų socialinio – pedagoginio švietimo galimybes, ugdant vaikų gyvenimiškus įgūdžius.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa.

Mokslinės literatūros ir tyrimo anketinės apklausos rezultatų analizė atskleidė tėvų švietimo problemas ir jų sprendimo galimybes ugdant vaikų gyvenimiškus įgūdžius. Rezultatai rodo, jog pedagogai turėtų daugiau dėmesio skirti tėvų socialiniam-pedagoginiam švietimui, keičiant pedagogo veiklos būdus.

JAUNŪJŲ MOKSLININKŲ RENGIMO OPTIMIZAVIMO GALIMYBĖS KLAIPĖDOS UNIVERSITETE

Vilija Valaitytė

Klaipėdos universitetas

Sparti trečiojo tūkstantmečio Lietuvos visuomenės kaita bei technologijų plėtra, ekonomikos reforma ir vis didėjanti globalizacija bei darbo jėgos mobilumas verčia naujai peržvelgti visą Lietuvos švietimo sistemą neišskiriant ir aukštojo mokslo, kurio tyrimai yra vienas esminių šalies pažangos veiksnių. Lietuvos aukštojo mokslo sistema pamažu tampa Europos aukštojo mokslo sistemos dalis. Savo dalyvavimą lygiateisės partnerystės pagrindu Lietuva patvirtino pasirašydama tarptautinius dokumentus, pvz., Bolonijos deklaraciją (1999), kurioje numatyta iki 2010 metų sukurti vientisą Europos aukštojo mokslo erdvę išskiriant svarbiausius jos bruožus: trijų pakopų studijų sistemą, lyginamuosius ir kitose Europos valstybėse pripažįstamus kvalifikacinius laipsnius, vieningą studijų apimties vertinimo kreditais sistemą, studentų, dėstytojų ir mokslininkų mobilumą, aukštojo mokslo institucijų bendradarbiavimą ir konkurenciją, efektyvią studijų ir tyrimų kokybės užtikrinimo sistemą. Lisabonos konvencija (2000) iškelė dar ambicingesnę tikslą: iki 2010 metų sukurti konkurencingiausią ir dinamiškiausią žiniomis grįstą ekonomiką pasaulyje. Bolonijos proceso tęstinumas atsispindi ir paskutiniuose Europos dokumentuose. Glazgo deklaracijoje (2004), kuri yra veiksmų plano, pradėto Salamankoje (2001) ir Grace (2003) tęsinys, akcentuojamas mokslininkų rengimo atitikimas darbo rinkos poreikius, įgūdžių perkeliamumas bei bendros tarptautinės doktorantūros programos. Bergeno komunikatas (2005) tęsia ir papildo Prahos ir Berlyno komunikatuose numatytų tikslų siekimą bei kalba apie laipsnių sistemą, kokybės užtikrinimą, kvalifikacijų ir studijų pripažinimą, taip pat ir doktorantūros kvalifikaciją, akcentuoja į rezultatus orientuotą mokymą, ir ragina universitetus užtikrinti, kad jų doktorantūros programose būtų skatinamos tarpdisciplininės studijos ir perkeliamų įgūdžių formavimas, padedantis patenkinti platesnės darbo rinkos poreikius. Kitaip tariant, daktarai turi būti rengiami ne tik universitetams, bet ir visuomenei, veiklai, nes, pasak Barnett (1990), mokslininko, kaip viduramžių vienuolio atsiskyrėlio, įvaizdis negrįžtamai nuėjo į praeitį. Šiuolaikinis mokslininkas turi būti vienas aktyviausių visuomenės narių.

Europinės aukštojo mokslo dimensijos atsispindi ir Lietuvos aukštojo mokslo reformoje bei aukštąjį mokslą reglamentuojančiuose dokumentuose (Lietuvos aukštasis mokslas. Baltoji knyga (2001), Lietuvos mokslo politika Europos kontekste (2002), Lietuvos aukštojo mokslo sistemos 2003-2007 metų plėtros planas ir kt.). Taigi pokyčiai vykstantys Europos ir Lietuvos aukštojo mokslo sistemose lemia ir naujų edukacinių tyrimų paiešką, skatina siekti aukštojo mokslo sistemos optimizavimo (mokymosi visą gyvenimą nuostatos skatinimo, dėstyto, studijų, tyrimų ir inovacinės veiklos kokybės gerinimo) bei atsižvelgti į šiuolaikinės visuomenės ir darbo rinkos poreikius. Esama situacija reikalauja ne tik teorinės mokslinės analizės, bet ir atskirų doktorantų rengiančių institucijų analizės, kuri iki šiol nėra atlikta.

