

## AMŽIAUS TARPSNIŲ IR SKIRTINGŲ MOKYMOSI STRATEGIJŲ PAGRINDINIAI PRINCIPAI

Visą gyvenimą trunkantis mokymasis yra laikomas būtinu visiems, ypatingai vyresnio amžiaus žmonėms. Dalyvavimas mokomosiose programose apskritai mažėja su amžiumi, ir atrodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai retai dalyvauja mokymuose. 2010 metais paskelbto „Vyresniojo amžiaus žmonių mokymosi kiekybinio tyrimo“<sup>1</sup> rezultatai rodo, įvairiuose Lietuvos miestuose žmonės yra susidomėję mokymusi ir noriai lanko užsiėmimus. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis apklaustųjų respondentų ateityje dar ketina ką nors mokytis. Tai rodo, jog suaugusiųjų mokymasis yra naudingas ir reikalingas vyresnio amžiaus žmonėms.

Kaip teigia Schalk (2010)<sup>2</sup>, darbdaviai tikisi, kad galės „persiauklėti“ darbuotojus pagal tam tikrus organizacijos principus ir vertybes, tačiau pastebima, jog tai sunkiau sekasi su vyresnio amžiaus žmonėmis nei su jaunais, būtent todėl senesniems žmonėms išsilaikyti darbo vietoje ar susirasti naują yra pakankamai sunku. *Individualių ir organizacijos poreikių derinimas yra svarbi prielaida pilnavertiškumo ir subalansuotumo situacijos darbo vietoje kūrimui visą gyvenimą. Tai vienas iš faktorių, skatinančių žmones dirbti ilgiau.* Vyresni darbuotojai yra ne mažiau motyvuoti negu jų jaunesni kolegos įgyti naujų įgūdžių. Iššūkių turinti darbo aplinka yra vienodai svarbi visų amžiaus grupių žmonėms. Tokie įgūdžių kaip vadyba ir mokymasis darbo vietoje vystymasis, yra prioritetas nepaisant amžiaus. Personalo politika turi būti suderinta su įvairaus darbuotojų amžiaus skirtingais poreikiais. Tačiau tyrimai (De Baets and Warmoes, 2011<sup>3</sup>) rodo kad, *mokymasis įvairių amžiaus grupėse yra naudingas, nes vyresniems darbuotojams gali padėti jų jaunesni kolegos apdorojant informaciją ir gali padėti neatsilikti nuo tempo, tuo tarpu jaunesni darbuotojai gali mokytis ir semtis vertingų pamokų iš savo vyresnių kolegų, kurie turi didesnę gyvenimišką patirtį ir tikrai turėtų ką patarti ar pasakyti. Patirtis yra svarbiausias skirtumas tarp vyresnių ir jaunesnių darbuotojų, ir tai turi būti*

---

<sup>1</sup> [http://www.sdcentras.lt/pr\\_gold/gold\\_res\\_LT.pdf](http://www.sdcentras.lt/pr_gold/gold_res_LT.pdf)

<sup>2</sup> Schalk R. (2010), Matching individual and organisation needs to enable longer working lives. *Working and aging. Emerging theories and empirical perspective*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

<sup>3</sup> Shari De Baets and Veronique Warmoes (2011) Learning later in life: the older worker's perspective.

*vertinama organizacijoje. Vyresni darbuotojai teikia pirmenybę apribotam kiekiui teorijos su dažnu pasikartojimu. mokymo organizacijose.*

Kai kurių autorių teigimu (Zwick, 2012; Schalk, 2010)<sup>4</sup>, darbo motyvacijai daro įtaką paskatinimai, stimulus, įpročiai, lyginimasis su (jaunesniais) bendradarbiais ir socialinis spaudimas. *Vyresni darbuotojai gali būti mažiau motyvuoti mokytis, nes (finansinis) stimulus yra mažesnis nei jaunesnių darbuotojų. Mokymasis taip pat gali būti suvokiamas kaip nepageidaujama pertrauka, įsiterpimas į įprastą režimą, kuris labiau nusistovėjęs vyresniems darbuotojams (ypač tiems, kurie neturėjo jokių apmokimų ilgą laiką). Vyresnių darbuotojų mokymosi veiksmingumas gali būti mažesnis nei jaunesnių todėl, kad tam tikri gebėjimo mokytis aspektai su laiku blogėja. Galiausiai, visuomeninis spaudimas dalyvauti mokymuose, gali būti, jog yra mažesnis nei jaunesniems darbuotojams. Deja, atlikta mažai empirinių tyrimų, nusakančių, ar darbdaviai bando pritaikyti mokymosi struktūrą ir metodus atitinkančius vyresnių darbuotojų poreikius.*

