

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Silva LENGVINIENĖ

**VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMASIS,  
SIEKIANČI IŠLIKTI DARBO RINKOJE**

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, edukologija (07S)

Kaunas, 2016

UDK 000.111(1)

Aa-11

Mokslo daktaro disertacija rengta 2012–2016 metais Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Edukologijos katedroje.

**Mokslinis vadovas:**

Doc.dr. Aušra Rutkienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, edukologija 07S)

ISBN 000-000-000-000-3

## TURINYS

|   |     |
|---|-----|
| ĮVADAS .....  | 7   |
| 1. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMOSI, SIEKIAMT IŠLIKTI DARBO RINKOJE, TEORINĖS IŽVALGOS .....              | 14  |
| 1.1. Vyresnio amžiaus asmenų ypatumai .....   | 14  |
| 1.1.1. Vyresnio amžiaus asmenų sampratų įvairovė .....  | 14  |
| 1.1.2. Aktyvus senėjimas demografiniame kontekste .....   | 19  |
| 1.2. Vyresnio amžiaus asmenų mokymasis .....  | 24  |
| 1.2.1. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi poreikiai ir motyvai .....  | 26  |
| 1.2.2. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ypatumai .....  | 31  |
| 1.3. Išlikimą darbo rinkoje sąlygojantys veiksniai .....  | 40  |
| 2. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMOSI, SIEKIAMT IŠLIKIMO DARBO RINKOJE, EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA ..... | 54  |
| 3. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMOSI IR IŠLIKIMO DARBO RINKOJE SĄSAJŲ TYRIMAS .....                        | 66  |
| 3.1. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje, tyrimas .....                    | 66  |
| 3.1.1. Tyrimo dalyvių savo situacijos vertinimas .....  | 66  |
| 3.1.2. Aktyvumas darbo rinkoje .....  | 71  |
| 3.1.3. Mokymosi/nesimokymo priežasčių nustatymas .....  | 75  |
| 3.1.4. Mokymosi nauda .....   | 81  |
| 3.1.5. Mokymosi motyvai ir būdai .....  | 83  |
| 3.1.6. Sąsajos tarp mokymosi ir išlikimo darbo rinkoje .....  | 88  |
| 3.2. Darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus dirbančius asmenis ir jų mokymąsi .....                        | 93  |
| 3.2.1. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo profesinėje veikloje teigiami aspektai .....                      | 93  |
| 3.2.2. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje neigiami aspektai .....                             | 94  |
| 3.2.3. Pensinis amžius .....  | 97  |
| 3.2.4. Darbuotojų tobulinimas(is) .....   | 98  |
| 3.2.5. Mokymosi reikšmė profesinei veiklai .....  | 99  |
| 3.2.6. Vyresnio amžiaus asmenų sėkmingos profesinės veiklos priežastys .....                              | 100 |
| DISKUSIJA .....   | 103 |
| IŠVADOS .....   | 107 |
| REKOMENDACIJOS .....  | 109 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS .....   | 110 |
| PRIEDAI .....   | 121 |

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

| Eil. Nr. | Lentelės pavadinimas   | Puslapis |
|----------|--|----------|
| 1.       | Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje sunkumai                    | 37       |
| 2.       | Vyresnio amžiaus asmenų ypatumai darbo rinkoje                               | 38       |
| 3.       | Klausimyno sudarymo logika   | 53       |
| 4.       | Klausimyno vidinis suderinamumas   | 55       |
| 5.       | Interviu klausimai darbdaviams   | 56       |
| 6.       | Respondentų charakteristikos   | 59       |
| 7.       | Informantų charakteristikos  | 60       |
| 8.       | Socialinio aktyvumo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą | 64       |
| 9.       | Profesinio aktyvumo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą | 65       |
| 10.      | Gerovės vertinimo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą   | 67       |
| 11.      | Mokymosi palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą            | 74       |
| 12.      | Koreliacija tarp mokymosi priešasčių ir gerovės bei amžiaus                  | 76       |
| 13.      | Koreliacija tarp nesimokymo priešasčių ir gerovės bei amžiaus                | 78       |
| 14.      | Koreliacija tarp mokymosi naudos ir gerovės vertinimo bei amžiaus            | 80       |
| 15.      | Koreliacija tarp mokymosi motyvų ir priešasčių                               | 82       |
| 16.      | Mokymosi motyvacijos sąsajos su gyvenamąja vieta                             | 83       |
| 17.      | Mokymosi motyvacijos sąsajos su amžiumi                                      | 83       |
| 18.      | Mokymosi motyvacijos sąsajos su socialiniu statusu                           | 84       |
| 19.      | Koreliacija tarp motyvų ir gerovės vertinimo                                 | 84       |
| 20.      | Koreliacija tarp nepriklausomų veiksnių                                      | 86       |
| 21.      | Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje                                   | 87       |
| 22.      | Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje su demografiniais veiksniais      | 87       |
| 23.      | Regresinis modelis mokymuisi (mediatoriui)                                   | 88       |
| 24.      | Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje (be mokymosi)                     | 89       |
| 25.      | Vyresnio amžiaus asmenų teigiami aspektai profesinėje veikloje               | 92       |
| 26.      | Vyresnio amžiaus asmenų neigiami aspektai profesinėje veikloje               | 94       |
| 27.      | Darbuotojų mokymas(is)   | 97       |
| 28.      | Vyresnio amžiaus asmenų sėkmingos profesinės veiklos priežastys              | 100      |

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

| Eil. Nr. | Paveiklo pavadinimas   | Puslapis |
|----------|--|----------|
| 1.       | Multidimensinis sėkmingo senėjimo modelis  | 12       |
| 2.       | Demografinis populiacijos projekcinis profilis pagal gyventojų metus (EU-28) iki 2030 metų                   | 17       |
| 3.       | Populiacijos struktūros projekcija pagal amžių (EU-28) iki 2030 metų   | 17       |
| 4.       | Gyventojų amžiaus grupių ekonominis aktyvumas; prognozė iki 2050 m.  | 18       |
| 5.       | ASPSS struktūrinės analizės schema   | 19       |
| 6.       | Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikių ir gyvenimo kokybės sąsajos  | 23       |
| 7.       | Dalyvavimo mokymesi motyvacija ir kliūtys  | 24       |
| 8.       | Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ypatumai  | 28       |
| 9.       | Ankstyvą vyresnio amžiaus žmonių pasitraukimą iš darbo rinkos lemiantys veiksniai                            | 42       |
| 10.      | Vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi ir išlikimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai ir juos įtakojantys faktoriai | 48       |
| 11.      | Individualaus elgesio aiškinimo schema   | 49       |
| 12.      | Disertacinio tyrimo loginė schema  | 52       |
| 13.      | Pasiskirstymas pagal amžių   | 58       |
| 14.      | Dirbančių asmenų dalis tarp pensinio ir nepensinio amžiaus tiriamųjų   | 58       |
| 15.      | Respondentų pasiskirstymas pagal apskritis   | 60       |
| 16.      | Savo fizinės būsenos vertinimas  | 62       |
| 17.      | Socialinio aktyvumo vertinimas   | 63       |
| 18.      | Savo profesinio aktyvumo vertinimas  | 65       |
| 19.      | Noro ir galimybių mokytis vertinimas   | 66       |
| 20.      | Dirbančiųjų nurodytos priežastys   | 68       |
| 21.      | Pensininkų ir ne pensininkų nurodytos darbo priežastys   | 69       |
| 22.      | Darbo priežasčių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes   | 70       |
| 23.      | Nurodytos darbo priežastys pagal lytį  | 70       |
| 24.      | Nurodytos darbo priežastys pagal gyvenamąją vietą  | 71       |
| 25.      | Nedirbančiųjų nurodytos priežastys   | 72       |
| 26.      | Respondentų mokymasis  | 73       |
| 27.      | Respondentų nuostatos į mokymąsi   | 73       |
| 28.      | Mokymosi priežastys  | 75       |
| 29.      | Nesimokymo priežastys  | 77       |
| 30.      | Mokymosi nauda   | 79       |
| 31.      | Motyvacijos mokytis vertinimas   | 81       |
| 32.      | Mokymosi būdų ir formų vertinimas  | 85       |
| 33.      | Mokymosi reikšmė išlikimui darbo rinkoje   | 90       |

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

**Aktyvus senėjimas** – apima mokymąsi visą gyvenimą, ilgesnį darbą, vėlesnį ir laipsniškesnį išėjimą į pensiją, ilgesnį aktyvumo išsaugojimą išėjus į pensiją, gebėjimus stiprinančią ir sveikatą palaikančią veiklą (Europos Komisija, 2015).

**Darbo rinka** – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999).

**Dalyvumas** – (angl. participation) būdas, kuriuo individas, grupė ar bendruomenė tiesiogiai lemia ekonominius, socialinius, kultūrinius, politinius bei kitus visuomenės gyvenimo procesus; žmogaus raidos komponentas, sudarantis sąlygas asmeniui pačiam daugiau pasiekti, panaudojant įgytus ar išplėtotus tam tikroje ekonominėje, socialinėje bei kultūrinėje aplinkoje gebėjimus (Čepėnaitė, 2008).

**Karjeros kompetencijos** – tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimas, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir kontrolei reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos (Amundson, 2005).

**Mokymasis** – tai vadovavimasis įgytomis žiniomis ir pažinimo struktūromis, kurios gali būti formalios ir neformalios. Mokymąsi galima suvokti kaip ankstesnių ir naujų žinių arba įgūdžių susiejimą (Sahlberg, 2005).

**Mokymasis visą gyvenimą** – visa mokymosi veikla, vykstanti bet kuriame amžiaus tarpsnyje, siekiant tobulinti asmeninės, pilietinės, socialinės ir profesinės srities kompetencijas (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

**Mokymosi forma** – švietimo teikėjo siūlomas ir asmens pasirinktas mokymosi organizavimo būdas (LR švietimo įstatymas, 2011).

**Neformalusis švietimas** – švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas (LR švietimo įstatymas, 2011).

**Neformalusis suaugusiųjų švietimas** – kai sudaromos sąlygos asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kompetencijų (LR švietimo įstatymas, 2011).

**Pensinis amžius** – amžius, kai asmuo gali gauti valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją (LR valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, 2010).

**Socialinis dalyvumas** – asmens gebėjimų socialinėje srityje realizavimo procesas (Čepėnaitė, 2008).

**Suaugusiųjų mokymasis** – tai pažintinės ir psichosocialinės patirties gilinimas, savarankiška, autonomiška, individuali, jų pačių patirtimi paremta veikla. Suaugusiųjų mokymasis, orientuotas į jų poreikius, turimą patirtį ir individualų mokymąsi (McCombs, 1991).

**Savišvieta** – savarankiškas mokymasis, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi (LR švietimo įstatymas, 2011).

**Vyresnio amžiaus asmenys** – vyresnio amžiaus gyventojų grupei priskiriami asmenys nuo 55 metų (Eurostat, 2014).

## IVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Aukštas pragyvenimo lygis Vakarų visuomenėje įtakoja progresyvų populiacijos senėjimą. Geresnė sveikatos sistemos politika, socialinis ir ekonominis išsivystymas lemia ilgaamžiškumą. Amerikoje iki 2030 metų vyresnio amžiaus suaugusių žmonių skaičius padidės dvigubai iki maždaug 72 milijonų (US Department of Health and Human Services, 2003). Pagal Europos kaimo plėtros ataskaitą (ERD, 2002), visose Europos šalyse iki 1950 metų vyresnio amžiaus žmonių (65 m.) buvo virš 45 milijonų, tačiau iki 2050 metų Europoje bus 173 milijonai žmonių, kuriems yra virš 65 metų. Senėjimas yra vienas iš populiacijos iššūkių, kuris iki 2050 metų viena trečiąja apims visos Europos populiacijos. Tai yra socialinis iššūkis, kuris susijęs su mokymusi visą gyvenimą (Martorell ir kt., 2009). Iššūkius dėl demografinės kaitos patiria visas pasaulis, tačiau ypatingus iššūkius darbo rinkoje patiria vyresnio amžiaus žmonės (Killam ir kt., 2014), nes jie tarsi patekę tarp žirklių – turi patirties, žinių, tačiau dažnai susiduria su stereotipais apie vyresnio amžiaus žmogų.

Lietuvos ir užsienio mokslininkai (Lunau ir kt., 2013; Aristovnik ir kt., 2013; Brazienė ir kt., 2014), analizuodami vyresnio amžiaus žmonių sveikatos ir išėjimo į pensiją veiksmus, aptaria kliūtis, iškylančias vyresnio amžiaus žmonėms, ir situaciją darbo rinkoje, kuri laiduoja tokio amžiaus žmonių mokymąsi bei galimybes išlikti konkurencingais darbo rinkoje. Moksliniai šaltiniai (Adomaitienė ir kt., 2007) bei normatyviniai dokumentai akcentuoja senėjimo reikšmę Lietuvoje bei pabrėžia senstančio pasaulio ir Europos demografinius iššūkius, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje bei motyvuotam dalyvavimui mokymosi visą gyvenimą procese. Itin svarbus vyresnio amžiaus asmenų motyvuotas dalyvavimas neformaliajame švietime, saviugdoje bei pasirenkant tinkamas ir prieinamas mokymosi formas (Liu Su-Fen ir kt., 2011).

J. C. Fisher ir kt. (2000) teigimu, vyresnio amžiaus darbuotojai svarbūs darbo rinkoje - jie turi sukaupę vertingos patirties ir įgūdžių, kurie gali padidinti pelningumą ir efektyvumą bei prisidėti prie jaunesnių darbuotojų tobulėjimo. Didelis pasitenkinimas darbu neskatina ankstaus išėjimo į pensiją (Bonsdorff, 2009, Salvage ir kt., 2005, McGoldrick, Cooper, 1990; Eckert DeViney, 1993). Vyresnio amžiaus asmenims, kurie nori sėkmingai dirbti profesijos srityje, neužtenka turėti tik vieną kompetenciją ir vieną kvalifikaciją. Siekiant išsilaikyti darbo rinkoje, atitikti sparčiai kintančius reikalavimus, būtina nuolatos mokytis bei tobulėti, puoselėjant profesines ir bendrąsias kompetencijas (Lukošūnienė, 2011).

**Temos iširtumas.** Disertacijos teorinė dalis grindžiama išsamia mokslinių, taikomųjų darbų analize. Ypač svarbūs moksliniai tyrimai autorių (Harper ir kt., 2006; Tanner, 2006; Bond ir kt., 2007; Wilson, 2000 ir kt.), kurie analizuoja vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo

rinkoje ir tai laiduojančius veiksnius. Šiame darbe vyresnio amžiaus asmenų mokymasis, siekiant išlikti darbo rinkoje, analizuojamas visapusiškai, išryškinant kylančias problemas ir pateikiant sprendimo variantus. Vyresnio amžiaus asmenų ekonominis aktyvumas ir išlikimas darbo rinkoje priklauso nuo daugelio veiksnių, tačiau tyrimais (Tanner, 2010; Levinson, 2013) nustatyta, kad vyresnio amžiaus asmenų užimtumas turės didėti ir dėl demografinių pokyčių. Vyresnio amžiaus gyventojų užimtumas „prisideda prie nuolatinio ekonomikos augimo bei socialinės sanglaudos stiprinimo“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2008, p. 26). Daugelis mokslininkų (Šurkienė ir kt., 2012; Lewis ir kt., 2014; Spéder, 2014) savo darbuose pabrėžia senėjančios visuomenės svarbą bei analizuoja amžių, įtakojantį asmens socialinius pasikeitimus ir perėjimą iš vieno asmens raidos etapo į kitą, kuris turėtų vykti sklandžiai, kad būtų nesutrikdyta sveikata ir išlikęs noras senstant būti aktyviu bei lygiaverčiu rinkos dalyviu, nes „socialinio statuso pasikeitimas turi įtakos žmogaus gyvenimo kokybei: mažėja bendras žmogaus aktyvumas, siaurėja socialiniai interesai, blogėja materialinė būklė, prarandama įtaka šeimoje. <...>. Tie, kurie senatvę vertina teigiamai, lengviau prisitaiko prie pasikeitusio gyvenimo būdo, priešingai išgyvena tie, kurie senatvę sieja su neigiamomis emocijomis“ (Bražiūnienė, 2002). Atlikti tyrimai rodo (Kraemer, 2009, Lee ir kt., 2009), kad tikrai apie trečdalį apklaustų asmenų tarp 60 ir 70 metų mano, kad jie daugiau niekada nebedirbs, todėl vyresnio amžiaus darbuotojai nori įgyti naujų įgūdžių ir tobulinti kvalifikaciją. Kiti tyrimai (Lazazzara ir kt., 2013; Leppel ir kt., 2012) rodo, kad mokymosi galimybės stipriai sumažėja su amžiumi, tačiau aukštos kvalifikacijos vyresni darbuotojai turi didesnes mokymosi galimybes.

Akcentuotinas ir pozityvus senėjimas, kuris gali vykti ir organizacijoje. Senėjimą organizacijoje bei patyrusio darbuotojo naudą jai, dirbant tutoriumi, mentoriumi, praktikos vadovu ir t.t., analizavo nemažai užsienio mokslininkų (Rowe ir kt., 1997; Rowe ir kt., 1998 ir kt. ), tačiau tai kol kas pakankamai nauja praktika Lietuvoje, tad šiuo aspektu mažai pasinaudoja didelį darbo stažą turintis darbuotojas.

Suaugusiųjų mokymosi galimybės, aprėptis tyrinėta ir Lietuvos mokslininkų darbuose (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalų suaugusiųjų švietimą, 2005, Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla, 2005, Milkintaitė, 2011), kuriuose atskleidžiama, kad apie ketvirtadalį suaugusiųjų mokosi, tobulindami kvalifikaciją.

**Mokslinė problema.** Remiantis Eurostat'o duomenimis, pastebima, jog vyresni nei 55 metų respondentai mokosi iki 20 proc. rečiau, negu jaunesni – 18-54 metų – respondentai (Suaugusiųjų švietimo raidos scenarijus, 2011). Tokius rezultatus laiduoja tiek suaugusiųjų švietimo sistemos netobulumas, tiek darbdavių nuostatos bei kitos priežastys. 2004-2006 metais atlikti tyrinėjimai atskleidė tuometines problemas, kylančias tiek mokytis norintiems



suaugusiems, tiek švietimo įstaigoms. Dažniausiai lėšų trūksta vyresnio amžiaus (nuo 55 m. daugiau nei pusei) ir žemesnio išsimokslinimo (iki vidurinio imtinai) respondentams. Tyrimas parodė, kad mažuma suaugusiųjų šalies gyventojų turi pakankamai informacijos apie įstaigas ir kursus, kuriuose galima tobulinti profesinę kvalifikaciją, taip pat užsiimti savišvieta (Mokymosi visą gyvenimą strategija. Požiūrių įvairovė, 2009).

Kaip rodo naujausi suaugusiųjų įgūdžių tyrimo rezultatai (*angl.* Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC) (Bužinskas, 2016), vyresnio amžiaus asmenų raštingumas yra žemesnis nei jaunesnių, žemas problemų sprendimo technologijų pagalba įgūdžių lygis.

LR švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis, 2011 metais, lyginant su 2005 m. ar 2007 m., Lietuvos gyventojų mokymosi visą gyvenimą rodikliai išliko žemi. Šio reiškinio priežastys įvairios ir dalis jų susijusios su kultūriniais, socialiniais ar ekonominiais motyvais, kurių kaita priklauso nuo daugybės sunkiai prognozuojamų aplinkybių. Kita vertus, dirbančių asmenų dalyvavimą neformaliajame mokyme riboja ir labai paprastos priežastys – „ribotas lanksčių mokymosi organizavimo formų taikymas, individualiomis pastangomis sunkiai prieinamos kokybiškos ir įvairios neformaliojo švietimo paslaugos, neišplėtotas neformaliojo mokymo būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas“ (Švietimo ir mokslo ministerijos administruojamų 2007-2013 metų veiksmų programų prioritetų..., 2011). Dokumente pabrėžiama, kad švietimo paslaugos nėra vienodai prieinamos visoms visuomenės grupėms (Švietimo ir mokslo ministerijos administruojamų 2007-2013 metų veiksmų programų prioritetų..., 2011).

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014-2016 metų veiksmų plane išanalizuoti Lietuvos statistikos departamento duomenys parodė dirbančių asmenų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tyrimo rezultatus, „kad 2010 metais darbuotojų planuotą ir visiškai ar bent iš dalies finansuotą mokymą, siekiant tobulinti darbuotojų kvalifikaciją, organizavo 6,7 tūkst. (52 proc.) įmonių, t. y. 6 proc. punktais didesnė įmonių dalis nei 2005 metais. Mokymų darbuotojams neorganizavo 11 proc. didelių, 33 proc. vidutinių, 52 proc. mažų įmonių. Nurodydamos mokymų darbuotojams neorganizavimo priežastis, 85 proc. įmonių teigė, „kad darbuotojų kvalifikacija tenkino įmonės poreikius, 79 proc. – kad įmonė samdė tik reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, 68 proc. – kad darbuotojų mokymas susijęs su didelėmis išlaidomis“ (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014-2016 metų veiksmų planas, 2013). Kad darbuotojai neturėjo galimybės mokytis dėl per didelio užimtumo ir laiko stokos, nurodė 39 proc. įmonių (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014-2016 metų veiksmų planas, 2013). Taip pat pabrėžtina, kad dažnai vyresnio amžiaus darbuotojai patiria diskriminaciją dėl amžiaus. Šią problemą aptardami mokslininkai (Chonody ir kt., 2014; Ball ir kt., 2000) teigia, kad tokio

amžiaus asmenys diskriminacijos gali išvengti ir lygiavertiškai konkuruoti bei išlikti darbo rinkoje tik nuolat tobulėdami bei dalyvaudami įvairių formų suaugusiųjų švietimo procesuose.

Nors mokslininkai teigia, kad „senstant visuomenei mažėja jos fizinė, socialinė, ekonominė galia ir didėja socialinė rizika“ (Jurgelėnas ir kt., 2008, p. 208), A. Brown ir kt. (2011) teigimu, dauguma organizacijų naudoja strategijas, siekiančias išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus, skatindamos juos mokytis. Mokymosi nauda darbdaviams – padidėja produktyvumas ir pelningumas. Be to, „vyresnio amžiaus žmonės yra dinamiški, pajėgūs ir gyvybingi mūsų visuomenės nariai. Jie perduoda žinias, įgūdžius ir patirtį kitoms kartoms. Jie ir asmeniškai, ir kolektyviai prisideda prie mūsų ekonomikos, mūsų bendruomenių ir istorijos kūrimo“ (Blažienė, 2008). Autoriai (Manheimer, 2008; Biggs ir kt., 2012; Dench ir kt., 2000 ir kt.), analizuojantys vyresnių žmonių mokymąsi, teigia, kad kognityvinė gimnastika, smegenų mankšta ir fizinė kultūra tampa vis reikšmingesnė, nes kuo ilgiau tobulinamos visos žmogaus galios, tuo ilgiau jis išlieka sveikas ir darbingas. Daugelio autorių (Findsen ir kt., 2011; Isopahkala-Bouret, 2013) pabrėžiama mokymosi visą gyvenimą svarba vyresniame amžiuje yra ypač aktuali, nes apima daugybę mokymosi formų bei sudaro sąlygas vyresnio amžiaus asmenims lygiavertiškai konkuruoti darbo rinkoje. S. Merriam ir kt. (2014) teigia, kad nuolatinis suaugusiųjų mokymasis atnaujina bendruomenę ir organizaciją. Be to, tie patys suaugusieji prisideda prie bendruomenės gerovės kūrimo, dalyvaudami savanoriškoje veikloje bei plėtodami pilietiškumą. Tyrimo rezultatai (Pillay ir kt., 2006) atskleidė, kad daugiau nei trys ketvirtadaliai respondentų (vyresnio amžiaus darbuotojų) nurodė, kad jie mokosi dėl naudos organizacijai. Visa tai, kas išdėstyta, ir suponavo **mokslinę problemą** – kokios yra sąsajos tarp vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ir išlikimo darbo rinkoje?

Disertacijos tyrimo problema konkretizuojama šiais tyrimo klausimais:

1. Kokie veiksniai sąlygoja vyresnio amžiaus asmenų motyvaciją mokytis, siekiant išlikti darbo rinkoje?
2. Kokio pobūdžio mokymasis ir jo formos sudaro prielaidas vyresnio amžiaus asmenims išlikti darbo rinkoje?

**Tyrimo objektas** – vyresnio amžiaus asmenų mokymasis.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti sąsajas tarp vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ir išlikimo darbo rinkoje.

### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Išryškinti vyresnio amžiaus asmenų sampratos įvairovę mokymosi visą gyvenimą kontekste.
2. Apibūdinti vyresnio amžiaus asmenų, siekiančių išlikti darbo rinkoje, mokymosi prieinamumą, poreikius bei motyvus.
3. Nustatyti vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje veiksnius.
4. Atskleisti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi ir išlikimą darbo rinkoje.

### **Tyrimo metodologinės nuostatos:**

Tyrimas grindžiamas pragmatizmo filosofinėmis nuostatomis, kurios disertacijoje atsispindi akcentuojant vyresnio amžiaus žmonių mokymosi naudą išliekant darbo rinkoje. Darbe racionalaus pasirinkimo teorija akcentuoja vyresnio amžiaus žmonių mokymosi svarbą jų asmeniniam gyvenimui ir naudą visuomenei.

### **Tyrimo metodai:**

1. *Mokslinės literatūros analizė*, siekiant išanalizuoti vyresnio amžiaus asmenų koncepciją mokymosi visą gyvenimą kontekste, senėjimo problematiką, mokymosi poreikius bei motyvaciją bei išlikimą darbo rinkoje sąlygojančius veiksnius.
2. *Dokumentų analizė*, siekiant išnagrinėti Lietuvos ir ES dokumentus, apibrėžiančius suaugusiųjų švietimą ir jo prieinamumo galimybes, pozityvų ir aktyvų senėjimą bei įvairių tyrimų ataskaitas.
3. *Anketinė apklausa* (kiekybinis tyrimas), siekiant išsiaiškinti, kiek mokymasis vyresnio amžiaus asmenims laiduoja išlikimą darbo rinkoje.
4. *Interviu* (kokybinis tyrimas), siekiant sužinoti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus bei jų galimybes dalyvauti darbo rinkoje.

**Tyrimo naujumas ir reikšmingumas** grindžiamas sukurta vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi ir išlikimą darbo rinkoje lemiančių veiksnių sąsajų struktūra. Sudarytame sąsajų paveiksle „Vyresnio amžiaus asmenų mokymasis, siekiant išlikti darbo rinkoje“ pateikiami vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ypatumai, mokymosi poreikiai, vyresnio amžiaus žmonių darbo rinkoje problemos bei pagrindiniai vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai: ekonominiai, socialiniai, asmeniniai, finansiniai, kompetencijos, sveikata ir amžius. Šie elementai pagrindžia disertacinio darbo praktinį reikšmingumą, kuris įrodomas diskusijų, rekomendacijų dalyje.

Teorinio bei empirinio tyrimo rezultatai pagrindžia mokymosi naudą vyresnio amžiaus asmenims kaip svarbų ir reikšmingą veiksnį, padedantį išlikti darbo rinkoje. Rezultatai parodė,

kad mokymasis eina greta ekonominių veiksnių bei savo gerovės vertinimo. Edukologiniu požiūriu tai demonstruoja kad ir vyresnio amžiaus asmenims būtinas mokymasis - profesinis, asmeninis tobulėjimas, siekiant ilgiau išlikti darbo rinkoje. Tyrimo rezultatai svarbūs ir socialiniu bei ekonominiu aspektais, nes senėjančioje visuomenėje vyresnio amžiaus asmenims ilgiau išlikti darbo rinkoje reiškia kurti pridėtinę vertę, generuoti pelną, jaustis aktyviais ir reikalingais. Tačiau tam pasiekti reikalingi įvairaus pobūdžio mokymai.

#### **Darbo struktūra:**

Darbą sudaro įvadas, pagrindinių sąvokų sąrašas, trys dalys, diskusijos dalis, išvados, rekomendacijos, mokslinių šaltinių, dokumentų ir internetinių informacinių šaltinių sąrašas bei priedai. Darbo apimtis – 120 psl. Darbe pateiktos 28 lentelės, 33 paveiksai, literatūros sąrašė nurodyti 187 literatūros šaltiniai.

#### **Disertacinio tyrimo rezultatų apibūdinimą liudijantys bibliografiniai įrašai:**

1. **Lengvinienė, S., Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I.** (2014). *Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos (Vocational education: research and reality), Nr. 25, p. 128-137. Prieiga per internetą: <<http://ejournals.vdu.lt/index.php/vocationaltraining/article/view/305/250>>. [Duomenų bazės: IndexCopernicus; CEEOL; Education Research Complete (EBSCO)].

2. Rutkienė, A., **Lengvinienė, S.** (2016). *Learning as precondition to stay active in labour market for elder people*. Society, integration, education: proceedings of the international scientific conference, May 27th-28th, Rezekne. Vol. 4. Sabiedrība, integrācija, izglītība starptautiskās zinātniskās konferences materiāli / edited by Velta Lubkina, Svetlana Usca. Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, 2016, ISSN 1961-5887. p. 132-143. Prieiga per internetą: <<http://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/viewFile/1536/1757>>.

3. **Lengvinienė, S., Rutkienė, A.** (2016). *Darbdavių požiūris į mokymosi reikšmę vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje*. Įteikta žurnalui „Andragogika“ 2016-10-01, 2016-10-06 gauta pažyma apie straipsnio priėmimą spaudai.

#### **Disertacinio tyrimo rezultatai pristatyti skaitant pranešimus konferencijose:**

1. A. Rutkienė, I. Tandzegolskienė, **S. Lengvinienė**. Pranešimas „Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai“. V-oji tarptautinė konferencija

„Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos. Žmogaus darnos ugdymo siekis profesinio rengimo programose“. 2014-11-27/28, Šv. Ignaco Lojolos kolegija, Kaunas, Lietuva.

2. S. Lengvinienė. Pranešimas „*Vyresnio amžiaus asmuo darbo rinkoje*“ tarptautinėje mokslinėje praktinėje konferencijoje „INNOMEK – inovatyvios edukacinės praktikos vyresnio amžiaus žmonių įstaigose“, 2015-04-23, MRU, Lietuva.

3. A. Rutkienė, S. Lengvinienė. Pranešimas „*Learning as Precondition to Stay Active in Labour Market for Elder People*“. Tarptautinė konferencija „Society, integration, education“, Gegužės 27-28, 2016, Rezekne (Latvija), sertifikato Nr. 683.

# 1. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMOŠI, SIEKIANT IŠLIKTI DARBO RINKOJE, TEORINĖS IŽVALGOS

## 1.1. Vyresnio amžiaus asmenų ypatumai

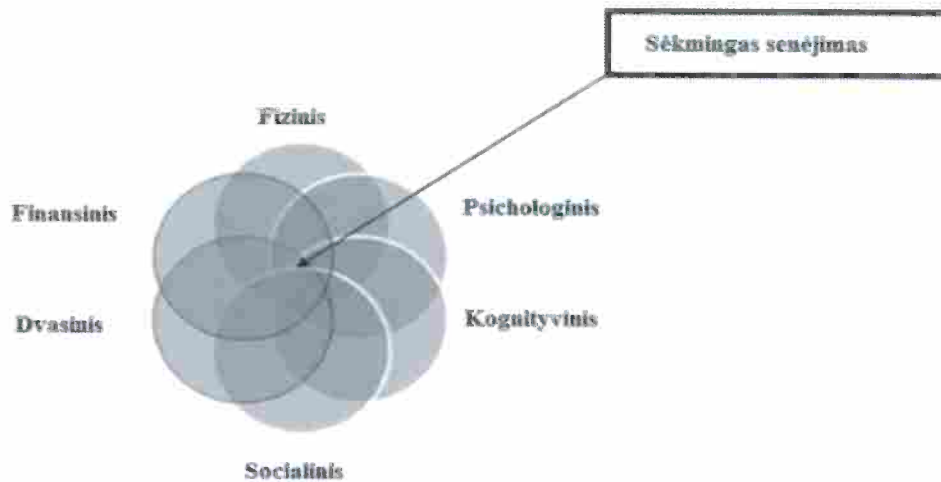
### 1.1.1. Vyresnio amžiaus asmenų sampratų įvairovė

Vienas iš didžiausių šių laikų laimėjimų yra tas, kad visame pasaulyje daugiau žmonių gyvena ilgiau, yra mažiau ankstyvų mirčių ir yra didesnė gerovė (Wilson, 2000). Socialinio draudimo sistemos leido milijonams vyresnio amžiaus vyrų ir moterų pradėti naują gyvenimo etapą. Besivystančiose ir išsivysčiusiose šalyse ilgesnis gyvenimas reiškia, kad vyresnio amžiaus vyrai ir moterys eina dirbti ir prisideda prie ekonominio ir socialinio vystymosi, o tai laiduoja vyresnio amžiaus asmenų ilgesnį dalyvavimą darbo rinkoje. Vienu aspektu tai pozityvus dalykas, kitu iškyla problema, nes vyresnio amžiaus asmenims tenka konkuruoti su jaunesniais darbuotojais. A. Mockus ir A. Žukaitė (2012) senėjimą apibrėžia kaip laipsnišką ir nuoseklų, tačiau netolygų visų fizinių požymių ir psichinių struktūrų kitimo procesą, kuris prasideda nuo apvaisinimo momento ir lėtai bei natūraliai vyksta iki pat mirties net optimaliausiomis individo raidos sąlygomis. „Šiuolaikinių vyresnio amžiaus žmonių sveikata yra kur kas geresnė, lyginant su to paties amžiaus gyventojais, gyvenusiais prieš keletą dešimčių metų. Kitaip tariant, kol kas aiškiai nesuvokėme, kad, gerėjant gyvenimo sąlygoms, žmonių išsilavinimui, mitybai, mažėjant sveikatos rizikos veiksnių, vyksta spartus gyventojų biologinės senatvės, o kartu su ja ir senatvinio lėtinio pobūdžio sergamumo, „priklausomumo“ nuo kitų asmenų amžiaus nutolinimas“ (Stepukonis ir kt., 2007, p.58). Tad tiek specialistai, tiek įvairūs autoriai sutaria, jog vyresniame amžiuje asmenys susiduria su fizinės sveikatos pokyčiais, įtakančiais įvairius jų gyvenimo aspektus (1 pav.). Tyrėjai dažniausiai išskiria kelis senėjimo aspektus, įtakančius vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo aspektus: biologinį, psichologinį ir socialinį senėjimą. Čia svarbus pozityvus senėjimas, kurį sąlygoja daugelis veiksnių (Tornstam, 2005).

Daugelis autorių (Wilson, 2000; Deely, 2001 ir kt.), analizuodami vyresnio amžiaus asmenų sampratą, apibrėžtis, gyvenimo kokybę, jų išlikimą ir dalyvavimą darbo rinkoje, remiasi šiais aspektais: biologiniu, psichologiniu, socialiniu, etnografiniu, edukologiniu.

**Biologiniu aspektu** vyresniųjų amžių apibūdiname kaip trečiąjį amžių, kuris prasideda nuo 50 metų ir daugiau. Europos Sąjungoje, kai kalbama apie vyresnius darbuotojus, jų amžius apibrėžiamas nuo 55 metų. Senėjimas suvokiamas kaip negrįžtamas procesas, kurio metu visas kūnas keičia savo struktūrą, funkcines galimybes ir savybes. Su amžiumi daugėja ilgalaikių sveikatos sutrikimų ir lėtinių ligų, daug bėdų kelia raumenų ir skeleto bei psichikos sutrikimai. Tyrimai atskleidžia, jog depresija šiuo metu taip pat yra viena iš labiausiai paplitusių negalėjimo

dirbti ir ankstyvo išėjimo į pensiją priežasčių. Mokslininkai teigia, kad depresija prisideda prie ankstyvo išėjimo į pensiją, chroniškas darbo stresas susijęs su depresija, tad ir stresas darbe yra susijęs su vyresnio amžiaus darbuotojų depresija (Lunau ir kt., 2013).



1 pav. Multidimensinis sėkmingo senėjimo modelis (Mockus, Žukaitė, 2012)

R. J. Manheimer (2008) teigia, kad daugelis tyrimų analizuoja sveikatos pasikeitimus, tarp kurių yra ne tik išvaizdos pasikeitimai, bet ir balanso praradimas, ir atminties sutrikimai. Naujausi neurologiniai mokslininkų svarstymai teigia, kad smegenys gamina smegenų ląsteles ir dendritų junginius, todėl teiginys „naudok arba prarasi“ įtakoja smegenų mankštos programų atsiradimą, grįstą kompiuterinėmis programomis, kurios skatina akių-rankų koordinacijos gerinimą, problemų sprendimą ir kitus įgūdžius. Vyresnio amžiaus darbuotojai, norėdami išlaikyti sveikatos ir mąstymo reakcijos lygį, turėtų spręsti kryžiažodžius, mokytis užsienio kalbų ar užsiimti kita veikla, palaikančia vyresnio amžiaus žmonių kompetentingumą.

S. McMahan, D. Sturz (2006) teigimu, vyresnio amžiaus žmonės susiduria su didesniu ligų ir sužeidimų pavojumi. Minėtų autorių atlikti tyrimai parodė, kad vyresnio amžiaus žmonės turi didesnę griuvimų riziką. Mokslininkai akcentuoja, kad vyresni žmonės lėčiau prisitaiko prie pasikeitimų tamsoje ir šviesoje. Darbdaviai turėtų atsižvelgti į darbo specifiką ir fiziologinius senėjimo pokyčius (suprastėjusi klausa, raumenyno ir skeleto pokyčiai, reakcijos ir judėjimo laiko pasikeitimai, chroniškos ligos).

**Psichologiniu aspektu** amžiaus suvokimas apima pažinimo, sugebėjimų, mąstymo, suvokimo, dėmesio, komunikacijos ypatumus. Sparčiai vyksta adaptacijos prie senėjimo procesų pasirinkimas, vystosi nauji organizmo prisitaikymo mechanizmai, keičiasi sprendimų priėmimo ir sunkumų įveikimo strategija (Aleknaitė-Bieliauskienė, 2009). Remiantis E. Eriksono raidos aštuonių amžiaus tarpsnių teorija (1963, 1968), paskutinysis tarpsnis prasideda, kai vyresni

suaugusieji mokosi susitaikyti patys su savimi, priimti ir vertinti savo praeitį. Šis tarpsnis yra brandžios išminties tarpsnis. Jei tai nepavyksta, žmonės kenčia nuo depresijos, patiria nusivylimą. Taip nutinka, pasak Eriksono, sulaukus 65 metų. Pagal C. P. Gabbard (2000), suaugusio asmens brandos laikotarpis skirstomas į tris subperiodus:

1. Jaunystė (nuo 18 iki 40 metų);
2. Vidutinis amžius (nuo 40 iki 60 metų);
3. Vyresnysis amžius (60 metų ir vyresni).

R. J. Havighurstas (1952) suaugusįjį apibūdina kaip žmogų, gebantį įveikti tarpusavyje susijusius

žmogaus raidos biologinius, psichologinius, kultūrinius bei visuomeninius uždavinius, ir nurodo šiuos suaugusiojo raidos periodus (iš išskirtų šešių raidos periodų):

1. Jaunas suaugęs (18–30 m.);
2. Vidutinio amžiaus suaugęs (30–55 m.);
3. Brandaus amžiaus suaugęs (nuo 55 m.).

B. Neugarten (1987) įvedė naujas sąvokas į žmogaus raidą: senyvas (antroji jaunystė) ir senas. Senyvas reiškia ne konkretų amžių, o sveikatos lygį ir socialinę padėtį. Antrąją jaunystę išgyventi gali ir 55-erių, ir 85-erių metų žmogus. Ši sąvoka žymi tokią visuotinę tikrovę, kai tarp jaunystės ir senatvės nebelieka aiškios ribos. Vienas iš psichologijos pradininkų E. F. Zeer asmens perėjimą į vyresnį ir senyvą amžių sieja su profesinio augimo pabaiga (55-60 metų) ir žmonių išgyvenamu gerontologinės krizės etapu (65-70 metų) (Кувшинова, 2012, p. 25). Manytina, jog toks požiūris yra nekorektiškas, nes atmeta bet kokias profesinio augimo ir savirealizacijos prielaidas.

**Socialiniu aspektu** amžius suvokiamas kaip vykstanti žmogaus socialinių vaidmenų, socialinio statuso bei elgesio kaita. Žmogui senstant vyksta ne tik biologiniai, bet ir „socialiniai pokyčiai, keičiasi socialiniai vaidmenys, socialiniai ryšiai tiek visuomenėje, tiek ir šeimoje, keičiasi požiūris į save, į gyvenimą, taip pat vyksta ir psichologiniai pokyčiai“ (Mockus ir kt., 2012, p.229).

Pasak J. Ilmarinen (2012), nors senstant žmonių sveikata dažniausiai blogėja ir fizinis pajėgumas mažėja bei prastėja, naujų žinių įsisavinimui svarbi trumpalaikė ir ilgalaikė atmintis, gebėjimas susikoncentruoti, kelios kitos žmogaus organizmo funkcijos su amžiumi kaip tik stiprėja. Stiprėjantys intelektualiniai gebėjimai yra senstančio žmogaus pranašumas. Pavyzdžiui, su amžiumi gerėja strateginis mąstymas, išvalgumas, atidumas, įgyjama daugiau išminties, gerėja gebėjimas įsigilinti, racionalizuoti, gebėjimas kontroliuoti gyvenimo pokyčius, holistinio suvokimo ir užsienio kalbų įgūdžiai. Be to, vyresnio amžiaus darbuotojai labiau atsidavę savo darbui ir sugeba labiau į jį įsigilinti. Taigi, nepaisant įvairių fizinių pokyčių bei ligų, su amžiumi



vyresnio amžiaus darbuotojai daugeliu požiūriu tampa geresni ir stipresni nei anksčiau. Tad galima daryti prielaidą, jog visos minėtos savybės vyresnio amžiaus asmenis paverčia ne tik geresniais darbuotojais, tačiau ir suteikia visas galimybes efektyviai įgyti naujų žinių, tobulinti kompetenciją, t.y. gali būti labai naudingos mokymosi procese. Tačiau reikia pabrėžti, kad profesijų pasaulyje vyresnis amžius dažnai skiriasi atsižvelgiant į profesijos reikalavimus, ypatumus, darbo pobūdį, tad bendras holistinis dirbančių vyresnio amžiaus asmenų apibrėžimas negali būti vienprasmis ir kategoriškas (Levinson, 2013).