Darbo tikslas – išanalizuoti edukologijos krypties doktorantų rengimo optimizavimo galimybes Klaipėdos universitete.

STUDIJŲ KOLEGIJOJE PASIRINKIMO MOTYVAI ASMENINĖS KARJEROS RAIDOS KONTEKSTE

Džiuginta Valeckienė

Klaipėdos universitetas

Užsienio mokslininkai (Guerra, Braungart-Rieker, 1999; Perrone, Zanardelli, 2002 ir kiti) studijas kolegijoje įvardina kritiniu laikotarpiu, plėtojant asmeninės karjeros raidą. Baigus vidurinę mokyklą, tolimesnių studijų pasirinkimo motyvai turi ne tik akademinį pagrindą, bet ir yra vienas svarbiausių veiksnių, įtakančių karjeros raidos sėkmę ateityje. L.Jovaiša (2001) išskiria tokias svarbiausias nesugebėjimo pasirinkti priežastis - nebrandi profesinė savimonė, menka informacija apie būsimą profesiją, jos socialinį statusą, ekonominį vertingumą, jos įgijimo galimybes ir įsidarbinimą, praktinės patirties stoka (nors artimojoje numatomos profesijos srityje), nesugebėjimas lyginti profesijos reikalavimų su savimonės turiniu ir ateities lūkesčiais, vyraujančių rinkimosi motyvų nebuvimas.

Tyrimais įrodyta, jog nesugebėjimas apsispręsti dėl tolimesnės karjeros neigiamai koreliuoja su kolegijos studentų gera savijauta ir sugebėjimu prisitaikyti gyvenime (Kenny, Rice, 1995). Be to, tikėtina, kad abejojimas studijų kolegijoje pasirinkimu susijęs su nepasitenkinimu savąja padėtimi ar nepakankamomis mokymosi galimybėmis kolegijoje.

Tyrimo tikslas – atskleisti kolegijos studentų studijų pasirinkimo motyvus asmeninės karjeros raidos kontekste.

Uždaviniai:

1. Nustatyti veiksnius, įtakojuosius studijų kolegijoje pasirinkimą;
2. Išryškinti įvairias specialybes studijuojančių studentų studijų vertinimą;
3. Nustatyti ryšį tarp studijų kolegijoje pasirinkimo motyvų ir lyties bei studijuojamų specialybių;
4. Įžvelgti sąsajas tarp studijų kolegijoje pasirinkimo motyvų ir darbo bei gyvenimo vertybių.

Tyrimo metodai: klausimynas, skirtas tirti kolegijos studentų studijų pasirinkimo motyvus, plėtojant asmeninę karjerą. Tirti šie parametrai: veiksniai ir nuostatos, įtakojuosius studijų kolegijoje pasirinkimą, studentų studijų vertinimas, siejant jas su tolimesne asmenine karjera, darbo ir gyvenimo vertybės. Tiriamiesiems buvo pateiktas darbo ir gyvenimo vertybių sąrašai. Šių vertybių svarbą reikėjo įvertinti 5 balų *Likert* tipo skale.

Tiriamieji: tyrime dalyvavo 220 tiriamųjų: po 110 pirmo kurso studentų iš Klaipėdos kolegijos Sveikatos fakulteto ir Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos Verslo fakulteto, studijuojančių bendrosios praktikos slaugą, socialinį darbą, odontologinę priežiūrą, kineziterapiją, kosmetologiją, logistiką, finansus, buhalterinę apskaitą, verslo vadybą. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį: vaikinų – 24%, merginų – 76%. Amžius svyruoja nuo 18 iki 25 metų ir daugiau. Daugiausia (77%) tiriamųjų - 19-20 metų. Būtent šis amžius reprezentuoja kritinį periode karjeros ir identiteto raidoje, kuomet būtina priimti svarbius sprendimus dėl tolesnės karjeros plėtojimo (Super, 1984).

