

Mokymasis per patirtį savivaldybėse – ar išnaudojame galimybes?

DOC. DR. RŪTA DAČIULYTĖ
MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Tikslas

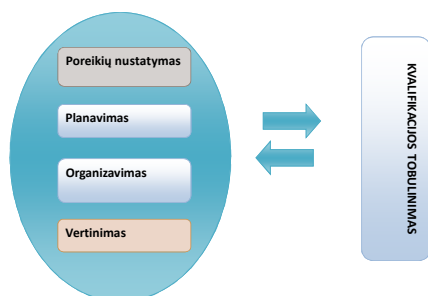
Išanalizuoti probleminius žmogiškojo potencialo plėtros per mokymąsi aspektus.

Metodai:

- Mokslinės literatūros analizė
- Loginė analizė,
- Lyginimas,
- Metaanalizė,
- Modeliavimas.

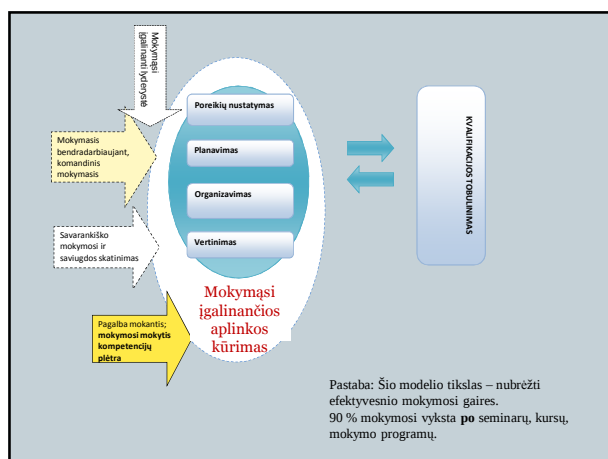
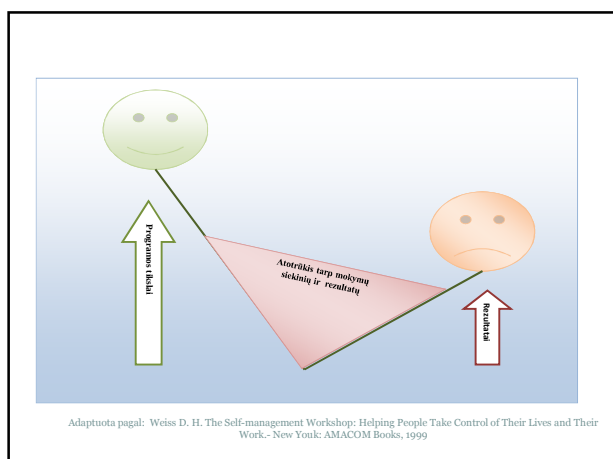
Besimokančios organizacijos link?

Besimokanti organizacija yra tokia organizacija, kurią, anot Jucevičienės (2007), galima apibrėžti kaip „individo nuolatinio organizacinio mokymosi, vykstančio individualiame ir kolektyviniame (grupių, organizacijos padalinių, struktūrų ir visos organizacijos) lygmenyse bei jų sąveikoje, aplinką, kurią sukuria pati organizacija, šitaip užtikrindama efektyvią veiklą nuolat kintančiomis sąlygomis“ (313 p.).



Praeitoje konferencijoje aptarėme problemas:

- Nesudaromos sąlygos veiksmingam / giliam mokymuisi;
 - Nepakankamas dėmesys poreikių nustatymui;
 - Menka mokymosi mokytis kompetencijų plėtra;
 - Paviršutiniškai atliekamas mokymosi proceso vertinimas, menkai tiriamas mokymų efektyvumas:
 - ✦ Mokymosi programų vertinimas;
 - ✦ Lektorių vertinimas;
 - ✦ Grįžtamasis ryšys mokymų organizatoriams;
 - ✦ Mokymosi vertinimas savivaldybėje (vadovų, darbuotojų);
 - ✦ Mokymų efektyvumo vertinimas darbuotojo veikloje (per kasmetinį vertinimo procesą);
 - ✦ Grįžtamasis ryšys darbuotojui.



Mokymosi kultūra organizacijoje – ar tikrai jos reikia?

Grievės (2003) nuomone strateginis požiūris į organizacijos žmogiškųjų išteklių plėtrą gali būti suprantamas kaip **proaktyvių** ir **organizacijos mastu** veikiančių mokymo metodų visuma, susijusi su strateginiu planavimu ir kultūros pokyčiais.