**Kultūriniu aspektu** amžius pagal socialinių vaidmenų atlikimą ypatingai buvo reikšmingas visuomenėms, bendruomenėms socializacijos kontekste. Mokslininkai (Balatti ir kt., 2002; Zunzunegui ir kt., 2003) pabrėžia socialinių tinklų ir bendruomenių svarbą vyresnio amžiaus darbuotojų mokymesi. Socialinis laikas ir vaidmenys buvo ir šiandien dažnai apibrėžiami pagal biologinį amžių. Amžiaus ribos dažnai siejamos ir su atsakomybės prisiėmimu bei socialiniu įgalinimu. Senėjant visuomenei kaimo kultūra nyksta, jaunimas neperima tradicijų, todėl dalis visuomenės tradicijų nyksta. Vyresnio amžiaus žmonės nesugeba konkuruoti su ateinančiomis naujomis technologijomis, o tai etnografiniu aspektu įtakoja, kad vyresnio amžiaus žmonės nelinkę darbinėje veikloje naudoti naujovių. Etnografiniu aspektu taip pat labai svarbu, kad vyresnieji žino ir dažniausiai tiek šeimoje, tiek bendruomenėje (gyvenamosios vietos, darbovietės) ar dar plačiau – visuomenėje – perduoda jiems žinomas iš seniau susiformavusias tradicijas. Nors tradicijos transformuojasi, vyresnio amžiaus asmenų žinojimas yra svarbus tiek jiems patiems, tiek įtakoja naujų tradicijų formavimąsi transformacijos procesuose (Pikturnaitė ir kt., 2013).

**Edukologiniu požiūriu** teigtina, jog vyresnio amžiaus asmenys gali išmokti nemažai naujų dalykų, tačiau pažintiniai gebėjimai su amžiumi dažniausiai kinta. Pasak L. Bulotaitės, ir S. Girdzijauskienės (2012, p. 28), išskiriami keli požiūriai į pažintinius gebėjimus: „pažintiniai gebėjimai su amžiumi silpnėja (dekrementalistinis požiūris), pažintiniai gebėjimai išlieka stabilūs visą gyvenimą (stabilumo požiūris) ir pažintiniai gebėjimai vystosi ir toliau (plėtros požiūris)“. Remiantis *dekrementalistiniu požiūriu*, pažintinių gebėjimų regresavimas neišvengiamas senstant. „Pastarųjų kelių dešimtmečių tyrimai atskleidė, kad pažintinių gebėjimų silpnėjimą senatvėje lemia ne pats amžius, o jo sukelti įvairūs procesai ir veiksniai“. Kognityvinių gebėjimų silpnėjimas senatvėje gali atsirasti ir nenaudojant, ir nelavinant pažintinių gebėjimų. „*Stabilumo požiūrio* šalininkai teigia, kad tiek pažintinė, tiek visa kita žmogaus raida trunka visą gyvenimą. <...> Tyrimai rodo, kad gebėjimas mokytis lieka stabilus arba net auga iki maždaug 70 metų.“ <...> Skiriasi tik mokymosi motyvacija, būdai. Vis populiariesnis tampa ir pažintinių *gebėjimų plėtros* senatvėje požiūris“ (Bulotaitė ir kt., 2012, p. 28-29).

Taigi, analizuojant vyresnio amžiaus asmens sampratą, tyrimų autoriai atskleidžia įvairius aspektus, tačiau vienareikšmiško apibrėžimo nėra. Kaip atskleidžia tyrinėjimai (Charness ir kt., 2006), šiuolaikiniai vyresnio amžiaus žmonės yra aktyvūs ir nori dalyvauti visuomeniniame ir ekonominiame gyvenime, o darbinė veikla stipriai veikia fizinę bei psichologinę vyresnio amžiaus žmonių sveikatą, įtakoja socialinę ir asmeninę šių asmenų gyvenimą ir jo kokybę. „Lietuvoje atliktų tyrimų pagrindu dažniausiai teigiama, jog vyresnis amžius tampa problema socialinės įtraukties (įsitraukimo) į darbo rinką kontekste dėl amžiaus diskriminacijos, vyresnio amžiaus asmenų sveikatos problemų ar tinkamų bei modernių gebėjimų trūkumo. Amžiaus diskriminacija darbo rinkoje įgyja įvairias formas, t.y. diskriminuojantys darbo skelbimai, galimybių persikvalifikuoti vyresniems asmenims nebuvimas, atleidimas iš darbo, nesulaukus senatvės pensijos“ (Brazienė ir kt., 2015, p. 88).

Europos Komisija vyresnio amžiaus darbuotoju laiko asmenį, kuris yra 55 metų amžiaus arba vyresnis. „Pasaulinė sveikatos organizacija (PSO) siūlo suaugusio žmogaus gyvenimo amžiaus tarpsnius skirstyti į tokias grupes: iki 44 metų – jaunas; 45–59 metai – vidutinis amžius; 60–74 metai – pagyvenęs ir tai reiškia, kad asmuo yra fiziškai pajėgus ir gali būti socialiai aktyvus; 75–90 metų – senas; 90 metų ir daugiau – ilgaamžis. 1983 m. Pasaulinė senėjimo asamblėja pasiūlė demografinį senėjimo kriterijų – 60-tus asmens gyvenimo metus, kaip skiriamąją liniją tarp vidutinio ir vyresnio amžiaus žmonių“ (Koncėvičienė, 2013, p. 557). Sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvoje 2014–2023 m. veiksmų plane (2014) teigiama, kad „vyresnio amžiaus asmenimis laikytini 55 metų ir vyresni Lietuvos gyventojai, išskyrus Psichikos sveikatos gerinimo krypties apraše nurodytus asmenis, kurie dėl psichikos sveikatos ypatumų ir vykstančių pokyčių vyresnio amžiaus laikytini 45 metų ir vyresni asmenys [...]“ (Sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvoje 2014–2023 m. veiksmų planas, 2014).

Atlikti tyrinėjimai (Rapolienė, 2010; 2007) atskleidžia, jog Lietuvos gyventojų požiūris į vyresnio amžiaus žmones yra kontraversiškas: šalia deklaratyvios pagarbos vyresniems pasireiškia diskriminacinės nuostatos, esą reikėtų apriboti vyresnių asmenų ir pensininkų teisę dirbti. Visuomenėje yra gajūs neigiami senatvės stereotipai, susiję su funkciniais gebėjimais ir psichologinėmis charakteristikomis (kad vyresnio amžiaus žmonės yra silpnos sveikatos, dažnai serga, mažo ir juda iš lėto, yra konservatyvūs, nepriima naujovių). Prie tokio požiūrio formavimo prisideda ir žiniasklaida, kurioje vyresni žmonės „vaizduojami stereotipiškai: jie suvokiami kaip nekompetentingi, silpni, besiskundžiantys, neturintys socialinių įgūdžių, save demaskuojantys ir dominuojantys“ (Kozerska, 2015; Kiyonaga ir kt., 2004). Autoriai (Pascall, Calo, 2007; Marshall, 2000; Jamieson, 2007), analizuodami mokymosi ir amžiaus sąsajas, pažymi, kad stereotipiškai vyresnio amžiaus asmenys linkę mokytis mažiau, nes mano turintys pakankamai patirties, nemato prasmės ir perspektyvos. Tad tokie veiksniai bei visuomenėje

sklandantys ir žiniasklaidos patiprinami vyresnio amžiaus asmenų įvaizdžiai galimai laidoja ir darbdavių nuostatas vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu, tokiu būdu dar labiau išstumdami šiuos asmenis į darbo rinkos paribius.

*Apibendrinant galima teigti, jog nors senėjimas yra nenutrūkstamas ir neišvengiamas biologinis procesas, tačiau su amžiumi gerėja strateginis mąstymas, įžvalgumas, atidumas, įgyjama daugiau išminties, gerėja gebėjimas įsigilinti, racionalizuoti, gebėjimas kontroliuoti gyvenimo pokyčius, gerėja holistinio suvokimo ir užsienio kalbų įgūdžiai, todėl vyresnio amžiaus darbuotojai gali būti aktyvūs ir naudingi visuomenės ir darbo rinkos nariai. Fiziniai, išvaizdos pokyčiai, atminties bei sveikatos prastėjimas – aspektai, apibūdinantys biologinį vyresnio amžiaus asmenį. Mažėjančios pažinimo, mąstymo, suvokimo, dėmesio koncentracijos galimybės susijusios su psichologiniu amžiumi. Socialiniu aspektu svarbu tai, kad vyresniame amžiuje keičiasi asmens socialiniai vaidmenys, socialiniai ryšiai, požiūris į save ir aplinką. Etnografiniu aspektu svarbu, kad vyresnio amžiaus asmenys puoselėja susiformavusias šeimas, bendruomenės, visuomenės tradicijas. Edukologiniu požiūriu pažintinių gebėjimų vertinimas nėra vienareikšmiškas: pažintiniai gebėjimai vyresniame amžiuje gali silpnėti, išlikti stabilūs ar net vystytis toliau. Vyresnio amžiaus asmenų psichologinę ir net fizinę sveikatą tiesiogiai įtakoja darbinės veiklos tęstinumo, aktyvios socializacijos galimybės, todėl svarbu nacionaliniu lygiu formuoti ir įgyvendinti tikslingą aktyvaus senėjimo, vyresnio amžiaus asmenų socialinės įtraukties politiką.*

### **1.1.2. Aktyvus senėjimas demografiniame kontekste**

Sveikas ir aktyvus senėjimas (pagal Europos Komisijos apibrėžimą, 2015) apima mokymąsi visą gyvenimą, ilgesnį darbą, vėlesnį ir laipsniškesnį išėjimą į pensiją, ilgesnį aktyvumo išsaugojimą išėjus į pensiją, gebėjimus stiprinančią ir sveikatą palaikančią veiklą. Lietuvoje modernios vyresnio amžiaus žmonių politikos kryptys suformuluotos 2004 m., patvirtinus Nacionalinę gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategiją (Žin., 2004, Nr. 95-3501). LR Vyriausybė 2005 m. patvirtinto kompleksines šios strategijos įgyvendinimo 2005-2013 metų priemones. 2012-ieji Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu buvo paskelbti Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metais, patvirtinta Nacionalinė 2012-ųjų Europos vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programa (Žin., 2012, Nr. 34-1678) (Pagal Nacionalinės sveikatos tarybos nutarimą dėl tarpinstitucinio bendradarbiavimo stiprinimo skatinant sveiką senėjimą, 2012).

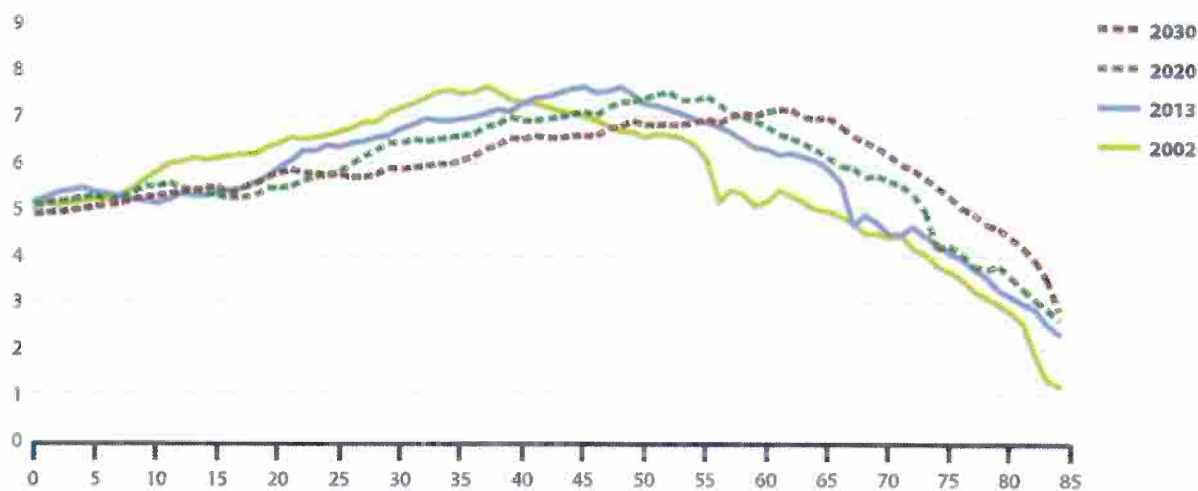
Moksliniame kontekste (Frerichs ir kt., 2012; Davey, 2002; Phillipson, 2010; Phoenix ir kt., 2010) skiriama daug dėmesio aktyviam senėjimui organizacijoje. Tai pakankamai nauja tematika Lietuvoje, kada sudaromos sąlygos darbuotojui, sulaukus pensinio amžiaus, būti

naudingam organizacijoje, užimant mentoriaus, tutoriaus, praktikos vadovo bei kitas pareigas, kuriose asmuo gali dalytis savo patirtimi, gebėjimais bei padėti integruotis jaunesniems asmenims. „Aktyvaus senėjimo strategija reikalauja iš ES šalių, įgyvendinančių socialinę politiką, atitinkamo planavimo, socialinių paslaugų bei infrastruktūros pokyčių. Šie pokyčiai turi apimti ir senyvo amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką bei darbo rinkos pritaikymo tam tikslui klausimus“ (Čepėnaitė, 2008, p. 48).

Lietuvos, kaip ir pasaulio apskritai, visuomenėje aptinkamas spartėjantis senėjimas, o vyresnio amžiaus asmenys – viena iš potencialiausių socialinių grupių, galinčių tapti socialiai atskirta, nes su amžiumi didėja pažeidžiamumo rizika (Vaznonienė, 2010, p. 194). Visuomenėje vykstanti transformacija bei demografiniai pokyčiai keičia ir visuomenės struktūrą bei jos sudėtį (Winkelmann-Gleed, 2011), o tai turi įtakos ir darbo jėgos kaitai bei darbuotojų konkurencingumui ir darbuotojų demografiniams kitimams (Young, 2015; Ranzijn, 2004). Tai aktualu ir Lietuvai, nes ir čia kinta gyventojų struktūra: „vyresni nei 60 metų gyventojai 2007 m. sudarė 20,4 proc. visų šalies gyventojų, 2012 m. vyresni nei 60 metų asmenys sudarė 23,6 proc., tuo tarpu 1990 m. šioje amžiaus grupėje buvo 16 proc. visų Lietuvos gyventojų. Prognozuojama, jog 2050 m. kas trečias (36,6 proc.) gyventojas bus vyresnis nei 60 metų, o artimiausius keturis dešimtmečius gyventojų senėjimo procesas Lietuvoje vis dar tęsis“ (Lukamskienė, 2013, p. 228).

Visuomenės senėjimas ir šio reiškinių keliami iššūkiai yra vienas iš svarbesnių spęstinių klausimų tiek Europoje, tiek Lietuvoje. Mokslininkų teigimu (Jurgelėnas ir kt., 2008, p. 208), „senstant visuomenei mažėja jos fizinė, socialinė, ekonominė galia ir didėja socialinė rizika“, tačiau, kaip apibrėžė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, „vyresnio amžiaus žmonės yra dinamiški, pajėgūs ir gyvybingi mūsų visuomenės nariai. Jie perduoda žinias, įgūdžius ir patirtį kitoms kartoms. Jie ir asmeniškai, ir kolektyviai prisideda prie mūsų ekonomikos, mūsų bendruomenių ir istorijos kūrimo“ (Blažienė, 2008), todėl tiek šalių vyriausybėms, tiek NVO, tiek žiniasklaidai rekomenduojama, jog pirmiausiai dėmesys turi būti skiriamas vyresnio amžiaus žmonių pajėgumui ir indėliui, o ne jų kalendoriniam amžiui (Jurgelėnas ir kt., 2012).

Eurostat (2003) duomenimis, dvidešimt aštuoniose Europos šalyse darbingumo lygis pagal amžių žmonių, kuriems yra 50-64 metai, nuolat didėja, tuo tarpu mažėja jaunų dirbančių žmonių nuo 20 – 29 metų (2 pav.). Svarstant ir projektuojant Europos šalių (taip pat ir Lietuvos) demografinę ateitį iki 2030 metų, pastebimas gyventojų virš 50 metų amžiaus didėjimas (2 pav.)



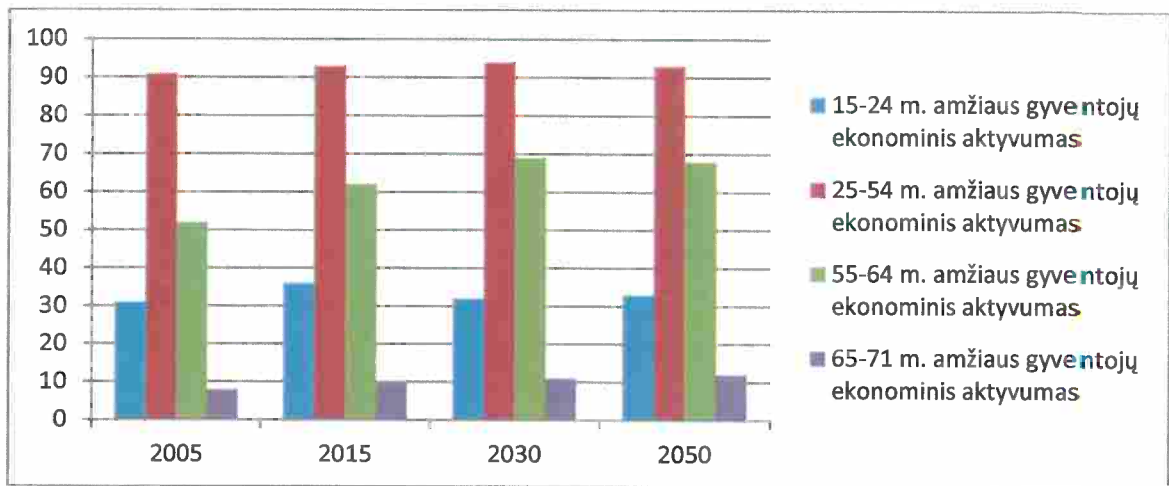
2 pav. Demografinis populiacijos projekcinis profilis pagal gyventojų metus (EU-28) iki 2030 metų (Šaltinis: Eurostat online data code)

Atsižvelgiant į populiacijos struktūrą pagal amžių iki 2030 metų pastebimas išliekantis vyresnio amžiaus žmonių skaičius, kuris sąlygoja svarstyti apie kuo ilgesnį jų išlikimą darbo rinkoje bei jų tobulinimosi galimybes (3 pav.).



3 pav. Populiacijos struktūros projekcija pagal amžių (EU-28) iki 2030 metų (Šaltinis: Eurostat online data code)

Eurostato duomenimis (2014) pagal Europos darbo jėgos tyrimą, dvidešimt aštuoniose Europos šalyse darbo jėgos virš penkiasdešimties metų amžiaus paslaugų sektoriuje yra 24 procentai. Tikėtina, jog minėti svarbūs dokumentai ir vykdoma konkreti vyresnio amžiaus skatinimo dalyvauti ekonominėje veikloje politika lems tai, jog Europos Komisijos užsakymu atliktos studijos „ES šalių narių prognozės dėl su amžiumi susijusių išlaidų 2004–2050 metams“ prognozės išsipildys ir Lietuvoje iki 2050 m. gyventojų ekonominis aktyvumas nuosekliai didės (4 pav.) (Okunevičiūtė-Neverauskienė ir kt., 2008).



4 pav. Gyventojų amžiaus grupių ekonominis aktyvumas; prognozė iki 2050 m. (proc.)

(Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvin, 2008, p. 29)

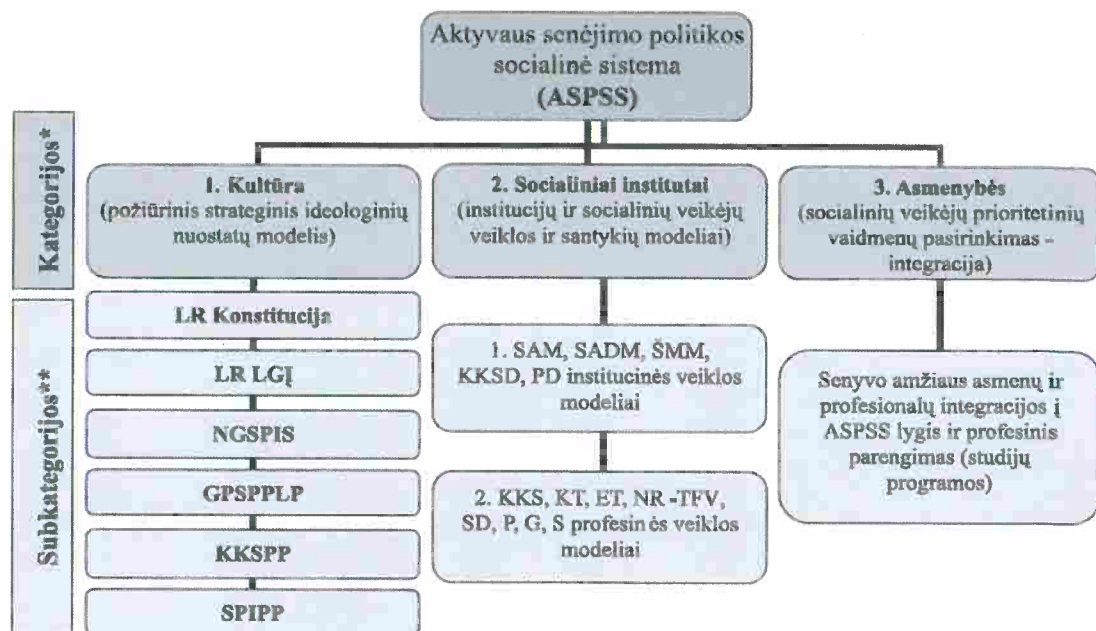
Prognozuojama, kad iki 2020 m. ypač aktyvi bus būtent 55–64 metų amžiaus gyventojų grupė. Tuo tarpu dabar vyresnio amžiaus (55–64 metų) darbuotojų užimtumo lygis 27 ES valstybėse narėse yra mažesnis nei 50 proc., o daugiau kaip pusė vyresnio amžiaus darbuotojų dėl įvairių priežasčių išeina iš darbo nesulaukę nustatyto pensinio amžiaus. Todėl siekiant, kad Europa, o taip pat ir Lietuva, galėtų išlaikyti ir remti ilgiau gyvenančius piliečius, reikia skubiai didinti darbuotojų našumą ir ilginti jų profesinio gyvenimo trukmę (Ilmarinen, 2012; Ingman, 2010).

Autoriai (Killam ir kt., 2014) teigia, kad apie 13 proc. populiacijos, kuriems šiuo metu yra virš 65 metų ir vyresni ir vis dar dirba, išaugs iki 2030 metų 20 proc. Atlikto tyrimo (Kraemer, 2009) duomenimis, tikrai 27 proc. apklaustų tarp 60 ir 70 metų tiki, kad jie daugiau niekada nebedirbs. 2009 metais atliktame tyrime (Lee ir kt., 2009) atskleidžiama, kad vyresnio amžiaus darbuotojai nori įgyti naujų įgūdžių ir tobulinti kvalifikaciją. Pokyčiai būtini ir dėl to, jog žmogaus fizinė galia iki 60 metų sumažėja 30% (Sawano, 2012). Tai yra įrodymas, kad vyresnio amžiaus darbuotojai išliks darbo rinkoje ilgiau. Tam iš dalies daro įtaką socialinių paslaugų sumažėjimas ir baimė dėl socialinio saugumo.

Kai kurios valstybės imasi proaktyvių žingsnių siekdamas, kad kuo ilgiau išliktų darbe vyresnio amžiaus žmonės (Gosling, 2011). Vadovams reikia mokymų, kaip suprasti vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius bei išvengti stereotipizavimų (Schmidt-Hertha, 2015). Pasak kai kurių autorių (Samodorov, 1999), svarbu, kad darbuotojai nuolat įsivertintų savo žinias ir įgūdžius, reikalingus darbo rinkoje.

R. Adomaitienė ir kt. (2007) pateikia aktyvaus senėjimo politikos socialinės sistemos (ASPSS) aspektus (5 pav.), kurie apibrėžia, kad „Lietuvos bendrosios teisinės, strateginės ir programinės nuostatos atitinka PSO ASPSS kultūros modelio pagrindinius kriterijus ir

šiuolaikinę aktyvaus senėjimo ideologinę sampratą. <...> Absoliuti dauguma senyvo amžiaus žmonių Lietuvoje nedalyvauja ASPSS, nes tik 0,93% namuose ir 0,73% globos institucijose (nuo visos jų populiacijos) gauna socialines paslaugas namuose ar globos institucijose. Šalies ekonominėmis sąnaudomis tinkamai parengti teikti aktyvaus senėjimo paslaugas geriatrai ir psichologai (žmogaus išteklių) praktiškai nepanaudojami ASPSS sukūrimui ir jos pastovumui išlaikyti, o minimaliai profesiniu požiūriu parengti socialiniai darbuotojai ir savanoriai, kurie iš viso nerengiami dirbti su senyvo amžiaus žmonėmis, yra visiškai integruojami į sistemą“ (Adomaitienė ir kt., 2007).



5 pav. ASPSS struktūrinės analizės schema (Adomaitienė ir kt., 2007)

Pasak minėtos autorės, ASPSS Lietuvoje nefunkcionuoja, nes senyvo amžiaus žmonių socialinėje politikoje deklaruojamos kultūrinės aktyvaus senėjimo nuostatos yra neįtvirtintos daugumos sistemoje turinčių dalyvauti institucijų bei specialistų veiklos modeliuose, o dauguma dirbančių sistemoje specialistų yra minimaliai arba visai neparengti teikti aktyvaus senėjimo paslaugas senyvo amžiaus žmonėms.

Aktyvus senėjimas demografiniame kontekste atsispindi normatyviniuose Europos Sąjungos dokumentuose. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumas ir aktyvesnis dalyvavimas ekonominėje sistemoje yra svarbūs, todėl būtina užtikrinti jų gerą psichinę sveikatą bei protinę veiklą, taikyti lankstesnę išėjimo į pensiją sistemą, didinti galimybes naudotis darbo vietų pritaikymo schemomis. Būtina užtikrinti, kad vyresnio amžiaus asmenys mokytųsi, siekdami išlaikyti turimas kompetencijas ir įgyti naujų įgūdžių. (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2013, p. 47).

## 1.2. Vyresnio amžiaus asmenų mokymasis

Suaugusiųjų mokymosi požiūriu visuomenė nėra vienalytė, vienos socialinės grupės mokosi daugiau, kitos mažiau arba visai nesimoko. Sąlygiškai galima išskirti tris tikslų, dėl kurių mokomasi, grupes: profesinių kompetencijų tobulinimą, socialinių bei pilietinių kompetencijų tobulinimą, asmeninę saviugdą ir saviraišką (Romeu ir kt., 2011).

M. Teresevičienė ir kt. (2003) teigia, kad labai dažnai mokymasis suprantamas kaip procesas, kurio metu besimokantysis įsmenina ar atranda žinias arba jos yra perduodamos, išgyvenamos sąveikoje su kitais. Mokymosi negalima redukuoti iki tam tikrų žinių gabaliukų pasyvaus perėmimo. Įsmeninimo, internalizacijos idėja labai ryškiai atskiria tai, kas „viduje“ ir „išorėje“. Mokymasis yra tai, kas vyksta individo mąstymo procese, tad reiktų analizuoti individą, o mokymąsi tikslinga suskaidyti į absorbcijos, perdavimo ir priėmimo procesus.

Moksliniame kontekste (Shedletsky ir kt., 2006) teigiama, kad svarstymų apie švietimo procesus būta ir Antikos laikais, bet anuomet mažiau kalbėta apie švietimo poreikius tam tikrais gyvenimo etapais, o labiau gilintasi į visapusišką asmenybės ugdymą. Štai Platonas savo „Padeia“ sukūrė valstybės vyrų švietimo ir ugdymo programą iki penktojo gyvenimo dešimtmečio (Wolf ir kt., 2010). Amžių Platonas suvokė kaip sąlygą pasaulėžiūrai ir politinių sprendimų kompetencijai pasiekti, kuri vėliau asocijavosi su M. R. Barron ir kt. (1986) perimta „išminties“ koncepcija. Mokslo objektu suaugusiųjų švietimas tapo tik praėjusio šimtmečio viduryje, kai gerontologijos atstovai šeštajame ir septintajame dešimtmečiais pamažėle ėmė domėtis ir brandesnio amžiaus asmenų mokymosi klausimais (Arnold, 2000). Beje, vis garsiau prabylama, kad dėl ypatingų vyresnio amžiaus asmenų mokymosi prielaidų ši itin specifiška švietimo sritis turi būti atribota nuo kitų švietimo mokslo sričių ir išskirta į „gerontagogiką“ kaip nauja disciplina ar mažų mažiausiai švietimo mokslo subdisciplina (Truluck ir kt., 2010; Blagojevic ir kt., 2012).

Autoriai (Manheimer, 2008; Biggs ir kt., 2012; Dench ir kt., 2000 ir kt.), analizuojantys vyresnių žmonių mokymąsi, teigia, kad kognityvinė gimnastika, smegenų mankšta ir fizinė kultūra tampa vis reikšmingesnė sveiką gyvenseną skatinantiems sambūriams, kurių veikla grindžiama tyrimais, kad kuo ilgiau tobulinimos visos žmogaus galios, tuo ilgiau jis išlieka sveikas ir darbingas. Pabrėžiant neurologų prielaidas ir tyrimus teigiama, kad naujos smegenų ląstelės ir dendritų junginiai gaminasi tinkamai juos treniruojant. Vis sparčiau populiarėjanti „proto gimnastika“ skatina suvokiančius ir turinčius noro suaugusiųuosius išlaikyti kūną ir protą veikiančią kuo ilgiau nepriekaištingai. Amerikos senėjimo asociacija kasmet apdovanoja Budraus Proto prizų sukurtas programas, skatinančias proto aštrumą. Dalyvavimas neformaliajame ar savaiminiame mokymesi skatina vyresnio amžiaus žmones mažiau galvoti apie savo sveikatos



problemas, taip yra sutaupomos valstybės lėšos sveikatos sistemai. Tad švietimo svarba vyresnio amžiaus asmenims didelė, nes tai leidžia ilginti asmens darbingumo laiką (Radford, Chapman, 2015) bei mokymąsi grįsti šiuolaikinėmis technologijomis (Diggs, 2008). Vyresnio amžiaus asmenys dažnai susiduria su informacinių technologijų bei naujų programų ir reikalavimų iššūkiais (Leppel ir kt., 2012).

Pasak E. Stasiūnaitienės ir kt., suaugusiųjų švietimas yra „didžiausia permanentinės švietimo sistemos dalis, apimanti asmenis, paprastai vyresnius nei 18 metų ir nesimokančius nuosekliojo švietimo mokyklų sistemoje. Suaugusiųjų švietimui būdingas savanoriškas lavinimosi sričių pasirinkimas bei specifiniai ugdymo metodai. Suaugusiųjų švietimas nėra tik jaunimo švietimo tęsia. Jis leidžia, asmeniui apsisprendus ir pasiruošus, pradėti nuo bet kurio išsilavinimo lygio lavintis nauja kryptimi ir tą lavinimąsi tęsti. Šios sistemos paskirtis dvejopa: plėtoti savo galias profesinėje veiklos srityje arba keisti savo veiklos kryptį“ (Stasiūnaitienė ir kt., 2010). Tačiau dažnai neigiama patirtis mokykloje gali ilgam atitolinti nuo mokymosi (Armstrong-Stassen ir kt., 2006). Tokiu atveju dažnai ir senatvėje išlieka mokymosi barjerų, kurie pirmiausia susiję su organizuotu švietimu. Mokymo ar mokymosi nuostatų, kurios primena mokymąsi mokykloje, vengiama (Field, 2005). Mokymosi galimybių stoka ir neįgyvendinti mokymosi lūkesčiai vaikystėje bei jaunystėje dažnai susiję su pasyviu požiūriu į tęstinį mokymąsi. Tai reiškia, kad vyresnio amžiaus žmonės mokosi įkalbėti viršininukų, draugų, pažįstamų ar giminaičių, bet mokymąsi paskatina ne savanoriška iniciatyva (Sloane-Seale, 2013). Kai kurie asmenys, pasitraukę iš profesinės veiklos, atsiradusį laisvą laiką suvokia kaip galimybę įgyvendinti seniai puoselėtus švietimo planus ir įgyti išsilavinimą, nors ir pavėluotai. Atrodo, kad darbinės veiklos etapas (pasibaigęs ar ne) ir darbo vietoje sukaupta patirtis bei profesinė kvalifikacija turi svarbią reikšmę požiūriui į mokymąsi senatvėje. Būtent profesinis statusas ir darbo vietos sąlygos, taip pat su jomis susijusios mokymosi ir savišvietos galimybės daro įtaką mokymosi tęstinumui, sulaukus suaugusiųjų amžiaus, ir taip prisideda prie mokymosi įpročių išsaugojimo arba praradimo. Atitinkamai ir baigus darbinę veiklą atsiskleidžia stipri profesinės biografijos įtaka požiūriui į tęstinį mokymą. Šiuo aspektu dėl labai skirtingų (profesinių) biografijų atsiskleidžia reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų – bent jau dabartinės 60-mečių kartos (Thang, 2011).

Tad daugelio autorių (Findsen ir kt., 2011; Isopahkala-Bouret, 2013) pabrėžiama mokymosi visą gyvenimą svarba vyresniame amžiuje yra ypač aktuali, nes apima daugybę mokymosi formų bei sudaro sąlygas vyresnio amžiaus asmenims lygiavertiškai konkuruoti darbo rinkoje. Tai skatina pozityvų požiūrį į tęstinį mokymą, formuoja naujus įgūdžius ir asmeninę naudą. Pažymėtina, kad savaiminis mokymasis (savišvieta) yra svarbi mokymosi veikla vyresniame amžiuje, nes ypač dėl savaiminių mokymosi procesų sustiprėja mokymosi

strategijos ir kompetencijos. Tuo pat metu vyresnio amžiaus besimokantieji tikisi, kad švietimo priemonės gali konstruktyviai pateikti ir atspindėti jų savaiminiu būdu sukauptas žinias bei kompetencijas (Lazazzara ir kt., 2013). Didaktinis reikalavimas panaudoti esamas žinias jokiū būdu nesietinas su žiniomis, įgyjamomis organizuoto švietimo būdu.

Friebe J., Schmidt-Hertha B. (2013) teigia, kad suaugusiųjų švietimas vyresniame amžiuje gali vaidinti svarbų vaidmenį išsaugant autonomiją ir skatinant socialiai dalyvauti gyvenime. Taigi, remiantis tiek asmens, tiek visuomenės požiūriais, svarbu skatinti pagyvenusių žmonių šviečiamąją veiklą. Duomenys iš atlikto tyrimo (Golding, 2011; Brookfield, 2012) aiškiai parodo mokymosi svarbos ir dalyvavimo švietimo veikloje vyresniame amžiuje individualios savivokos ir suvokimo tarpusavio ryšį. Žmonėms senstant, jie dalyvauja vis mažiau ir mažiau tęstiniame švietime. Tai yra ne tik dėl individualių mokymosi įpročių, bet ir dėl mokymosi galimybių trūkumo įvairiuose regionuose ir gyvenamuosiuose rajonuose. Rajonuose, kuriuose žmonės su mažais gyvenimo standartais ir žemu išsilavinimu ir/ar migraciniu fonu, egzistuoja švietimo struktūrų stoka, kuri trukdo dalyvauti suaugusiųjų švietimo programose. Kokybiniai interviu su vyresnio amžiaus suaugusiaisiais skirtinguose rajonuose rodo, kad socialinė aplinka, socialinis įsitvirtinimas ir individualios perspektyvos, sugebėjimas mokytis įtakoja mokymosi galimybes ir mokymosi pasirengimą (Walter ir kt., 2008). Moksliniame kontekste (Vrazo ir kt., 2007) teigiama, kad nuolatinis darbo pobūdžio, organizavimo būdų ir įgūdžių bei žinių, reikalingų darbui atlikti, kitimas lemia tai, jog žmonės negali tikėtis dirbti tame pačiame darbe ar tokiu pačiu būdu visą savo darbinį gyvenimą.

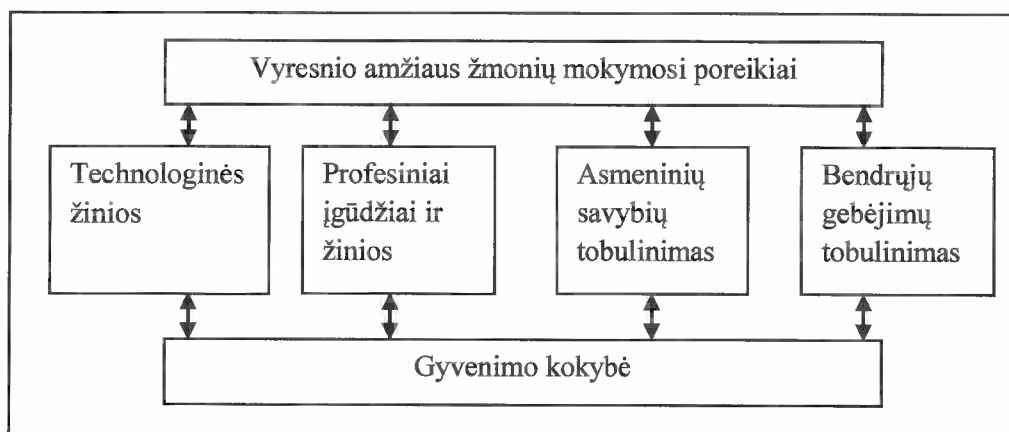
*Apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus žmonių mokymasis yra būtinybė, siekianti išlaikyti arba pagerinti gyvenimo kokybę ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumą. Vyresnio amžiaus žmonių mokymasis susijęs su jų ankstesniu išsilavinimu, profesine veikla bei poreikiais ir motyvacija mokytis.*

### 1.2.1. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi poreikiai ir motyvai

Poreikį mokytis, tobulinti savo profesinius įgūdžius vyresnio amžiaus žmonėms formuoja įvairūs veiksniai. Bendrąja prasme kiekvienas žmogus siekia gyventi taip, kad visi jo poreikiai, tiek finansiniai, tiek socialiniai, tiek psichologiniai ir kt. būtų patenkinti. Šiai būsenai apibūdinti mokslinėje literatūroje dažniausiai naudojamas terminas „gyvenimo kokybė“. Gyvenimo kokybę, kaip ją apibrėžia daugelis mokslininkų (Vaznonienė, 2010; Juozulynas ir kt., 2010; Vrazo ir kt., 2007), sudaro finansinė gerovė, išsilavinimas, subjektyvūs vertinimai apie fizinę, socialinę ir emocinę gerovę, kuri siejasi su asmens savikūra, tobulėjimu ir tikslo siekimu tam tikroje veikloje, o kartu atskleidžia asmens iškeliamas vertybes. Švietimas padeda vyresnio amžiaus žmonėms išlaikyti gyvenimo kokybę, todėl kuriami universitetai (trečiojo ar ketvirtojo

amžiaus), kuriuose yra galimybė tobulinti profesinius ir asmeninius įgūdžius. „Neneigiant objektyvių ekonominių ir socialinių veiksnių svarbos ir jų įtakos gyvenimo kokybei, svarbiausi veiksniai yra individo gebėjimas formuoti savo gyvenimą, atsižvelgiant į savo poreikius, ir gebėjimas realizuoti savo tikslus“ (Juozulynas ir kt., 2010, p. 38). A. Walker (2005) akcentuoja, kad vyresnio amžiaus žmones reikia įgalinti spręsti savo gyvenime vykstančius pokyčius ir išmokyti teisingai bei objektyviai į juos reaguoti.