*Suaugusiųjų mokymosi strategijos apibrėžiamos, kaip kognityvinių mokymosi ar darbo problemų sprendimas, siekiant pademonstruoti, ką žmogus žino ar geba, tačiau rasime nemažai teorinių pastebėjimų apie tai, kad strategijas sudaro ir psichomotorinės ypatybės, afektyvinis ir socialiniai žmogaus poreikiai, kurie tam tikru lygmeniu daro įtaką kognityviniams sprendimams. Mokymosi strategijos visada yra šiek tiek susijęs su suvokimu (kaip žmogus girdi, mato, liečia ir pan.) ir kaip suvokimu fiksuoti stimulai, informacija transliuojama į smegenis, bei su mąstymo procesais, tokiais, kaip analizavimas, transformavimas, prielaidų darymas. Mokymosi strategijos atsiskleidžia, kai stebime, kaip žmonės elgiasi, kai sutinka naujus žmones, išgirsta naują informaciją ar susipažįsta su naujomis idėjomis. Ši elgsena dažniausiai (beveik visada) apima kognityvinius (pažinimo), konceptualizavimo (minčių formulavimo), jausminius (jausmai ir*

---

<sup>4</sup> Zwick T. (2012). Training effectiveness – Differences between younger and older employees. *Working and aging. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Schalk R. (2010), Matching individual and organisation needs to enable longer working lives. *Working and aging. Emerging theories and empirical perspective*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

vertinimas) procesus bei veikimą. Mokymosi strategijas galima suvokti kaip dviejų kraštutinumų kontinuumą (žinoma, schematizuotai), kurio vienam krašte Analitiškumas, abstraktus mąstymas, atsiejantis kontekstą, įvertinantis detales, dedukcinis mokymasis, o kitame – mokymasis, kuriame svarbu santykiai, impulsyvios reakcijos, mokymasis yra konkretus, susijęs su kontekstu, tai - holistinis, indukcinis procesas. Mokymosi strategijos yra greičiau procesas, kuriame persipina ankstyvosios internalizacijos rezultatai, naujų patirčių modifikacijos, negu visose situacijose visiškai vienodas mokymosi būdas. Mokymosi strategijos šiek tiek kinta priklausomai nuo situacijos. *Analizuojant mokymosi strategijas yra svarbios bent kelios dimensijos (Dunn, 2009)<sup>5</sup>:*

*Bendravimas – ar lengviau mokomasi, kai medžiaga rašytinė, ar sakytinė, ar vaizdinė? Ar lengviau mokomasi, kai yra kitas žmogus ar žmonės, ar vienumoje? Ar lengviau mokytis, kai santykiai autoritariniai (tarp dėstančiojo – besimokančiojo), ar demokratiniai?*

*Procedūros – kaip žmogus atlieka mokymosi užduotis (kokiu greičiu jos atliekamos, labiau patinka atlikti tokias pačias užduotis, ar labiau patinka skirtingos, įvairios užduotys, ar patinka aiški užduoties struktūra, ar kai liekama laisvės atlikimui);*

*Turinio – ar patinka jausmų, sąveikų, įvykių aprašymai ar faktai, statistiniai duomenys?*

*Aplinkos – ar žmogui lengviau mokytis tyloje, ar skambant muzikai, ar šurmuliuojant šeimai?*

*Ištekliai – ar žmogui patinka, kai išteklių pakanka, ar patinka, kai jų reikia ieškoti, nes suradimo džiaugsmas yra tinkama kaina už pastangas?*

*Sėkmingas šių klausimų sprendimas ir atitinkamų strategijų skatinimas prisideda prie suaugusiųjų mokymosi sėkmės.*

---

<sup>5</sup> Dunn R. (2009) Learning Style: State of the Science .  
<http://media.cefp.org/dc2009/LearningStyleStateofScience.pdf>