Mokymosi kultūra organizacijoje – ar tikrai jos reikia?

Remdamasis strateginiu požiūriu į žmogiškųjų išteklių plėtrą Armstrong (2008) teigia, kad organizacijoms būtina **kurti mokymosi kultūrą**, kuriai būdingas ne instruktavimas, o **savivaldus mokymasis**, ne trumpalaikiai, o ilgalaikiai gebėjimai, ne priežiūra, o **galios suteikimas**.

Kaip tobulinami žmogiškieji ištekliai viešajame sektoriuje?

ŽI vystymas- tai procesas, skatinantis ilgalaikių, su darbu susijusių mokymo(si) ir atsiėtų nuo mokymo(si) (nonlearning) gebėjimų vystymą(si) individo, komandos ir organizacijos lygmenyse, siekiant pagerinti organizacijos veiklos rezultatus. Šis procesas apima **formalia** ir **neformalia** mokymosi veiklas.

(Šiugždinienė, 2008).

Visaapimantis mokymasis

- Apjungia tris mokymosi dimensijas : *formalų*, *neformalų* ir **informalų** arba savaiminį.
- Mokslininkai sutaria, kad organizacijos lygmeniu svarbu įgyvendinti neformaliojo ir savaiminio (informalaus) mokymo(si) dimensijas.
- Dažnai organizacijų investicijos į mokymų programas nėra pakankamai efektyvios, nemaža dalis mokymų programų neduoda norimų rezultatų, o mažai investicijų reikalaujantys informalaus mokymosi procesai nėra pakankamai vertinami

Visaapimantis mokymasis

Svarbu, kad mokymasis iš atsitiktinio ir nesuvokto taptų sąmoningas.

Reikia nepamiršti, kad mokymasis yra gebėjimas, kuris turi būti nuolat lavinamas.

Darbas ir mokymasis efektyviai veikiančioje organizacijoje susilieja, geras mokymasis ir geras darbas tampa sinonimais (Cross, 2007).

Kartu reikia pažymėti, kad organizacija gali stiprinti informalių mokymąsi, kurdama mokymąsi įgalinančią aplinką, tačiau darbuotojo savarankiškumas, sąmoningumas, įsitraukimas lieka esminiais šį mokymąsi nusakančiais aspektais.

Situacija:

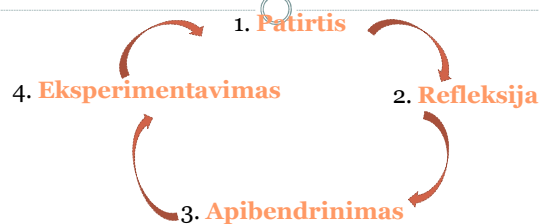
Didelė dalis savivaldybės darbuotojų mokosi užsienio kalbos (anglų). Tam sudarytos galimybės pasinaudojant struktūrinių fondų projektais, vyksta kelių mėnesių kursai, kurių metu tris kartus per savaitę po darbo vyksta užsiėmimai. Kursai baigiasi vėlai, grįžus namo dar reikia skirti dėmesio šeimai, artimiesiems. Ryte – vėl į darbą. Taigi ... mokytis nėra kada....

?

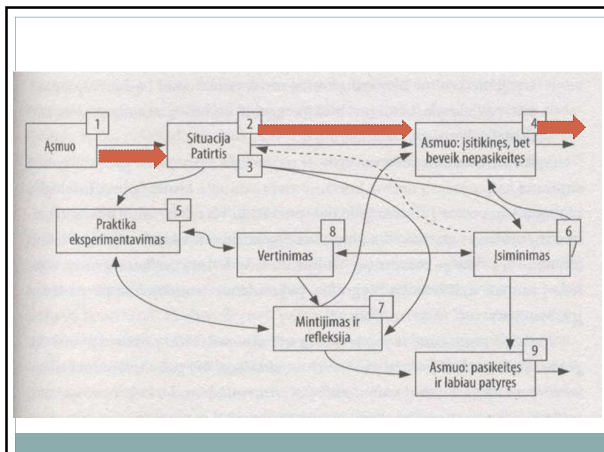
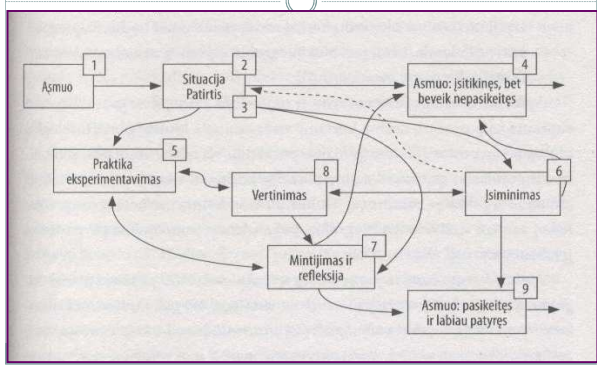
Marija Gustavsson (2009), tyrusi informalių mokymąsi Švedijos savivaldybėse, pasiūlė daugiau remtis darbuotojų tarpusavio sąveika ir patirtimi.