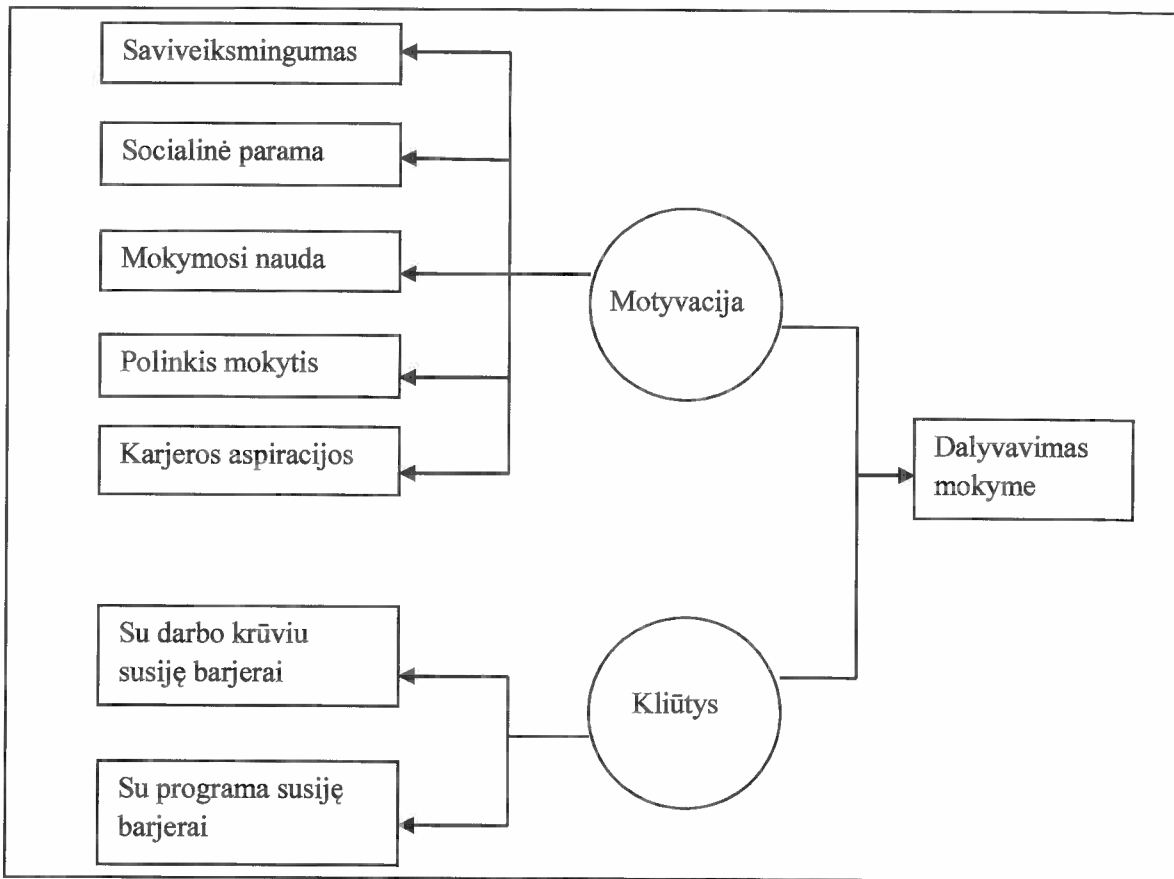
Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikiai susiję su gyvenimo kokybės suvokimu (6 pav.) Atsižvelgiant į suvokiamą ir norimą gyvenimo kokybę dabartyje arba ateityje, yra priimamas sprendimas mokytis, todėl vyresnio amžiaus žmonės, turintys didesnę sėkmingo mokymosi patirtį, suvokia sąsajas tarp mokymosi ir gyvenimo kokybės. Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikiai susiję su motyvacija tobulintis, kuri kyla iš vidinių ir išorinių motyvų.



6 pav. Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikių ir gyvenimo kokybės sąsaja

Mokslininkų (Juozulynas ir kt., 2010) atliktas tyrimas patvirtino ankstesnio tyrimo rezultatus ir atskleidė, jog prasčiausią gyvenimo kokybę turi 60 metų ir vyresni žmonės. Geresnė gyvenimo kokybė yra 45–59 metų ir dar geresnė 18–44 amžiaus metų populiacijoje (Juozulynas ir kt., 2010), tad kai kurie autoriai (Siivonen ir kt., 2014) akcentuoja nuolatinio mokymosi svarbą vyresnio amžiaus darbuotojams ir teigia, kad vyresnio amžiaus darbuotojai turi naudoti iš nuolatinio mokymosi, atsižvelgiant į jų produktyvumą, žinias/įgūdžius, jausmus bei gebėjimus priimti naujus iššūkius. Išlikimas darbo rinkoje gali būti vienas iš pagrindinių mokymosi motyvų (Dovydienė ir kt., 2005), kurie tradiciškai skirstomi į vidinius ir išorinius. Liu Su-Fen, Courtenay B.C., Valentine T. (2011) išskiria suaugusiųjų švietime penkis motyvatorius, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui mokymosi procese: saviveiksmingumas, socialinė parama, mokymosi nauda, polinkis mokytis, karjeros aspiracijos (7 pav.). Pagrindiniai motyvai įsitraukti vyresnio amžiaus žmonėms į mokymąsi yra noras išmokyti kažko naujo bei

įgyti naujos patirties, tačiau pastebėta, jog noras mokytis gali būti susijęs su meile mokymuisi ir praturtėjimui. Sveikatos problemos ir laiko stoka apibūdinamos kaip dvi nesimokymo priežastys. Autoriai (Liu, Courtenay, Valentine, 2011) pateikia Houle's tyrimą (1961), kuriame yra suklasifikuotos besimokančiųjų suaugusiųjų trys orientacijos: į tikslą orientuotos, į veiklą orientuotos (socialinius poreikius), į mokymąsi orientuotos.



7 pav. Dalyvavimo mokymėsi motyvacija ir kliūtys (Liu Su-Fen, Courtenay B.C., Valentine T., 2011, p.105)

Kliūtys vyresnio amžiaus darbuotojams dalyvauti švietime susijusios su darbo krūviu bei mokymosi programa, kuri gali būti sunkiai suderinama su asmeniniu gyvenimo laiku. Ilgalaikiai tyrimai (Lazazzara ir kt., 2013; Leppel ir kt, 2012) rodo, kad mokymosi galimybės stipriai sumažėja su amžiumi, o aukštos kvalifikacijos vyresni darbuotojai turi didesnes mokymosi galimybes. Vyresnio amžiaus darbuotojai, dirbantys gerai, yra skatinami už gerą darbą įvairiais mokymais, o ne tik siekiant padidinti darbuotojų produktyvumą. Žmogiškojo kapitalo teorija akcentuoja investicijų grąžą švietime, tačiau šis aspektas turėtų būti pašalintas dėl ekonominių priežasčių arba atsiperkamumu per ilgesnį laikotarpį. Švietimas ir mokymas yra vertingas turtas įmonėms. Investicijos į mokymą pateisina lūkesčius ir būsimą naudą, atsižvelgiant į darbuotojų produktyvumo padidėjimą per laikotarpį iki išėjimo į pensiją, bet ir padidėjusią motyvaciją ir

pasitenkinimą darbu. Senėjantis personalas dažnai asocijuojasi su mažėjančiu balansu tarp darbo jėgos išlaidų ir produktyvumo, todėl žmogiškojo kapitalo teorija siūlo investuoti į mokymus, siekiant gerinti darbo produktyvumą ir išlaikyti balansą tarp darbo jėgos išlaidų ir vyresnių darbuotojų produktyvumo.

Darbinė veikla ir finansinė jos išdava yra vienas svarbiausių geros gyvenimo kokybės garantų. Tačiau daugelis vyresnio amžiaus asmenų sunkiai prisitaiko prie sparčiai kintančios aplinkos, technologinių ir ekonominių naujovių. Priešpensinio amžiaus žmonės sunkiau prisitaiko prie darbo rinkos pokyčių dėl keletu priežasčių: anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija ir darbo patirtis, sparčiai kintant rinkai, neturi paklausos; dažna kliūtis gauti darbą – asmenų nesugebėjimas naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis, pirmiausia kompiuteriu; užsienio kalbų (ypač anglų) nemokėjimas irgi trukdo spręsti nedarbo problemas; priešpensinio amžiaus žmonės nepasitiki savo jėgomis, ne itin uoliai ieško darbo, neturi didelio noro tobulintis ar keisti turėtą specialybę. Dėl šių priežasčių darbdaviai dažniausiai renkasi jaunus darbuotojus, o laiku neįgiję reikiamos kvalifikacijos vyresni žmonės dažniau atleidžiami iš darbo kaip nebesugebantys dirbti naujoje aplinkoje (Atmanavičienė ir kt., 2005).

Suaugusiųjų mokymosi apimtys šalyje ir mokymosi efektyvumas pirmiausia priklauso nuo motyvacijos mokytis, todėl svarbu įvertinti vyresnio amžiaus žmonių išorinės ir vidinės motyvacijos mokytis veiksniai. „Motyvaciją apibūdina du dalykai: poreikis (kaip vidinis motyvacijos aspektas) ir tikslas (išorinis motyvacijos aspektas). Poreikis – pagrindinis žmogaus aktyvumo šaltinis – skatina individo aktyvumą ir paiešką tų objektų, kurie jį gali patenkinti“ (Vertintojų-ekspertų kompetencijų aprašas, 2007). A. Blažienės (2008) teigimu, pirmiausia – egzistenciniai ir saugumo poreikiai skatina žmogų adaptuotis kintančioje visuomenėje, taikytis prie rinkos reikalavimų. Nedarbas, kintantys reikalavimai specialistui verčia suaugusįjį keisti profesiją, persikvalifikuoti, eiti mokytis arba tobulinti save kaip specialistą profesinėse ar aukštosiose mokyklose. Iš kitos pusės, pasak minėtos autorės, asmenybei plėtojantis bei nuolat mokantis iš savo bei aplinkinių gyvenimo, taip pat susiklosto aukštesnieji saviaktualizacijos siekimo, savo intelektinių ir kūrybinių galių lavinimo poreikiai. Taip atsiranda poreikis visiškai save išreikšti (saviaktualizacija).

Galima teigti, jog suaugusiųjų motyvaciją mokytis įtakoja įvairūs poreikiai: tiek darbo rinkos poreikių pokyčiai, tiek paties asmens vidiniai savirealizacijos poreikiai, t.y. tiek išoriniai, tiek vidiniai veiksniai. Atlikto tyrimo (Ušeckienė ir kt., 2007, p. 91) duomenimis, „dažniausiai suaugusiuosius mokytis skatina nuolat didėjantys reikalavimai darbo rinkoje, noras tobulėti, plėsti savo akiratį bei siekis įgyti daugiau žinių tam, kad būtų galimybė gauti papildomų darbų ir taip pagerinti savo materialinę padėtį. Mažiausiai suaugusiųjų mokymuisi turintys įtakos veiksniai būtų noras susirasti kitą darbą bei galimybė pabendrauti su naujais žmonėmis“.

Taikomojo suaugusiųjų švietimo tyrimas (2011) atskleidė, jog „pagrindinės mokymosi priežastys yra siekis tobulėti, plėsti akiratį, save išreikšti, taip pat svarbus mokymosi motyvas – noras pagerinti savo materialinę padėtį (dirbant papildomą darbą, neatsilikant nuo augančių rinkos reikalavimų). 63% vyresnių šalies gyventojų nori mokytis, nes mokydami gali tobulėti, plėsti akiratį, t.y. savirealizuotis. Beveik kas antras (47%) vyresnio amžiaus šalies gyventojas, kuris nori mokytis, teigė, kad mokytis skatina augantys reikalavimai darbo rinkoje. 35% nori mokytis siekdami daugiau žinių, kad gautų papildomų darbų ir pagerintų savo padėtį. 29% nurodė, kad nori mokytis, nes gali pabendrauti su naujais žmonėmis. Kiek rečiau apklausos dalyviai minėjo, kad nori mokytis, nes nori rasti kitą darbą (11%), mokytis skatina darbdavys (8%) ar dėl to, kad kiti mokosi (2%)“ (Taikomasis suaugusiųjų švietimo tyrimas, 2011).

Merriam S. B., Kee Y. (2014) teigia, kad tyrimai parodė, kad kuo daugiau aktyvūs ir sveiki vyresnio amžiaus suaugusieji būna užimti, tuo mažiau jiems reikia bendruomenės išteklių. Pažymėtina, kad nuolatinis suaugusiųjų mokymasis atnaujina bendruomenę ir organizaciją (Merriam ir kt., 2014). Drauge tie patys suaugusieji prisideda prie bendruomenės gerovės kūrimo, dalyvaudami savanoriškoje veikloje bei plėtodami pilietiškumą. Tyrimo rezultatai (Pillay ir kt., 2006) atskleidė, kad daugiau nei trys ketvirtadaliai (77%) respondentų (vyresnio amžiaus darbuotojų) nurodė, kad jie mokosi dėl naudos organizacijai. Šie motyvaciniai veiksniai rodo, kad vadovai suvokia, kad laimingas darbuotojas yra produktyvesnis ir pelningesnis, todėl galimos mažesnės pravaikštos, dėl saugumo darbe svarbus mokymosi rezultatų pripažinimas.

*Apibendrinant vyresniojo amžiaus asmenų motyvacijos mokytis aspektus galima teigti, jog vyresnio amžiaus asmenis mokytis ir tobulinti profesinius ir kitus gebėjimus bei žinias reikšmingai skatina išoriniai motyvaciniai veiksniai (ypač aiškus nuolat kintančių ir augančių darbo rinkos reikalavimų suvokimas), tačiau, remiantis apžvelgtais tyrimais, matyti, kad dažnai vyrauja ir vidiniai veiksniai: siekis tobulėti, plėsti akiratį ir savirealizuotis, bendrauti ir užmegzti kontaktus su kitais panašaus amžiaus asmenimis. Lietuvoje dažniau mokosi ir kvalifikaciją tobulina jau dirbantys, didesnes pajamas gaunantys, aukštesnį išsilavinimą turintys vyresnio amžiaus asmenys, tuo tarpu nedirbantys ir žemesnes pajamas gaunantys asmenys bei vyresnio amžiaus asmenys, gyvenantys kaimiškose vietovėse, turi gana žemą motyvaciją mokytis. Tad galima daryti prielaidą, jog motyvacija gali būti susijusi ne tik su vidiniais ir išoriniais veiksniais, tačiau ir su mokymosi galimybių prieinamumu, t.y. kaimiškose, nuošalesnėse vietovėse gyvenantys vyresnio amžiaus asmenys galimai turi nuostatą, jog mokslas jiems yra neprieinamas arba sunkiai prieinamas, todėl yra iš anksto nemotyvuoti net vertinti mokymosi galimybes.*

### 1.2.2. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi ypatumai

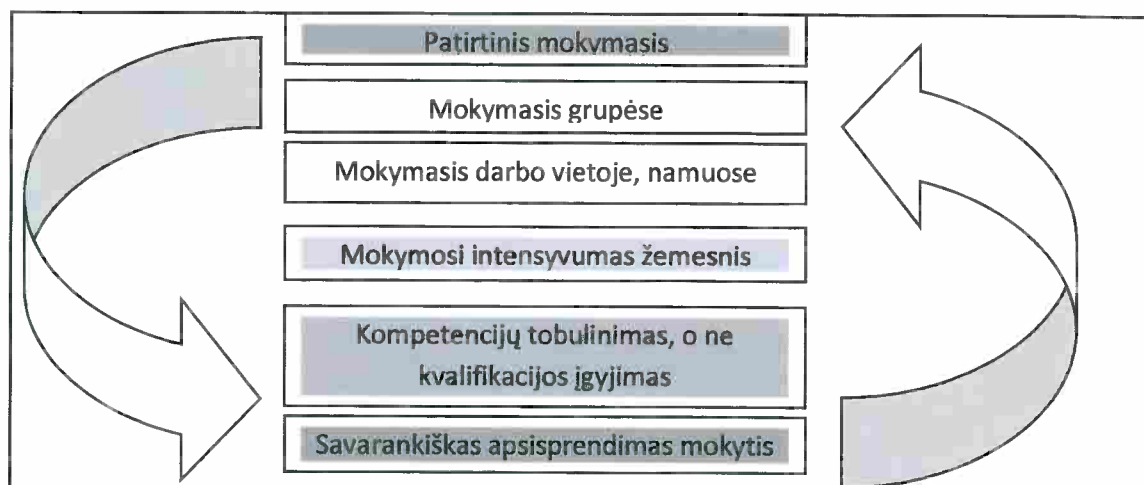
Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi galimybės priklauso nuo įmonių, organizacijų vykdomos mokymų politikos, darbdavio nuostatų. Autorių (Manheimer, 2008; Gordo ir kt., 2011, Fowler, 2014) atlikti tyrinėjimai, susiję su darbdavių požiūriu į vyresnio amžiaus asmenų tęstinį mokymąsi, įgūdžių atnaujinimą, leidžia teigti, jog vis dar gajūs įvairūs stereotipiniai darbdavių požiūriai: vyresni darbuotojai nėra suinteresuoti mokytis; vyresnio amžiaus darbuotojai nesugeba keistis; darbdaviai tiki, jog vyresnio amžiaus darbuotojams trūksta kompetencijos dėl senėjimo įtakotų procesų; pastebimi vyresnio amžiaus darbuotojų diskriminacijos ir socialinės atskirties atvejai (Pitt-Catsouphes, 2006).

Iš darbuotojo perspektyvos mokymosi ir tobulėjimo galimybės yra svarbios keliais aspektais: iš vienos pusės – suteikia žinių ir gebėjimų geresniam, efektyvesniam pareigų atlikimui; pakelia darbuotojo vertę darbo rinkoje bei padidina įsidarbinimo, pakilimo pareigose galimybes; iš kitos pusės – mokymosi ir tobulėjimo galimybės potencialiai yra stiprus motyvuojantis veiksnys, skatinantis darbuotojus dirbti kiek įmanoma geriau, tobulėti. Kalbant apie vyresnio amžiaus asmenis, galimybė ir paskatinimas dalyvauti mokymuose jiems leidžia pasijausti vertinamais ir reikalingais (Innovative learning measures for older workers, 2008).

Labai svarbu, kad rengiant ir vykdant vyresniojo amžiaus asmenų mokymą būtų atsižvelgiama į vyresnio amžiaus darbuotojų mokymosi proceso ypatybes. Pasak minėto autoriaus, „jaunesnių ir vyresnio amžiaus darbuotojų mokymosi strategijos, mokymosi sąlygos, vaizdinių priemonių naudojimas mokymosi procese, poilsio ypatumai ir žinių gilinimo laikas skiriasi“ (Ilmarinen, 2012). K. Trakšelio (2013) teigimu, suaugusiųjų švietimo požiūriu svarbu, kad kiekvienas žmogus bet kurio amžiaus tarpsniu ir bet kurioje geografinėje vietovėje turėtų galimybę mokytis tokia forma, kuri jam labiausiai prieinama, ir tokiu intensyvumu, kuris atitinka jo gabumus bei galimybes, sudarant sąlygas atsiskleisti ir tobulėti. Brown ir kt. (2003) konstatuoja, kad trumpos mokymo programos, orientuotos į vyresnio amžiaus darbuotojus, turinčius mažesnes pajamas, yra geras būdas skatinti naujų kompetencijų įgijimą.

Taip pat pastebėtina, jog nors vyresnio amžiaus darbuotojams svarbu, jog dalyvavimą mokymuose jie pasirinktų savanoriškai, t.y. nebūtų verčiami mokytis, tačiau geresnių mokymosi rezultatų pasiekia, kai jaučia tam tikrą kontrolę ir įsipareigojimą prieš mokymosi įstaigą ir darbdavį (Gruževskis ir kt., 2012; Gumuliauskienė, 2002). P. Mayring (2008) teigia, kad vyresnio amžiaus žmonių mokymosi programos grįstos pragmatiniais tikslais. Investicijos į savo žinias ir įgūdžius sudaro prielaidas vyresnio amžiaus asmenims išlikti aktyviais darbo rinkoje.

Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ypatumai grįsti savarankišku apsisprendimu mokytis, kuomet atsiranda suvokimas, kad mokytis niekada ne vėlu. Kvalifikacijos įgijimas tampa ne toks svarbus, kaip kvalifikacijos ir kompetencijų tobulinimas. Ypatingai pažeidžiami vyresnio amžiaus žmonės, neturintys kvalifikacijos, jie tarsi papuola tarp žirklių, kuomet mano, jog jau per seni mokytis ir keisti savo gyvenimą ir drauge negali pakeisti profesinės veiklos, nes neturi kvalifikacijos ir mokymosi mokytis įgūdžių. Siekiant didinti mokymosi prieinamumą bei mažinti socialinę atskirtį, remiantis J. Butviliene (2013), svarbu mokymosi vietas priartinti prie vartotojų, mokomąją medžiagą ir mokymosi procesą padaryti patrauklesnį, kelti suaugusiuosius mokančių mokytojų kvalifikaciją, rengti šiuolaikinę mokomąją literatūrą, vis labiau atveriant antrojo šanso galimybes grįžtantiems į švietimo sistemą. Brown P. ir kt. (2011) teigia, kad vyresnio amžiaus besimokantieji yra labiau orientuoti į aprašantįjį pobūdį nei analizę. Tinkamai veikianti tokia sistema sudarytų idealias sąlygas suaugusiųjų (kartu ir vyresnio amžiaus asmenų) mokymuisi. 8 paveiksle pavaizduoti vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ypatumai. Taip pat svarbu pastebėti, jog jeigu vyresnio amžiaus asmenų mokymosi formos iš dalies yra analogiškos kitų amžiaus grupių formoms, tai ugdymo metodika, pasak specialistų, turi būti pritaikyta prie vyresnio amžiaus asmenų poreikių ir mokymosi gebėjimų ypatybių: vyresnio amžiaus asmenys yra labiau linkę mokytis su panašaus amžiaus žmonėmis, mokymų intensyvumas turėtų būti žemesnis, nei ugdant jaunesnius asmenis, žinios turi būti lengvai pritaikomos praktikoje, sudaromos galimybės gautas žinias nedelsiant išbandyti praktiniuose užsiėmimuose, situacijose ir kt.



8 pav. Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ypatumai (sudaryta autorės)

Manytina, jog tinkamų sąlygų sudarymas reikšmingai įtakoja vyresniojo amžiaus asmenų mokymosi rezultatus bei mokymosi galimybės patrauklumą apskritai, todėl labai svarbu, jog



vyresnio amžiaus asmenų ugdymo paslaugas teikiančios įstaigos, įmonės ir organizacijos švietimo procesą formuotą atsižvelgdamos į specifines šių asmenų mokymosi ypatybes bei nuolat tirtų vyresnio amžiaus asmenų mokymosi rezultatus, esamos ugdymo sistemos efektyvumą ir, remiantis tuo, tobulintų mokymosi procesą.

A. Brown (2011) teigia, kad dauguma organizacijų naudoja strategijas, siekiančias išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus. Socializacija ir žmogiškojo kapitalo teorija teigia, kad mokymas yra investicija, kuri remiasi sąnaudų/naudos analize. Mokymosi nauda darbdaviams – padidėja produktyvumas ir pelningumas. Mokymosi nauda darbuotojui yra karjeros skatinimas ir potencialiai didesni atlyginimai. Nauda tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priklauso nuo suvokiamo mokymosi veiksmingumo. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi mažiau galimybių siekti karjeros ir padidinti atlyginimus, todėl jie gali būti mažiau motyvuoti ir mažiau linkę dalyvauti formaliajame švietime ir mokymuose, nes nauda gali atrodyti mažiau apčiuopiama. Beatty P.T., Burroughs L. (1999) aptaria tęstinio profesinio mokymo naudą, siekiant vyresnio amžiaus darbuotojų kompetencijų plėtotės galimybių. Jie teigia, kad darbdaviai gali nepalaikyti formaliojo švietimo ir mokymo vyresnio amžiaus darbuotojams, nes yra ribota jų investicijų grąža dėl trumpesnio laiko tarpo, per kurį atsiperka investicija. Savaiminio mokymosi galimybės gali būti labiau patrauklios abiem grupėms, nes jos reikalauja mažiau finansinių investicijų.

*Apibendrinant minėtus veiksnius galima teigti, jog kvalifikacijos kėlimo, įgūdžių ir gebėjimų tobulinimo ar naujos profesijos įgijimo galimybių sudarymas yra itin svarbus, siekiant aktyvesnės vyresnio amžiaus asmenų integracijos į darbo rinką. Vyresnio amžiaus asmenys linkę mokytis, remdamiesi sukaupta patirtimi, kiek lėtesniu tempu, plėtodami turimas kompetencijas. Mokymas gali vykti darbo vietoje, namuose, dažniausiai grupėse. Į šiuos aspektus būtina atkreipti dėmesį, planuojant vyresnio amžiaus asmenų mokymus.*

### 1.2.3. Vyresnio amžiaus asmenų mokymosi formos ir būdai

Mokymo programų kaita šimtmečio perspektyvoje keitėsi palaipsniui, keičiantis socioekonominėi situacijai. Vykstant industriniam darbuotojų mokymui, nedarbo politikos sprendimas buvo orientuotas į valstybės poreikius ir pagal tai žmonės buvo mokomi. Šiandien, pasikeitus socioekonominėi situacijai, mokymo programos orientuotos į individualistinį arba organizacinį mokymo poreikių tenkinimą, todėl vyresnio amžiaus žmogus gali pasirinkti iš siūlomų mokymo programų, kur ir kokias kompetencijas jam tobulintis, kad galėtų sėkmingai išlikti darbo rinkoje (Doeringer ir kt., 2002). Moksliniame kontekste (Delia ir kt., 2015) akcentuojama, kad vis daugiau vyresnio amžiaus žmonių pasaulyje domisi švietimu, todėl formalios ir neformalios mokymo institucijos vaidina svarbų vaidmenį.

Vyresnio amžiaus asmenų mokymui tinka įvairūs skirtingoms amžiaus grupėms tinkantys mokymosi metodai: mokymasis mažose grupėse ar didelėse auditorijose, mokymai darbo vietoje ir net nuotolinis mokymasis (Hank ir kt., 2011).

Suaugusiųjų mokymasis dažniausiai suprantamas kaip tam tikra veikla ar procesas, kurio metu fiksuojami elgesio pokyčiai, įgyjamos žinios, įgūdžiai ar pažiūros (Linkaitytė ir kt. 2011; Linkaitytė, 2003). E. Stasiūnaitienės ir kt. (2010) teigimu, mokymasis ne tik plečia suaugusiųjų įsidarbinimo bei karjeros galimybes (vis labiau vertinamas darbuotojas, priimantis naujus iššūkius, gebantis veikti besikeičiančioje aplinkoje), tačiau ir padeda asmeniui prisitaikyti prie kaitos, surasti gyvenimo prasmę ir realizuoti save, užmegzti naujus ryšius, didina pasitikėjimą savimi.

Besimokančiųjų galimybės vidutiniame ir vyresniame amžiuje pradėtos svarstyti nuo 1970-ųjų, kuomet buvo dedamos nacionalinės pastangos skatinti mokymąsi visą gyvenimą (toliau - MVG) visuomenėje įvairaus amžiaus žmonėms, ypač vyresnio amžiaus piliečiams. Mokymąsi vėlesniame amžiuje ypač palaiko gerontologijos mokslininkai, kurie pabrėžė mokymosi vertę ir sugebėjimą mokytis, prisitaikyti prie vyresnio amžiaus pasikeitimų. Iš sociologinės perspektyvos „kontekstinės pusės“ yra svarbu suprasti, išanalizuoti ir numatyti, kaip institucinės vyresnio amžiaus žmonių programos skatina vyresnio amžiaus žmones mokytis (Lopez ir kt., 2014).

Suaugusiųjų švietimo perspektyva akcentuoja vyresnio amžiaus žmonių mokymąsi, siekiant palaikyti ir plėtoti ryšius, kurių dėka jie mokytųsi ir kurtų savo identitetą. Tyrimai atskleidžia ryšį tarp socialinio dalyvavimo ir gerovės. Kuo didesnis socialinis tinklas, tuo didesnė gyvenimo kokybė. Žmonės, turintys didesnę bendrą vidinį pasitenkinimą, yra labiau patenkinti savo santykiais su šeima (ypatingai vaikais), todėl tai patvirtina, kad sveikata susijusi su pasitenkinimu gyvenimu. Ši respondentų grupė rodo didesnę pasitikėjimą žmonėmis, taip pat sudėtingose situacijose jie yra linkę padėti kitiems. Tačiau mažiau išsilavinę žmonės, su mažesnėmis pajamomis dažnai turi mažesnę socialinę aplinką ir todėl mažiau įtraukiami į savaiminį mokymosi tinklą (Cummins ir kt., 2015).

R. J. Manheimer (2008) teigia, kad mokslininkai sugrupavo dalyvavimą MVG į dvi kategorijas: instrumentinį ir ekspresinį. Instrumentiniai motyvai yra grįsti įgūdžių, tokių kaip, pavyzdžiui, noru išmokti groti, mokytis užsienio kalbų, naudotis kompiuteriu, įgyjimu. Ekspresiniai motyvai grįsti vidiniu noru mokytis dėl to, jog tai reikšminga žmogaus sielai, pavyzdžiui, mokymasis dainų, poezijos, meditacijos ar kita. Besimokančiųjų motyvai priklauso nuo to, ar jie įsitraukia į instrumentinio, ar į ekspresinio tipo programą.

Kuo ilgiau žmonės mokosi ir išbūna švietimo sistemoje, tuo daugiau žmonių atidėlioja vaikų gimdymą iki trisdešimties metų (Hollywood, 2015). Vyresnio amžiaus žmonių baimė

prarasti darbą naujojoje ekonomikoje (Sweet 2007; also see Fullerton and Wallace 2007) yra didesnė negu jaunų darbuotojų. Vyresnio amžiaus darbuotojai labiau išgyvena dėl nesaugumo darbe, gyvenimo kokybės, sveikatos (La'zlo' ir kt. 2010) arba šeimos funkcionavimo (Larson et al. 1994).

Mokslinėje literatūroje (Butvilienė ir kt., 2013; Gumuliauskienė ir kt., 2002; Knowles, 1990), paprastai skiriamos keturios pagrindinės suaugusiųjų, o kartu ir vyresnio amžiaus asmenų, mokymo (-si) formos:

**Formalusis mokymas** vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Formalusis švietimas suteikia žmonėms labiau „akredituotą kompetencijų paketą, kuris reikalingas tolesnei karjerai, o neformalusis ugdymas dėl savo socialinio ir patyriminio pobūdžio suteikia kompetencijas, kurios leidžia žmonėms įsitraukti į bendruomenės gyvenimą, padeda suprasti darnaus bendro gyvenimo principus ir taisykles, plėtoti asmeninius gebėjimus, atsakingai apsispręsti ir veikti sudėtingame šiandienos pasaulyje, ugdyti pagarbą tradicinėms gimtojo krašto ir pasaulio kultūros vertybėms“ (Butvilienė, 2013, p. 128).

Lankstūs mokymosi būdai leidžia dirbantiems vyresnio amžiaus ar nutolusiems nuo mokymo įstaigos asmenims lengviau įgyti išsilavinimą, t.y. padidina mokymosi prieinamumą (Knowles, 1990; Gumuliauskienė ir kt., 2002). Ypač daug dėmesio pastaruoju metu skiriama nuotolinio mokymosi galimybių plėtrai, kaip itin palankiam įvairiais aspektais mokymosi būdai. Formaliajame mokymesi dažniausiai naudojami tokie būdai kaip paskaitos, seminarai, konsultacijos, darbas su mentoriumi, konferencijos, diskusijos, profesinės, metodinės dienos.

**Neformalusis mokymas** vyresnio amžiaus darbuotojų pasirenkamas kaip vienas iš pagrindinių, tobulinant profesines ir neprofesines kompetencijas. Neformalus mokymasis pasižymi didesniu lankstumu bei pritaikomumu. Autoriai (Ušeckienė, 2007, Blažienė, 2008, Linkaitytė, 2003, Linkaitytė, 2011), moksliniuose darbuose nagrinėjantys neformalųjį tęstinį suaugusiųjų švietimą, nurodo pakankamai daug jo privalumų bei tinkamumo suaugusiųjų švietimui. Taip pat jie pastebi, kad neformalusis mokymasis apima savarankišką mokymąsi, kuriame asmuo projektuoja savo paties mokymąsi. Vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikių skaičius gali būti sprendžiamas per formalus, neformalus mokymosi būdus. Šie poreikiai yra susiję su profesine veikla, taip pat raštingumu, ypač kompiuterių ir žiniasklaidos priemonių naudojimo raštingumu, sveikata ir sveikatingumu; asmeniniais interesais ir plėtra; slaugymu, laisvalaikiu ir kelionėmis; kognityvine raida. Anot Merriam S. B. ir Kee Y. (2014), vyresnio amžiaus žmonių mokymasis visą gyvenimą skatinamas per neformaliojo mokymo programas, kurias remia bendruomenės, pilietinės, nevyriausybines organizacijos.

Moksliniame kontekste (Martorell, ir kt. 2009; Creech ir kt. 2010) analizuojamas vyresnio amžiaus žmonių neformalusis mokymasis ir akcentuojamos Trečiojo amžiaus

universiteto veiklos. Jų teigimu, kad vyresnio amžiaus asmenys nori ir siekia dalyvauti švietimo procesuose, tik reikia jį padaryti patrauklų ir visiems prieinamą. Foromosa M. (2010) taip pat teigia, kad pats sėkmingiausias vyresnio amžiaus žmonių mokymosi pavyzdys yra Trečiojo amžiaus universitetas (TAU). TAU apibrėžiamas kaip sociokultūrinis centras, kuriame vyresnio amžiaus žmonės (nuo 55+ amžiaus) įgyja naujų žinių arba pasitikrina turimas žinias priimtinais ir lengvais mokymosi metodais. Nuo 1970 metų TAU judėjimas išsivystė į sėkmingą pasaulinį reiškinį ir paplito po visus kontinentus su keliais tūkstančiais skirtingų mokymo programų. TAU iškilo su prancūzišku aukštojo mokslo įstatymu, kuris 1968 metais pasirodė ir suteikė universitetams galimybę plėtoti mokymąsi visą gyvenimą. Vienas iš TAU keliamų tikslų – pagerinti išėjusių į pensiją asmenų gyvenimo kokybę. Buvo išskirti keturi pagrindiniai uždaviniai naujam TAU reiškiniui: gerinti vyresnio amžiaus žmonių fizinę, protinę sveikatą ir gyvenimo kokybę; įgyvendinti nuolatinės švietimo programas, skirtas vyresnio amžiaus žmonių mokymosi poreikių tenkinimui; koordinuoti gerontologijos tyrimo programas ir suteikti informacijos nuolatinėms gerontologijos studijoms. Autoriai (Merriam, ir kt., 2014; Creech, ir kt., 2010) nagrinėdami TAU bei socialinių centrų patirtį pastebėjo, kad yra trys motyvaciniai įsitraukimo į šią veiklą aspektai, kurie susiję su žinių įgijimu, su socializacija ir asmeniniu augimu. Vidiniai motyvai, t.y. intelektualinis smalsumas, savirealizacija, savo gyvenimo kontrolė ir naujos pažintys, svarbūs pasirenkant mokymąsi. Palaikantys mokymosi interesą motyvai yra įvairūs ir dažnai susiję su profesine veikla ir asmeniniu socialiniu augimu (Liu Su-Fen ir kt., 2011). R. J. Manheimer (2008) pateikia istorinius faktus apie įvairių šalių švietimo ministerijų planus skatinti vyresnio amžiaus žmonių mokymąsi, steigiant TAU arba Atvirus universitetus bei kuriant įvairias mokymosi programas. Daugelyje Europos šalių bei Japonijoje nacionalinės, regioninės vyriausybės prisiima didelę atsakomybę už TAU plėtotę ir stengiasi daryti įtaką mokymosi turinui.

Trečiojo amžiaus universitetų tinklas atliepė vyresnio amžiaus asmenų poreikį mokytis, ugdytis ir tiesiog socializuotis bendraamžių būryje. Pasak A. Leung (2006), Trečiojo amžiaus universitetas (TAU) – tai yra ne pelno siekianti savarankiška, savanoriška respublikinė visuomeninė organizacija, savo veikla užtikrinanti vyresnio amžiaus žmonių geresnę socialinę integraciją į visuomenę, skatinanti jų efektyvų, produktyvų ir turiningą gyvenimą, palaikanti jų darbingumą, fizinį aktyvumą, kelianti žinių ir kultūros lygį, leidžianti apsikeisti gyvenimo patirtimi, palaikanti sveikatą, turinti juridinio asmens statusą ir veikianti švietimo, socialinėje, kultūros ir kitose susijusiose srityse. TAU yra viena labiausiai populiarėjančių mokymo įstaigų Lietuvoje. Pirmasis TAU atsirado 1995 m., 2012 m. veikė 24 TAU, o 2014 m. pavasarį Lietuvoje jau buvo žinomi 40 įvairiuose miestuose veikiančios trečiojo amžiaus universitetai. Kita vertus, TAU visą laiką nebuvo įtraukti į bendrą Lietuvos švietimo sistemą, o egzistavo

autonomiškai. Bendras TAU klausytojų skaičius Lietuvoje 2012 m. pabaigoje siekė maždaug 6000 klausytojų, o per ketverius metus TAU klausytojų padaugėjo beveik dvigubai. Vis tik TAU veikla Lietuvoje vertintina labiau kaip socializacijos ir laisvalaikio bei asmenybių ugdymo, o ne profesinio ugdymo institucija. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014 - 2016 metų veiksmų plane pastebima, jog trečiojo amžiaus asmenis vienijančios institucijos nepajėgios vienos tenkinti šio amžiaus tarpsnio asmenų neformaliojo švietimo poreikių, todėl būtina toliau plėtoti trečiojo amžiaus asmenų mokymosi veiklą skatinančius projektus, konkurso būdu įtraukiant kuo platesnį švietimo institucijų ratą – nuo aukštųjų mokyklų iki savivaldybių švietimo centrų – į vyresnio amžiaus asmenų mokymosi poreikių tenkinimą, sudarant sąlygas oriai senatvei arba galimybės sugrįžti į darbo rinką (Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014–2016 metų veiksmų plano patvirtinimo, 2014).

**Savaiminis mokymasis** – tai natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Kitaip nei pirmi du, savaiminis mokymasis nebūtinai yra iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas ir pagrįstas. Jis gali būti skatinamas gyvenimo, profesinių aplinkybių, šeimos sąlygų, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus; jis turi tenkinti asmeninius, socialinius, šeimos poreikius (Blažienė, 2008, 15). Savaiminiu būdu mokomasi iš kasdieninės veiklos darbe, šeimoje ar laisvalaikiu. Kaip teigia Socialinės informacijos ir mokymų agentūros specialistai (2012), „žvelgiant iš besimokančio asmens perspektyvos, savišvieta vyksta nesąmoningai. Savaiminio mokymosi rezultatai įgyjami gyvenant ir dirbant. Tokių rezultatų pavyzdžiai – darbe įgyti projektų valdymo gebėjimai ar IRT įgūdžiai, kitoje šalyje išmokta kalba ir įgytos žinios apie kitas kultūras; ne darbo vietoje įgyti IRT įgūdžiai, taip pat gebėjimai, įgyti vykdant savanorišką ar kultūrinę veiklą, sportuojant, dirbant su jaunimu ar namie“. Taigi, vyresnio amžiaus asmenys mokosi ne tik mokyklose, kolegijose, universitetuose, ne tik atlikdami pavestas formalias užduotis, rašydami rašto darbus, ruošdamiesi egzaminams ar kitiems atsiskaitymams, bet ir paprasčiausiai bendraudami su šeimos nariais, draugais, sportuodami ar poilsiaudami. Savaiminis vyresnio amžiaus asmenų mokymasis gali būti įdomus ir vykti įvairiose socialinėse aplinkose (Socializacijos ir darbinio mokymo centas, 2012).

**Savivada pagrįstas mokymasis** – „procesas, kurio metu besimokantysis pats apsisprendžia mokytis, atsižvelgdamas į savo poreikius bei išsikeldamas mokymosi tikslus. Besimokantysis pats planuoja mokymosi veiklą, t.y. pasirenka, kur, ko ir kada mokytis, kokiais žmonių ir materialiais ištekliais pasinaudoti, pats organizuoja mokymosi procesą, t.y. nusistato laiko išteklius, reguliuoja mokymosi tempą, kontroliuoja, kaip vyksta mokymasis, vertina save ir apsisprendžia dėl tolimesnės mokymosi veiklos“ (Stasiūnaitienė ir kt. 2012). *Savivada grįsto mokymosi* būdai – naršymas internete, instrukcijų analizavimas, projektų rengimas bei dalyvavimas juose, darbas bibliotekoje, keliavimas ir pan.

Kalbant apie tai, kurios iš suaugusiųjų mokymosi formų yra populiariausios Lietuvoje, reikia pastebėti, jog nors 2005 metais atliktas tyrimas „Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla“ patvirtino tradicinę suaugusiųjų orientaciją į formalųjį švietimą, tačiau neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasirinkimai yra žymiai kuklesni ir pastebima „tendencija, kad didėjant amžiui, formalaus švietimo reikšmė mažėja. Jaunimas, neturintis išsilavinimo ar aukštos kvalifikacijos, siekia, kad baigęs mokslus institucijoje, gautų tai patvirtinantį dokumentą, kuris leistų įsitvirtinti visuomenėje, užimti tam tikras pareigas darbovietėje. Vyresniame amžiuje, kada jau formalus išsilavinimas įgytas, nėra svarbu mokytis, kad gautum dokumentą, įrodantį mokslo ar kvalifikacinį laipsnį. Vyresni mielai renkasi ir bendruomenių centrus bei bibliotekas“ (Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla, 2005). Kitaip tariant, vyresnio amžiaus asmenys dažniau nei jaunesni asmenys renkasi neformalaus mokymosi formas.

B. H. Casey (2009) atliktas tyrimas atskleidė, jog vyresnio amžiaus asmenys į pasirinkimą, kokių dalykų mokytis, žiūri taktiškiau, mokymosi būdus renkasi tikslingiau ir dažniausiai siekia ne įgyti naują kvalifikaciją, o atnaujinti turimas žinias, patobulinti įgūdžius. Mokymasis, gautas išsilavinimo dokumentas jiems nėra tik formalus išsilavinimo, kvalifikacijos įrodymas. Atvirkščiai, vyresni darbuotojai įvairiose mokymosi programose dalyvauja norėdami užpildyti žinių spragas, nes darbe jie yra vertinami dėl per ilgus darbo metus susikrautos patirties, o formali kvalifikacija čia turi žymiai menkesnę reikšmę (Cohen-Callow ir kt. (2009). 2010 metais Švietimo plėtotės centro atlikto tyrimo „Suaugusiųjų mokymosi motyvacija ir poreikiai Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Suomijoje“ duomenimis, populiariausi kvalifikacijos kėlimo būdai Lietuvoje, kaip ir kitose tirtose šalyse, yra: savarankiškos studijos iš knygų, interneto, draugų; dalyvavimas suaugusiems skirtuose užsiėmimuose, susijusiuose su pomėgiais ir gyvenimo būdu; darbovietės organizuoti kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo kursai. Retesni mokymosi ar lavinimosi būdai yra: bendrojo išsilavinimo siekimas suaugusiųjų mokykloje ar centre, profesinio išsilavinimo siekimas profesinėje mokykloje, studijos aukštojoje mokykloje. Tad galima teigti, jog neformalusis ir savaiminis mokymasis suaugusiems (o tuo pačiu, galimai, ir vyresnio amžiaus asmenims) yra patrauklesnis.