Duomenys buvo apdoroti SPSS 12.0 for Windows programa.

Gauti rezultatai parodė, jog apie 90% respondentų baigę vidurinę mokyklą, tolimesnę savo karjerą, siejo su studijomis aukštosiose mokyklose – universitete arba kolegijoje. Pagrindinis veiksnys nulėmęs studijų kolegijoje pasirinkimą buvo savarankiškas apsisprendimas. Ateities lūkesčiai yra siejami su sugebėjimų realizacija, geru atlygiu už darbą bei karjeros galimybėmis. Mažiausiai orientuojamasi į profesijos prestižą. Vidinės asmenybės nuostatos renkantis studijas kolegijoje pirmiausia siejamos su galimybe siekti profesinės

karjeros bei noru atrasti save ir siekti didesnio pasitenkinimo asmeniniame gyvenime. Kaip norą išvengti galimos nesėkmės studijas kolegijoje įvertina trečdalis respondentų.

Studijų kokybė profesinės karjeros raidoje priklauso ir nuo vidinių subjektyvių veiksnių, ir nuo išorinių sąlygų. Daliai respondentų studijos nepadeda siekti tikslo, nes stokojama tvirto tikslo profesiniame gyvenime ir tebesitęsia šio tikslo paieškos. Vis tik didžioji dalis sunkumų, patiriamų studijuojant yra siejami su vidiniais asmenybiniais dalykais: pasirinkimu studijuoti šią studijų programą, laiko trūkumo išgyvenimu. Prie išorinių priežasčių sąlyginai galima priskirti per didelį mokymosi krūvį kolegijose.

Yra ryšys tarp lyties ir studijų kolegijose pasirinkimo motyvų. Taip pat nustatytas ryšys tarp studijuojamos specialybės ir motyvų, nulėmusių pasirinkimą studijuoti kolegijose bei darbo ir gyvenimo vertybių prioriteto nustatymo. Svarbiausios darbo vertybės yra tiesiogiai susijusios su profesijos specifika. Gyvenimo vertybių prioritetą teikiamas asmeniniam gyvenimui, o tik po to profesinei sėkmei.

PEDAGOGŲ MENINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS: POREIKIAI IR GALIMYBĖS

Reda Vismantienė

Klaipėdos universitetas

Nuolatos spartėjantis gyvenimo tempas daugelio sričių specialistams pateikia nuolatinę profesinės kompetencijos tobulinimo užduotį. Ne išimtis ir pedagogai, ugdantys jauną žmogų, kuris ateityje taip pat susidurs su nuolatinio tobulėjimo užduotimis. Be daugelio pedagogams svarbių kompetencijų, išskirtina meninė kompetencija, kuri lemia aukštą pedagogų kultūros lygį, estetinio suvokimo raidą, o dailės srityje – gebėjimą jausti, kurti, grožėtis supančia aplinka bei meno kūriniais, poreikį ir galimybę individualiai išreikšti save dailės kalba. Kompetencijos dailės srityje tobulinimas lemia kitų: pažintinės, socialinės, komunikavimo – kompetencijų kaitą. Tai nurodo meninės kompetencijos svarbą ir aktualumą mokytojų rengime bei dirbančių pedagogų tobulėjimo sritį.

Šiame pranešime *pedagogų* sąvoka apima ikimokyklinio ugdymo įstaigų auklėtojus bei pradinių mokyklų mokytojus. *Meninės kompetencijos* sąvoka apima kelias meninės raiškos ir kultūros pažinimo sritis: dailę, muziką, teatrą, šokį. Pranešime išsamiau aptariama dailės sritis.

Pranešimo tikslas – atskleisti pedagogų meninės kompetencijos tobulinimo poreikius bei galimybes.

Naudoti metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, duomenų analizė.

