

# Mokymai organizacinėje aplinkoje

2015 02 13

Dr. Virginijus Lepeška  
OVC Consulting valdybos pirmininkas

# Šiek tiek istorijos

- Rimtesnis Lietuvos organizacijų domėjimasis mokymais prasidėjo 1997-1998 m.
- Specifika:
  - motyvacija: - „mokytis reikia“/darbuotojų paskatinimas
  - neartikuluoti mokymo poreikiai
- Mokymo organizacijose situacija dramatiškai pasikeitė 2004 m. Nuo tada išleistos milžiniškos sumos įvairių institucijų darbuotojų mokymams

# Kaip vertinti gautą efektą?

- Šalis tikrai turėjo gauti daugiau. Nebuvome pasiruošę tokios apimties darbui

Išvada ateičiai: ne viskas iš karto, žmonės, visa sistema turi būti pribrendusi pokyčiui/naujam etapui

- + Mokymasis daugelyje institucijų tapo standartu. Pasėta mokymosi sėkla, kuri ir toliau duos vaisius
- + Atsirado mokymo proceso organizavimo patirtis, išsiplėtė mokymo infrastruktūra ir kt.

# Ateitis: kokią MVG sistemą turime sukurti

- sistema turi užtikrinti galimybes ir sąlygas kiekvienam Lietuvos piliečiui tobulėti (asmenybiškai, profesiskai) įgyjant norimų žinių ir įgūdžių.
- Toks tobulėjimas nėra savitikslis, jis turi padėti žmogui **geriau prisitaikyti** prie gyvenimo iššūkių
  - Turi didinti psichologinį ir profesinį prisitaikymą socialinėje ir darbinėje aplinkoje

# Išorės keliami iššūkiai žmogaus prisitaikymui

- Ekonominiai
- Technologiniai
- Politiniai
- Socialiniai
- Tarpkultūriniai
- Etc.

# Eriksono 8 psichosocialinės raidos pakopos

- Pasitikėjimas arba nepasitikėjimas (nuo gimimo iki 2 m.)
- Autonomija arba gėda/abejonė (2-4 m.)
- Iniciatyva arba kaltė (4-5 m.)
- Darbštumas arba nepilnavertiškumas (5-12 m.)
- Tapatybė arba vaidmenų painiava (12-19)
- Artumas arba izoliacija (jaunystė: 20-39 m.)
- Tęstinumas arba uždarumas (vidutinis amžius: 40-65 m.)
- Vientisumas arba nusivylimas (65 -)

Kiekvienoje raidos pakopoje žmogui iškyla specifinių problemų (raidų krizės), nuo kurių sprendimo priklauso tolimesnis asmenybės vystymasis ir jo elgesys

# Būtinās mokymosi sākšygos

- Besimokantis žmogus
  - jo požiūris/motyvacija
  - Mokymosi įgūdžiai (žinėjimas, informacinis raštingumas ir pan.)
- Mokymosi infrastruktūra

# Apie mokymosi motyvaciją

- Pašalpių mentalitetas vs. Atsakingo žmogaus mentalitetas
- Pagrindinė išvada – atsakingi žmonės nori mokytis/ieško atsakymų!
- Nepastebime esminių motyvacijos skirtumų tarp skirtingo amžiaus, profesijų, regionų atstovų
- Neracionalioji motyvacija:
  - Kvazimotyvacija - popierinė motyvacija: mokymasis „dėl popieriaus“
  - Persisotinimo efektas
  - Patirties iššūkis („aš jau viską žinau“)



# Kas lemia mokymo kokybę

- Adekvatus mokymo tikslo suvokimas (svarbiausia – pokytis, padedantis prisitaikyti!)
- Mokymo turinys
  - Aktualus, atitinkantis besimokančiojo poreikius (nesiremame vien ekspertų nuomone, klausime žmonių!)
  - Diferencijuotas pagal besimokančiųjų amžių, patirtį ir pan.
- Įtraukiančios mokymo formos
  - Besimokantysis – aktyvus dalyvis, o ne vartotojas
  - Mokymasis mokant kitus – mentorystė ir pan.
- Įvertinimo/įsivertinimo galimybė matuojant progresą

# Apibendrinimas

- Valstybė turi skatinti žmones prisiimti atsakomybę už savo likimus eliminuojant sąlygas pašalpų mentalitetui tarpti
- Vienas esminių mokyklos uždavinių – lavinti vaikų smalsumą, žingeidumą, informacinį raštingumą
- Svarbu užtikrinti, kad besimokantis žmogus nebūtų tik vartotojas, o būtų jos aktyvus dalyvis (mentorystė ir kt.)
- Aukšti kokybės reikalavimai neformaliojo mokymo/ugdymo paslaugas suaugusiems teikiančioms institucijoms