A. Creech ir kt. (2010) pabrėžia, kad vyresni darbuotojai vertina kokybės kontrolę, dėmesingumą, teisingumą, tačiau taip pat akcentuoja, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra mažiau lankstūs, rečiau naudoja technologijas. Tyrimai rodo, kad vyresnio amžiaus žmonės bijo naujų technologijų naudojimo darbe (Billett, 2011), tačiau daugelis darbdavių tiki, kad vyresnio amžiaus žmonės turi sunkumų mokantis naujų įgūdžių (Conen ir kt., 2012). AARP tyrimu (angl. the American Association of Retired Persons, 1995) nustatyta, kad dauguma vadybininkų mano, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra mažiau lankstūs, inovatyvūs ir prisitaikantys negu

jaunesni darbuotojai. Deja, šis neigiamas darbdavių požiūris persikelia ir į mokymo praktiką, nes darbdaviai mano, jog neverta investuoti į vyresnio amžiaus žmonių mokymąsi. S. Willis (2006) konstatuoja, kad kuo didesnis asmens išsilavinimo lygis, tuo labiau tikėtina, kad jis arba ji yra kompiuterių arba interneto vartotojas. Asinchroninis mokymasis apima savarankišką tempą, kursus, bendradarbiavimas vyksta per tam tikrą atstumą ir laiką, interaktyvumas tarp vyresnio amžiaus dalyvių ir instruktorius vyksta nerealiu laiku. Tuo tarpu sinchroninis modelis leidžia vyresnio amžiaus besimokantiesiems pamatyti lektoriaus pristatymą, dalyvauti mokymėsi. Nors lektorius pristato, besimokantieji dažnai gali užduoti klausimus tiek lektoriui, tiek ir kolegoms. Vaizdo konferencija yra vienas iš pavyzdžių, kaip vyksta sinchroninis mokymasis. Tyrimai švietimo srityje akcentuoja, kad vyresnio amžiaus žmonėms svarbi struktūra, informacijos nuoseklumas.

Vyresniojo amžiaus asmenų mokymosi turinį atskleidžia programų įvairovė – nuo bazinio raštingumo iki profesinio tobulėjimo. Ir nors siūloma įvairių neformalių mokymosi programų, Taikomojo suaugusiųjų švietimo tyrimo (2011) duomenimis, vis tik dažniausiai vyresnio amžiaus asmenys dalyvauja kompiuterinio – skaitmeninio raštingumo bei verslumo, vadybos, ekonominių žinių mokymuose. Rečiau vyresnio amžiaus asmenys dalyvauja psichologijos, buhalterinių žinių, teisinių žinių, reikalingų kasdieniniame gyvenime, mokymuose, sveikatingumo ar užsienio kalbos mokymuose. Itin svarbu pastebėti, jog, remiantis minėtu tyrimu, mažiau nei 1 proc. apklaustųjų vyresnio amžiaus asmenų mokėsi paklausios darbo rinkoje specialybės ar amato.

Moksliniame kontekste (Collins, 2003) teigiama, kad vyresnio amžiaus darbuotojų investavimas į mokymąsi yra ribotas dėl riboto atsipirkimo tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio perspektyvos. Darbdaviai gali jausti, kad neverta investuoti į vyresnio amžiaus darbuotojų mokymą, nes jie turi tik ribotą likusį darbinį gyvenimą. Ypatingai akcentuojama vyresnio amžiaus žmonių, neturinčių kvalifikacijos, didesnė rizika tapti nedarbingais dėl recesijos ar dėl darbo rinkos restruktūrizacijos. Tobulinant vyresnio amžiaus žmonių įgūdžius reikia atsižvelgti į poreikius darbo rinkoje.

*Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvos švietimo sistema suteikia gana plačias galimybes vyresnio amžiaus asmenų ugdymui, taikant skirtingas mokymo formas: suteikiama galimybė mokytis tiek formalus, tiek neformalus ugdymo sistemose, skatinamas savaiminis mokymasis bei savivada grįstas mokymasis. Formalus ir neformalus ugdymo įstaigų bei programų įvairovė ir pasiekiamumas lemia galimybes dalyvauti ugdymo procese tiek didesniuose miestuose, tiek mažesniuose miesteliuose gyvenantiems vyresnio amžiaus asmenims; besiplečiantis Trečiojo amžiaus universitetų tinklas suteikia puikias sąlygas vyresnio amžiaus asmenims tobulinti savo gebėjimus, užmegzti ryšius ir kt. Analizuojant mokymosi būdus,*

*numatytos galimybės suaugusiems dalyvauti paskaitose, seminaruose, konsultacijose, dirbti su mentoriumi, konferencijos, diskusijos, profesinės, metodinės dienos. Išskiriamas ir nuolatinis mokymosi būdas, kurį gali rinktis vyresnio amžiaus asmenys.*

### **1.3. Išlikimą darbo rinkoje sąlygojantys veiksniai**

Vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiaus planavimą, jų produktyvumą, investavimą į darbuotojų kompetencijas bei pasitenkinimą darbu analizuoja daugelis užsienio mokslininkų (Crampton ir kt., 2007; Creswell, 1994). Mokslininkai (Cohen-Callow ir kt., 2009; Conen ir kt., 2012; Thang, 2011), nagrinėjantys skirtingų Europos šalių socioekonominę situaciją, akcentuoja, kad dirbančiųjų sparčiai mažėja dėl senstančios visuomenės ir įvairių demografinių pokyčių. Daugelis Europos šalių ėmėsi iniciatyvos prailginti dirbančiųjų laikotarpį iki išėjimo į pensiją. A. Grey (2015) teigia, kad svarbu suvokti senstančios darbo jėgos įtaką, kuri turės pasekmių vėlesnės darbo jėgos kartoms. Tik problemų iškėlimas ir atviras diskutavimas sukurs naujas idėjas, kaip darbo rinka turėtų prisitaikyti prie demografinių pokyčių. 2014–2020 metų Nacionalinės pažangos programoje suaugusiųjų mokymasis apibrėžiamas kaip „viena svarbiausių nuolatinio asmens tobulėjimo, kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo priemonių“ bei pabrėžiama, jog šia priemone iki šiol Lietuvoje naudotasi netinkamai. Minėtoje programoje suaugusiųjų mokymosi sistemos tobulinimas yra numatytas kaip vienas svarbesnių Lietuvos pažangos tikslų. Šiam tikslui pasiekti „būtina stiprinti mokymosi motyvaciją, didinti prieinamumą (paklausą) ir gerinti mokymosi paslaugų kokybę. Didinant mokymosi paklausą, numatoma susieti lėšas su besimokančiojo poreikiais (o ne paslaugų teikėjais ar darbovietėmis), ypač daug dėmesio skirti dirbantiesiems ir toms grupėms, kurios iki šiol nesimokė (socialinę atskirtį patiriantys asmenys, vyresnio amžiaus žmonės, kaimo vietovių gyventojai). Plėtojant mokymosi pasiūlą, būtina diegti neformaliojo švietimo kokybės užtikrinimo sistemą, sukurti lanksčias ir prieinamas neformalaus mokymosi priemones, skirtas kūrybiniams gebėjimams ir asmenybei visapusiškai tobulinti. Taip pat būtina užtikrinti formalaus profesinio mokymo paslaugų prieinamumą visą darbo laiką dirbantiems žmonėms, diegti lanksčias ir prieinamas mokymosi formas, sudaryti galimybę siekti kvalifikacijos dalimis“ (2014–2020 metų Nacionalinės pažangos programa, 2012).

J. C. Fisher ir kt. (2000) teigia, kad ne tik dėl ekonominių, socialinių ir demografinių priežasčių reikia skatinti vyresnio amžiaus darbuotojus išlikti darbo rinkoje, tai svarbu ir dėl žmogaus dvasinės sveikatos. Vyresnio amžiaus žmonės turi vertingos patirties ir įgūdžių, kurie gali padidinti įmonės pelningumą ir efektyvumą bei prisidėti prie jaunesnių darbuotojų



kompetencijų augimo. Vyresnio amžiaus darbuotojai dažnai susiduria su neigiamais stereotipais ir diskriminacija. W. Foddy (1993) pabrėžia psichosocialinių pasikeitimų senstant svarbą, kuriuos suprantant jie gali būti inkorporuoti į bet kurią organizacinę strategiją. Darbo rinkoje pažeidžiamiausios yra moterys bei vaikus turinčios šeimos, nes jos jautriau reaguoja į nesaugius darbo santykius negu šeimos, neturinčios vaikų (Foromosa, 2010). Autoriai (Jacobs ir kt., 2002; Brown ir kt., 2011; Leppel, 2012), atlikę įvairius tyrimus įvairiais laikotarpiais, nustatė, kad šiuo metu vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau išsilavinę negu buvo anksčiau, tačiau daugėja jaunų darbdavių, kuriems teks išmokyti samdyti bei mokyti vyresnio amžiaus darbuotojus, todėl būtina keisti tiek vyresnio amžiaus darbuotojų, tiek jaunesnių darbdavių požiūrį vieniems į kitus. Kai kurie mokslininkai (Hollywood, ir kt., 2008; Milkintaitė, 2011, ir kiti) akcentuoja, kad vyresnio amžiaus žmonės susiduria su įvairiais trukdžiais dalyvaudami darbo rinkoje. Efektyvus darbo jėgos planavimas apima organizacijos darbuotojų kompetencijų žinojimą, todėl darbdavys privalo nuolatos stebėti ir skatinti darbuotojų kompetencijų atnaujinimą (López ir kt. 2014). Pažymėtina, kad vyresnio amžiaus žmonės jaučia didelę riziką ir diskriminaciją, nes darbdaviai nenori į jų gebėjimus investuoti, o netekę darbo sunkiai įsidarbina dėl egzistuojančių stereotipų apie vyresnio amžiaus žmones. Tačiau žvelgiant holistiškai ir perspektyviai vyresnio amžiaus žmonės yra sėklesni, todėl labiau lojalesni organizacijai, taip pat jų profesionalumo įgūdžiai ir gyvenimiška patirtis gali tapti dideliu pranašumu. Kartos skirtingai suvokiamos šiandieninėje darbo rinkoje. Mažėjantis dalyvavimas darbo rinkoje grįstas įvairiais sunkumais ir neigiamu požiūriu į vyresnio amžiaus žmones, susijęs su įvairiais stereotipais (ligos, nesugebėjimas prisitaikyti prie technologijų, neaktyvumas, energijos stoka, įgūdžių stoka, nelankstumas, nemokėjimas užsienio kalbų, prastesnė sveikata ir ištvermė (Merriam ir kt., 2014) (1 lentelė).

1 lentelė. Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimo darbo rinkoje sunkumai

| <b>Fiziologiniai</b>       | <b>Asmeniniai</b>                        | <b>Profesiniai</b>                           |
|----------------------------|--|--|
| Mažesnis fizinis pajėgumas | Neaktyvumas                              | Nesugebėjimas prisitaikyti prie technologijų |
| Ligos                      | Energijos stoka                          | Nepakankamas užsienio kalbų mokėjimas        |
| Lėtesnė reakcija           | Nelankstumas                             | Įgūdžių stoka                                |
|                            | Ištvermės stoka                          | Nuolatinio mokymosi stoka                    |
|                            | Lėtumas įgyjant naujas žinias            |  |
|                            | Mažesnė ištvermė stresui, spaudimui      |  |
|                            | Skirtingas požiūris į dabartinį laikmetį |  |

„Eurobarometer“ (2012) atliktas tyrimas atskleidžia, jog 50-55 m. ir vyresni asmenys darbo rinkoje yra priversti kovoti su neigiamais stereotipais, kuomet vyresni asmenys įvardijami kaip neproduktyvūs, nelankstūs, negebantys prisitaikyti prie naujovių ir atsilikę nuo technologinės pažangos“ (Brazienė, Mikutavičienė (2015). Tuo tarpu tikrovėje darbinė veikla vyresnio amžiaus asmenims, kaip teigia Дюнова ir kt., (2000), tai tarsi gyvenimo būdas, darbo

vieta laikoma antraisiais namais, o bendradarbiai yra tarsi antra šeima. Vyresnio amžiaus darbuotojai pasižymi reiklumu sau, stabilumu ir lojalumu įmonei, kurioje dirba.

S. Newman ir kt. (2008) teigia, kad vyresnio amžiaus žmonių gyvenimo tikslų ir karjeros etapai gali būti pratęsti, kadangi darbo jėga sensta, ir nebus pakankamai jaunesnio amžiaus darbuotojų, kurie galėtų pakeisti kūdikių bumo kartą. Priešpensinio amžiaus žmonių darbą ribojantys veiksniai yra kompetencijos, neatitinkančios šiuolaikinės darbo rinkos reikalavimų; nusistovėjęs darbdavių neigiamas požiūris į šią žmonių grupę; šio amžiaus asmenims yra svetimos šiuolaikinės technologijos; jie nenoriai siunčiami į kvalifikacijos kursus, mokymus; užsienio kalbų nemokėjimas; nepasitikėjimas savo jėgomis ir kt. (Tamulienė ir kt., 2009).

Mokslininkai (Fougere ir kt., 2012) analizuodami Škotijos darbo rinką pastebi, kad joje daugėja dirbančių žmonių, kuriems virš penkiasdešimt metų. Visuomenės senėjimas daro įtaką pensijų sistemai, nekilnojamajam turtui, transportui, sveikatos priežiūros sistemai, o ypatingai didelę įtaką darbo rinkai.

Didėjantis vyresnio amžiaus žmonių, ilgiau išliekančių darbo rinkoje, skaičius skatina analizuoti vyresnio amžiaus asmenų ypatumus darbo rinkoje (2 lentelė). Darbdaviui ypatingai svarbios darbuotojo kompetencijos ir noras bei galimybės tęsti darbinę veiklą. Apsisprendimas nukelti išėjimą į pensiją sąlygojamas kelių aspektų: sveikata, finansinė situacija, amžius ir psichologiniai faktoriai susiję su darbu, tokie kaip asmeninis požiūris ir lūkesčiai (Glasow, 2005). Finansinės priežastys lemia tolimesnę profesinę vyresnio amžiaus darbuotojo karjerą, aišku, tai yra tiesiogiai susiję su jų gera sveikata. Kartais vienas iš motyvų, lemiančių tolimesnę vyresnio amžiaus žmonių karjerą, yra noras jaustis grupės dalimi ir noras jaustis reikalingu bei prisidedančiu prie bendros naudos sukūrimo. Apsisprendimas dirbti ar išeiti į pensiją įtakojamas makro-socialinės aplinkos (Isopahkala-Bouret, 2015), kuri atsispindi nacionaliniuose darbo įstatymuose ir pensijų sistemoje bei asmeniniuose faktoriuose, šeimos įtakos bei pozityvaus darbdavio požiūrio į darbą (Irving et al., 2005; Havighurst, 1961). Lankstus darbo grafikas vienas iš būdų, kuris leidžia palaiapsniui vyresnio amžiaus žmonėms mažinti darbo apimtį (valandas). A. Jenkins ir kt. (2012) taip pat akcentuoja lanksčias darbo valandas vyresnio amžiaus žmonėms, kurie turi šeimas ar slaugo šeimos narius.

2 lentelė. Vyresnio amžiaus asmenų ypatumai darbo rinkoje

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Darbo pobūdis                  | Lankstus darbo grafikas arba mažesnės darbo apimtys/valandos   |
| Savijauta                      | Fizinė būklė, leidžianti atlikti darbus                        |
|                                | Emocinė savijauta  |
|                                | Jautimasis grupės, komandos dalimi                             |
|                                | Kova su stereotipais dėl vyresnio amžiaus žmonių darbo         |
| Kvalifikacija ir kompetencijos | Investavimas į mokymąs iš darbdavių pozicijų ribotas           |
|                                | Pažeidžiami vyresnio amžiaus žmonės, neturintys kvalifikacijos |
| Gyvenimo kokybė                | Užimtumo reikšmė kasdieniniame gyvenime                        |
| Ekonominiai veiksniai          | Nepakankami finansiniai resursai išeiti į pensiją              |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Socialiniai aspektai - santykių kaita | Darbdavio ir darbuotojų lūkesčiai                                  |
|                                       | Kartų skirtumai  |
|                                       | Istorinis požiūris į vyresnio amžiaus žmonių darbą                 |
|                                       | Atleidžiant iš darbo teikiami prioritetai vyresnio amžiaus žmonėms |

Daugelis autorių (Bonsdorff, 2009, Salvage ir kt., 2005, McGoldrick, Cooper, 1990; Eckert DeViney, 1993) pastebi, kad didelis pasitenkinimas darbu neskatina ankstaus išėjimo į pensiją. Daugelis minėtų mokslininkų aprašytų tyrimų atskleidžia, kad patenkintas darbuotojas yra labiau motyvuotas savo pareigas eiti geriau. Tamutienė I. ir kt. (2009) klausia, „kaip surasti darbą, kuris suteikia galimybę išlaikyti ir naudoti senus įgūdžius ir žinias“ vyresnio amžiaus žmonėms?

**Gyvenimo kokybė ir asmens gerovė.** Sėkmingas profesinis gyvenimas yra svarbus vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo pagrindas. Šią problematiką moksliniame kontekste nagrinėjo daugelis autorių (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2013, 2014, 2007; Olson, 1965), kurie tiesiogiai sieja gyvenimo kokybę su gebėjimu išlikti darbo rinkoje. Pasitenkinimą keliantis darbas gali padėti žmonėms išvengti ligų ir fizinio pajėgumo ar protinių gebėjimų silpnėjimo, užtikrinti gerus pažintinius gebėjimus ir fizinį pajėgumą bei skatinti teigiamą ir aktyvų požiūrį į gyvenimą. Profesinio gyvenimo kokybė turi didelį poveikį visiems darbuotojams, nes darbe kiekvienas iš mūsų praleidžiame itin daug laiko. Iš neseniai atliktų ilgalaikių mokslinių tyrimų rezultatų matyti, kad iš to, ar prieš pensinį amžių asmuo galėjo dirbti, galima prognozuoti žmogaus nepriklausomumą kasdieniame gyvenime esant 73–85 metų amžiaus. Kuo ilgiau žmogus geba dirbti, tuo jo gyvenimo kokybė vėliau bus geresnė (Wiggins ir kt., 2008).

A. W. Wister (2010) analizuodamas vyresnio amžiaus žmogaus kokybišką gyvenimą, jį apibrėžia keturiais aspektais: (1) kontroliavimas – galimybė reaguoti laisvai aplinkoje; (2) autonomiškumas – galimybė būti nepriklausomam nuo kitų; (3) savirealizacijos poreikis; (4) malonumas – poreikis mėgautis. Vyresniame amžiuje gyvenimo kokybė apibrėžiama kaip asmeninė reikšminga saviraiška.

K. Hank, M. Erlinghagen (2011) analizuoja vyresnio amžiaus žmonių darbo santykių saugumą. Vyresnio amžiaus darbuotojai, nepasitikintys savimi, suvokia savo darbo santykių saugumą kaip žemą, susijusį su kultūriniu socialinio pasitikėjimo kontekstu, o tai savo ruožtu mažina gyvenimo kokybę.

**Ekonominis veiksnys.** Dėl darbo santykių koncepcijos kaitos vyresnio amžiaus žmonės patiria iššūkius darbo rinkoje. W. Killam, B. Weber (2014) teigia, kad anksčiau buvo samdomi darbuotojai, kurie turėjo specifinius, reikalingus tam darbui atlikti įgūdžius ir žinias, vėliau darbdaviai pageidavo darbuotojų, kurie sugebėtų ne tik atlikti vieną pavestą darbą, bet būtų lankstūs keisti ir dirbti įvairius darbus. Vyresnio amžiaus žmonių darbo rinkoje daugės dėl

mažėjančio gimstamumo, visuomenės senėjimo ir dėl to, jog žmonės ilgiau išlieka darbo rinkoje bei dėl socialinio/finansinio saugumo.

W. Killam, B. Weber (2014) išskiria jaunesnių vadovų ir vyresnio amžiaus darbuotojų santykius, akcentuodamas, kad vadovai vertina vyresnius darbuotojus kaip nelanksčius. Diskriminacija gali būti darbo vietoje dėl amžiaus ir vyresnio amžiaus darbuotojų bei jaunesnio amžiaus vadovų skirtingo darbo stiliaus, etikos bei kartų skirtumų. Vyresni darbuotojai yra linkę būti labai atsidavę, darbštūs, tuo tarpu jaunesnio amžiaus darbuotojai linkę būti nekantrūs. Šie skirtumai gali sukelti bendravimo ir produktyvumo sunkumų, nepasitikėjimo, klaidingų lūkesčių. Vyresnio amžiaus darbuotojai labai laikosi darbo etikos, jaunesniems darbuotojams iš „X kartos“ pastebima lojalumo stoka. Jie linkę būti ciniškais, nepasitikinčiais ir mažiau lojaliais nei vyresnio amžiaus darbuotojai.

Mokslininkai (Lazazzara ir kt., 2013; Maurer, 2001) apibrėžia diskriminacijas ir elgesio apraiškas bei vyresnio amžiaus darbuotojų stereotipus, susijusius su per mažu investavimu į mokymąsi. Jeigu vadovai vadovaujasi šiuo stereotipiniu požiūriu, tikėtina, kad vyresnio amžiaus darbuotojai tampa vis mažiau pasitikintys savimi, savo gebėjimais, jų įgūdžiai tampa pasenusiais ir jų produktyvumas yra neigiamai paveiktas.

Vyresnio amžiaus darbuotojai istoriškai buvo skatinami išeiti į pensiją, kad atsirastų darbo vietų jaunesniems darbuotojams (Withnall, 2012). Dėl pensijų ir pensijų planų pokyčių, finansinių priežasčių vyresnio amžiaus darbuotojams gali reikėti dirbti toliau. Nustatyta, kad maždaug 80% vyresnio amžiaus darbuotojų ir toliau dirbo net po išėjimo į pensiją (Kirk ir kt. 2005). Ši tendencija – išėjimas į pensiją, kai asmeniui sukanka 65 metai, pradėjo keistis. Tam tikrais atvejais vadovai gali norėti išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Vyresnio amžiaus darbuotojams taikomas stereotipas, kad jie yra silpnos sveikatos. Darbe dėl to galėjo būti taikoma diskriminacija (Dench ir kt., 2000). Kitas susirūpinimą keliantis veiksnys yra diskriminacija dėl amžiaus. Tyrimas atskleidė, kad 84% asmenų, kurie buvo 60 metų amžiaus ir vyresni, nurodė, kad iš jų buvo šaipomasi darbo vietoje, pavyzdžiui, pasakojami anekdotai, rodoma nepagarba ir išsakomos prielaidos dėl fizinės sveikatos (Rowe ir kt., 1998). Tame pačiame tyrime nustatyta, kad vyresnio amžiaus vadovai buvo mažiau linkę gauti paaukštinimą. Yra nuomonė, kad jie yra mažiau produktyvūs ir nėra suinteresuoti tolimesnės karjeros galimybėmis, tad svarbu, jog darbuotojai išliktų sveiki ir taip jie pratęstų savo darbo laiką (Conen ir kt, 2012). Kai kurie autoriai (Lee ir kt., 2009) akcentuoja, kad XXI a. darbo aplinka turi tobulinti darbuotojų įgūdžius bei didinti reikalavimus darbuotojams. Pavyzdžiui, naujų technologijų atsiradimas skatino darbuotojų kompetencijų tobulinimą šiose srityse. Ateityje daugės profesijų, kurioms reikės aukštos kvalifikacijos darbuotojų, o tai savo ruožtu gali įtakoti

vyresnio amžiaus darbuotojų didesnę įsitraukimą į mokymąsi. Sėkmingas vyresnio amžiaus darbuotojų mokymasis skatina platesnę suvokimą, kognityvinių ir motorinių gebėjimų vystymą.

**Pasitraukimas iš darbo rinkos.** Atsižvelgiant į tai, kad gyvenimas atrodo ciklinis, karjera taip pat yra linkusi būti ciklinė. Tyrimai (Killam ir kt., 2014) parodė, kad dauguma žmonių yra išreiškę susidomėjimą dirbti virš 65 metų ir kad sprendimas pasitraukti iš darbo rinkos yra stipriai susijęs su nepasitenkinimu darbe ir nuvertinimo jausmu (Cohen-Callow ir kt., 2009). Vyresnio amžiaus asmenys ieško darbo, yra samdomi ir atleidžiami, t.y. siekia darbinės veiklos toje pačioje darbo rinkoje kaip ir kitų amžiaus kategorijų darbuotojai, juos veikia tie patys darbo rinką reguliuojantys įstatymai ir dėsniai. Vis tik vyresnio amžiaus asmenys dažnai yra eliminuojami iš darbo rinkos, kai tuo tarpu jų jaunesni konkurentai turi galimybę joje išlikti.

Tarptautinės socialinės apsaugos asociacijos (ISSA) viena iš misijų yra rinkti informaciją tarp organizacijos narių, siekiant sužinoti apie bendras problemas ir pastangas jas spręsti. Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) specialistų atliekamų tyrimų duomenimis, vyresni nei 50 metų amžiaus asmenys dažniausiai yra pirmi kandidatai atleidžiant darbuotojus ir paskutiniai darbdavių pasirinkime samdant naujus (Older workers. Living longer, working longer, 2006). Vyresnio amžiaus asmenų nedarbo mastai Lietuvoje aptarti ankstesniame šio darbo skyriuje patvirtina šią išvargą. Kaip teigia R. Brazienė (2014), Lietuvoje vyraujantis nedarbas turėtų būti apibrėžiamas kaip struktūrinis nedarbas, t.y. darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros (kvalifikacijos, profesijų ar teritorijų požiūriu). Minėti veiksniai pažeidžia darbo rinkos dėsnių veikimą, o tai įtakoja, kad dalis visuomenės narių (dažniausiai pažeidžiamiausios visuomenės grupės) patiria nedarbą (Brazienė, 2015). Jungtinių Tautų Socialinės politikos ir vystymosi skyrius pabrėžė, jog vyresnio amžiaus asmenų nedarbas yra susijęs su ekonomine atskirtimi, įtakota nepalankių sąlygų darbo rinkoje, ar netgi amžiaus diskriminacijos (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2005, p. 53).

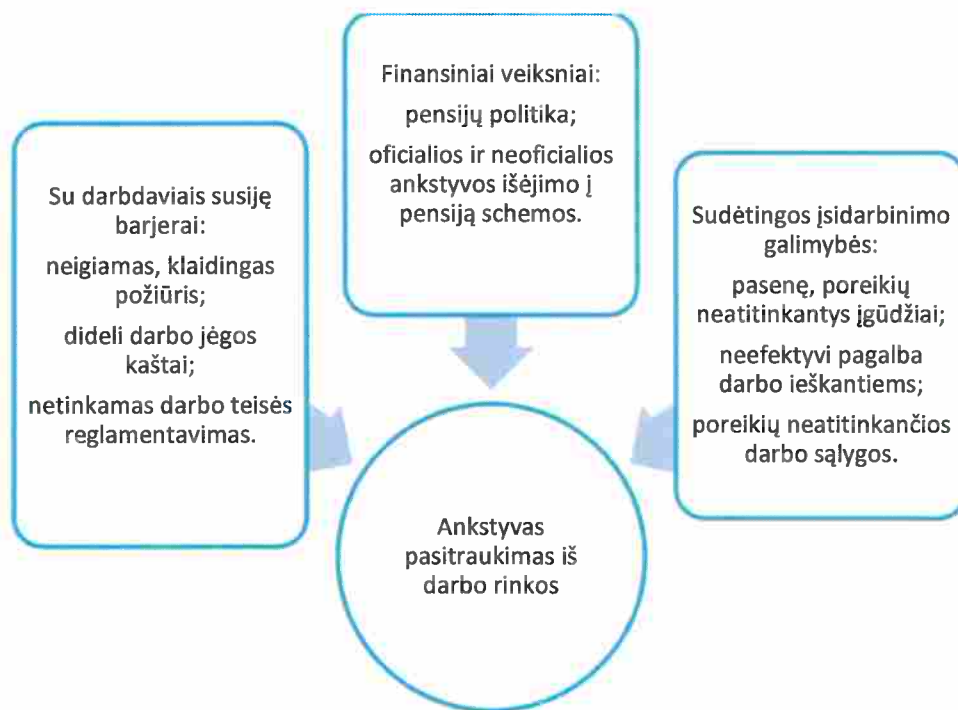
**Mokesčių mažinimas vyresnio amžiaus dirbantiems.** M. Fougère ir kt., (2012) pabrėžia Danijos politikos mokesčių ir pensijų sistemos pokyčius. Danija prieš daugiau negu dešimtmetį priėmė įstatymą, kuriuo numatė mokesťines lengvatas žmonėms dirbantiems virš 62 metų amžiaus. B. H. Casey (2009) akcentuoja, kad vyresniems darbuotojams mažinant laikinuosius mokesčius įtakos turės jaunesnių darbuotojų pasirinkimas dirbti ir mažiau taupyti, kol esi jaunas, ir dirbti daugiau, kai esi vyresnis. Šis pasiūlymas kontraversiškas, vyresniems darbuotojams patariama peržiūrėti savo išėjimo į pensiją planus, galbūt net nukelti savo išėjimą į pensiją vėlesniam laikui. Išėjimas į pensiją susijęs su socialiniu, finansiniu ir asmeniniu kompleksiniu gyvenimu, todėl sprendimas nėra lengvas. Australijoje atlikto tyrimo (Walter ir kt., 2008)

duomenys patvirtina tai, kad daugiausiai vyresnio amžiaus darbuotojai yra moterys, kurios neturi pakankamai finansinių resursų tam, kad galėtų išeiti į pensiją.

K. Radford ir G. Chapman (2015) atskleidžia, kad tiriant vyresnio (vyresnių kaip 45 metų) ir jaunesnio amžiaus darbuotojų ketinimus likti organizacijoje pastebima, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau linkę likti organizacijoje nei jaunesni darbuotojai. Tai galima paaiškinti, kad jaunesnio amžiaus darbuotojai nebijo pokyčių bei pasitiki savo kompetencijomis susirasti naują darbo vietą.

**Pasitraukimą iš darbo lemiantys veiksniai.** Leidinyje „PAWT suaugusiųjų konsultavimo gairės“ kaip pagrindiniai vyresnio amžiaus asmenų iškritimo iš darbo rinkos veiksniai išskiriami pasenę gebėjimai, amžiaus diskriminacija, ilgalaikė bedarbystė, neryžtingumas ieškant darbo, tikslinių įdarbinimo programų stoka, pasitikėjimo savimi stoka (Walter, Jackson, Felmingham, 2008). Taip pat mokslinėje literatūroje (Gruževskis, Orlova, 2012) pabrėžiama ir darbo sąlygų svarba, kaip viena iš lemiančių vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje sąlygų. Minėto autoriaus teigimu, „viena iš svarbių vyresnių asmenų integracijos į darbo rinką prielaidų – lankstaus darbo grafiko organizavimo galimybės“.

Kaip tvirtina projekto „Living longer, working longer“ (2005-2006) specialistai, tai, jog vyresnio amžiaus žmonės neranda darbo ar anksti pasitraukia iš darbinės veiklos, lemia vyresnio amžiaus asmenų poreikių neatitinkančios darbo sąlygos, sudėtingos įsidarbinimo galimybės, neigiamas visuomenės požiūris, neefektyvios viešosios politikos priemonės ir kiti veiksniai (9 pav.) (Older workers. Living longer, working longer, 2006).



9 pav. Ankstyvą vyresnio amžiaus žmonių pasitraukimą iš darbo rinkos lemiantys veiksniai (sudaryta pagal Older workers. Living longer, working longer, 2006)

Remiantis šiuo požiūriu, vyresnio amžiaus žmonių išlikimą darbo rinkoje lemia trys pagrindiniai aspektai: 1) valstybiniu lygmeniu vykdoma politika vyresnio amžiaus asmenų integravimui į darbo rinką bei visuomenę (šis aspektas jau buvo aptartas ankstesniuose šio darbo skyriuose), įskaitant mokymosi ir tobulėjimo sistemos kūrimą bei tobulinimą; 2) sąlygos ir veiksniai, dėl kurių patys vyresnio amžiaus asmenys nori ir gali tęsti darbinę veiklą, t.y. kokios sąlygos turi būti sukurtos, kad vyresnio amžiaus darbuotojai nepasitrauktų iš darbo rinkos; 3) veiksniai, dėl kurių darbdaviai norėtų kuo ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus, t.y. vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimą būti naudingu ir vertingu darbuotoju, teikiančiu papildomą naudą įmonės ar organizacijos veiklai. S. Billett (2011) papildoma minėtų veiksnių sąrašą labiau individualiais aspektais, darančiais įtaką vyresnio amžiaus asmenų galimybėms išlikti darbo rinkoje: amžius; darbo/veiklos sritis; dirbantis asmuo ar bedarbis; darbdavio nuostatos ir palaikymas; išsilavinimas, profesiniai gebėjimai, asmeninės savybės ir interesai.

Kad amžiaus ir darbo/veiklos srities veiksnys yra svarbus Lietuvos darbo rinkos kontekste patvirtina R. Brazienės ir kt. (2014) atliktos vyresnio amžiaus asmenų apklausos rezultatai, atskleidžiantys, jog vyresnio amžiaus asmenų situaciją darbo rinkoje nulemia prastėjanti sveikata, negalėjimas dirbti fizinės jėgos reikalaujančio darbo, negebėjimas savęs reprezentuoti darbo pokalbyje. Darbo/profesinė sritis, pačių vyresnio amžiaus asmenų nuomone, gali būti tam tikras diskriminuojantis veiksnys: tam tikrose specifinėse darbo srityse yra svarbūs fizinio kūno standartai, energingumas, tam tikri grožio reikalavimai. Pastarieji reikalavimai yra aktualūs ir svarbūs aptarnavimo ar fizinės jėgos reikalaujančiose darbo srityse. Taip pat darbo rinkoje yra svarbus gebėjimas save reprezentuoti, palankiai save vertinti, pasitikėti savo jėgomis, įgyta patirtimi ir sukauptomis žiniomis (Brazienė ir kt., 2014). Mokslininkų (Brazienės ir kt., 2014) atlikto tyrimo duomenimis, vyresnio amžiaus bedarbiams susirasti naują darbą nėra lengva, tai reikalauja daug pastangų, o darbo paieška gali užtrukti gerokai ilgiau. Tirtųjų nuomone, darbo paieškos sunkumai prasideda maždaug nuo 50 metų ir laikotarpis nuo 50 iki 65 metų amžiaus yra įvardijamas kaip sudėtingas amžiaus tarpsnis išitraukimo (socialinės įtraukties) į darbo rinką kontekste. Tokias problemas išskiria ir I. Mačernytė-Panomariovienė (2008), teigdama, jog „vyresnio amžiaus asmenims sunkiau susirasti darbą ir integruotis į darbo rinką, nes darbdaviai tokio amžiaus žmonių nenori priimti, o su jau dirbančiais siekia kuo greičiau nutraukti darbo santykius. Todėl dauguma Europos valstybių (pvz., Prancūzija, Airija, Danija, Vokietija ir kt.) socialinės politikos ir užimtumo srityse užsibrėžė didinti vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygį, tai yra nacionaliniais teisės aktais nustatyti palankesnes sąlygas tam tikro amžiaus sulaukusiems asmenims“ (Mačernytė-Panomariovienė, 2008, p. 11). Vis tik, kaip pastebi minėta autorė, daugumoje tarptautinių ir ES dokumentų įtvirtintas ne tik žmogaus teisių ir pagrindinių

laisvių pripažinimo principas, bet ir tolerancijos, pagarbos žmogaus teisėms principas. Viena iš teisių – teisė į darbą, kaip ir visos kitos pagrindinės žmogaus teisės, turi būti realizuojama laisvai, t.y. asmuo pats laisva valia gali nuspręsti, dirbti ar ne, todėl bet kokios sąlygos, priemonės ar būdai, teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtys, kurios gali apriboti ir varžyti asmens laisvą apsisprendimą, gali būti laikomos diskriminuojančios, neteisėtos (Mačernytė-Panomariovienė, 2008). Tuo tarpu dirbančių vyresnio amžiaus asmenų teisės turi būti nediskriminuojamos dėl amžiaus ir ginamos Lietuvos Respublikos įstatymais, kuriuose yra įtvirtintas specialus priešpensinio amžiaus asmenų teisių režimas (Atmanavičienė ir kt. 2005).

Taigi, galima teigti, jog įstatyminė bazė Lietuvoje saugo vyresnio amžiaus darbuotojus nuo diskriminacijos, tokiu būdu leisdama jiems ilgiau išlikti darbo rinkoje. Pažymėtina, jog valstybės vykdoma politika turi didelę reikšmę nagrinėjamam klausimui, todėl verta apžvelgti kitų šalių gerą patirtį. Remiantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo specialistų teikiamomis išvadomis (Employment trends and policies for older workers in the recession, 2012), ilgesnį vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje įtakoja šios įvairiose Europos Sąjungos šalyse valstybiniu lygmeniu taikomos priemonės: pensijų reformos (pavyzdžiui, valstybinės pensijos amžiaus didinimas); ankstyvo išėjimo į pensiją paskatų mažinimas; antidiskriminacinė politika; finansinės paskatos darbdaviams, kad šie išlaikytų vyresnio amžiaus darbuotojus; finansinės paskatos darbdaviams, priimančioms vyresnio amžiaus asmenis į darbą, t.y. įtraukiantiems juos į darbo rinką. Finansinės paskatos vyresnio amžiaus darbuotojams, skatinančios kuo ilgiau likti darbo rinkoje: mokymosi visą gyvenimą ir įgūdžių tobulinimo darbo vietoje skatinimas; informacinės plataus masto kampanijos, kuriomis siekiama pakeisti požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus ir kt. (Employment trends and policies for older workers in the recession, 2012).

Manytina, jog ne visos iš minėtų priemonių tinka bet kurios valstybės atžvilgiu (pavyzdžiui, pensinio amžiaus ilginimas Lietuvoje yra aktyviai kritikuojamas ir visuomenėje priimamas labai priešišškai), tačiau daugelis jų, tinkamai įgyvendintos, galėtų padėti Lietuvos darbo rinkoje išlikti ir vyresnio amžiaus asmenims. Taigi, vyresnio amžiaus asmenų išlikimą ir integraciją į darbo rinką tiesiogiai įtakoja valstybės vykdoma vyresnio amžiaus asmenų užimtumo rėmimo politika. Iš tokių priemonių galima paminėti Gyventojų užimtumo rėmimo įstatymą, kuris šiuo metu yra pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis gyventojų užimtumo rėmimą Lietuvoje. Remiantis minėtu įstatymu numatoma, kad 50 metų ir vyresniems bedarbiams yra taikomos papildomos užimtumo garantijos, ypač aktyviau įtraukiant juos į įvairias darbo rinkos politikos programas (įdarbinimo subsidijavimo, darbo rotacijos, viešųjų darbų). Teritorinėse darbo biržose įgyvendinamos specialios programos vyresnio amžiaus



bedarbiams „Senjorų bankas“, kurių tikslas – padidinti vyresnio amžiaus darbuotojų paklausą ir mažinti jų struktūrinę nedarbą (Sveikas senėjimas – nauji iššūkiai Lietuvai, 2012).

Darbdavio nuostatos bei įmonės vykdomi žmogiškųjų išteklių politikos aspektai taip pat tiesiogiai įtakoja vyresnio amžiaus darbuotojų išlikimą darbo rinkoje. Sloane-Seale A., Kops B. (2013) teigia, kad darbdaviai naudoja keletą strategijų įdarbinant ir išlaikant vyresnio amžiaus darbuotojus, pavyzdžiui, lankstų darbo grafiką, formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybes, etapinį išėjimą į pensiją ir kitus variantus. Lanksčios darbo sąlygos leidžia vyresnio amžiaus darbuotojams dirbti lanksčiu tvarkaraščiu, dirbti ne pilną darbo dieną, dirbti iš namų ir/arba dirbti sezono metu. Svarbų vaidmenį vaidina vadinamosios vyresnio amžiaus darbuotojų įvaizdžio gerinimo priemonės, kuriomis siekiama keisti darbdavių bei visuomenės požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis. Tai gali būti tikslingi įvairių institucijų ar nevyriausybinių organizacijų inicijuojami projektai, susiję su informacijos sklaida, tiesioginiu darbu su privačiu sektoriumi.

Tyrinėjimai (Pitt-Catsouphe, Smyer, 2006) atskleidė, jog sėkmingiausiai veikiančios įmonės-rinkos lyderės daug dėmesio skiria vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumo maksimizavimui (pvz., įgūdžių tobulinimui) ir darbo sąlygų pritaikymui besikeičiant jų poreikiams (pvz., darbo valandų mažinimas). Taip pat šios įmonės kuria ir labai vertina mentorystės sistemas: vyresnio amžiaus darbuotojai perduoda savo patirtį ir žinias jaunesniems ar naujiems darbuotojams, t.y. patys vykdo mokymus įmonės viduje. L. Milkintaitės atlikto tyrimo „Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų likimo/integracijos darbo rinkoje (arba profesinės veiklos) galimybės: darbdavių, dirbančiųjų bei bedarbių požiūris“ (2011) rezultatai atskleidė, jog „Lietuvoje vis dar nėra apgalvoti vyresnio amžiaus darbuotojų išlaikymo darbo rinkoje mechanizmai, skatinimo priemonės, įmonės mažai bei ribotai išnaudoja vyresnio amžiaus darbuotojų sukaupią patirtį kitose srityse. Mentorystė yra pakankamai naujas ir dar vis mažai žinomas reiškinys Lietuvos įmonėse, nors, kaip teigia tiek užsienio, tiek Lietuvos specialistai, būtent mentorystė skatina patirties perteikimą jaunesniems darbuotojams, leidžia vyresnio amžiaus asmenims pasijusti vertingais ir reikalingais įmonėje, o kartu ir visuomenėje“ (Milkintaitė, 2011).