Siekiant šio darbo tikslo įgyvendinimo, buvo atlikta anketinė apklausa, kurioje dalyvavo 40 ikimokyklinių ugdymo įstaigų auklėtojų ir 30 pradinių klasių mokytojų. Tyrimo metu gautų duomenų analizė atskleidė tyrime dalyvavusių pedagogų nuolatinį poreikį meninės kompetencijos tobulinimui, ypatingai tai aktualu dailės dalyko srityje; taip pat išaiškėjo pedagogų poreikis konsultacijų su dailės srities specialistais, seminarų, skirtų meninės kompetencijos tobulinimui. Tyrimo dalyvavę pedagogai nurodė ir šio tobulinimosi galimybes. Tai – metodinės literatūros studijavimas, dalyvavimas seminaruose, kursuose, bendradarbiavimas su kolegomis bei patirties dailės srityje sklaida.

Pedagogų meninės kompetencijos tobulinimo teoriniai aspektai bei tyrimo rezultatai leistų manyti, jog:

- pedagogų įgyta meninė kompetencija nėra statiška, nūdienos socialinė bei edukacinė realybė reikalauja nuolatinės pedagogo kompetencijų (taip pat ir meninės) kaitos bei tobulėjimo;
- dažnas pedagogas nurodo meninės kompetencijos tobulinimo poreikį, leidžiantį tobulėti asmeniškai bei teikiantį galimybę vis profesionaliau dirbti, skleidžiant ir ugdant vaikų meninę kompetenciją;
- meninės kompetencijos tobulinimo galimybės nėra pakankamai gausios bei pilnai panaudojamos.

SUAUGUSIŲJŲ MOKYMASIS IR PROFESINĖ KARJERA

Ilona Zubrickienė

Klaipėdos universitetas

Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje žmonėms aktualu įgyti profesinių žinių, tobulinti savo asmeninius gebėjimus, pažinti savo asmenybę, brandinti pasitikėjimą savimi profesinėje veikloje.

Žmogus nuolat siekia išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimą – planuoti karjerą.

Mokymasis tampa profesinės veiklos tobulinimo procesu, kuris padeda suaugusiam žmogui įveikti apsisprendimo ir naujovių išbandymo sunkumus, leidžia patikėti savo jėgomis, aktyviau naudotis įgyjama patirtimi (A. Juozaitis, 2005).

Mokymasis tiesiogiai siejasi su žmogaus sėkminga profesine veikla ir karjera.

Tyrimo objektas: pedagogų mokymasis ir karjera.

Tyrimo tikslas: ištirti pedagogų mokymosi sąsajas su profesine karjera.

Tyrimo metodai: teorinė analizė, anketinė apklausa, metaanalizė.

Tyrimas atliktas 2004-2005 mokslo metais KU Tęstinių studijų institute organizuojamose antros pakopos pedagoginėse studijose profesijos mokytojams. Apklausti 98 įvairių mokomųjų dalykų profesijos mokytojai.

Rezultatų analizė rodo, jog daugiau nei pusė pedagogų (77,5 proc.) nepasitiki savo jėgomis ir galimybėmis darbe. Likusieji mano, jog turi pakankamai asmeninių gebėjimų ir praktinių įgūdžių, tačiau trūksta teorinių žinių profesinėje veikloje.

Nepasitikėjimo savimi ir savo asmeninėmis pastangomis priežastys – darbas ne pagal specialybę, profesinių žinių trūkumas, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių stoka, neigiamas vadovybės požiūris ir kt.

Dauguma (92,9 proc.) respondentų mokymąsi sieja su savęs įtvirtinimu darbe: 56,5 proc. pedagogų mano, jog mokydami išgis pasitikėjimo savimi, 18,5 proc. – leis jaustis saugesniems darbe, 13 proc. įgys dalykinių žinių, 6,5 proc. išmoks bendrauti ir bendradarbiauti, 3,3 proc. – tolerantiškai reaguoti į kitų nuomonę, 2,2 proc. – ryžtingiau ir drąsiau spręsti įvairias problemas ir sunkumus. 7,1 proc. apklaustųjų mano, jog mokymasis padės jiems patiems šviestis, konstruoti žinių sistemą.

Pedagogams asmeniniame gyvenime ir darbe trūksta: tolerantiškumo, kūrybiškumo, iniciatyvos, ryžtingumo, gebėjimo bendrauti ir bendradarbiauti, kompetencijos.