Mokymas(is) valstybės tarnyboje gali būti organizuojamas atvirose darbo grupėse, kai darbuotojai sprendžia kasdienės darbo užduotis. Toks mokymasis įgauna nuolatinio mokymosi savybę ir yra naudingas ribotų išteklių viešojo sektoriaus organizacijoms.

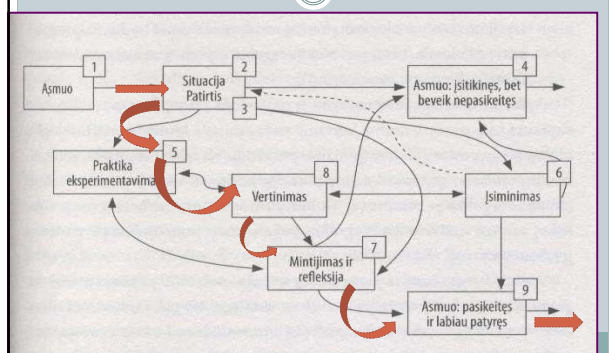
D.Kolbo patirtinio mokymosi ciklas



Mokymosi per patirtį įvairovė (Jarvis, 2001)



Mokymosi per patirtį įvairovė (Jarvis, 2001)



Refleksijos svarba

- Refleksija kaip žmogaus veiksmas yra laikoma vienu iš pagrindinių profesinės praktikos elementų.
- Ji susijusi beveik su kiekvienu veiksmu, tačiau tos veiklos rutina gali maskuoti, slėpti asmens refleksyvumą. Ypatingi atvejai ar sąmoningos pastangos gali sukelti tos rutinos kvestionavimą ir toliau plėtoti refleksiją.

Cit. pagal Kavaliauskienė, 2010

Kas yra refleksija?

Cit. pagal Kavaliauskienė, 2010

- Refleksija, kaip teigia D. Schon, gali būti laikoma profesionalo mąstymo ir veiklos metakognityvine struktūra (Karvinen-Niinikoski, 2009), nes ji šietina ne tik su pačiu žmogumi, bet ir su jo profesine veikla.
- Refleksija (lot. *reflexio* – atsisukimas atgal, atsigręžimas) – mąstymo būdas, kai asmenybė kritiškai analizuoja, išsąmonina ir įprasmina savo mąstymo turinį, formas ir prielaidas, savo dvasinio pasaulio sandarą ir ypatybes (Jovaiša, 2007). Refleksija – tai mąstymo posūkis nuo išorinio pasaulio stebėjimo į savojo „aš“ stebėjimą, vidinę žiūrą į save kaip į moralės objektą (Vyšniauskienė, Minkutė, 2008, p. 257).
- Profesinėje veikloje refleksija padeda formuoti specialisto savižinai, supratimui ir prisideda prie profesinio tobulėjimo (Career Counselling, Constructivist Approaches, 2006).

Mokymąsi ir plėtrą skatinančios aplinkos kūrimas

- Komunikacijos vystymas:
 - Kontaktavimo būdų kūrimas,
 - Formalių ir neformalių santykių įvairiuose lygmenyse kūrimas;
 - Suinteresuotos bendruomenės kūrimas;
- Kūrybiško požiūrio į darbą skatinimas;
- Savivaldaus (savarankiško) mokymosi skatinimas – iniciatyvos ėmimas į savo rankas, galimybių išnaudojimas, atsakomybės už savo vystymąsi priėmimas; patirties analizė; mokymasis per patirtį

AČIŲ UŽ DĖMESĮ