Nuolat kintančios technologijos keičia darbų pobūdį, jų turinį, atlikimo būdus ir metodus, o tuo pačiu lemia ir kintančius reikalavimus darbuotojams. Kai kurie darbo įgūdžiai ir žinios tampa nebeaktualūs, būtinos tampa naujos žinios. V. Lukošūnienė (2011), analizuodama mokymosi visą gyvenimą svarbą kompetencijų ugdymo kontekste, teigia, jog „žmonėms, norintiems sėkmingai dirbti profesijos srityje, nebepakanka vienos kompetencijos ir vienos kvalifikacijos. Siekdamas išsilaikyti darbo rinkoje arba reintegrotis į ją žmogus skatinamas prisitaikyti prie pokyčių, atitikti keliamus reikalavimus, prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą.

Ši atsakomybė apima įvairius gyvenimo veiksmus, tarp jų ir nuolatinį mokymąsi bei visapusišką tobulėjimą puoselėjant profesines ir bendrąsias kompetencijas (kompiuterinį raštingumą, užsienio kalbą, verslumą, mokymąsi mokytis, socialinius įgūdžius)“ (Lukošūnienė, 2011, p. 43). Tad galima daryti prielaidą, jog vienas iš svarbesnių veiksnių, leidžiančių išlikti darbo rinkoje vyresnio amžiaus asmenims, būtent yra nuolatinis mokymasis (Gedvilienė ir kt., 2015). Tačiau čia iškyla klausimas, kokie įgūdžiai, žinios ir gebėjimai yra aktualūs šiuolaikinėje darbo rinkoje ir kokiomis savybėmis pasižymintys darbuotojai turi daugiausiai galimybių aktyviai ir sėkmingai veikti nuolat kintančioje darbo rinkoje?

Išlikimą darbo rinkoje lemia savianalizė: būtina kritiškai įvertinti savo galimybes, perspektyvas, turimų žinių bei gebėjimų atitikimą keliamiems reikalavimams bei gebėjimas priimti atitinkamus karjerą lemiančius sprendimus (Brown ir kt. 2011). Atlikto tyrimo (Brown ir kt. 2011) rezultatai atskleidė, jog tiek naujų, tiek patyrusių darbo rinkos dalyvių sėkmę darbo rinkoje lemia įvairios asmeninės savybės, įgūdžiai ir gebėjimai: gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, gebėjimas kritiškai mąstyti ir spręsti darbo vietoje iškylančius sunkumus bei problemas, gebėjimas vadovauti, darbo etikos išmanymas ir laikymasis, gebėjimas dirbti komandoje ir kt. (Brazienė ir kt., 2012, p. 79). Moksliniame kontekste (Brown, Bimrose, 2011), kalbant apie gebėjimus, svarbius darbo rinkai, net pateikiama samprata – „XXI amžiaus gebėjimai“. Tai kūrybiškumas, inovatyvus ir kritiškas mąstymas, gebėjimai spręsti problemas, komunikuoti, bendradarbiauti, vadovauti ir prisiimti atsakomybę, informacinis ir kompiuterinis raštingumas (Europai būtina gebėjimų pasiūlą suderinti su paklausa darbo rinkoje, 2013).

Nuolatinis mokymasis yra būtina išlikimo darbo rinkoje sąlyga tiek jaunesniems, tiek ir vyresnio amžiaus asmenims, nes sveikas ir aktyvus senėjimas taps vienu iš socialinių paslaugų prioritetu, kadangi pasauliui teks ir jau tenka spręsti demografinius sunkumus, kurie atsiliepia ne tik socialiniam, bet ir ekonominiam gyvenimui. Aktyvus senėjimas suprantamas kaip kokybiškas gyvenimas, išlaikant visas galimas suaugusio žmogaus funkcijas. Aktyvus senėjimas gali būti suvokiamas kaip produktyvus arba sėkmingas senėjimas (Butler ir kt., 1985, Havighurst, 1961). Aktyvus senėjimas susijęs su laimės supratimu.

Vyresnio amžiaus žmonių išlikimo darbo rinkoje problemos: dažnai neigiamas darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus žmones, visuomenės požiūris ir kuriami stereotipai, dėl ko atsiranda diskriminacija dėl amžiaus. Su šiomis problemomis arba jų apraiškėmis susiduria dažnas vyresnio amžiaus darbuotojas ir tokiu būdu jaučia visuomenės spaudimą įrodyti savo kaip darbuotojo (žmogaus) kompetetingumą. Vyresnio amžiaus darbuotojai jaučiasi nesaugūs darbe dėl nuolatinės konkurencijos su jaunais darbuotojais arba jaunais darbdaviais, kuomet iškyla kartų konfliktinės situacijos ar išryškėja skirtingas kartų požiūris į darbą.

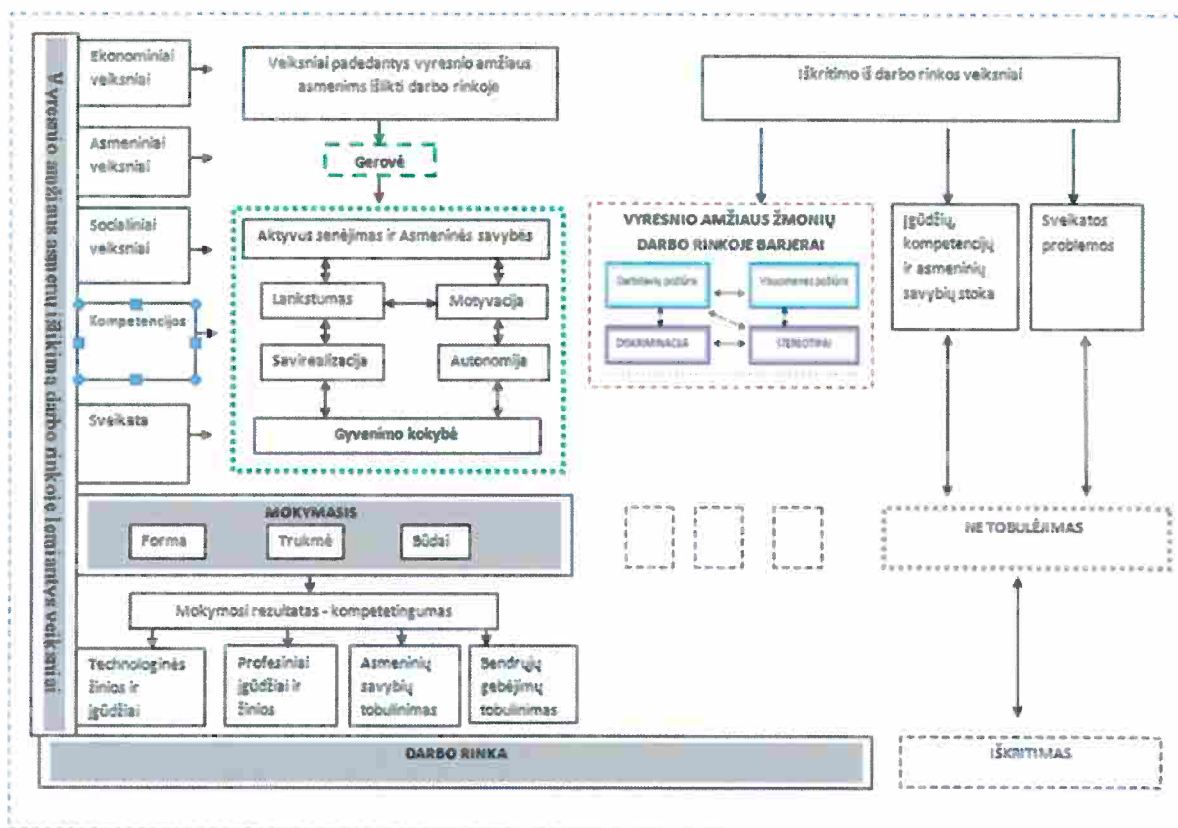
Reikia ne tik vyresnio amžiaus darbuotojus ruošti ilgesniam ir produktyvesniam išbuvimui darbo rinkoje, tačiau ir pačią visuomenę. Vyresnio amžiaus asmuo, valstybė, darbo pasaulis kuria ir diktuoja mokymo/si tendencijas. Dažnai vyresnio amžiaus žmonės inicijuoja valstybinę politiką projektiniu būdu ugdyti kompetencijas, būtinas kvalifikacijos tobulinimui ir sėkmingesniam išlikimui darbo rinkoje. Dažnai organizuojami valstybiniai mokymai, siekiant prevencinių tikslų arba sprendžiant nedarbo problemą. Darbo pasaulis (darbdaviai) organizaciniu lygmeniu inicijuoja mokymus, tenkinat darbuotojų mokymosi poreikius, įgyvendinant besimokančios organizacijos tikslus (Radford, Chapman, 2015). Vyresnio amžiaus asmenys inicijuoja savo asmeninių, bendrųjų kompetencijų tobulinimą, kuris tiesiogiai gali būti nesusijęs su profesine veikla, tačiau mokymosi rezultatai dažnai būna reikšmingi ir profesinėje veikloje. Taip pat siekiant išlikti darbo rinkoje vyresnio amžiaus asmenys, suvokiantys mokymosi reikšmę, mokosi su profesine veikla susijusių dalykų bei tobulina technologinius/profesinius įgūdžius. Vyresnio amžiaus žmonių mokymasis gali būti formalus, neformalus, savaiminis, tačiau dažniausiai vyresnio amžiaus žmonės tobulina kompetencijas neformaliu arba savaiminiu mokymosi būdu.

Ateityje organizacijoms reikės išlaikyti ir/arba įdarbinti daugiau vyresnio amžiaus profesionalių darbuotojų. Organizacijos klimato teorija siūlo organizacijoms perteikti psichologiškai reikšmingą patirtį darbuotojams, kad jie liktų patenkinti savo darbu bei įsipareigotų aktyviai dalyvauti organizacijos veikloje. Vyresnio amžiaus darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo patirtys skiriasi nuo jaunesnių darbuotojų ir kiekvienas gali skirtingai reaguoti į pateiktas darbo situacijas. Iš gyvenimiškos perspektyvos vyresnio amžiaus darbuotojai yra patyrę skirtingų socialinių ir istorinių įvykių, kurie leidžia jiems panaudoti sukauptą gyvenimišką išmintį darbe (Cohen-Callow ir kt., 2009).

Pasak Kozerska (2015), žvelgiant iš suaugusiųjų švietimo perspektyvos, vyresnio amžiaus žmonių išitraukimas į santykius su kitais susijęs su mokymusi ir savo identiteto kūrimu. Žmonės sendami pajaučia socialinę izoliaciją ir vienišumą, tai įtakoja išėjimas į pensiją, šeimos narių ir artimųjų mirtys, sveikatos ir finansiniai pokyčiai. Socialinė atskirtis įtakoja vyresnio amžiaus žmonių pasitikėjimą savimi, todėl socialinis aktyvumas yra vienas iš sėkmingo senėjimo principų. Bendravimas su optimistiniais žmonėmis suteikia subjektyvios gyvenimo kokybės. Socialinių tinklų nariai suteikia emocinę ir instrumentinę pagalbą ir problemų sprendimą. Socialinis vyresnio amžiaus žmonių aktyvumas įdomus sociologams, gerontologams, suaugusiųjų švietėjams (Wenger, 1991).

10 paveiksle išskiriami pagrindiniai veiksniai ir apibrėžiamos galimos priemonės, darančios įtaką vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje, apie ką buvo kalbėta anksčiau. Analizuojant minėtą paveikslą akcentuotina, kad vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ypatumai

grįsti pragmatiniais tikslais, jų mokymasis orientuotas į asmeninę atsakomybę. Norint rinktis mokymąsi, jis turi būti patrauklus ir priimtinas įvairaus statuso, šeimyninės padėties ir amžiaus asmenims, leidžiantis lanksčiai ugdytis kompetencijas. Mokymosi intensyvumas turi būti pritaikytas, atsižvelgiant į raidos etapus ir individualizuotas pagal besimokančiojo poreikius. Pažymėtina, kad vyresnio amžiaus žmonių mokymasis, siekiant išlikti aktyviais darbo rinkoje, priklauso nuo daugelių veiksnių, susijusių su žmogaus sveikata, išsilavinimu, ankstesne mokymosi patirtimi, finansine situacija, motyvacija, aktyviu senėjimu ir socialiniu dalyvavimu (10 pav.). Vyresnio amžiaus žmonės, suvokdami gyvenimo kokybės reikšmę, sugeba rasti resursų tobulinti savo kompetencijas, kurios gali būti sėkmingai panaudojamos profesinėje veikloje. Tobulinimosi metu įgytų kompetencijų svarbą užtikrina padidintas pasitikėjimas savimi bei praplėstos įsidarbinimo galimybės.



10 pav. Vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi ir išlikimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai

Apibendrinant įvairių autorių išvalgas ir tyrimų rezultatus galima teigti, jog vyresnio amžiaus asmenų integraciją į darbo rinką ir išlikimą joje lemia įvairūs tiek makro, tiek mikro veiksniai, kurie susiję su mokymu/si. Kintant demografiniai situacijai, ypač Europoje, vis aktualesnis tampa vyresnio amžiaus žmonių mokymasis. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje įtakoja valstybės formuojama politika vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu, darbdavių nuostatos ir veiksmai, bei paties vyresnio amžiaus asmens gebėjimas prisitaikyti kintančioje ir vis didesnius reikalavimus formuojančioje darbo rinkoje. Galima

*teigti, jog iš esmės tik pastarasis veiksnys yra tiesiogiai įtakojamas paties asmens. Kitaip tariant, siekiant atitikti šiuolaikinius darbo rinkos reikalavimus, vyresnio amžiaus asmenys turi patys ar atitinkamų institucijų darbuotojų (darbo biržos, profesinio orientavimo specialistų) padedami analizuoti darbo rinkos poreikius, vertinti savo galimybes ir atitikimą keliamiems reikalavimams, ir, pasitelkiant gana plačias švietimo sistemos teikiamas galimybes, siekti tobulinti turimas kompetencijas, gilinti žinias ar net mokytis naujos, paklausios, profesijos, tokiu būdu siekiant išlikti darbo rinkoje.*

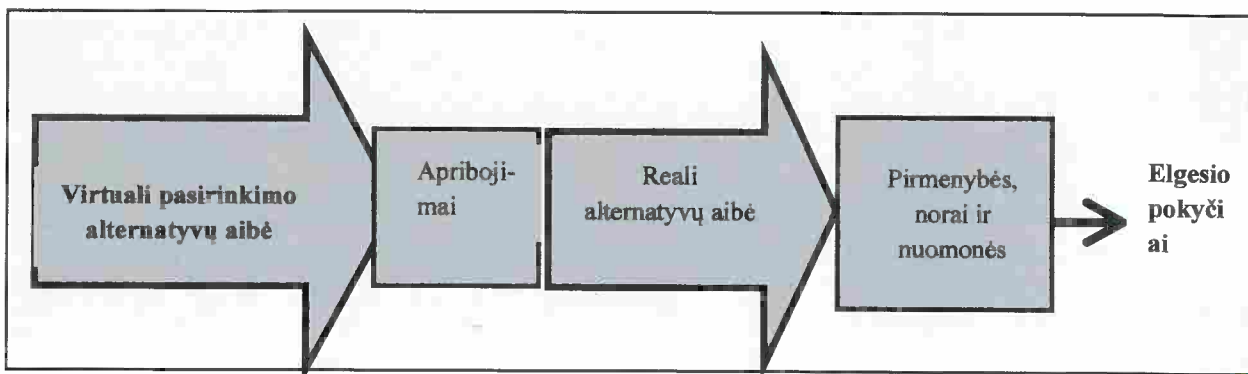
## 2. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMOŠI, SIEKIANT IŠLIKIMO DARBO RINKOJE, EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Tyrimo metodologinės nuostatos

Šiame tyrime remiamasi klasikine pragmatizmo teorija ir modernia racionalaus pasirinkimo teorija.

*Pragmatizmo teorija.* Pragmatizmo atstovų teigimu, maksimalaus rezultato siekiama mažiausiomis sąnaudomis (Džeimsas, 1995; Ozmon, Craver, 1996). Pragmatizmo teorija kelia uždavinį moksliniais metodais analizuoti mąstymą, kad kuo efektyviau būtų galima jį atpažinti ir taikyti praktikoje. Čia „*teisinga yra tai, kas pateisinama praktinėmis išvadomis*“, o tiesos kriterijus yra jos pateisinimas praktikoje. Pragmatizmo atstovus, nors jie laikėsi skirtingų pozicijų, vienijo vienas tikslas – jungti teoriją ir praktiką.

*Racionalaus pasirinkimo teorija* teigia, „kad racionalūs žmonės daro tai, kas jiems tam tikroje situacijoje atrodo geriausia, siekdami kuo geriau panaudoti savo ribotus išteklius turimų tikslų pasiekimui ar norų patenkinimui.“ (Leonavičius ir kt., 2005:301, 11 pav.). Visuomenėje žmonės visada ieško būdų, kaip pasiekti savo tikslų. Teorijos pradininkas A. Smith ir jos plėtotojai (Buchananas, Tullockas, Olson, 1965) teigė, kad visuomenė yra sudaryta iš įvairių individų, turinčių savus tikslus ir motyvus įvairioms gyvenimo situacijoms, to paties tikslo siekimas ir būdai yra labai skirtingi, tačiau kiekvienas asmuo turi savo motyvus.



11 pav. Individualaus elgesio aiškinimo schema Šaltinis. Leonavičius V., Norkus Z., Tereškinas (2005, p. 301)

Kaip teigia E. Petukienė ir kt. (2007), „kaip ir visos fundamentalios teorijos, racionalaus pasirinkimo teorija atsirado iš kelių intelektualių šaltinių. Pirmiausiai neabejojama, kad tiesioginę įtaką teorijos atsiradimui turėjo dvi tradicijos: anglosaksiškasis empirizmas ir prancūziškasis racionalizmas. Nors nė viena minėtų tradicijų neturi tokios

„racionalumo“ traktuotės, kuri priartintų jas prie šiuolaikinės racionalaus pasirinkimo teorijos“ (Petukienė ir kt., 2007 p. 91).

Dažniausiai žmonės siekia tikslų atsižvelgdami į savo racionalų apsisprendimą. Kiekvienas sprendimus priima pagal tai, kokias galimybes, sąlygas, kokius išteklius turi. Jeigu visi veiksmai yra nuoseklūs, jie bus racionalūs. Žmogaus elgsenoje dažniausiai visuomet yra racionalaus komponento plačiąja prasme.

Racionalaus pasirinkimo teorija teigia, kad žmonės daro tai, kas jiems atrodo geriausia, siekdami kuo geriau panaudoti savo ribotus išteklius norų ir tikslų patenkinimui. Tačiau asmens norus ir jų patenkinimą riboja tam tikri veiksniai. Šie apribojimai vadinami „filtru“, kuomet iš daugybės elgesio galimybių aibės atrenkamos realiai galimos alternatyvos. Galime išskirti šiuos apribojimus: amžius, lytis, išsilavinimas ir kita. Kuomet asmuo neturi išsilavinimo, tuomet ir jo galybės aktyviai dalyvauti darbo rinkoje yra labai mažos, o jei nėra galimybių dalyvauti darbo rinkoje, tuomet nėra ir reikiamų išteklių norams įgyvendinti. Antrasis „filtras“ nustato informaciją apie asmens norus ir lūkesčius bei jiems teikiamus prioritetus. Ši teorija teigia, kad tam tikros nuostatos ar lūkesčiai lemia individo pasirinkimą. Šis antrasis „filtras“ iš realių pasirinkimo galimybių išskiria vieną, kuris ir yra stebimas individo veiksmais. Kitaip tariant, jeigu egzistuoja tam tikra vertybė, kuriai mes teikiame pirmenybę – prioritetą, tuomet iš visų esamų alternatyvių vertybių pirmiausiai renkamės ją. Bet kuriuo atveju veikėjo elgsens bus racionalus, paaiškinamas pagal jo paties logiką.

Išlikti aktyviais ar ne darbo rinkoje vyresnio amžiaus asmenims kai kuriais atvejais tampa dilema. Asmuo privalo sudėlioti prioritetus, priimti tam tikrus sprendimus, kurie padėtų užtikrinti jo gerbūvį, gyvenimo kokybę ateityje, todėl racionalaus pasirinkimo teorija šiuo atžvilgiu yra svarbus pagrindas, atpažįstant asmens pasirinkimą mokytis ar ne, siekiant išlikti aktyviu darbo rinkoje.

## **2.2. Empirinio tyrimo dizainas**

Atliekant empirinį tyrimą vadovautasi pagrindiniais etikos principais, kuriuos nurodo C. M. Charles (1999). Kaip pažymi autorius, etika susijusi su moraliais aspektais: geravališkumas, kuris nurodo, kad respondentas noriai pasiruošęs dalintis savo žiniomis, įžvalgomis bei pareikšti savo nuomonę; sąžiningumas – apsprendžia tiek respondento, tiek ir paties tyrėjo sąžiningus veiksmus. Respondentas įpareigotas sąžiningai atsakyti į pateiktus klausimus, o tyrėjas šiuos duomenis pareigingai išanalizuoti bei pristatyti; tikslus paaiškinimas – šis principas nurodo, jog būsimas tyrimo dalyvis turi suvokti ir suprasti tyrimo

tikslus, užduotis, išsiaiškinti kylančius klausimus. Tyrimo ir etikos plėtra neatsiejama nuo supratimo, kad žmonės tyrimuose turi dalyvauti tik savanoriškai (V. Žydžiūnaitė ir kt., 2008). Pasak Hennink ir kt. (2011), tyrimo etika reikalauja laikytis šių pagrindinių principų:

- Informavimo;
- Laisvanoriško dalyvavimo;
- Poveikio (spaudimo) nebuvimo tiriamiesiems;
- Anonimiškumo;
- Konfidencialumo.

Tyrimo metu tiriamiesiems buvo siunčiamas kreipimosi laiškas arba paaiškinama žodžiu, koks yra tyrimo tikslas, paaiškinama, kad klausimynai yra anonimiški, surinkta informacija bus naudojama tik moksliniais tikslais. Kartu buvo pateikimas elektroninio pašto adresas, kuriuo jie turėjo galimybę kreiptis iškilus klausimams. Interviu metu informantams taip pat buvo paaiškintas tyrimo tikslas, gautas jų sutikimas dalyvauti tyrime. Konfidencialumas užtikrinamas, kadangi tyrimo medžiaga disponuoja tik disertantė. Tyrime dalyvavo tik tie asmenys, kurie sutiko tai daryti laisva valia.

Interviu metu informantams žodžiu buvo tariamasi su potencialiais tiriamaisiais. Gavus jų sutikimą dalyvauti tyrime, buvo derinamas laikas, vieta. Interviu metu nebuvo daromas spaudimas, tyrime dalyvausiantiems asmenims garantuotas konfidencialumas.

Atliekant duomenų analizę taip pat buvo laikomasi konfidencialumo, pateikti tik apibendrinimai.

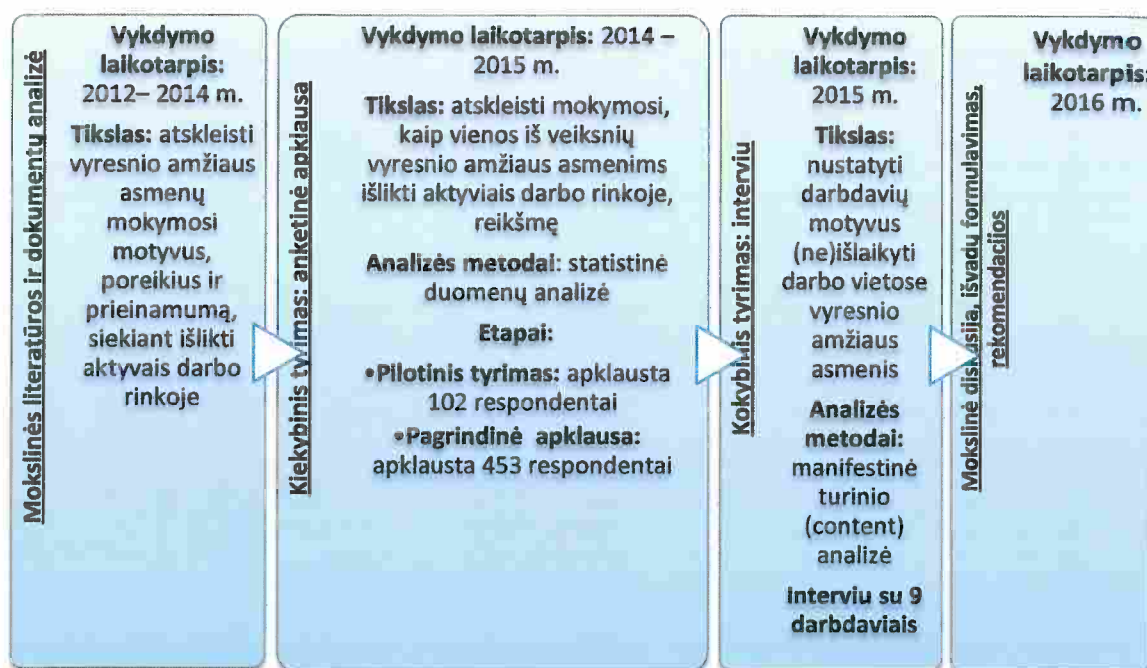
Empiriniame tyrime buvo taikyta mišrių metodų strategija. Pragmatizmas kaip empirinio tyrimo pagrindas nurodo, kad taikytini tiek kiekybiniai, tiek kokybiniai tyrimo metodai, tačiau dažniausiai pasirenkama šių metodų dermė (Feilzer, 2010), todėl disertaciniame darbe buvo taikyta anketinė apklausa bei interviu. Atlikus teorijos analizę, sukurtas originalus kiekybinio tyrimo instrumentas. Kiekybinio tyrimo tikslas – atskleisti mokymosi, kaip vienos iš prielaidų vyresnio amžiaus asmenims išlikti aktyviais darbo rinkoje, reikšmę. Situacijos įvairiapusiškumui atskleisti konstruotas kokybinis tyrimas – interviu su darbdaviais, siekiant nustatyti darbdavių motyvus (ne)išlaikyti darbo vietose vyresnio amžiaus asmenis. Disertacijos empirinis tyrimas susideda iš keleto etapų, jo loginė eiga pavaizduoti 12 paveiksle. Tyrimo procesą sudarė penki pagrindiniai etapai:

1. Problemos apibrėžimas;
2. Literatūros apžvalga;
3. Tyrimo metodų pasirinkimas;
4. Tyrimo atlikimas;



## 5. Rezultatų analizė, interpretavimas.

Mokslinės problemos apibrėžimas, išgryninimas vyko 2012-2013 metais. Išgryninus problemą pradėta analizuoti mokslinė literatūra, galiojantys teisės aktai, politiniai dokumentai (2013–2014 metai), siekiant sukonstruoti teorinį kintamųjų sąsajų modelį, kurio pagrindu trečiajame etape (2014–2015 metai) atliktas tyrimas – empirinių duomenų rinkimas ir vėliau atlikta rezultatų analizė. Pirmiausia surinkti kiekybinio tyrimo duomenys ir gauti pirminiai rezultatai, kurių pagrindu sukonstruotas kokybinis tyrimas. 2016 metais baigta rezultatų analizė, kurios rezultatai interpretuoti remiantis teorija, padarytos išvados, suformuluotos rekomendacijos.



12 pav. Disertacinio tyrimo loginė schema

*Anketinė apklausa* – kiekybinis tyrimo metodas, kurio pagalba galima nustatyti tam tikras kiekybines visuomenės charakteristikas, informacija renkama iš plataus galimų respondentų rato ir tai yra būdas surinkti informaciją apie tam tikras charakteristikas, veiklas, nuomones (Kraemer, 1991, Creswell, 1994, Glasow, 2005). Kiekybinių tyrimų privalumas yra tai, kad galima gauti informaciją iš plataus respondentų rato vienu metu matuojant daug kintamųjų, nereikalauja didelių investicijų, nesudėtingas administravimas. Apklauso esmė – gauti „faktus skaitmenine išraiška apie žmonių elgseną ir situacijas, ką jie gali pasakyti apie save“ (Fowler, 2014, p. 2). Šiame tyrime siekta apklausti kuo didesnę vyresnio amžiaus asmenų skaičių, siekiant išsiaiškinti, ar/ir kaip mokymasis turi įtakos vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje.

*Interviu* – kokybinio tyrimo metodas, kuriuo siekiama sužinoti darbdavių nuomonę, ar/ir kaip vyresnio amžiaus darbuotojai gali būti naudingi įmonių, organizacijų veikloje, ar/ir kaip jie tobulinasi. Iš atsakymų galima bus numatyti, kaip darbdaviai vertina vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi, tobulinimąsi. Kaip teigia Foddy (1993), norint taikyti interviu, turi būti aiškiai žinomas tikslas bei tema, interviu pritaikomumas kylančiai problemai aiškintis bei galimybė iš atsakymų numatyti perspektyvą.

### **2.3. Empirinio tyrimo organizavimas**

*Disertacijos empirinis tyrimas organizuotas dviem etapais:*

*I etapas.* Kiekybinio tyrimo metu buvo anketuojami asmenys, sulaukę 55 metų ir vyresni. 2015 metų sausio – vasario mėnesiais atliktas pilotinis tyrimas, kurio metu apklausta 102 tiriamieji iš Kauno, Vilniaus ir Telšių apskričių. Šio tyrimo rezultatai buvo naudojami tik instrumento įvertinimui ir tolesniam koregavimui. Remiantis pilotinio tyrimo rezultatais, buvo atlikta klausimyno korekcija. Pakoreguoti klausimynai buvo platinami tiesiogiai vyresnio amžiaus asmenims, apsilankius Trečio amžiaus universitete, vietos bendruomenių susirinkimuose, o taip pat internetu, patalpinus klausimyną internetiniame portale [www.apklausos.lt](http://www.apklausos.lt). Nuoroda buvo siunčiama įvairioms organizacijoms, vykdančioms mokymus, didelių įmonių administracijoms, taip pat naudojantis asmeniniais kontaktais buvo siunčiama nuoroda ir asmeniškai kviečiama dalyvauti tyrime. Tyrimas vykdytas 2015 metų rugsėjo – spalio mėnesiais. Vėliau visi surinkti duomenys iš klausimynų buvo koduojami ir suvedami į SPSS programą tolesnei analizei.

Kiekybiniam tyrimui atlikti buvo sukonstruotas klausimynas, kuris buvo koreguotas po pilotinio tyrimo. Sudarant tyrimo klausimyną buvo siekiama užtikrinti turinio validumą (angl. *Face validity*). 3 lentelėje pateikiama klausimyno struktūra, kuria remiantis sukurtas instrumentas pateikiamas 1 priede.

Remiantis autorių (Mockus, Žukaitė, 2012; Tamutienė, 2009) rekomendacijomis buvo sudarytas 30 teiginių rinkinys, kurio vertinimai buvo dvireikšmiai. Teiginių paskirtis – nustatyti, kaip savo socialinį, psichologinį ir biologinį amžių jaučia respondentai. Po pilotinio tyrimo klausimynas buvo papildytas CASP-19 (angl. *control – autonomy – self-realisation – pleasure*) klausimynu, kurį pagrindė R. Wiggins ir kt. (2008), A. Jenkins, T. Mostafa (2012). Atsakymų variantai – nuo niekada iki visada (5 pozicijos). Šis instrumentas buvo naudojamas visose Anglijos senėjimo longitudinalinių tyrimų bangose (angl. *The English Longitudinal Study of Ageing ELSA*). Šis klausimynas apima keturis vyresnio amžiaus asmenų gerovės ir

gyvenimo kokybės aspektus: kontrolę – kaip galimybę veikti savarankiškai savo aplinkoje, autonomiškumą – kaip poreikį būti nepriklausomam, veikti neįtakojamam, poreikį savirealizacijai bei malonumus – užpildyti gyvenimo džiaugsmą. Iš viso skalę sudaro 19 teiginių.

3 lentelė. Klausimyno sudarymo logika

| Klausimyno dalys | Tikslas   | Pilotinis tyrimas |   | Pagrindinė apklausa                         |   |
|------------------|---|-------------------|---|---|---|
|                  |   | Teiginių skaičius | Autoriai  | Teiginių skaičius                           | Autoriai  |
| I dalis          | Siekiama nustatyti asmenų socialinį, psichologinį, biologinį senėjimą | 30 teiginių       | Mockus, Žukaitė (2012)<br>Tamutienė (2009)                      | 30+19 teiginių                              | Mockus, Žukaitė (2012)<br>Tamutienė (2009)<br>Papildyta: CASP-19 klausimynas Wiggins ir kt., (2008), Jenkins, Mostafa, (2012) |
| II dalis         | Mokymosi/nesimokymo priežasčių nustatymas                             | 24/15 teiginių    | Juozulynas ir kt. (2010)  | 17/12 teiginių (atsisakyta dalies teiginių) | Juozulynas ir kt. (2010)  |
| III dalis        | Mokymosi nauda  |                   |   | 6 teiginiai                                 | Leung, A., Chi, I., & Lui, Y. H. (2006)   |
| IV dalis         | Mokymosi motyvų nustatymas  | 14 teiginių       | Dollisso, Martin (1999), Liu Su-Fen, Courtenay, Valentine, 2011 | 10 teiginių                                 | Dollisso, Martin (1999), Liu Su-Fen, Courtenay, Valentine, 2011   |
| V dalis          | Mokymosi būdų nustatymas  | 8 teiginiai       | Dollisso, Martin (1999)   | 8 teiginiai                                 | Dollisso, Martin (1999)   |
| VI dalis         | Aktyvumas/neaktyvumas darbo rinkoje                                   | 7/8 teiginiai     | Brazenė ir kt. (2014)   | 7/8 teiginiai                               | Brazenė ir kt. (2014)   |
| VII dalis        | Demografiniai duomenys  |                   |   |   |   |

Antroje klausimyno dalyje po atrankinio klausimo „Ar per paskutiniuosius metus mokėtės?“ pateikiami klausimai apie mokymosi arba nesimokymo tyrimo metu priežastis, remiantis Juozulynu ir kt. (2010).

Pilotiniame klausimyne teiginių bloko apie mokymosi naudą nebuvo, tačiau pagrindiniame tyrime respondentams buvo pateikti šeši klausimai apie jų patirtą mokymosi naudą (vertinimai 5 pozicijų Likert'o skalėje).

Mokymosi motyvų dalis, kurią sudaro dešimt teiginių (vertinimai 5 reikšmių Likert'o skalėje), sudaryta remiantis A. Dolliss, R. Martin (1999), buvo koreguota per pilotinį tyrimą. Remiantis tais pačiais autoriais, nekoreguota išliko mokymosi būdų dalis.

Paskutinioji klausimyno dalis skirta (ne)aktyvumui darbo rinkoje nustatyti: filtruojantis klausimas „Ar dabar dirbate?“ respondentus nukreipia į 7 teiginius, skirtus nustatyti priežastis, dėl ko respondantai dirba arba 8 teiginius, dėl ko tyrimo metu respondantai nedirba. Teiginius respondantai vertino 5 pozicijų Likert'o skalėje, teiginiai sudaryti remiantis R. Braziene ir kt. (2014).

Klausimyno vidinis suderinamumas nustatytas skaičiuojant Cronbach alpha. Rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

**4 lentelė.** Klausimyno vidinis suderinamumas

| Klausimyno dalys | Tikslas  | Cronbach's alpha |
|------------------|--|------------------|
| I dalis          | Siekama nustatyti asmenų socialinį, psichologinį, biologinį senėjimą | 0,818            |
|                  | CASP-19  | 0,921            |
| II dalis         | Mokymosi/nesimokymo priežasčių nustatymas                            | 0,980/0,985      |
| III dalis        | Mokymosi nauda   | 0,858            |
| IV dalis         | Mokymosi motyvų nustatymas   | 0,933            |
| V dalis          | Mokymosi būdų nustatymas   | 0,878            |
| VI dalis         | Aktyvumas/neaktyvumas darbo rinkoje                                  | 0,878/0,987      |

Tyrimo rezultatų duomenys rodo aukštą visų klausimyno skalių suderinamumą. Visų dalių suderinamumas viršija 0,8, o tai rodo, kad klausimyno skalės yra tarpusavyje suderintos ir skirtos vienam bruožiui/aspektui matuoti.

Kiekybinio tyrimo rezultatams apdoroti buvo naudoti *statistiniai duomenų apdorojimo metodai*. Tyrimų duomenys apdoroti SPSS 22 bei MS Excel programomis, pritaikytomis *Windows* operacinei sistemai. Duomenų interpretavimui buvo naudojamos atsakymų tendencijos, išreikštos procentais. Skaičiavimuose pasirinktas klaidos lygis – 5 proc., rodantis, kad I rūšies klaidos tikimybė yra ne didesnė kaip 5%, t.y. galimybė, jog skaičiavimai neteisingi yra penki atvejai iš šimto (ryšį tarp davinių rodantys *p* koeficientai lyginami su 0,05). Aprašomosios statistikos skaičiavimai pasitelkti demografinių duomenų tvarkymui ir pristatymui, analizuojant teigiamai atsakiusiųjų sutikimo ar nesutikimo (ranginėse skalėse) bendrąsias kryptis (Fraenkel, Wallen, 1996).

Matematinės statistinės analizės pagalba taip pat skaičiuoti Spearman ir Kendall's koreliacijos koeficientai (nustatant ryšius tarp klausimų, matuojamų ranginėmis skalėmis

(Čekanaavičius, Murauskas, 2002; Aksomaitis, 2000), nustatytas klausimynų suderinamumas (skaičiuotas Krobach alpha koeficientas). Siekiant palyginti pokyčius, buvo naudojami neparametriniai kriterijai ( $\chi^2$ ), taip pat dispersinė analizė (ANOVA). Regresinė analizė taikyta siekiant įvertinti, kiek mokymas turi reikšmę sėkmingam vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje.

Tyrime taikytas vienas iš patikimumo matų Cronbach's alpha, kurio rezultatas parodo subskalės vidinį suderinamumą. Jei gauta reikšmė viršija 0,6, suderinamumą laikome pakankamu, jei yra tarp 0,7 ir 0,9 – geru, o jei viršija 0,9 – suderinamumas puikus.

*II etapas.* Kokybinio tyrimo interviu buvo vykdytas 2015 metų lapkričio gruodžio mėnesiais. Informantais pasirinkti įvairaus tipo organizacijų (biudžetinių įstaigų, uždarytų akcinių bendrovių, viešosios įstaigos) vadovai, kurių įmonėse dirba asmenys, turintys 55 metus ir daugiau. Su informantais buvo tariamasi asmeniškai, suderinus tiriamiesiems patogų laiką ir vietą, buvo atliekamas interviu, įrašant pokalbį į diktofoną. Vėliau įrašai buvo transkribuojami.

Kokybinis tyrimas buvo pasirinktas papildyti kiekybinio tyrimo rezultatus, kurie rodė, kad darbinė aplinka ir darbdaviai turi reikšmingą įtaką vyresnio amžiaus žmonėms, siekiantiems išlikti aktyviais darbo rinkoje.

Interviu klausimai buvo sudaryti atlikus kiekybinio tyrimo analizę, siekiant nustatyti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus, dirbančius jų įmonėse/organizacijose. Informantams buvo pateikti šeši klausimai (5 lentelė).

5 lentelė. Interviu klausimai darbdaviams

| Sritis  | Tema  | Klausimai  |
|---|---|--|
| Situacija darbo rinkoje   | Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimas darbo rinkoje | Papasakokite apie situaciją Jūsų darbe, kai vyresnio amžiaus žmogaus buvimas buvo naudingas? Kuo tai pasireiškė?   |
|   |   | Papasakokite apie situaciją Jūsų darbe, kai vyresnio amžiaus žmogaus buvimas organizacijoje buvo nenaudingas? Kas labiausiai pakenkė Jūsų organizacijai? |
|   | Formalūs reikalavimai darbuotojams                | Kokio amžiaus darbuotojai turėtų eiti į pensiją? Kodėl?  |
| Vyresnio amžiaus asmenų profesinis tobulėjimas ir sėkmingas išlikimas darbo rinkoje | Profesinis tobulėjimas                            | Kaip tobulinasi Jūsų darbuotojai?  |
|   |   | Kaip profesinis tobulinimasis, mokymasis prisideda prie vyresnio amžiaus asmenų profesinės veiklos gerinimo?   |
|   | Sėkmingo išlikimo darbo rinkoje priežastys        | Kokios priežastys lemia vyresnio amžiaus asmenų sėkmingą profesinę veiklą?   |

Interviu metu surinkta medžiaga analizuota remiantis turinio (angl. *content*) analizės metodais, pasitelkiant manifestinę analizę. Turinio analizė atlikta keturiais etapais: interviu

tekstų skaitymas; raktinių žodžių paieška ir manifestinių kategorijų išskyrimas; subkategorijų ir kategorijų konstravimas; jų interpretavimą ir pagrindimą originaliuose tekstuose esančiais teiginiais (Mayring, 2000). Šios analizės tikslas – įvertinti, kaip darbdaviai suvokia vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje, jų profesinį tobulėjimą; kokie yra skirtumai tarp teorinio fenomeno pateikimo ir jo egzistavimo realiai raiškos.