Dauguma (70,4 proc.) suaugusiųjų mano, jog studijų metu įgytas žinias taikys darbe. Iš jų (84,1 proc.) žinias panaudos planuojant profesinę karjerą, likusieji – darbo kokybei užtikrinti. Kiti (29,6 proc.) respondentai studijas sieja su asmeninių gebėjimų tobulinimu.

76,5 proc. pedagogų mano, jog mokymasis tiesiogiai susijęs su jų pasiekimais profesinėje veikloje ir padeda siekti karjeros.

Išvados:

Tyrimo rezultatų analizė parodė, jog pedagogai studijas KU Tęstinių studijų institute renkasi siekdami tobulinti savo profesinius gebėjimus darbe.

Daugumai pedagogų mokymasis suteikia pasitikėjimo savimi, tolerantiškumo kito nuomonei, ryžtingumo, drąsos, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių profesinėje veikloje.

Pedagogų profesinei veiklai ir karjerai lemiamos reikšmės turi mokymasis.

JAUNŲ ŽMONIŲ RENGIMO GYVENIMUI ŠEIMOJE POREIKIAI

Birutė Žeimienė

Kauno miesto Švietimo ir ugdymo skyrius

Problemos aktualumas. Kiekvienas žmogus savo gyvenimą pradeda šeimoje. „Šeimoje prasideda ir pirminis vaiko dorovinės brandos etapas. Joje vaikas susidaro pirmuosius dorovinius įpročius, mokosi reguliuoti savo elgesį, bendrauti su žmonėmis, visuomene, taip pat ir kitais aplinkinės tikrovės elementais. Šeimoje įgyta patirtis ilgą laiką esti vienintelis santykių su aplinkiniu pasauliu kriterijus. Dėl to efektyvinant vaiko dorovinės pozicijos ugdymo procesą labai svarbu optimizuoti ne tik pačios mokyklos, bet ir šeimos auklėjamąsias galimybes“ (Aramavičiūtė, 1985). „Šeimoje ieškome atsakymo į klausimą „Ar aš galiu būti asmenybe ir ar gali mane kiti mylėti?“ (Louise C. Johnson, 2001). Atsakymo į šį klausimą atradimas yra savo įvaizdžio, savigarbos, savo vertės esmė. Ryškėja tendencija, kad šiandieninėje šeimoje vaikai vis rečiau atranda atsakymą į šį klausimą šeimoje, jaučiasi tiesiog atstumti. Tai lemia daug priežasčių: didelis tėvų užimtumas darbe, moterų karjera, socialinės ir ekonominės problemos ir kt.

Per paskutinį praėjusio amžiaus dešimtmetį itin smarkiai kito jaunų žmonių tarpe šeiminių elgesys bei nuostatos. Atsiranda šeimos transformacijos požymių – vedybų „senėjimas“, vaikų gimusių neregistruotoje santuokoje daugėjimas, dažnos skyrybos, narkomanija, savižudybės, prostitucija ir kt. Lietuvoje pradėjo sparčiai daugėti jaunų žmonių gyvenančių neregistruotoje santuokoje. Nuo 2001 liepos mėn. įsigaliojo sugyvenimo registravimas. 2001m. kiekvienam šimtui santuokų užregistruota 69,9% ištuokų. 2002m. įregistruota 16151 santuokų, ištuokų 10579.

Daugėjant nedarnių šeimų skaičiui, Lietuvos vaikų globos įstaigose, šeimose ir šeimynose didėja beglobių vaikų skaičius. Visuomenėje paplitusios prieštaringos nuostatos į vyro ir moters santykius šeimoje, santuoką ir vaikų gimdymą.

Ar jauni žmonės pasirengę gyvenimui šeimoje?

Jaunų žmonių rengimas šeimai – svarbi visapusiško ugdymo dalis. Iš vienos pusės – dalis bendro proceso, ugdant visapusiškai išvystytą asmenybę, iš kitos – kaip specialus ugdymas, perteikiant žinias, mokėjimus, įgūdžius, ugdant vertybines orientacijas, būtinas gyvenimui šeimoje.