Interviu metu taip pat buvo užduodami patikslinantys klausimai, siekiant patikslinti informantų atsakymus.

## 2.4. Tyrimo imtis ir tiriamieji

**Tyrimo imtis. I etapas.** Reikalingas imties dydis buvo skaičiuojamas taikant formulę Yamane formulę (iš G. D. Israel<sup>1</sup>, 2013) ir jos korekciją. Pirminis imties dydis skaičiuojamas pagal formulę (čia  $z$  – standartinio normaliojo skirstinio 0,05 lygmens kvantilis, kuris lygus 1,96,  $e$  – paklaida; šiame tyrime imties parinkimui taikoma 5 proc. paklaidos lygmuo,  $p$  ir  $q$  lygu 0,5, nes tokiu atveju, nežinant pasiskirstymo, gaunamas maksimalus imties dydis):

$$n_0 = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2} \approx \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2} \approx 384$$

Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenimis 2013 metų pabaigoje Lietuvoje gyveno 905186 gyventojų, kurie buvo 55 metų ar vyresni. Kadangi žinomas visos generalinės visumos dydis, suskaičiuotas imties dydis koreguotas taikant formulę (čia  $N=905186$ ,  $n_0=384$ ):

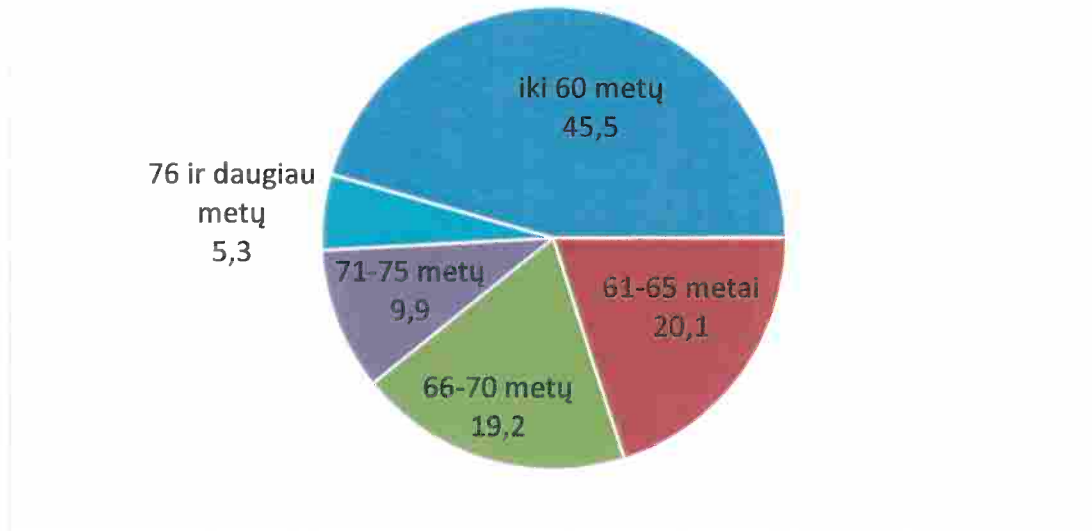
$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} \approx \frac{384}{1 + \frac{384 - 1}{905186}} \approx 383$$

Todėl tyrimui buvo siekiama surinkti ne mažiau 383 tinkamų apdorojimui klausimynų, kad imtis būtų reprezentatyvi.

Kiekybiniame tyrime dalyvavo ir klausimynus pildė 484 respondentai. Atlikus pirminę klausimynų analizę nustatyta, kad 31 klausimynai užpildyti nepilnai ir netinkami analizei, todėl analizuoti 453 pilnai užpildyti klausimynai. Tinkami analizei on-line klausimynai pildyti nuo 8 minučių iki 34 minučių, vidutinis pildymo trukmės laikas 15,3 minutės.

<sup>1</sup><http://edis.ifas.ufl.edu/pdffiles/pd/pd00600.pdf>

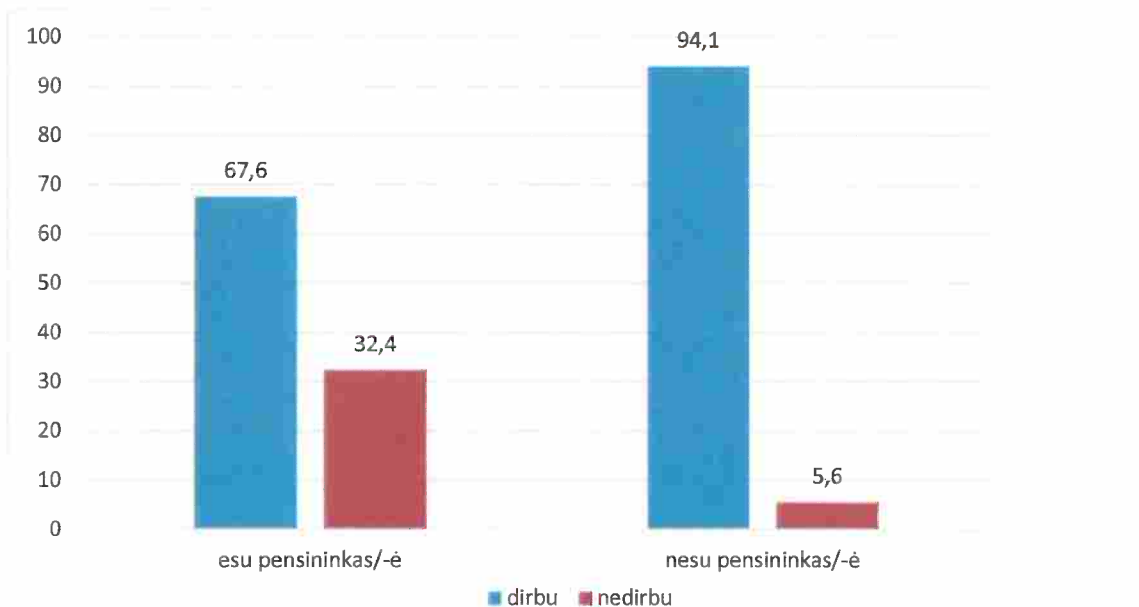
**Tiriamieji. I etapas.** Apklausoje dalyvavo 453 respondentai. Jauniausiam apklausoje dalyvavusiam asmeniui 55 metai, vyriausiam – 94 metai. Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 64,2 metų. Pasiskirstymas pagal amžiaus grupes pateikiamas 13 paveiksle.



13 pav. Pasiskirstymas pagal amžių (proc.)

Didžiausią tiriamųjų dalį – beveik pusę – sudarė asmenys iki 60 metų, vyresniųjų dalys atininkamai mažesnės. Mažiausią tiriamųjų dalį – tik 5 procentus sudarė vyresni nei 75 metų asmenys.

Tiriamųjų tarpe 305 respondentai buvo ne pensinio amžiaus (67,3 proc.), likusieji jau pensijoje, tačiau jų tarpe taip pat nemaža dalis – 67,6 proc. buvo dirbančių asmenų (14 pav.).



14 pav. Dirbančių asmenų dalis tarp pensinio ir nepensinio amžiaus tiriamųjų (proc.)

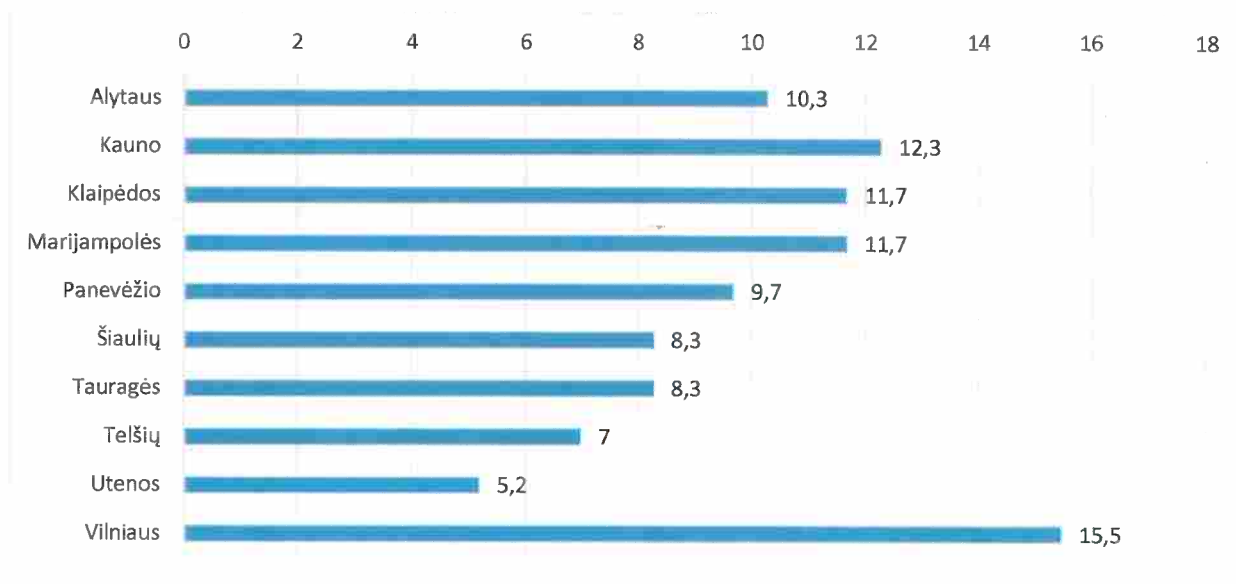
Mažiausias turimas darbo stažas – 10 metų, didžiausias – 54 metai. Vidurkis – 38,3 metų. Moterys sudarė 66 proc. visų respondentų (299 tiriamieji), vyrai – 34 procentus.

6 lentelė. Respondentų charakteristikos

|   | Skaičius | Procentai |
|---|----------|-----------|
| Pagal gyvenamąją vietą                                    |          |           |
| Vienkiemis  | 18       | 4         |
| Kaimas  | 78       | 17,3      |
| Miestas   | 357      | 78,7      |
| Pagal šeimyninę padėtį                                    |          |           |
| Viengungis, niekada nebuvo susituokęs/-usi                | 48       | 10,7      |
| Vedęs, ištekėjusi   | 281      | 62,0      |
| Našlys/-ė   | 48       | 10,7      |
| Išsiskyręs/-usi   | 76       | 16,7      |
| Pagal išsilavinimą  |          |           |
| Aukštasis universitetinis                                 | 228      | 50,3      |
| Aukštasis neuniversitetinis ar aukštesnysis (iki 1991 m.) | 171      | 37,7      |
| Profesinis  | 27       | 6         |
| Vidurinis   | 18       | 4         |
| Pagrindinis   | 9        | 2         |

Didžiausia apklaustų respondentų dalis buvo iš miesto (beveik 80 proc., 6 lentelė), likusieji iš mažesnių miestelių ar kaimų. Daugiau negu pusė respondentų (62 proc.) yra vedę arba ištekėjusios, dar per 10 proc. yra našliai, per 16 proc. išsiskyrusių. Niekada šeimos neturėjo 10,7 proc.

Aukštąjį universitetinį išsilavinimą yra įgiję pusė respondentų (50,3 proc.). Nemaža dalis turi aukštesnįjį ar aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (37,7 proc.). 12 proc. turėjo profesinį, vidurinį ar tik pagrindinį išsilavinimą.



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal apskritis



Respondentai, dalyvavusieji tyrime, yra iš visų dešimties apskričių (14 pav.). Didžiausia respondentų dalis yra iš Vilniaus apskrities (15.5 proc.), mažiausiai – iš Utenos (5.2 proc.).

**Tyrimo imtis. II etapas.** Kokybinio tyrimo respondentai buvo pasirenkami tikslingai, pagrindinis kriterijus – kad jie būtų įmonių/organizacijų valdymo organuose ir turėtų ne mažesnę kaip penkerių metų stažą vadovaujančiose pareigose. Buvo numatyta atlikti ne mažiau 7 interviu arba interviu nebetęsti, kai atsakymai iš esmės „persidengs“, esminės temos kartosis.

Buvo atlikti 9 interviu, trukmė – nuo 20 iki 90 minučių. Informantų charakteristikos pateiktos 7 lentelėje.

7 lentelė. Informantų charakteristikos

| Informanto kodas | Įmonės/organizacijos tipas | Veiklos sritis           | Vadovaujamos įmonės/organizacijos dydis | Lytis | Amžius | Patirtis | Išsilavinimas   |
|------------------|----------------------------|--------------------------|---|-------|--------|----------|-----------------|
| D1               | Biudžetinė įstaiga         | Medicina                 | 140 žmonių                              | V     | 56 m.  | 15       | Aukštasis       |
| D2               | Biudžetinė įstaiga         | Prekyba                  | 56 žmonės                               | V     | 48 m.  | 5        | Aukštasis       |
| D3               | Biudžetinė įstaiga         | Švietimas                | 120 žmonių                              | M     | 52 m.  | 10       | Aukštasis       |
| D4               | UAB                        | Pramogos                 | 78 žmonės                               | V     | 41 m.  | 9        | Spec. vidurinis |
| D5               | UAB                        | Transportas ir logistika | 65 žmonės                               | V     | 50 m.  | 8        | Aukštasis       |
| D6               | Biudžetinė įstaiga         | Švietimas                | 90 žmonių                               | M     | 40 m.  | 6        | Aukštasis       |
| D7               | UAB                        | Prekyba                  | 320 žmonių                              | M     | 61 m.  | 20       | Aukštasis       |
| D8               | UAB                        | Statyba                  | 70 žmonių                               | V     | 38 m.  | 5        | Aukštasis       |
| D9               | VšĮ                        | Medicina                 | 220 žmonių                              | V     | 68 m.  | 17       | Aukštasis       |

## 2.5. Tyrimo ribotumai

Analizuojant, interpretuojant kokybinio tyrimo rezultatus įtakos gali turėti tyrėjo subjektyvumas. Nors siekta apklausti kuo didesnę respondentų skaičių kiekybiniame tyrime, ne visi vyresnio amžiaus asmenys galėjo dalyvauti tyrime dėl ligos, socialinio uždarumo ir neaktyvumo.

Tyrimo rezultatus būtų galima labiau išplėtoti, jei tyrime būtų dalyvavę ir mokymus vyresnio amžiaus asmenims teikiančių institucijų atstovai, konsultantai, tarpininkai, padedantys įsidarbinti vyresnio amžiaus asmenims.

Kiekybiniame tyrime pasirinktas 5 proc. paklaidos lygmuo imties parinkime taip pat sudaro prielaidas statistškai nereikšmingiems netikslumams atsirasti.

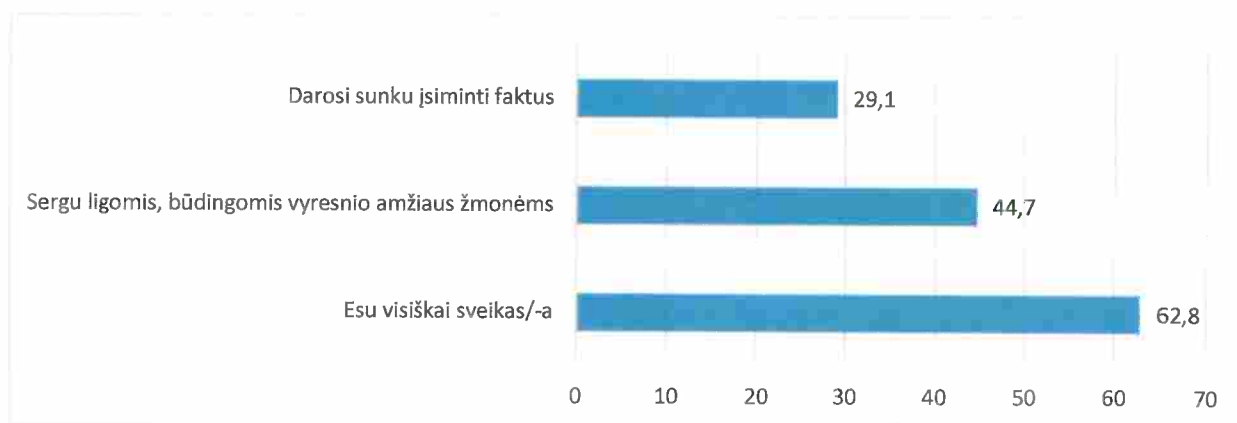
### 3. VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ MOKYMO SI IR IŠLIKIMO DARBO RINKOJE SĄSAJŲ TYRIMAS

#### 3.1. Vyresnio amžiaus asmenų veiksmų, lemiančių išlikimą darbo rinkoje, tyrimas

##### 3.1.1. Tyrimo dalyvių savo situacijos vertinimas

Tyrimo dalyviams buvo pateikti klausimai, kuriais buvo siekiama nustatyti, kiek tiriamieji jaučiasi aktyvūs, galintys veikti, kaip vertina savo sveikatą. Kaip nurodo literatūros analizė, vienas iš svarbių aspektų, sulaukus vyresnio mažiau, yra prastėjanti sveikata, kuri įtakoja socialinį, psichologinį aktyvumą. Respondentai į pateiktus teiginius galėjo atsakyti „taip“ arba „ne“.

Rezultatai (16 paveikslas) rodo, kad fizinę savo būseną respondentai apibūdina kaip pakankamai gerą – virš 60 procentų respondentų mano, kad yra visiškai sveiki. Nors virš 40 proc. nurodė sergantys ligomis, būdingomis vyresnio amžiaus asmenims, tačiau daliai tai netrukdo jaustis visiškai sveikiems. Visgi beveik trečdaliui darosi sunku įsiminti naujus faktus.



16 pav. Savo fizinės būsenos vertinimas (proc.)

Nors bendras fizinės būklės vertinimas reikšmingai nesiskyrė tarp skirtingo amžiaus grupių (chi-kvadrat kriterijaus  $\chi^2=4,51$ ,  $df=4$ ,  $p=0,341$ ), tačiau ligomis, būdingomis vyresnio amžiaus asmenims, dažniau sergantys nurodė vyresnio amžiaus asmenys (chi-kvadrat kriterijaus  $\chi^2=22,01$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ).

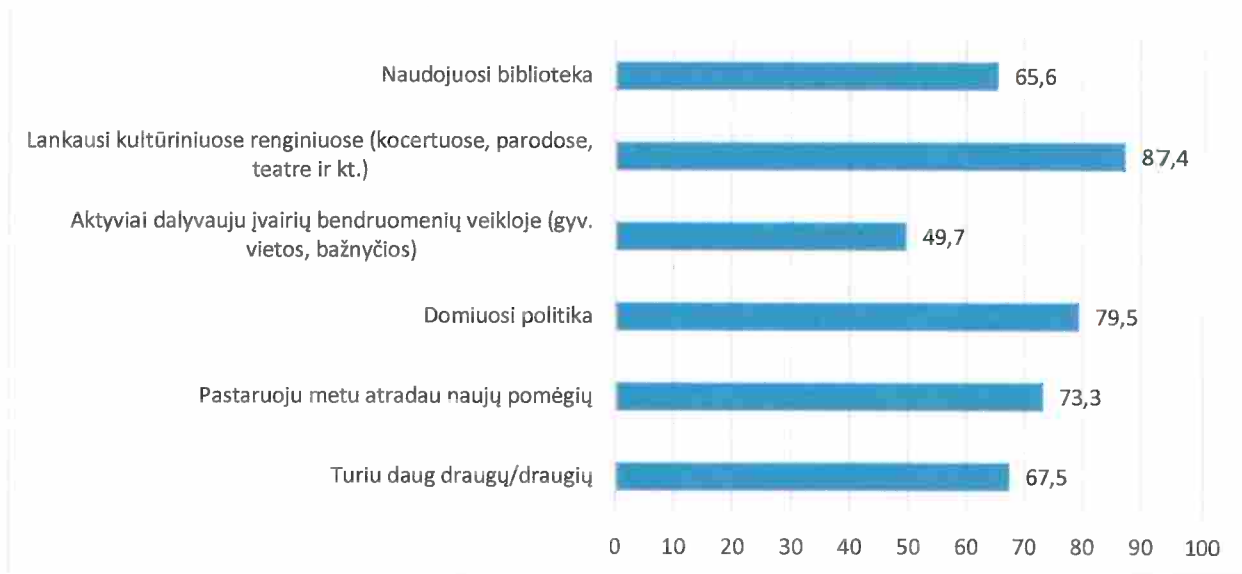
Lyginant fizinę būklę pagal lytį, galima pastebėti, kad moterys rečiau nurodė sergančios ligomis, būdingomis vyresnio amžiaus žmonėms: moterų 40,3 procento, vyrų – 53,1 procento (chi-kvadrat kriterijaus  $\chi^2=7,335$ ,  $df=1$ ,  $p=0,007$ ). Savo sveikatą, atmintį tiek vyrai, tiek moterys vertina vienodai.

75,4 proc. mieste gyvenančiųjų savo sveikatą nurodė kaip gerą, kaime ar vienkiemiuose – tik 53,8 proc. (chi-kvadrat kriterijaus  $\chi^2=21,990$ ,  $df=1$ ,  $p=0,000$ ), kaime gyvenantieji 53,8

proc. nurodė sergantys ligomis, būdingomis vyresniems, o mieste gyvenančių tarpe – tik 29,2 proc. (chi-kvadrat kriterijaus  $\chi^2=43,903$ ,  $df=1$ ,  $p=0,000$ ).

Kitas svarbus aspektas – vyresnio amžiaus asmenų socialinis aktyvumas. 17 paveiksle pateikti rezultatai rodo, kad tiriamieji yra pakankamai žingeidūs, besidomintys, tačiau vidutiniškai aktyvūs vietos bendruomenių veikloje.

Labiausiai vyresnio amžiaus asmenys linkę lankytis kultūriniuose renginiuose (87,4 proc. respondentų), domisi politika (79,5 proc.), atrandantys vis naujų pomėgių (73,3 proc.).



17 pav. Socialinio aktyvumo vertinimas (proc.)

Analizuojant tiriamųjų socialinį aktyvumą galima pastebėti, kad daugeliu atvejų pensininkai yra aktyvesni. Draugų skaičius reikšmingai nesiskiria, kultūriniuose renginiuose reikšmingai dažniau lankosi pensinio amžiaus nesulaukę asmenys, o reikšmingai dažniau naujus pomėgius atranda, domisi politika, dalyvauja bendruomenių veikloje, bibliotekų paslaugomis naudojasi pensinio amžiaus sulaukę asmenys (8 lentelė).

Kadangi šiuo metu išėjimo į pensiją amžius kinta (į pensiją išeinama sulaukus 60 metų ir daugiau, skirtumai atsiranda dėl konkrečios gimimo datos ir lyties), tyrimo rezultatai rodo, kad naujų pomėgių atsiradimo ryškus padidėjimas nustatytas 61-65 metų amžiaus grupėje. Šio amžiaus grupėje didėja aktyvumas lankytis įvairiuose kultūriniuose renginiuose. Sulaukus pensinio amžiaus, mažėja profesinės veiklos aktyvumas. 66-70 metų amžiaus respondentai nurodo dažniausiai besidomintys politika, aktyviausiai dalyvauja bendruomenių veiklose. Peržengus 70 metų slenkstį, rečiau naudojamos bibliotekomis.

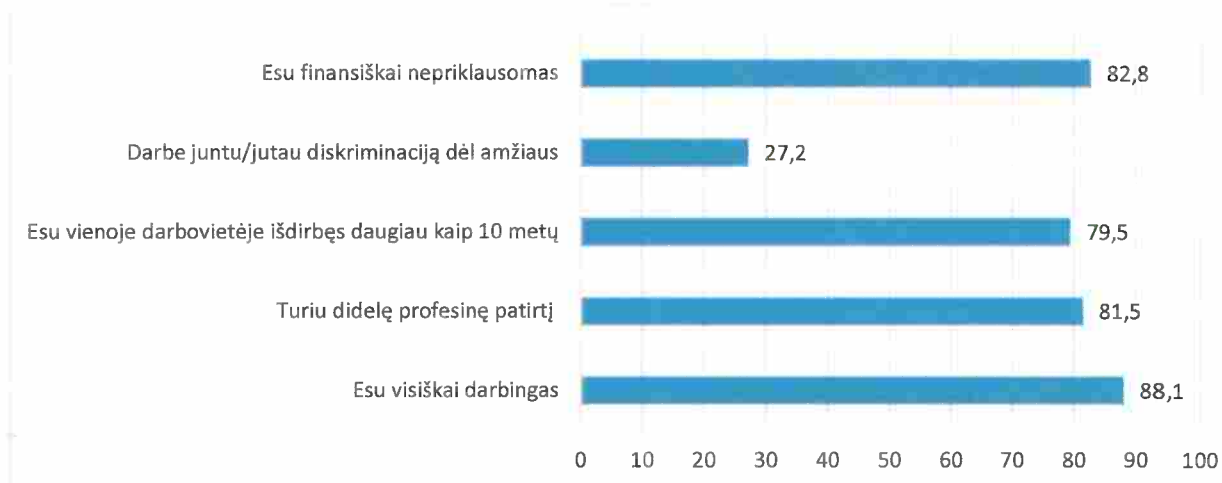
8 lentelė. Socialinio aktyvumo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą (teigiamų atsakymų dalis proc.)

| Požymiai                         | Turiu daug draugų/draugių | Pastaruoju metu atradau naujų pomėgių | Domiuosi politika | Aktyviai dalyvauju įvairių bendruomenių veikloje (gyva.) vietos, bažnyčios) | Lankausi kultūriniuose renginiuose (koncertuose, parodose, teatre ir kt.) | Naudojuosi biblioteka |        |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------|---|---|-----------------------|--------|
| Pagal socialinį statusą          |                           |                                       |                   |   |   |                       |        |
| Esu pensininkas                  | 71,6                      | 79,7                                  | 87,8              | 60,8  | 79,7  | 79,7                  |        |
| Nesu pensininkas                 | 65,6                      | 70,2                                  | 75,4              | 44,3  | 91,1  | 58,7                  |        |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$                  | 1,663                                 | 4,658             | 9,434   | 10,916  | 11,810                | 19,540 |
|                                  | d                         | 1                                     | 1                 | 1   | 1   | 1                     | 1      |
|                                  | f                         |                                       |                   |   |   |                       |        |
|                                  | p                         | 0,197                                 | 0,031             | 0,002   | 0,001   | 0,001                 | 0,000  |
| Pagal amžių                      |                           |                                       |                   |   |   |                       |        |
| Iki 60 metų                      | 69,4                      | 76,2                                  | 85,4              | 45,1  | 88,3  | 70,9                  |        |
| 61-65                            | 67                        | 83,5                                  | 70,3              | 42,9  | 93,4  | 63,7                  |        |
| 66-70                            | 65,5                      | 72,4                                  | 86,2              | 72,4  | 93,1  | 69,0                  |        |
| 71-75                            | 73,3                      | 46,5                                  | 60,0              | 46,7  | 80,0  | 33,3                  |        |
| 76 ir daugiau                    | 50                        | 62,5                                  | 75,0              | 37,5  | 50,0  | 75,0                  |        |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$                  | 4,562                                 | 23,516            | 22,325  | 22,963  | 38,486                | 24,804 |
|                                  | d                         | 4                                     | 4                 | 4   | 4   | 4                     | 4      |
|                                  | f                         |                                       |                   |   |   |                       |        |
|                                  | p                         | 0,335                                 | 0,000             | 0,000   | 0,000   | 0,000                 | 0,000  |
| Pagal lytį                       |                           |                                       |                   |   |   |                       |        |
| Vyrai                            | 72,5                      | 62,7                                  | 78,4              | 49,0  | 80,4  | 49,0                  |        |
| Moterys                          | 65                        | 78,7                                  | 80                | 50,0  | 91  | 74,0                  |        |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$                  | 2,634                                 | 13,121            | 0,153   | 0,039   | 10,366                | 28,005 |
|                                  | d                         | 1                                     | 1                 | 1   | 1   | 1                     | 1      |
|                                  | f                         |                                       |                   |   |   |                       |        |
|                                  | p                         | 0,105                                 | 0,000             | 0,696   | 0,844   | 0,002                 | 0,000  |
| Pagal gyvenamąją vietą           |                           |                                       |                   |   |   |                       |        |
| Vienkiemis arba kaimas           | 70,3                      | 67,6                                  | 86,5              | 64,9  | 81,1  | 64,9                  |        |
| Miestas                          | 66,7                      | 75,1                                  | 77,2              | 44,7  | 89,5  | 65,8                  |        |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$                  | 0,496                                 | 2,459             | 4,436   | 13,581  | 5,366                 | 0,032  |
|                                  | d                         | 1                                     | 1                 | 1   | 1   | 1                     | 1      |
|                                  | f                         |                                       |                   |   |   |                       |        |
|                                  | p                         | 0,481                                 | 0,117             | 0,035   | 0,000   | 0,021                 | 0,859  |

Statistiškai reikšmingas skirtumas pagal lytį nustatytas vertinant naujų pomėgių atradimą, kultūrinių renginių lankymą bei naudojimąsi bibliotekos paslaugomis. Visais atvejais moterų aktyvumas pastebimai didesnis.

Kaime gyvenantys asmenys nurodė turintys prastesnę sveikatą, tačiau jie nurodė labiau besidomintys politika, žymiai aktyviau dalyvaujantys vietos bendruomenių veiklose. Reikšmingas skirtumas nustatytas vertinant ir kultūrinių renginių lankymą, tačiau ši veikla dažniau būdinga miesto gyventojams (tikėtina, dėl didesnio prieinamumo). Statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo nustatyta vertinant teiginius apie naujų pomėgių atradimą (nežymiai dažniau nurodė miesto gyventojai), naudojimosi biblioteka.

Turimam draugų skaičiui, kuris reikšmingas gerai socialinei aplinkai, neturi įtakos nei vienas demografinis faktorius.



18 pav. Savo profesinio aktyvumo vertinimas

Respondentų teigimu, didžioji jų dalis yra visiškai darbingi, turintys didelę profesinę patirtį (18 pav.). Didžioji dalis respondentų yra finansiškai nepriklausomi, o 27,2 proc. nurodo darbe jaučiantys diskriminaciją dėl savo amžiaus.

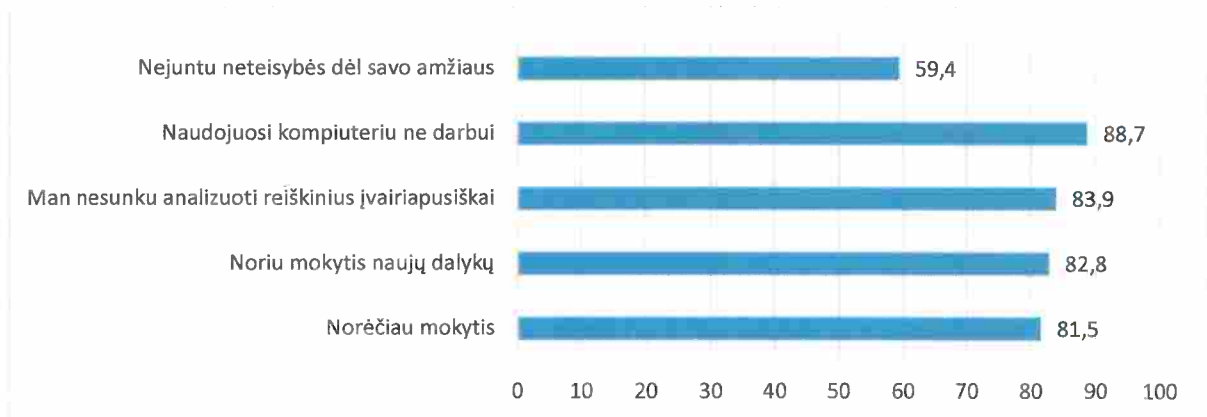
Reikšmingas skirtumas nustatytas pagal socialinį statusą, vertinant diskriminaciją dėl amžiaus - pensininko statusą turintys asmenys taip patiria tris kartus dažniau (9 lentelė). Moterys dažniau jaučiasi finansiškai nepriklausomos (86 proc.) nei vyrai (76,5 proc.). 93 proc. mieste gyvenančių asmenų jaučiasi visiškai darbingi, o tokių kaimo gyventojų yra tik 73 procentai. Ypač profesinis aktyvumas reikšmingai skiriasi pagal amžių.

9 lentelė. Profesinio aktyvumo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą (teigiamų atsakymų dalis proc.)

| Požymiai | Esu visiškai | Turiu didelę profesinę | Esu vienoje darbovietėje išdirbęs | Darbe juntu/jutau | Esu finansiškai nepriklausomas |
|----------|--------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------------------------|
|          |              |                        |                                   |                   |                                |

|                                  |          | darbingas | patirtį | daugiau kaip 10 metų | diskriminaciją dėl amžiaus |        |
|----------------------------------|----------|-----------|---------|----------------------|----------------------------|--------|
| Pagal socialinį statusą          |          |           |         |                      |                            |        |
| Esu pensininkas                  |          | 83,8      | 85,8    | 95,9                 | 54,7                       | 81,8   |
| Nesu pensininkas                 |          | 90,2      | 79,3    | 71,5                 | 13,8                       | 83,3   |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 3,863     | 2,759   | 36,573               | 84,517                     | 0,162  |
|                                  | df       | 1         | 1       | 1                    | 1                          | 1      |
|                                  | p        | 0,063     | 0,097   | 0,000                | 0,000                      | 0,687  |
| Pagal amžių                      |          |           |         |                      |                            |        |
| Iki 60 metų                      |          | 91,3      | 84,4    | 84                   | 18,9                       | 82,5   |
| 61-65                            |          | 93,1      | 93,4    | 76,9                 | 39,6                       | 93,4   |
| 66-70                            |          | 80,2      | 86,2    | 82,8                 | 34,5                       | 86,2   |
| 71-75                            |          | 86,7      | 53,3    | 53,3                 | 26,7                       | 73,3   |
| 76 ir daugiau                    |          | 75        | 37,5    | 87,5                 | 25                         | 50     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 13,429    | 66,328  | 23,298               | 16,546                     | 28,846 |
|                                  | df       | 4         | 4       | 4                    | 4                          | 4      |
|                                  | p        | 0,009     | 0,000   | 0,000                | 0,002                      | 0,000  |
| Pagal lytį                       |          |           |         |                      |                            |        |
| Vyrai                            |          | 84,3      | 84,3    | 78,4                 | 25,5                       | 76,5   |
| Moterys                          |          | 90,0      | 80      | 80                   | 28                         | 86     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 3,120     | 1,248   | 0,153                | 0,323                      | 6,455  |
|                                  | df       | 1         | 1       | 1                    | 1                          | 1      |
|                                  | p        | 0,077     | 0,264   | 0,696                | 0,570                      | 0,011  |
| Pagal gyvenamąją vietą           |          |           |         |                      |                            |        |
| Vienkiemis arba kaimas           |          | 73        | 75,7    | 86,5                 | 35,1                       | 73     |
| Miestas                          |          | 93        | 83,8    | 77,2                 | 24,6                       | 86     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 31,956    | 3,253   | 4,436                | 4,737                      | 9,924  |
|                                  | df       | 1         | 1       | 1                    | 1                          | 1      |
|                                  | p        | 0,000     | 0,071   | 0,035                | 0,030                      | 0,002  |

Dauguma respondentų nori mokytis, tobulėti: virš 80 procentų norėtų mokytis apskritai, norėtų mokytis naujų dalykų, geba naudotis kompiuteriu (19 pav). Beveik 60 proc. respondentų nejunta neteisybės dėl savo amžiaus.



19 pav. Noro ir galimybių mokytis vertinimas (proc.)

Remiantis CASP-19 (angl. *control – autonomy – self-realisation – pleasure*) klausimynu, vertinančiu vyresnio amžiaus asmenų kontrolę, autonomiškumą, savirealizaciją ir pasitenkinimą,

vertinta vyresnio amžiaus gerovė. Suskaičiuota teiginių suma vertinta kaip vienas rodiklis. Maksimali teoriškai galima suma 95, minimali -19. Tiriamųjų vertinimu, minimali suma- 39, maksimali - 88. Vertinimų vidurkis - 64,79, standartinis nuokrypis - 9,82.

10 lentelė. Gerovės vertinimo palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą (vidurkių palyginimas ANOVA)

| Požymiai                | vidurkis | standartinis nuokrypis | F      | df <sub>1</sub> | df <sub>2</sub> | p     |
|-------------------------|----------|------------------------|--------|-----------------|-----------------|-------|
| Pagal socialinį statusą |          |                        |        |                 |                 |       |
| Esu pensininkas         | 61,74    | 10,09                  | 22,176 | 1               | 451             | 0,000 |
| Nesu pensininkas        | 66,27    | 9,34                   |        |                 |                 |       |
| Pagal amžių             |          |                        |        |                 |                 |       |
| Iki 60 metų             | 65,93    | 9,45                   | 4,031  | 4               | 448             | 0,003 |
| 61-65                   | 65,70    | 10,03                  |        |                 |                 |       |
| 66-70                   | 62,41    | 10,49                  |        |                 |                 |       |
| 71-75                   | 65,13    | 8,56                   |        |                 |                 |       |
| 76 ir daugiau           | 59,50    | 9,28                   |        |                 |                 |       |
| Pagal lytį              |          |                        |        |                 |                 |       |
| Vyrai                   | 63,98    | 10,38                  | 1,575  | 1               | 451             | 0,210 |
| Moterys                 | 65,20    | 9,51                   |        |                 |                 |       |
| Pagal gyvenamąją vietą  |          |                        |        |                 |                 |       |
| Vienkiemis arba kaimas  | 59,51    | 11,74                  | 46,798 | 1               | 451             | 0,000 |
| Miestas                 | 66,50    | 8,44                   |        |                 |                 |       |

Analizuojant, ar pensinio amžiaus sulaukę asmenys pozityviau vertina savo gerovę, pasitelktas dispersinės analizės metodas. Rezultatai rodo, kad ne pensininkai savo gerovę vertina palankiau, nes vertinimų vidurkis yra aukštesnis, ir vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000$ , 10 lentelė).

Analizuojant skirtingo amžiaus asmenų gerovę, aiškėja, kad kuo respondentai vyresni, tuo gerovės vertinimas mažėja. Žemiausiai gerovę vertina 76 metų sulaukę ir vyresni respondentai, geriausiai – iki 60 metų turintys apklausos dalyviai. Skirtumai yra statistiškai reikšmingi ( $p=0,003$ ).

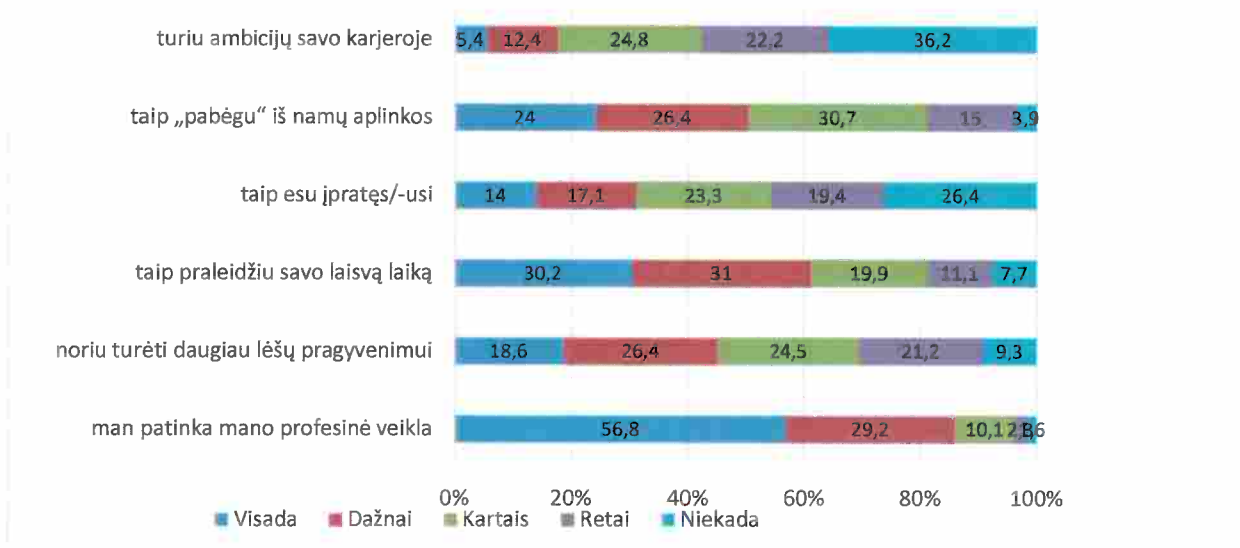
Reikšmingas skirtumas nebuvo nustatytas, vertinant vyrų ir moterų atsakymus. Nors moterys gerovę vertina šiek tiek aukščiau, skirtumas nėra statistiškai reikšmingas.

Mieste gyvenantys tyrimo dalyviai savo gerovę vertino reikšmingai aukščiau, negu vienkiemiuose ir kaimuose gyvenantys asmenys ( $p=0,000$ ).

### 3.1.2. Aktyvumas darbo rinkoje

Didžioji tyrime dalyvavusių respondentų dalis yra dirbantys: 387 tiriamieji (85,4 proc.) yra dirbantys, kita dalis – tyrimo metu nedirbantys. Dirbančių pensinio amžiaus asmenų sudaro 25,8 proc., nedirbančių - 72,7 proc.

Dirbančių respondentų buvo prašoma nurodyti priežastis, kodėl jie dirba.



20 pav. Dirbančių respondentų nurodytos priežastys (proc.)