Šiandieninėje visuomenėje siekiant išryškinti rengimo šeimai tikslų kryptis, iškyla būtinybė paanalizuoti pačios šeimos pokyčius, taip pat permainas, kurios paveikė jaunimą naujame sociokultūriniame pasaulyje ir pastaruoju metu paplitusius neigiamus reiškinius, kurie sąlygoja jaunimo rengimo šeimai aktualumą.

Todėl būtina rūpintis šeimų išsaugojimu ir jų „pedagoginiu kapitalu“.

Tam padėtų protingas ir atsakingas jaunimo rengimas gyvenimui šeimoje.

Kokios nuostatos šeimos kūrimo, gyvenimo šeimoje atžvilgiu vyrauja jaunų žmonių tarpe? Tai yra pagrindinė šio tyrimo **problema**.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti jaunų žmonių požiūrį į šeimos kūrimą ir įvertinti nuostatas, aktualias rengimuisi gyvenimui šeimoje.

Planuojant tyrimą, buvo iškelta hipotezė, kad nepakankamas jaunų žmonių požiūris į šeimos kūrimą ir šeiminių gyvenimą.

Tyrimo uždaviniai - išanalizuoti dabartinės šeimos gyvenimo aktualijas Lietuvoje ir apibrėžti esmines problemas; įvertinti rengimo šeimos gyvenimui kaitos tendencijas; išanalizuoti jaunų žmonių požiūrį į šeimos gyvenimą ir nustatyti rengimosi šeimos gyvenimui poreikius.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa.

APIE AUTORIUS / ABOUT THE AUTHORS

Nr.	Pavardė	Vardas	El. paštas	Institucija
1.	Adamonienė	Rūta	ruta.adamoniene@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas
2.	Adaškevičienė	Vilija	vilada2003@yahoo.com	„Purienu“ vidurinė mokykla
3.	Adomaitienė	Jūratė	jurado777@one.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
4.	Andriekienė	Rūta Marija	kki@ku.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
5.	Anužienė	Birutė	ebd_ku@yahoo.com	Klaipėdos universitetas
6.	Avižonienė	Genovaitė	genovaite.avizoniene@vlvk.lt	Klaipėdos universitetas
7.	Bajorūnienė	Irena Stanislava	Irena.Bajoruniene@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Verslo administravimo katedra
8.	Bortkevičienė	Rasa	direktorius@kpkc.lt	Kauno pedagogų kvalifikacijos centras
9.	Bortkevičius	Danas	dane@takas.lt	Kauno pedagogų kvalifikacijos centras
10.	Braslauskienė	Rasa	rasa.braslauskiene@ku.lt	Klaipėdos universitetas, Pedagogikos fakultetas
11.	Brazdeikienė	Liana	lbrazdeikiene@yahoo.com	Klaipėdos universitetas, Pedagogikos fakultetas, Psichologijos katedra
12.	Bukantaitė	Daiva	d.bukantaite@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas
13.	Čepas	Paulius	p.cepas@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas
14.	Čepienė	Ramutė		Klaipėdos universitetas, Pedagogikos fakultetas

15.	Čiužas	Renaldas	Renaldas.Ciužas@smm.lt	LR Švietimo ir mokslo ministerija
16.	Dailidienė	Eilina	e.dailidienne@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas
17.	Giedraitienė	Elvyra	elvyrag@gmf.ku.lt	Klaipėdos universitetas, Sveikatos mokslų fakultetas, Socialinio darbo katedra
18.	Glinskienė	Rasa	rasa.glinskiene@midi.ppf.ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Panevėžio institutas
19.	Grigienė	Audronė	audrosss@one.lt	Sankt-Peterburgo podiplominio mokymo akademija
20.	Grudžinskytė	Auksė	agrudzinskyte@yahoo.com	Klaipėdos universitetas
21.	Ilonienė	Julija	iloniene@takas.lt	Kauno technologijos universitetas
22.	Ivanauskienė	Violeta	v.ivanauskiene@sdi.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinio darbo institutas
23.	Janulienė	Inga	janulinga@yahoo.com	Šiaulių krašto vadybos, teisės ir kalbų kolegija
24.	Jatkauskas	Eligijus		Klaipėdos universitetas
25.	Kavolius	Robertas	robertelis@centras.lt	Klaipėdos vaiko krizių centras
26.	Leonavičienė	Rūta	ruta.leonavicienne@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Strateginio valdymo katedra
27.	Lileikienė	Toma	TomaL@kaunas.sav.lt	Vytauto Didžiojo universitetas
28.	Liniauskaitė	Audronė	Audrone.liniauskaite@ku.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
29.	Linkaitytė	Giedra - Marija	g.linkaityte@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas
30.	Lipinskienė	Diana	dianalip@midi.ppf.ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Panevėžio institutas
31.	Martinkienė	Gitana	gitamart@hotmail.com	Klaipėdos universitetas