Dažniausiai nurodyta priežastis, dėl ko respondentai dirba – patinka profesinė veikla, kurią jie atlieka. Taip teigia 84,5 procentų respondentų (atsakymų „visada“ ir „dažnai“ suma, 20 pav.). Nemaža dalis teigia, kad tokiu būdu leidžia savo laisvą laiką (44,9 proc.) ar „pabėga“ iš namų aplinkos (31 proc.). Akivaizdu, kad labai nedidelė vyresnio amžiaus asmenų dalis turi ambicijų karjereje ar elgiasi taip, kaip yra įpratę. Atsakymą „kita“ pažymėję 19 tiriamųjų nurodė, kad tai daryti patinka, taip jaučiasi reikalingi, realizuoja save. Bent keturiuose atsakymuose darbas paminėtas kaip išgyvenimo šaltinis.

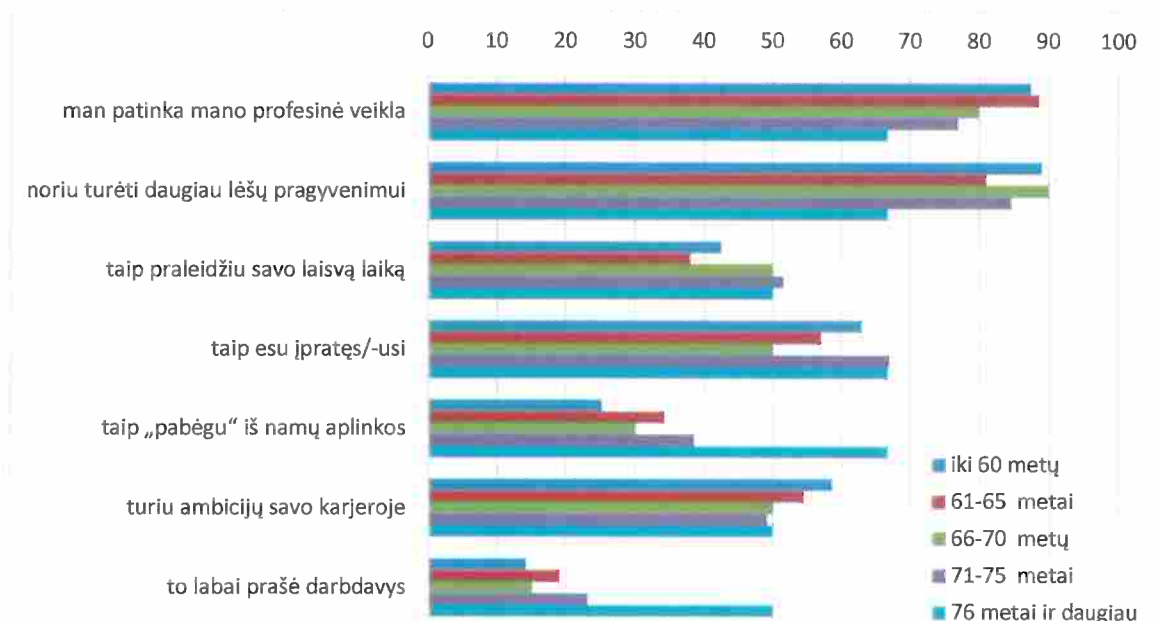
Jau formaliai pensijos sulaukusių, tačiau vis dar dirbančių asmenų dažniausiai nurodyta priežastis yra lėšų pragyvenimui kaupimas, taip pat patinkanti profesinė veikla (pritarimo proc. pateikiamas 21 pav.). Pensijoje esantys asmenys dažniau linkę darbe praleisti savo laisvą laiką. Chi-kvadrat kriterijaus skaičiavimai rodo, kad reikšmingų skirtumų nėra vertinant teiginį „taip esu įpratęs/-usi“ ( $p=0,064$ ). Vertinant visus kitus teiginius tarp pensininkų ir ne pensininkų skirtumai yra statistiškai reikšmingi ( $p<0,05$ ).





21 pav. Pensininkų ir ne pensininkų nurodytos darbo priežastys (proc.)

Analizuojant skirtingo amžiaus vyresnių asmenų amžiaus grupes, chi-kvadrat kriterijus rodo statistiškai reikšmingus skirtumus visais atvejais ( $p < 0,05$ ). Nors vyresnio amžiaus asmenims vienas svarbiausių motyvų yra mėgstama profesinė veikla, su amžiumi šio motyvo svarba mažėja (22 paveikslas). Kitas svarbus daugumos tiriamųjų nurodytas motyvas išlikti aktyviems darbo rinkoje yra lėšų pragyvenimui užsidirbimas. Tik vyriausiems tiriamiesiems, perkopusiems 76 metų ribą, šis motyvas turi mažesnę reikšmę – taip nurodė 66,7 proc. vyriausios amžiaus grupės tiriamųjų. Pastarajai amžiaus grupei dažniau nei kitoms yra pabėgimo iš namų galimybė, taip pat būtent šios amžiaus grupės asmenys dirba, nes to prašė darbdaviai. Galima manyti, kad tai ypač vertingi specialistai arba sutinkantys dirbti tuos pačius darbus už žemesnį atlygį. Ambicijų daryti karjerą dažniau turi jaunesni.



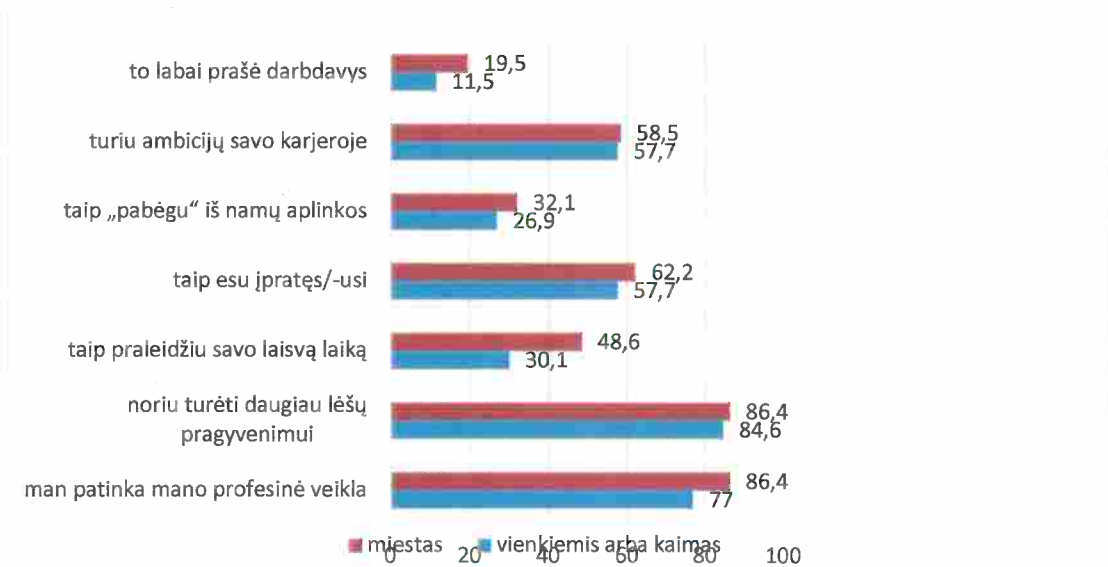
22 pav. Darbo priežasčių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (proc.)

Analizuojant dirbančių respondentų atsakymų pasiskirstymus pagal lytį, chi-kvadrat kriterijaus pagalba nustatyta, kad reikšmingų skirtumų nėra vertinant teiginius „to labai prašė darbdavys“ bei „man patinka mano profesinė veikla“ ( $p > 0,05$ , 22 pav.). Visais kitais atvejais skirtumai statistiškai reikšmingi ( $p < 0,05$ ). Moterys (dirbančios 267 moterys) dažniau nei vyrai teigia turinčios ambicijų daryti karjerą bei nori turėti daugiau lėšų pragyvenimui. Vyrai (120 dirbančių vyrų) dažniau nurodė ėjimą į darbą kaip įprotį.



23 pav. Nurodytos darbo priežastys pagal lytį (proc.)

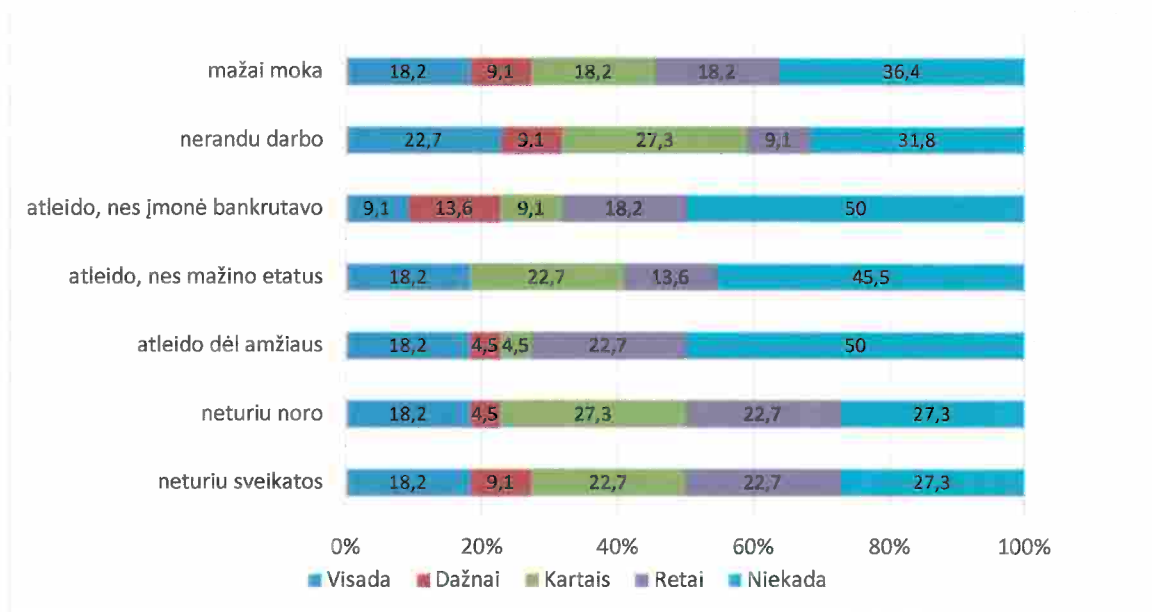
Visos aukščiau išvardytos priežastys yra svarbesnės mieste gyvenantiems respondentams. Didžiausias skirtumas yra nustatytas vertinant ėjimą į darbą kaip laisvo laiko praleidimą (24 paveikslas). Kaimo gyventojai laisvą laiką praleidžia prie ūkio, namų ruošos darbų, todėl darbas kaip laisvo laiko praleidimo būdas nėra patrauklus. Statistiškai reikšmingi skirtumai pritaikius chi-kvadratą nustatyti vertinant teiginius „taip praleidžiu savo laisvą laiką“ ( $p = 0,000$ ), „taip pabėgu iš namų aplinkos“ ( $p = 0,000$ ) bei „to labai prašė darbdavys“ ( $p = 0,006$ ).



24 pav. Nurodytos darbo priežastys pagal gyvenamąją vietą (proc.)

Tyrimo metu buvo 66 nedirbantys respondentai, tarp kurių 48 pensininkai, 18 – ne pensininkai.

Paprašyti įvertinti priežastis, kodėl jie nedirba, respondentai dažniausiai nurodė, kad neranda darbo. Kitos priežastys („visada“ ir „dažnai“, 25 pav.) nurodytos beveik vienodu dažnumu. Galima pastebėti, kad pusė nedirbančių respondentų nurodė, kad nedarbo priežastis nebuvo atleidimas dėl amžiaus ar dėl to, kad įmonė, kurioje dirbo, bankrutavo.

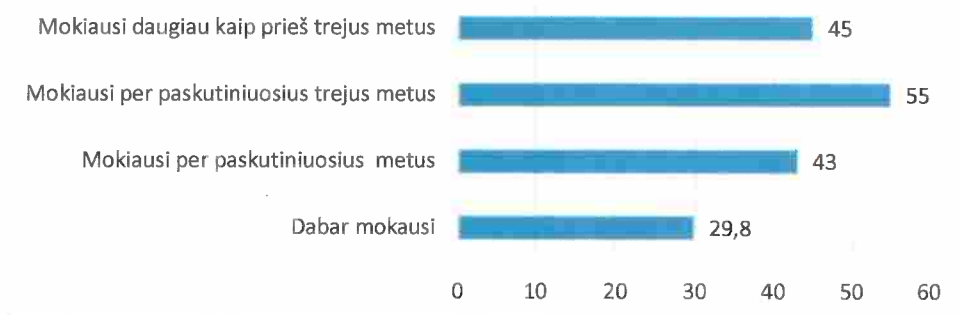


25 pav. Nedirbančiųjų nurodytos priežastys (proc.)

Dirbantys respondentai, apklausti, dėl ko jie dirba, dažniau nurodė vidines priežastis – patinkančią profesinę veiklą, laisvalaikio praleidimą arba „pabėgimą“ iš namų aplinkos. Pagrindinė priežastis, kurią nurodė nedirbantys respondentai, yra ta, kad neranda darbo.

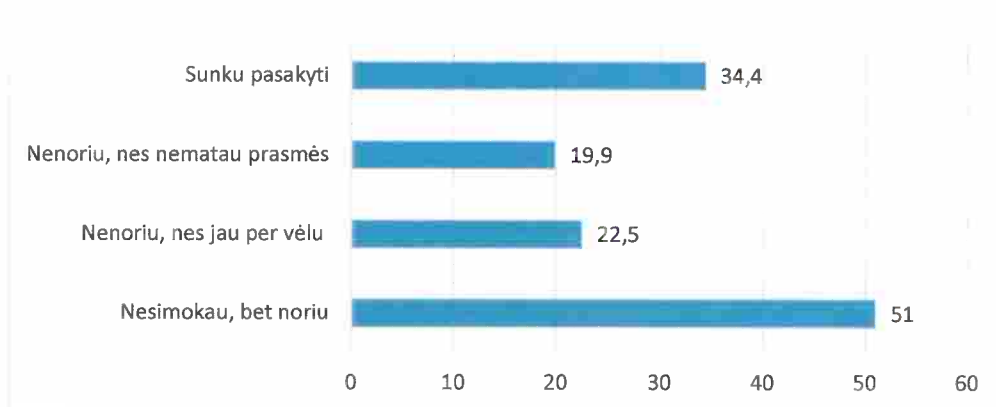
### 3.1.3. Mokymosi/nesimokymo priežasčių nustatymas

Respondentų buvo klausiama, ar jie mokosi šiuo metu, ar mokėsi anksčiau, kokios jų intencijos mokymosi atžvilgiu. 25 paveiksle pateikti rezultatai rodo, kad beveik trečdalis respondentų (29.8 proc.) tyrimo metu mokosi. Per paskutiniuosius vienerius metus mokėsi 43 proc., o per paskutiniuosius trejus metus – daugiau negu pusė respondentų (55 proc.). Tai rodo, kad net ir tarp vyresnio amžiaus yra nemaža dalis besimokančių, nors mokymasis gal ir nėra toks intensyvus.



26 pav. Respondentų mokymasis (proc.)

Pusė respondentų, paklausti, kodėl nesimoko, atsakė, kad nors ir nesimoko tyrimo metu, bet mokytis norėtų (51 proc., 27 pav.). Trečdaliui (34,4 proc.) sunku pasakyti, norėtų mokytis ar ne. Daliai respondentų jau atrodo per vėlu arba nėra prasmės mokytis.



27 pav. Respondentų požiūris į mokymąsi (proc.)

Papildomai respondentai turėjo galimybę nurodyti, kodėl jie mokosi. Trys respondentai nurodė norintys tobulėti, sužinoti arba išmokti ką nors naujo. Vienas respondentas teigia, kad “mokosi savarankiškai; esant dabartinio interneto galimybėms tai nepalyginamai efektyviau nei tuščias laiko gaišimas sėdint paskaitose“. Du respondentai mokosi norėdami atnaujinti žinias, tobulinti profesinius bei neprofesinius įgūdžius, sužinoti mokslo naujienas ir jas pritaikyti darbe bei gyvenime.

Analizuojant mokymąsi pagal lytį, amžių, socialinį statusą bei gyvenamąją vietą, nustatyta, kad mokėsi didesnę dalis pensininko statusą turinčių asmenų nei ne pensininkų. Chi-kvadrat kriterijumi reikšmingi skirtumai nebuvo nustatyti tik lyginant pensininkų mokymąsi per paskutiniuosius metus (11 lentelė). Analizuojant skirtingo amžiaus asmenų mokymąsi, galima pastebėti, kad dabar ir per paskutiniuosius metus dažniausiai mokėsi 66-70 metų asmenys. Imant ilgesnį – trejų metų laikotarpį, daugiausia besimokančiųjų buvo iki 60 metų asmenų grupėje.

Tyrimo metu tiek vyrai, tiek moterys mokėsi maždaug vienodai, tačiau ilgesniame laikotarpyje moterys yra aktyvesnės ir mokėsi dažniau (skirtumai yra statistiškai reikšmingi,  $p < 0,05$ ).

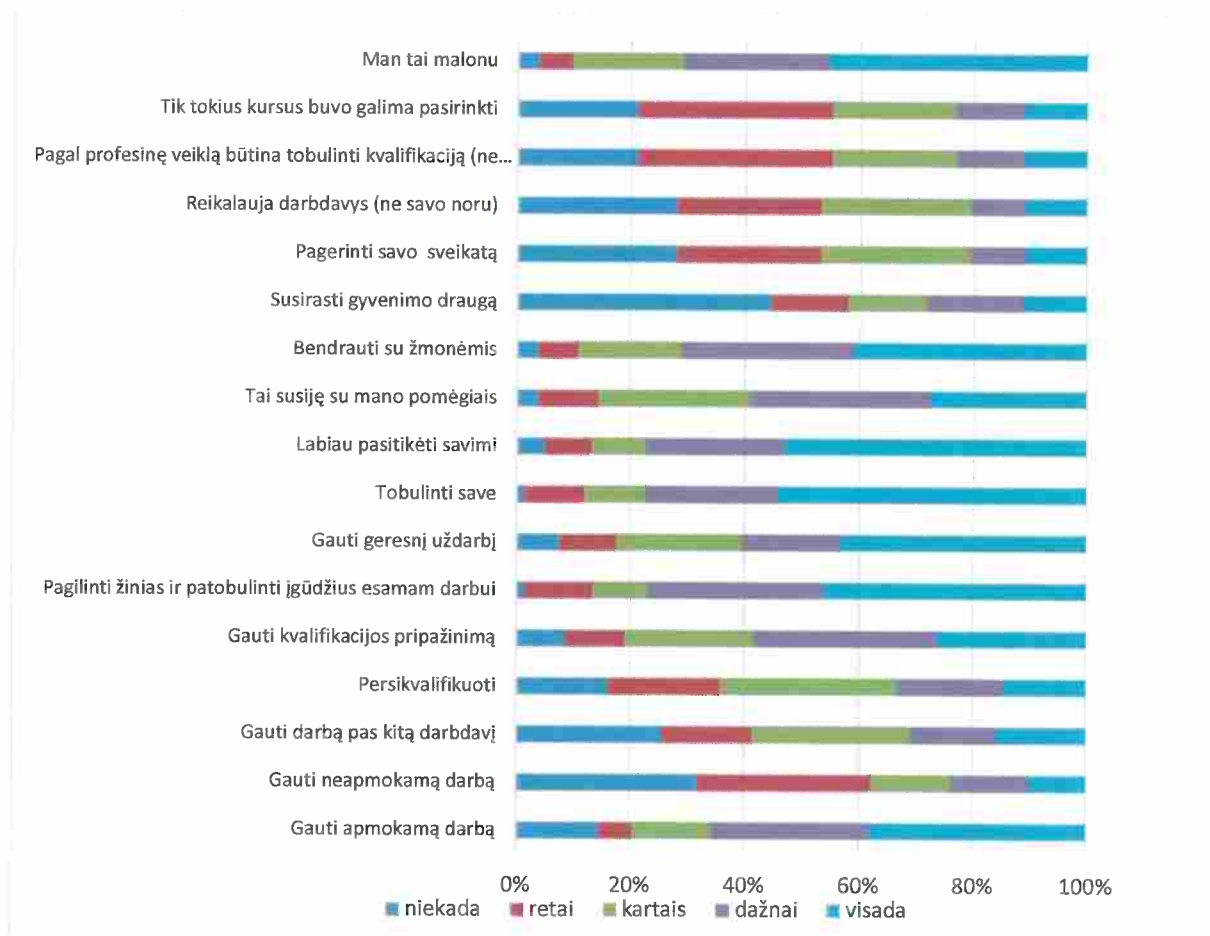
Rezultatai rodo, kad mieste ir kaimiškose vietovėse gyvenančių respondentų mokymasis iš esmės nesiskiria: tyrimo metu mokėsi 37,8 proc. mieste ir 27,2 proc. ne mieste gyvenančių asmenų (skirtumas statistiškai reikšmingas), o per paskutiniuosius metus, per paskutiniuosius trejus ar dar anksčiau besimokiusių respondentų skaičius reikšmingai nesiskyrė.

11 lentelė. Mokymosi palyginimas pagal statusą, amžių, lytį, gyvenamąją vietą (teigiamų atsakymų dalis proc.)

| Požymiai                         |          | Dabar mokausi | Mokiausi per paskutiniuosius metus | Mokiausi per paskutiniuosius trejus metus | Mokiausi daugiau kaip prieš trejus metus |
|----------------------------------|----------|---------------|------------------------------------|---|--|
| Pagal socialinį statusą          |          |               |                                    |   |  |
| Esu pensininkas                  |          | 57,7          | 49,3                               | 67,7                                      | 31,1                                     |
| Nesu pensininkas                 |          | 29,7          | 40                                 | 48,9                                      | 45,9                                     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 45,785        | 3,534                              | 14,1                                      | 9,044                                    |
|                                  | df       | 1             | 1                                  | 1   | 1  |
|                                  | p        | 0,000         | 0,060                              | 0,000                                     | 0,003                                    |
| Pagal amžių                      |          |               |                                    |   |  |
| Iki 60 metų                      |          | 24,8          | 46,1                               | 57,8                                      | 42,5                                     |
| 61-65                            |          | 26,5          | 40,4                               | 53,8                                      | 49,2                                     |
| 66-70                            |          | 44,8          | 44,8                               | 51,7                                      | 48,6                                     |
| 71-75                            |          | 20            | 33,3                               | 33,3                                      | 63,3                                     |
| 76 ir daugiau                    |          | 12,5          | 30                                 | 37,5                                      | 62,5                                     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 59,869        | 3,149                              | 19,838                                    | 17,958                                   |
|                                  | df       | 4             | 4                                  | 4   | 4  |
|                                  | p        | 0,000         | 0,533                              | 0,001                                     | 0,001                                    |
| Pagal lytį                       |          |               |                                    |   |  |
| Vyrai                            |          | 29,4          | 35,3                               | 45,1                                      | 53,6                                     |
| Moterys                          |          | 30            | 47                                 | 60  | 31,4                                     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 0,017         | 5,663                              | 0,090                                     | 8,958                                    |
|                                  | df       | 1             | 1                                  | 1   | 1  |
|                                  | p        | 0,897         | 0,017                              | 0,003                                     | 0,003                                    |
| Pagal gyvenamąją vietą           |          |               |                                    |   |  |
| Vienkiemis arba kaimas           |          | 27,2          | 40,5                               | 51,4                                      | 44,1                                     |
| Miestas                          |          | 37,8          | 40,9                               | 56,1                                      | 40,5                                     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 4,539         | 0,776                              | 0,377                                     | 1,451                                    |
|                                  | df       | 1             | 1                                  | 1   | 1  |
|                                  | p        | 0,033         | 0,378                              | 0,539                                     | 0,228                                    |
| Pagal darbinį statusą            |          |               |                                    |   |  |
| Dirbu                            |          | 29,5          | 45,7                               | 58,9                                      | 38,8                                     |
| Nedirbu                          |          | 31,8          | 27,3                               | 31,8                                      | 54,5                                     |
| Chi-kvadrat kriterijaus taikymas | $\chi^2$ | 0,150         | 7,840                              | 16,724                                    | 5,806                                    |
|                                  | df       | 1             | 1                                  | 1   | 1  |
|                                  | p        | 0,698         | 0,005                              | 0,000                                     | 0,016                                    |

Nors tyrimo rezultatai rodo, kad aktyviau mokosi pensininkai, tačiau rezultatai rodo, kad nedirbantys respondentai yra aktyvesni mokymų dalyviai tyrimų metu (skirtumas nėra reikšmingas), o per paskutiniuosius metus ar trejus dažniau mokėsi šiuo metu dirbantys asmenys.

Respondentai, kurie nurodė, kad per paskutiniuosius metus mokėsi (249 respondentai), buvo klausiami, kas juos motyvuoja mokytis. Tiriamesiems buvo pateiktas sąrašas teiginių, kurių svarbą vertino nuo visada iki niekada.



28 pav. Mokymosi priežastys (proc.)

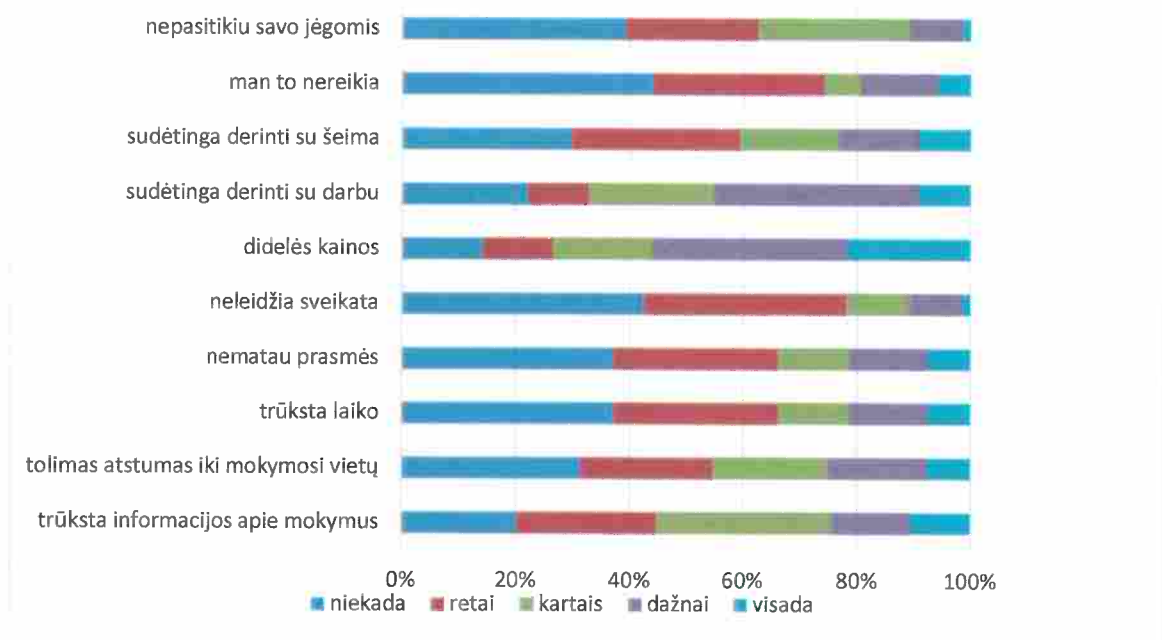
Rezultatai rodo, kad dažniausiai pasirinkti tokie atsakymai: labiau pasitikėti savimi (visada ir dažnai pažymėtų atsakymų suma 77,1 proc., 28 pav.), tobulinti save (77,1 proc.), pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius, reikalingus dabartiniame darbe (75,9 proc.), tai teikia malonumą (71,1 proc.), bendrauti su žmonėmis (71,1 proc.). Dažniausiai pasirinkti teiginiai labiau susiję su vidiniais motyvais, tik vienas iš paminėtų - pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius, reikalingus dabartiniame darbe – tiesiogiai susijęs su profesine veikla. Mokymasis kaip kvalifikacijos įgijimas, persikvalifikavimas, reikalaujant darbdaviui, nustatytas tik nedideliame respondentų skaičiui.

12 lentelė. Koreliacija tarp mokymosi priežasčių ir gerovės bei amžiaus

| Motyvas  | Gerovės vertinimas |       | Amžius          |       |
|--|--------------------|-------|-----------------|-------|
|  | Kendall's tau-b    | p     | Kendall's tau-b | p     |
| Gauti apmokamą darbą   | -0,062             | 0,200 | -0,032          | 0,523 |
| Gauti neapmokamą darbą   | -0,305**           | 0,000 | 0,176**         | 0,000 |
| Gauti darbą pas kitą darbdavį  | -0,137**           | 0,004 | 0,064           | 0,199 |
| Persikvalifikuoti  | -0,052             | 0,270 | 0,134**         | 0,007 |
| Gauti kvalifikacijos pripažinimą                                     | 0,200**            | 0,000 | 0,005           | 0,916 |
| Pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius esamam darbui               | 0,411**            | 0,000 | -0,244**        | 0,000 |
| Gauti geresnį uždarbį  | 0,210**            | 0,000 | -0,142*         | 0,017 |
| Tobulinti save   | 0,485**            | 0,000 | -0,206**        | 0,000 |
| Labiau pasitikėti savimi   | 0,420**            | 0,000 | -0,179**        | 0,001 |
| Tai susiję su mano pomėgiais   | 0,163**            | 0,001 | -0,085          | 0,096 |
| Bendrauti su žmonėmis  | 0,364**            | 0,000 | -0,094          | 0,066 |
| Susirasti gyvenimo draugą  | -0,303**           | 0,000 | 0,145**         | 0,004 |
| Pagerinti savo sveikatą  | -0,048             | 0,000 | 0,028           | 0,576 |
| Reikalauja darbdavys (ne savo noru)                                  | -0,182**           | 0,000 | 0,039           | 0,440 |
| Pagal profesinę veiklą būtina tobulinti kvalifikaciją (ne savo noru) | 0,021              | 0,657 | -0,044          | 0,378 |
| Tik tokius kursus buvo galima pasirinkti                             | -0,230**           | 0,000 | 0,023           | 0,654 |
| Man tai malonu   | 0,384**            | 0,000 | -0,095          | 0,065 |

12 lentelėje pateikta mokymosi priežasčių koreliacija su savo gerovės vertinimu, taip pat priklausomybė nuo amžiaus. Kendall's tau-b koreliacijos koeficiento taikymas rodo, kad kuo geriau respondentai vertina savo gerovę, tuo labiau nori tobulinti save, įgyti pasitikėjimo, tobulinti turimus įgūdžius (vidutinio stiprumo reikšminga koreliacija,  $r > 0,4$ ). Teigiamą reikšmingą silpną koreliaciją nustatyta ir tarp gerovės bei bendravimo, siekio geriau uždirbti ( $0,3 < r < 0,4$ ). Kuo geriau vertinama savo gerovė, tuo rečiau siekiama mokytis su tikslu gauti neapmokamą darbą, susirasti gyvenimo draugą (neigiama koreliacija). Koreliacija su amžiumi yra silpnesnė. Kuo respondentai vyresni, tuo mažesnis poreikis tobulinti profesinius gebėjimus ( $r = -0,244$ ), tobulinti save ( $r = -0,206$ ), pasitikėti savimi ( $r = -0,179$ ). Rezultatai rodo, kad silpnai reikšmingai koreliuoja amžius ir siekis gauti neapmokamą darbą ( $r = 0,176$ ), susirasti gyvenimo draugą ( $r = 0,145$ ).

Paskutinius metus nesimokę 204 respondentai nurodė savo nesimokymo priežastis.



29 pav. Nesimokymo priežastys (proc.)

Dažniausiai nurodyta nesimokymo priežastis yra didelės kainos (visada ir dažnai pasirinkimų suma sudaro 53 proc., 29 pav.), taip pat sudėtinga derinti su darbu (42,6 proc.). Kartais trūksta informacijos apie mokymus. Tačiau respondentai nurodė, kad sveikata ar nepasitikėjimas savo jėgomis nėra svarbi nesimokymo priežastis. Įrašydami savo paaiškinimą, kodėl jie nesimokė per paskutiniuosius metus, respondentai nurodė: „yra brangu ir sudėtinga apsispręsti, ką mokytis“. Vienas respondentas teigė, kad „oficialios mokymo programos perkrautos balastiniais dalykais, kuriems gaila laiko“. Dar viena priežastis – „trūksta palaikymo iš šeimos, lengvo paskatinimo“. Vieno asmens nurodyta priežastis – „nepatogu mokytis su jaunimu“ rodo susiformavusius stereotipus.

Chi-kvadrat kriterijaus taikymas rodo, kad pensininkų ir dar nesulaukusių pensinio amžiaus respondentų atsakymai skiriasi pagal laiko turėjimą (pensininkai jo nurodė turintys daugiau), sveikatą, pensininkams dažniau mokytis nereikia, dažniau trūksta pasitikėjimo savimi ( $p < 0,05$ ).

Gyvenantiems kaimiškose vietovėse dažniau trūksta informacijos, trukdo didesnis atstumas iki mokymosi vietos, dažniau susiduriama su sveikatos problemomis ar poreikio mokytis nebuvimu ( $p < 0,05$ ).

Moterys dažniau nei vyrai nurodo, kad joms trūksta laiko, tačiau vyrams sudėtingiau derinti darbą ir mokymąsi, dažniau trūksta pasitikėjimo, jie rečiau jaučia poreikį mokytis ( $p < 0,05$ ).



Tyrimo metu nedirbantys respondentai nurodė, kad jiems dažniau trūksta informacijos, nemato prasmės, neleidžia sveikata, labiau nepasitiki savo jėgomis. Dirbantiesiems dažniau sudėtinga mokymąsi derinti su darbu ( $p < 0,05$ ).

Analizuojant koreliaciją tarp savo gerovės vertinimo, amžiaus ir nesimokymo priežasčių, rezultatai rodo, kad su savo gerovės vertinimu nesimokymo priežastys reikšmingai koreliuoja dažniau ( $p < 0,05$ , 13 lentelė). Stipriausias nustatytas ryšys rodo, kad kuo geresnis savo gerovės vertinimas, tuo rečiau mokytis trukdo kylančios sveikatos problemos ( $r = -0,336$ ). Kitais atvejais koreliacija nors ir reikšminga, tačiau silpna. Didėjant amžiui, mažėja mokymosi prasmės suvokimas, trūksta informacijos, lengviau derinti su darbu. Šios koreliacijos taip pat vertintinos kaip silpnos.

13 lentelė. Koreliacija tarp nesimokymo priežasčių ir gerovės bei amžiaus

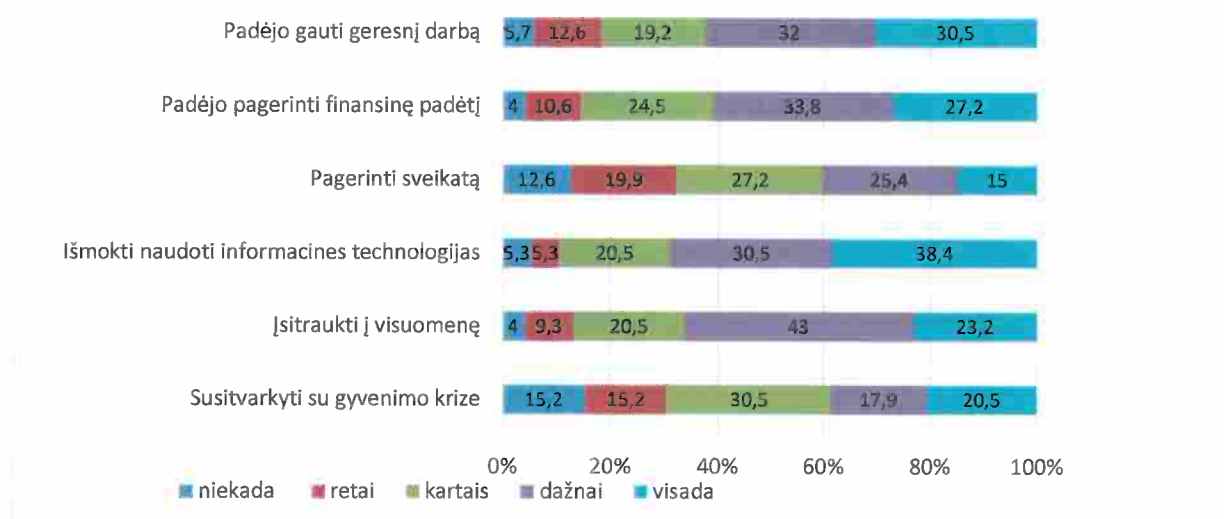
| Motyvas                             | Gerovės vertinimas |       | Amžius          |       |
|-------------------------------------|--------------------|-------|-----------------|-------|
|                                     | Kendall's tau-b    | p     | Kendall's tau-b | p     |
| trūksta informacijos apie mokymus   | -0,095             | 0,086 | -0,135*         | 0,014 |
| tolimas atstumas iki mokymosi vietų | -0,143**           | 0,010 | -0,072          | 0,196 |
| trūksta laiko                       | 0,004              | 0,940 | -0,018          | 0,741 |
| nematau prasmės                     | -0,177**           | 0,002 | -0,277**        | 0,000 |
| neleidžia sveikata                  | -0,336**           | 0,000 | -0,055          | 0,355 |
| didelės kainos                      | -0,103             | 0,061 | -0,066          | 0,230 |
| sudėtinga derinti su darbu          | 0,023              | 0,675 | -0,132*         | 0,017 |
| sudėtinga derinti su šeima          | -0,082             | 0,134 | 0,065           | 0,239 |
| man to nereikia                     | -0,189**           | 0,001 | 0,091           | 0,110 |
| nepasitikiu savo jėgomis            | -0,148**           | 0,000 | 0,022           | 0,702 |

Analizė atskleidė, kad nemaža dalis vyresnio amžiaus asmenų mokėsi per pastaruosius trejus metus. Tyrimo metu besimokančiųjų skaičius siekė beveik trečdalį.

Paskutiniaisiais metais nurodytos mokymosi ar nesimokymo priežastys dažniausiai yra susijusios su vidiniais motyvais. Iš išorinių minimas tik vienas - pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius esamam darbui, kuris labiau susijęs su asmens apsisprendimu, o ne darbdavio reikalavimu.

### 3.1.4. Mokymosi nauda

Analizuojant literatūrą, buvo išskirti ir pateikti mokymosi naudos aspektai, kad respondentai įvertintų penkių pozicijų skalėje.



30 pav. Mokymosi nauda

Šiandieninėje technologijų aplinkoje respondentams didžiausia nauda buvo išmokti naudotis informacinėmis technologijomis. Taip nurodė 68,9 proc. visų respondentų. Respondentai taip pat teigia, kad mokymasis padėjo įsitraukti į visuomenę (66,2 proc., 29 pav.), gauti geresnį darbą (62,5 proc.) bei pagerinti finansinę padėtį (61 proc.). Nors respondentai nurodė dažniausiai mokymąsi lemiančias vidines priežastis, tačiau pagalba susitvarkyti su gyvenime ištikusiomis krizėmis ar pagerinti sveikatą nurodyta buvo rečiau.

14 lentelėje pateiktas priklausomybės vertinimas tarp subjektyvios mokymosi naudos vertinimo bei gerovės ir amžiaus grupių. Rezultatai rodo, kad asmeninės gerovės pozityvesnis vertinimas silpnai, tačiau reikšmingai koreliuoja su visais mokymosi naudos aspektais. Stipriausia koreliacija ( $r=0,388$ ) nustatyta su nauda, kurią gavo mokymuose išmokę naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis. Gerovė teigiamai koreliuoja ir su mokymosi nauda įsitraukiant į visuomenę ( $r=0,323$ ) bei finansinės padėties pagerinimu ( $r=0,315$ ).

Analizuojant mokymosi naudos ir amžiaus priklausomybę, reikšminga, tačiau silpna koreliacija nustatyta tik su finansinės padėties pagerinimu ( $r=0,105$ ) bei geresnio darbo gavimo galimybe ( $r=0,084$ ).

14 lentelė. Koreliacija tarp mokymosi naudos ir gerovės vertinimo bei amžiaus

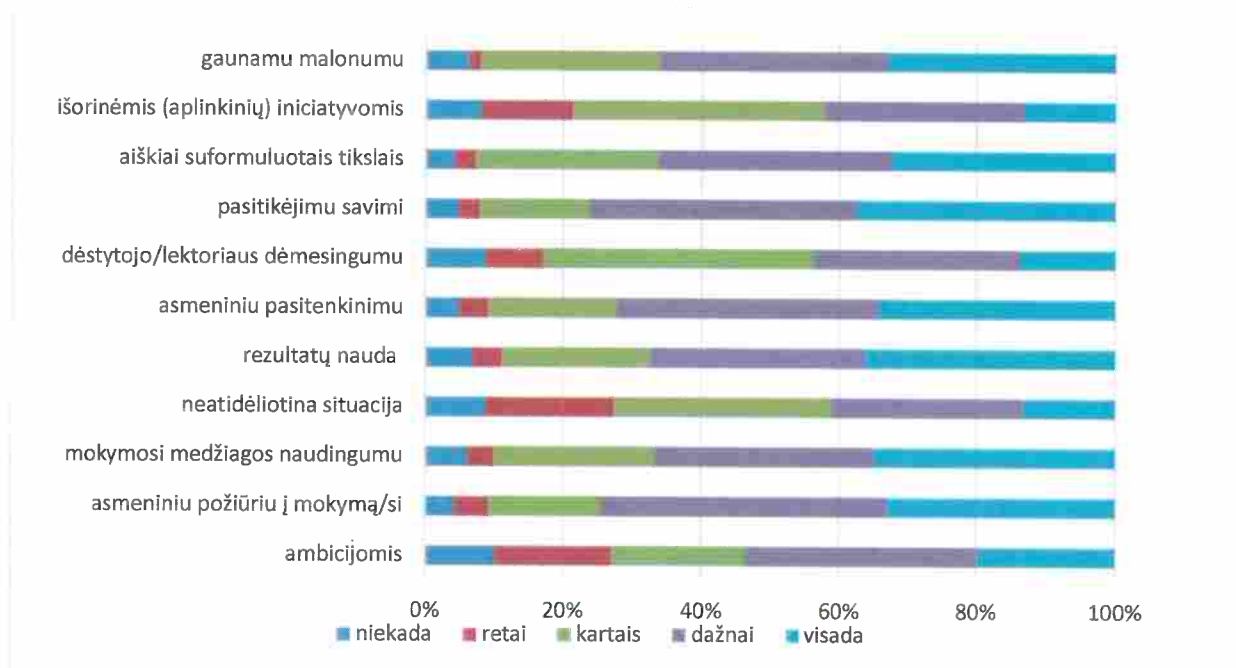
| Nauda                                      | Gerovės vertinimas |       | Amžius          |       |
|--|--------------------|-------|-----------------|-------|
|  | Kendall's tau-b    | p     | Kendall's tau-b | p     |
| Susitvarkyti su gyvenimo krize             | 0,092**            | 0,003 | 0,030           | 0,392 |
| Įsitraukti į visuomenę                     | 0,323**            | 0,000 | -0,054          | 0,132 |
| Išmokti naudoti informacines technologijas | 0,388**            | 0,000 | -0,057          | 0,113 |
| Pagerinti sveikatą                         | 0,165**            | 0,000 | 0,044           | 0,216 |
| Padėjo pagerinti finansinę padėtį          | 0,315**            | 0,000 | 0,105**         | 0,003 |
| Padėjo gauti geresnį darbą                 | 0,275**            | 0,000 | 0,084*          | 0,019 |

Respondentai mokymosi naudą dažniau vertina kaip socialinės, finansinės aplinkos pagerinimo aspektą ir rečiau nurodo, kad mokymasis teikia naudą pačiam asmeniui – nauda susitvarkyti su gyvenimo krize ar pagerinti sveikatą buvo nurodyta rečiau, priklausomybė nuo savo gerovės vertinimo silpna, o nuo amžiaus – nereikšminga.