32.	Morkūnienė	Vilma	Vilma.morkuniene@fc.kauko.lt	Kauno technologijos universitetas
33.	Navickienė	Lijana	l.navickiene@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas, Profesinio rengimo studijų centras
34.	Patašienė	Irena	Irena.Patasiene@smf.ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Verslo administravimo katedra
35.	Pikturnienė	Aldona	a.pikturniene@klvtk.lt	Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija
36.	Pirillo	Luigi	luigiri@supereva.it	Vytauto Didžiojo universitetas
37.	Rudžionienė	Jurgita	jurgita.rudzioniene@kf.vu.lt	Vilniaus universitetas, Komunikacijos fakultetas, Bibliotekininkystės ir informacijos mokslų institutas
38.	Rupeikienė	Loreta		Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
39.	Simmel-Joachim	Monika	Simmel@sozialwesen.fh-wiesbaden.de	Wiesbaden University of Applied Sciences
40.	Simonaitienė	Berita	bersimo@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Edukologijos institutas
41.	Skvernys	Vytautas	Vytautas.Skvernys@smf.ktu.lt	Kauno technologijos universitetas
42.	Stanišauskienė	Vilija	Vilija.Stanisauskiene@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Edukologijos institutas
43.	Šerniuvienė	Ilona	serniuviene2@takas.lt	Kauno l/d „Židinėlis“
44.	Šilingienė	Violeta	violeta.gubicaite@ktu.lt	Kauno technologijos universitetas
45.	Šimulionienė	Roma	rosim@takas.lt	Klaipėdos universitetas

46.	Šiukštienė	Jolanta		Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
47.	Teresevičius	Tadas	tadas.teresevicius@ku.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
48.	Totoraitis	Ričardas	ricardas.totoraitis@smm.lt	LR Švietimo ir mokslo ministerija
49.	Vaitkienė	Inga	raimskorp@yahoo.com	Klaipėdos universitetas, Pedagogikos fakultetas
50.	Valaitytė	Vilija	vilija.valaityte@takas.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
51.	Valeckienė	Džiuginta	dziugintalt@yahoo.com	Klaipėdos universitetas
52.	Varžinskienė	Laura	laura_varzinskiene@fc.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinio darbo institutas
53.	Vismantienė	Reda	reda.vismantiene@ku.lt	Klaipėdos universitetas, Pedagogikos fakultetas
54.	Vveinhardt	Jolita	inetaben@one.lt	Šiaulių kolegija
55.	Zališčevskis	Antanas	azalisc@yahoo.com	Klaipėdos universitetas
56.	Zubrickienė	Ilona	ilona@aidila.lt	Klaipėdos universitetas, Tęstinių studijų institutas
57.	Žalienė	Irina	i.zaliene@lkka.lt	Lietuvos kūno kultūros akademija, Rekreacijos, turizmo ir sporto vadybos katedra
58.	Žalys	Linas	Linas.zalys@su.lt	Šiaulių universitetas, Socialinių mokslų fakultetas
59.	Žeimienė	Birutė	birutez@kaunas.sav.lt.	Kauno miesto Švietimo ir ugdymo skyrius, audito poskyris
60.	Žilinskaitė	Lineta	l.zilinskaite@smf.vdu.lt	Vytauto Didžiojo universitetas

Klaipėdos universiteto leidykla

Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje
Antrosios tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga
Sud. A. Liniauskaitė

Lifelong learning and career development in knowledge society
Material of II international scientific conference
Ed. A. Liniauskaitė

Klaipėda, 2005