### 3.1.5. Mokymosi motyvai ir būdai

Remiantis A. Dollisso, R. Martin (1999) nurodytais motyvacijos mokytis aspektais, buvo siekiama išsiaiškinti, kas turi didžiausią reikšmę tiriamųjų norui mokytis. Rezultatai rodo, kad motyvacija dažniausiai siejama su pasitikėjimu savimi (visada ir dažnai atsakymų suma 76,2 proc., 31 pav.), asmeniniu požiūriu į mokymąsi (visada ir dažnai atsakymų suma 74,8 proc.), asmeniniu pasitenkinimu (visada ir dažnai atsakymų suma 72,2 proc.) beigaunamu malonumu (visada ir dažnai atsakymų suma 66,2 proc.).

Rečiausiai motyvaciją mokytis tiriamieji sieja su lektoriaus dėmesingumu klausytojams (visada ir dažnai atsakymų suma 43,9 proc.), neatidėliotina situacija (visada ir dažnai atsakymų suma 41,3 proc.) bei aplinkinių iniciatyvomis (visada ir dažnai atsakymų suma 42,4 proc.).



31 paveikslas. Motyvacijos mokytis vertinimas (proc.)

Papildomai respondentai pažymėjo, kad mokytis jie nori, nes „nori plėsti žinias“, „susipažinti su naujovėmis, neatsilikti laike“, „atsirado laiko, ir todėl noriu mokytis“. 15 respondentų atsakymuose atsispindėjo finansinis motyvas – mokymąsi respondentai sieja „su viltimi gauti geriau apmokamą darbą“.

Analizuojant per paskutiniuosius metus besimokiusių respondentų sąsajas tarp motyvacijos mokytis ir priešasčių, Spearman koreliacija rodo, kad didelę reikšmę turi mokymų lektoriaus asmenybė – bene su visomis mokymosi priežastimis nustatyta vidutinė statistiškai reikšminga koreliacija (15 lentelė). Visai silpna arba nereikšminga koreliacija su visais motyvais nustatyta, kai tiriamieji mokosi ne savo noru arba siekdami susirasti gyvenimo draugą. Tiesa, šios dvi priežastys reikšmingai koreliuoja su asmenų ambicijomis bei lektoriaus dėmesingumu. Būtent šie motyvai reikšmingai koreliuoja ir su mokymusi, siekiant gauti neapmokamą darbą. Svarbi mokymosi priežastis, koreliuojanti su visais motyvais, yra mokymasis, siekiant tobulinti save bei suteikti sau malonumą. Tačiau tai nekoreliuoja su ambicijomis.

15 lentelė. Koreliacija tarp mokymosi motyvų ir priešasčių

|  |   | Ambicijos | Asmeni<br>niu<br>požiūriu<br>i<br>mokym<br>ąsi | Mokymos<br>i<br>medžiagos<br>naudingumu | Neatidėl<br>iotina<br>situacija | Rezultat<br>ų nauda | Asmeni<br>niu<br>pasiten<br>kinimu | Dėstytoj<br>o/<br>lektoria<br>us<br>dėmesin<br>gumu | Pasitikėj<br>imu<br>savimi | Aiškiai<br>suformul<br>uotais<br>tikslais | Išorinėmi<br>s<br>(aplinkini<br>ų)<br>iniciatyv<br>omis | Gauna<br>mu<br>malonu<br>mu |
|--|---|-----------|--|---|---------------------------------|---------------------|------------------------------------|---|----------------------------|---|---|-----------------------------|
| Gauti apmokamą darbą                                   | r | 0,453**   | 0,292**  | 0,256**                                 | 0,212**                         | 0,244**             | 0,323**                            | 0,594**   | 0,246**                    | 0,306**                                   | 0,357**   | 0,247**                     |
|  | p | 0,000     | 0,000  | 0,000                                   | 0,001                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Gauti neapmokamą darbą                                 | r | 0,224**   | -0,089   | -0,111                                  | 0,003                           | -0,141*             | -0,064                             | 0,247**   | -0,246**                   | -0,123                                    | 0,062   | -0,098                      |
|  | p | 0,000     | 0,161  | 0,080                                   | 0,963                           | 0,026               | 0,313                              | 0,000   | 0,000                      | 0,052                                     | 0,334   | 0,125                       |
| Gauti darbą pas kitą darbdavį                          | r | 0,222**   | 0,071  | 0,162*                                  | 0,218**                         | 0,178**             | 0,157*                             | 0,397**   | 0,079                      | 0,159*                                    | 0,233**   | 0,161*                      |
|  | p | 0,000     | 0,267  | 0,010                                   | 0,001                           | 0,005               | 0,013                              | 0,000   | 0,214                      | 0,012                                     | 0,000   | 0,011                       |
| Persikvalifikuoti                                      | r | 0,370**   | 0,166**  | 0,160*                                  | 0,256**                         | 0,110               | 0,123                              | 0,368**   | 0,058                      | 0,169**                                   | 0,340**   | 0,133*                      |
|  | p | 0,000     | 0,009  | 0,011                                   | 0,000                           | 0,084               | 0,053                              | 0,000   | 0,359                      | 0,007                                     | 0,000   | 0,036                       |
| Gauti kvalifikacijos pripažinimą                       | r | 0,432**   | 0,527**  | 0,612**                                 | 0,350**                         | 0,470**             | 0,462**                            | 0,588**   | 0,335**                    | 0,384**                                   | 0,478**   | 0,465**                     |
|  | p | 0,000     | 0,000  | 0,000                                   | 0,000                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius esamam darbui | r | 0,143*    | 0,482**  | 0,451**                                 | 0,139*                          | 0,436**             | 0,567**                            | 0,281**   | 0,503**                    | 0,541**                                   | 0,204**   | 0,456**                     |
|  | p | 0,024     | 0,000  | 0,000                                   | 0,029                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,001   | 0,000                       |
| Gauti geresnį uždarbį                                  | r | 0,378**   | 0,366**  | 0,424**                                 | 0,242**                         | 0,337**             | 0,423**                            | 0,498**   | 0,377**                    | 0,320**                                   | 0,399**   | 0,361**                     |
|  | p | 0,000     | 0,000  | 0,000                                   | 0,000                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Tobulinti save   | r | 0,094     | 0,678**  | 0,561**                                 | 0,148*                          | 0,491**             | 0,706**                            | 0,276**   | 0,675**                    | 0,537**                                   | 0,239**   | 0,548**                     |
|  | p | 0,141     | 0,000  | 0,000                                   | 0,020                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Didinti pasitikėjimą                                   | r | 0,175**   | 0,585**  | 0,582**                                 | 0,213**                         | 0,526**             | 0,674**                            | 0,352**   | 0,613**                    | 0,579**                                   | 0,263**   | 0,600**                     |
|  | p | 0,006     | 0,000  | 0,000                                   | 0,001                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Tai susiję su mano pomėgiais                           | r | 0,195**   | 0,402**  | 0,385**                                 | 0,241**                         | 0,342**             | 0,370**                            | 0,411**   | 0,397**                    | 0,372**                                   | 0,466**   | 0,486**                     |
|  | p | 0,002     | 0,000  | 0,000                                   | 0,000                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Susitikti su žmonėmis                                  | r | 0,137*    | 0,625**  | 0,601**                                 | 0,244**                         | 0,499**             | 0,586**                            | 0,322**   | 0,539**                    | 0,619**                                   | 0,241**   | 0,545**                     |
|  | p | 0,030     | 0,000  | 0,000                                   | 0,000                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,000                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Susirasti gyvenimo draugą                              | r | 0,449**   | -0,081   | -0,120                                  | 0,324**                         | -0,005              | -0,083                             | 0,412**   | -0,137*                    | -0,050                                    | 0,361**   | 0,019                       |
|  | p | 0,000     | 0,205  | 0,058                                   | 0,000                           | 0,932               | 0,191                              | 0,000   | 0,030                      | 0,430                                     | 0,000   | 0,771                       |
| Pagerinti savo sveikatą                                | r | 0,366**   | 0,353**  | 0,293**                                 | 0,262**                         | 0,283**             | 0,313**                            | 0,473**   | 0,212**                    | 0,330**                                   | 0,252**   | 0,333**                     |
|  | p | 0,000     | 0,000  | 0,000                                   | 0,000                           | 0,000               | 0,000                              | 0,000   | 0,001                      | 0,000                                     | 0,000   | 0,000                       |
| Reikalauja darbdavys (ne savo)                         | r | 0,262**   | 0,099  | 0,046                                   | 0,207**                         | 0,080               | -0,072                             | 0,198**   | -0,026                     | 0,117                                     | 0,178**   | 0,090                       |
|  | p | 0,000     | 0,120  | 0,469                                   | 0,001                           | 0,211               | 0,254                              | 0,002   | 0,679                      | 0,065                                     | 0,005   | 0,159                       |

|  |   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|--|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| noru)  |   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Pagal profesinę veiklą būtina tobulinti kvalifikaciją (ne savo noru) | r | 0,224** | 0,249** | 0,341** | 0,224** | 0,269** | 0,201** | 0,274** | 0,159*  | 0,145*  | 0,140*  | 0,263** |
|  | p | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,001   | 0,000   | 0,012   | 0,022   | 0,028   | 0,000   |
| Tik tokius kursus buvo galima pasirinkti                             | r | 0,240** | 0,070   | 0,083   | 0,221** | 0,093   | 0,049   | 0,287** | -0,041  | 0,024   | 0,241** | 0,095   |
|  | p | 0,000   | 0,268   | 0,193   | 0,000   | 0,143   | 0,438   | 0,000   | 0,521   | 0,702   | 0,000   | 0,136   |
| Man tai malonu   | r | 0,060   | 0,617** | 0,543** | 0,075   | 0,536** | 0,643** | 0,371** | 0,595** | 0,574** | 0,209** | 0,533** |
|  | p | 0,347   | 0,000   | 0,000   | 0,241   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,001   | 0,000   |

Absoliučiai stipriausia koreliacija nustatyta tarp mokymosi tobulinant save ir asmeninio pasitenkinimo ( $r=0,706$ ,  $p=0,000$ ).

Motyvacija mokytis iš esmės priklauso nuo gyvenamosios vietos (16 lentelė). Tik ambicijos bei išorinės iniciatyvos pagal gyvenamąją vietą neturėjo esminių skirtumų. Mieste gyvenančiųjų savo motyvacijos mokytis vertinimas yra aukštesnis, negu gyvenančiųjų kaimiškose vietovėse.

16 lentelė. Mokymosi motyvacijos sąsajos su gyvenamąja vieta

| Motyvas                           | Gyvenamoji vieta       |         | F      | df <sub>1</sub> | df <sub>2</sub> | p     |
|-----------------------------------|------------------------|---------|--------|-----------------|-----------------|-------|
|                                   | Vienkiemis arba kaimas | Miestas |        |                 |                 |       |
| ambicijos                         | 2,41                   | 2,35    | 0,158  | 1               | 451             | 0,691 |
| asmeninis požiūris į mokymą/si    | 2,57                   | 3,07    | 20,866 | 1               | 451             | 0,000 |
| mokymosi medžiagos naudingumas    | 2,38                   | 3,02    | 28,806 | 1               | 451             | 0,000 |
| neatidėliotina situacija          | 1,81                   | 2,31    | 16,399 | 1               | 451             | 0,000 |
| rezultatų nauda                   | 2,62                   | 2,94    | 6,352  | 1               | 451             | 0,012 |
| asmeninis pasitenkinimas          | 2,57                   | 3,04    | 17,441 | 1               | 451             | 0,000 |
| dėstytojo/lektoriaus dėmesingumas | 2,14                   | 2,38    | 4,267  | 1               | 451             | 0,039 |
| pasitikėjimas savimi              | 2,65                   | 3,13    | 18,660 | 1               | 451             | 0,000 |
| aiškiai suformuluoti tikslai      | 2,51                   | 2,99    | 18,641 | 1               | 451             | 0,000 |
| išorinės (aplinkinių) iniciatyvos | 2,24                   | 2,27    | 0,046  | 1               | 451             | 0,830 |
| gaunamas malonumas                | 2,38                   | 3,01    | 29,855 | 1               | 451             | 0,000 |

Skirtingo amžiaus asmenys motyvaciją mokytis vertina įvairiai: nuo amžiaus nepriklauso mokymasis dėl turimų ambicijų, dėl galimos mokymosi medžiagos naudingumo, dėl susidariusios situacijos, lektoriaus asmenybės, išsikeltų tikslų ar išorinių aplinkybių (17 lentelė). Statistiškai reikšmingas skirtumas nustatytas skirtingo amžiaus asmenims vertinant požiūrį į mokymąsi, rezultatų naudą, asmeninį pasitenkinimą, pasitikėjimą savimi bei gaunamą malonumą (jaunesni vertina kaip labiau svarbius motyvatorius). Įdomu pastebėti, kad reikšmingas skirtumas yra tik kalbant apie vidinius motyvus, susijusius su asmens nuostatomis.

17 lentelė. Mokymosi motyvacijos sąsajos su amžiumi

| Motyvas                           | Amžius      |       |       |       |               | F      | df <sub>1</sub> | df <sub>2</sub> | p     |
|-----------------------------------|-------------|-------|-------|-------|---------------|--------|-----------------|-----------------|-------|
|                                   | Iki 60 metų | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76 ir daugiau |        |                 |                 |       |
| ambicijos                         | 2,47        | 2,25  | 2,28  | 2,53  | 2,63          | 2,356  | 4               | 448             | 0,053 |
| asmeninis požiūris į mokymą/si    | 3,11        | 2,81  | 2,86  | 2,87  | 2,50          | 30,108 | 4               | 448             | 0,015 |
| mokymosi medžiagos naudingumas    | 2,92        | 2,85  | 2,90  | 2,80  | 2,38          | 10,340 | 4               | 448             | 0,254 |
| neatidėliotina situacija          | 2,04        | 2,29  | 2,41  | 2,20  | 2,25          | 10,912 | 4               | 448             | 0,107 |
| rezultatų nauda                   | 2,95        | 2,88  | 2,83  | 2,87  | 2,13          | 20,806 | 4               | 448             | 0,025 |
| asmeninis pasitenkinimas          | 3,17        | 2,78  | 2,76  | 2,80  | 2,25          | 60,574 | 4               | 448             | 0,000 |
| dėstytojo/lektoriaus dėmesingumas | 2,41        | 2,23  | 2,17  | 2,40  | 2,25          | 10,009 | 4               | 448             | 0,402 |
| pasitikėjimas savimi              | 3,17        | 2,98  | 2,76  | 3,13  | 2,50          | 40,200 | 4               | 448             | 0,002 |
| aiškiai suformuluoti tikslai      | 3,01        | 2,71  | 2,79  | 2,87  | 2,63          | 10,933 | 4               | 448             | 0,104 |
| išorinės (aplinkinių) iniciatyvos | 2,26        | 2,23  | 2,24  | 2,27  | 2,50          | 00,307 | 4               | 448             | 0,873 |
| gaunamas malonumas                | 3,05        | 2,88  | 2,72  | 2,40  | 2,38          | 50,360 | 4               | 448             | 0,000 |

Analizuojant, kaip mokymosi motyvai priklauso nuo besimokančių respondentų socialinio statuso, statistiškai reikšmingi skirtumai nebuvo nustatyti, kai respondentai vertino, kiek mokantis svarbi susidariusi situacija, dėstytojo dėmesingumas, aiškiai suformuluoti tikslai ar aplinkinių įtaka (18 lentelė). Kitų motyvų vertinimas skyrėsi statistiškai reikšmingai. Tik ambicijas aukščiau vertino pensininkai. Visi kiti motyvatoriai aukštesniais balais buvo įvertinti ne pensininkų.

18 lentelė. Mokymosi motyvacijos sąsajos su socialiniu statusu

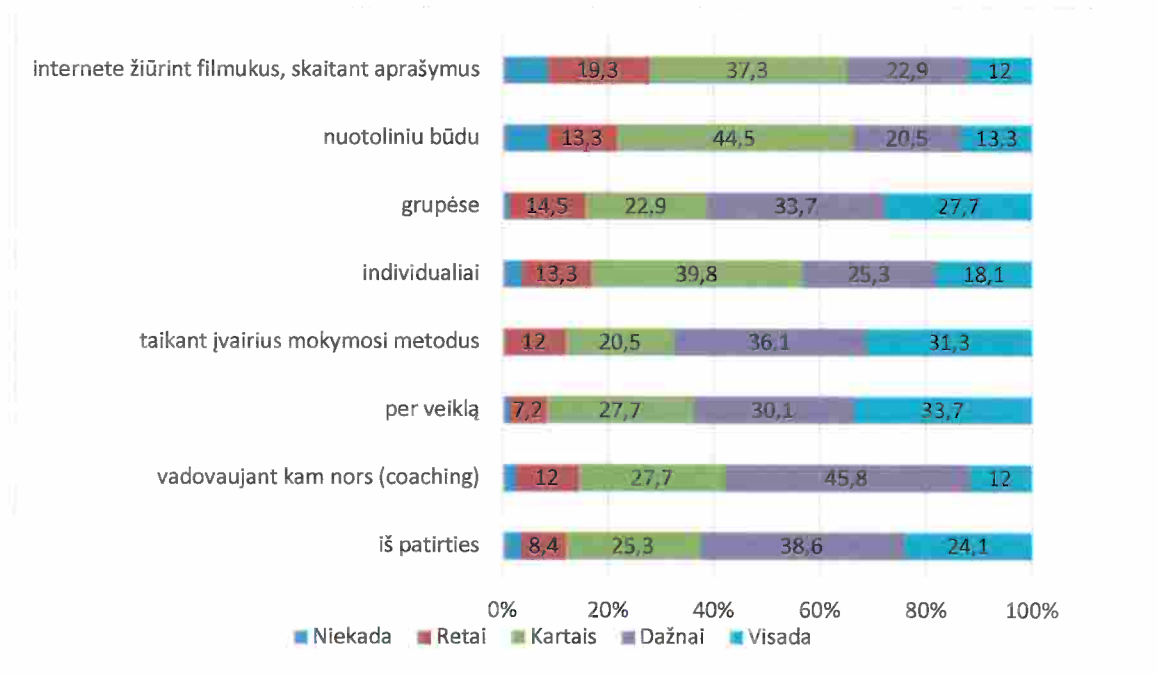
| Motyvas                           | Socialinis statusas |                | F      | df <sub>1</sub> | df <sub>2</sub> | p     |
|-----------------------------------|---------------------|----------------|--------|-----------------|-----------------|-------|
|                                   | Pensininkas         | Ne pensininkas |        |                 |                 |       |
| ambicijos                         | 2,68                | 2,31           | 5,312  | 1               | 451             | 0,022 |
| asmeninis požiūris į mokymą/si    | 2,83                | 3,17           | 10,724 | 1               | 451             | 0,001 |
| mokymosi medžiagos naudingumas    | 2,59                | 3,07           | 12,796 | 1               | 451             | 0,000 |
| neatidėliotina situacija          | 2,41                | 2,17           | 2,890  | 1               | 451             | 0,090 |
| rezultatų nauda                   | 2,65                | 2,99           | 5,380  | 1               | 451             | 0,021 |
| asmeninis pasitenkinimas          | 2,77                | 3,17           | 11,561 | 1               | 451             | 0,001 |
| dėstytojo/lektoriaus dėmesingumas | 2,48                | 2,53           | 0,147  | 1               | 451             | 0,702 |
| pasitikėjimas savimi              | 2,68                | 3,30           | 27,328 | 1               | 451             | 0,000 |
| aiškiai suformuluoti tikslai      | 2,92                | 3,05           | 1,196  | 1               | 451             | 0,275 |
| išorinės (aplinkinių) iniciatyvos | 2,42                | 2,40           | 0,036  | 1               | 451             | 0,849 |
| gaunamas malonumas                | 2,74                | 3,05           | 6,090  | 1               | 451             | 0,014 |

Išoriniai motyvai (išorinį poveikį, neatidėliotinę situaciją) visiškai nekoreliuoja su gerovės vertinimu. Ambicijos taip pat nepriklauso nuo gerovės vertinimo. Kitais atvejais nustatyta silpna (iki 0,4) statistiškai reikšminga koreliacija – kuo pozityviau vertinama gerovė, tuo geriau vertinami mokymosi motyvai (19 lentelė.).

19 lentelė. Koreliacija tarp motyvų ir gerovės vertinimo

| Motyvas                           | Gerovės vertinimas |       |
|-----------------------------------|--------------------|-------|
|                                   | Kendall's tau-b    | p     |
| ambicijos                         | 0,051              | 0,150 |
| asmeninis požiūris į mokymą/si    | 0,325**            | 0,000 |
| mokymosi medžiagos naudingumas    | 0,309**            | 0,000 |
| neatidėliotina situacija          | 0,052              | 0,140 |
| rezultatų nauda                   | 0,247**            | 0,000 |
| asmeninis pasitenkinimas          | 0,340**            | 0,000 |
| dėstytojo/lektoriaus dėmesingumas | 0,097**            | 0,007 |
| pasitikėjimas savimi              | 0,342**            | 0,000 |
| aiškiai suformuluoti tikslai      | 0,328**            | 0,000 |
| išorinės (aplinkinių) iniciatyvos | 0,037              | 0,297 |
| gaunamas malonumas                | 0,327**            | 0,000 |

Respondentų taip pat buvo prašoma nurodyti, kaip jiems patraukliausia mokytis. Analizuojant per paskutiniuosius metus besimokiusių asmenų nuomonę, nustatyta, kad labiausiai patinka mokytis taikant įvairius mokymosi metodus (visada ir dažnai atsakymų suma 67,5 proc., 32 pav.), per veiklą (63,9 proc.), iš patirties (62,7 proc.), grupėse (61,4 proc.). Tik kiek per 40 proc. mėgsta mokytis individualiai. Tarp vyresnio amžiaus asmenų mažiausiai populiariu mokytis nuotoliniu būdu arba internete žiūrint filmus ir skaitant jų aprašymus. Technologijų taikymas vyresnio amžiaus asmenims dažnai yra problemiškas, tačiau vertinimai dažnai ir visada viršija 30 proc. Vienas respondentas įrašė komentarą, kad nori mokytis, derindamas mokymąsi su darbu.



32 pav. Mokymosi būdų ir formų vertinimas

Analizuojant, kaip skirtingi mokymosi būdai ir formos priimtini skirtingo amžiaus asmenims chi-kvadrat kriterijumi nustatyta, kad visais atvejais atsakymai skiriasi statistiškai reikšmingai ( $p < 0,05$ ). Jaunesnių vertinimai yra pozityvesni visais atvejais, išskyrus tai, kad vyresnio amžiaus asmenys dažniau nori mokytis individualiai. Visiškai analogiška situacija lyginant pensininkų ir nepensinio amžiaus respondentų atsakymus.

Mokymosi nuotoliniu būdu ar žiūrint filmukus vertinimas nesiskyrė tarp miesto ir kaimo gyventojų ( $p > 0,05$ ). Kaimo žmonės reikšmingai dažniau norėjo mokytis individualiai ( $p = 0,031$ ). Kitais atvejais miesto gyventojai mokymosi būdus ir formas vertino pozityviau.

Vertinant atsakymus pagal lytį, reikšmingi skirtumai nustatyti beveik visais atvejais, išskyrus mokymąsi žiūrint filmus. Vyrai reikšmingai dažniau negu moterys norėjo mokytis nuotoliniu būdu ( $p = 0,044$ ) ir individualiai ( $p = 0,021$ ). Kitais atvejais moterų pozityvių vertinimų dalis buvo reikšmingai didesnė.

Rezultatai rodo, kad gyvenamoji vieta, amžius, socialinis statusas, gerovės vertinimas turi reikšmę vertinant mokymosi motyvus bei mokymosi būdus ir formas.

### 3.1.6. Sąsajos tarp mokymosi ir išlikimo darbo rinkoje

Aptarus kiekvieną teoriniame modelyje numatytą veiksnį atskirai, svarbu kompleksiskai įvertinti, ar mokymasis turi reikšmę vyresnio amžiaus asmenims, siekiantiems išlikti aktyviais darbo rinkoje. 10 paveiksle pateiktas bendrasis modelis, kuriame įvardinti veiksniai, vyresnio amžiaus asmenims padedantys išlikti darbo rinkoje: ekonominiai, asmeniniai, socialiniai veiksniai, kompetencijos, sveikata bei gerovė. Mokymasis taip pat įvardijamas kaip veiksnys, lemiantis išlikimą darbo rinkoje.

Visus išvardytus aspektus teoriniame modelyje įvertinus kaip svarbius, buvo pasitelkta koreliacinė ir regresinė analizė.

Koreliacinės analizės rezultatai rodo, kaip tarpusavyje susiję išlikimą darbo rinkoje sąlygojantys veiksniai (20 lentelė). Vidutinio stiprumo ir statistiškai reikšminga koreliacija nustatyta tarp ekonominių veiksnių ir profesinių kompetencijų ( $r = 0,459$ ) bei asmeninių veiksnių ir gerovės vertinimo ( $r = 0,493$ ). Kiek silpnesnė reikšminga koreliacija nustatyta tarp socialinių ir ekonominių ( $r = 0,321$ ) bei asmeninių veiksnių ( $r = 0,346$ ), o taip pat profesinių kompetencijų ( $r = 0,324$ ). Mokymasis silpnai, bet reikšmingai koreliuoja su asmeniniais veiksniais ( $p = 0,327$ ), socialiniais veiksniais ( $r = 0,155$ ) bei sveikata ( $r = 0,106$ ).



20 lentelė. Koreliacija tarp nepriklausomų veiksnių

|                          | Ekonominiai veiksniai | Asmeniniai veiksniai | Socialiniai veiksniai | Profesinės kompetencijos | Sveikata | Gerovė  | Mokymasis |
|--------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|----------|---------|-----------|
| Ekonominiai veiksniai    | 1                     | 0,179*               | 0,321**               | 0,459**                  | 0,077    | 0,240** | 0,046     |
|                          |                       | 0,048                | 0,000                 | 0,000                    | 0,104    | 0,000   | 0,333     |
| Asmeniniai veiksniai     |                       | 1                    | 0,346**               | 0,222*                   | 0,234*   | 0,493** | 0,327**   |
|                          |                       |                      | 0,000                 | 0,016                    | 0,000    | 0,000   | 0,000     |
| Socialiniai veiksniai    |                       |                      | 1                     | 0,324**                  | 0,186*   | 0,071   | 0,155*    |
|                          |                       |                      |                       | 0,000                    | 0,048    | 0,068   | 0,022     |
| Profesinės kompetencijos |                       |                      |                       | 1                        | 0,061    | 0,202** | 0,055     |
|                          |                       |                      |                       |                          | 0,192    | 0,000   | 0,241     |
| Sveikata                 |                       |                      |                       |                          | 1        | 0,247** | 0,106*    |
|                          |                       |                      |                       |                          |          | 0,000   | 0,024     |
| Gerovė                   |                       |                      |                       |                          |          | 1       | 0,052     |
|                          |                       |                      |                       |                          |          |         | 0,182     |
| Mokymasis                |                       |                      |                       |                          |          |         | 1         |

Vis dėlto svarbiau vertinant modelį nustatyti, kurie iš šių veiksnių turi reikšmę išlikimui darbo rinkoje.

Sudarytas regresinis modelis rodo (21 lentelė, 33 (a) paveikslas), kad išlikimui darbo rinkoje esminės reikšmės turi gerovės vertinimas, ekonominiai veiksniai bei mokymasis. Pagal svarbą pirmasis būtų ekonominis veiksnys, mažiausiai svarbus, tačiau reikšmingas – mokymasis. Skaičiavimai rodo, kad sveikata, socialiniai, asmeniniai veiksniai, profesinės kompetencijos neturi lemiamos reikšmės išlikimui darbo rinkoje.

21 lentelė. Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje

| Modelis               | Nestandardizuoti koeficientai |                      | Standartizuoti koeficientai | t       | p     |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|---------|-------|
|                       | B                             | Standartinė paklaida | Beta                        |         |       |
| konstanta             | 10,226                        | 0,139                |                             | 80,846  | 0,000 |
| Gerovė                | 0,011                         | 0,002                | 0,295                       | -60,866 | 0,000 |
| Sveikata              | 0,057                         | 0,033                | 0,072                       | 10,742  | 0,082 |
| Socialiniai veiksniai | 0,020                         | 0,033                | 0,026                       | 0,596   | 0,552 |
| Asmeniniai veiksniai  | -0,002                        | 0,031                | -0,002                      | -0,056  | 0,955 |
| Ekonominiai veiksniai | 0,290                         | 0,044                | 0,310                       | 60,512  | 0,000 |
| Kompetencijos         | -0,019                        | 0,045                | -0,021                      | -0,425  | 0,671 |
| Mokymasis             | 0,134                         | 0,029                | 0,189                       | 40,621  | 0,000 |

Rsquare=0,270, F=24,869, p=0,000

Į modelį įjungus ir sociodemografinius duomenis, rezultatai parodė, kad išlikimui darbo rinkoje be ekonominių veiksnių, gerovės bei mokymosi, yra reikšminga ir gyvenamoji vieta, turimas išsilavinimas bei šeimyninė padėtis. Lytis ir amžius nėra reikšmingi, analizuojant vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje (22 lentelė, 33 (b) paveikslas).

22 lentelė. Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje su demografiniais veiksniais

| Modelis               | Nestandardizuoti koeficientai |                      | Standartizuoti koeficientai | t      | p     |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|-------|
|                       | B                             | Standartinė paklaida | Beta                        |        |       |
| konstanta             | 1,242                         | 0,166                |                             | 7,465  | 0,000 |
| Gerovė                | -0,008                        | 0,002                | 0,227                       | -4,989 | 0,000 |
| Sveikata              | 0,054                         | 0,033                | 0,068                       | 1,657  | 0,098 |
| Socialiniai veiksniai | 0,044                         | 0,033                | 0,058                       | 1,338  | 0,182 |
| Asmeniniai veiksniai  | 0,024                         | 0,031                | 0,034                       | 0,777  | 0,438 |
| Ekonominiai veiksniai | 0,257                         | 0,044                | 0,275                       | 5,811  | 0,000 |
| Kompetencijos         | -0,052                        | 0,046                | -0,058                      | -1,143 | 0,253 |
| Mokymasis             | 0,121                         | 0,028                | 0,170                       | 4,243  | 0,000 |
| Amžius                | 0,021                         | 0,013                | 0,073                       | 1,679  | 0,094 |
| Gyvenamoji vieta      | -0,082                        | 0,035                | 0,100                       | -2,331 | 0,020 |
| Išsilavinimas         | 0,044                         | 0,014                | 0,138                       | 3,106  | 0,002 |
| Šeimyninė padėtis     | -0,036                        | 0,016                | 0,089                       | -2,190 | 0,029 |
| Lytis                 | -0,018                        | 0,031                | -0,024                      | -0,568 | 0,570 |

Rsquare=0,307, F=17,710, p=0,000

Modeliuojant mokymosi reikšmę, siekiant išlikti darbo rinkoje, mokymosi pozicija pakeista iš nepriklausomo, tiesiogiai įtaką išlikimui darbo rinkoje turinčio veiksnio, į mediatorių – tai modelio dalis, per kurį perėję visų nepriklausomų veiksnių poveikiai gali sustiprėti. Taigi, mokymas buvo laikomas mediatoriumi regresiniame modelyje. Mediatorius yra tas kintamasis, kuris veikia ryšį tarp dviejų kintamųjų kaip tarpininkas (Baron, Kenny, 1986). Kitaip tariant, mediacinis ryšys paaiškina kitų dviejų kintamųjų ryšį. Literatūros analizė rodo, kad norint įvertinti mediatoriaus vaidmenį, reikia atlikti trijų etapų procedūrą:

- Nustatyti, kokie nepriklausomi kintamieji prognozuoja mediatorių.
- Nustatyti, kaip nepriklausomi kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį.
- Apskaičiuoti, kaip pasikeičia prognozės, kai į regresinę lygtį prie nepriklausomų kintamųjų pridedamas ir mediatorius. Jei nepriklausomojo kintamojo reikšmingumas (standartizuotas beta koeficientas) sumažėja trečiame etape, tada galima daryti išvadą, kad mediatorius yra reikšmingas (pagal Barron, Kenny, 1986).

Skaičiavimai rodo, kad mokymąsi (mediatorių) veikia bendras gerovės vertinimas, sveikata bei ekonominiai veiksniai. Socialiniai, asmeniniai veiksniai bei turimos kompetencijos mokymosi tiesiogiai neveikia (23, 24 lentelė, 33 (c) paveikslas).

23 lentelė. Regresinis modelis mokymuisi (mediatoriui)

| Modelis               | Nestandardizuoti koeficientai |                      | Standartizuoti koeficientai | t      | p     |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|-------|
|                       | B                             | Standartinė paklaida | Beta                        |        |       |
| Konstanta             | 3,990                         | 0,648                |                             | 6,157  | 0,000 |
| Gerovė                | 0,023                         | 0,008                | 0,144                       | -2,995 | 0,003 |
| Sveikata              | 0,678                         | 0,161                | 0,195                       | -4,206 | 0,000 |
| Socialiniai veiksniai | 0,130                         | 0,161                | 0,039                       | -0,807 | 0,420 |
| Asmeniniai veiksniai  | -0,209                        | 0,149                | -0,067                      | 1,408  | 0,160 |
| Ekonominiai veiksniai | 0,214                         | 0,121                | 0,103                       | -2,105 | 0,009 |
| Kompetencijos         | 0,356                         | 0,208                | 0,087                       | -1,707 | 0,089 |

Rsquare=0,062, F=5,918, p=0,000

24 lentelė. Regresinis modelis išlikimui darbo rinkoje (be mokymosi)

| Modelis               | Nestandardizuoti koeficientai |                      | Standartizuoti koeficientai | t      | Sig.  |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|-------|
|                       | B                             | Standartinė paklaida | Beta                        |        |       |
| konstanta             | 1,359                         | 0,139                |                             | 9,808  | 0,000 |
| Gerovė                | 0,010                         | 0,002                | 0,278                       | -6,362 | 0,000 |
| Sveikata              | -0,072                        | 0,033                | 0,091                       | 2,165  | 0,031 |
| Socialiniai veiksniai | -0,028                        | 0,034                | -0,037                      | 0,825  | 0,410 |
| Asmeniniai veiksniai  | 0,010                         | 0,032                | 0,014                       | -0,325 | 0,746 |
| Ekonominiai veiksniai | -0,305                        | 0,045                | 0,326                       | 6,715  | 0,000 |
| Kompetencijos         | 0,030                         | 0,046                | 0,033                       | -0,663 | 0,508 |

Rsquare=0,247, F=24,343, p=0,000

Akivaizdu, kad regresinis modelis aiškiau prognozuoja vyresnio amžiaus asmenų pasirinkimą likti darbo rinkoje, negu pasirinkimą mokytis (Rsquare antrajame modelyje žymiai didesnis).

Vertinant, ar vis dėlto mokymasis yra lemiamas veiksnys, buvo taikyta PROCESS procedūra<sup>2</sup>. Rezultatai pateikti 33 (a, b ir c) paveiksle.

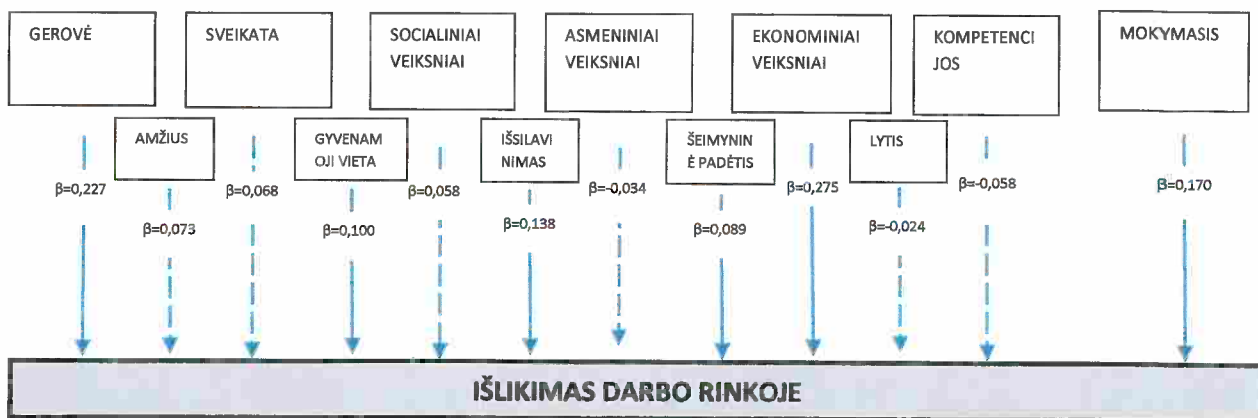
Mokymasis turi mediatoriaus vaidmenį, kadangi analizuojant regresinės analizės modelį, kuriame įvestas mokymasis, išlikimui darbo rinkoje efektas yra (skaičiavimai pateikti 2 priede).

<sup>2</sup>Written by Andrew F. Hayes, Ph.D., [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com), documentation available in Hayes (2013).  
[www.guilford.com/p/ha](http://www.guilford.com/p/ha)  
yes3

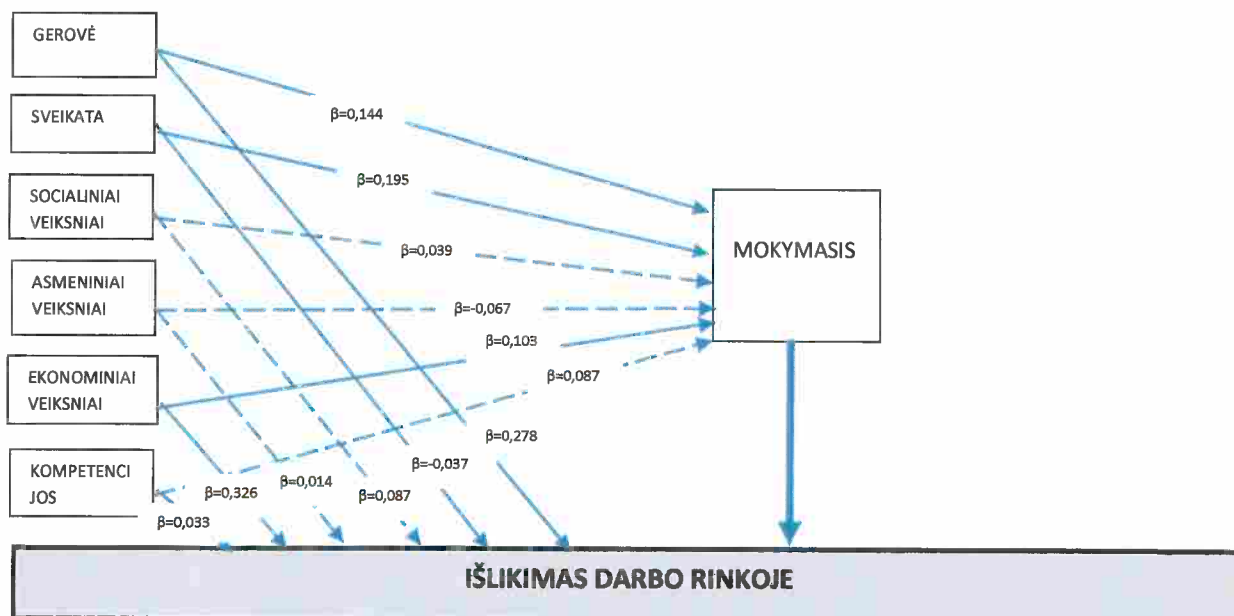
Analizuojant modelį, kuriame nėra mokymosi, tiesioginis modelis vertinamas kaip statistiškai reikšmingas. Įvedus mokymąsi kaip mediatorių, netiesioginis efektas vertinamas kaip 0,23, tai rodo, kad mokymasis turi reikšmę vyresnio amžiaus asmenų sėkmingam išlikimui darbo rinkoje.



a) Išlikimo darbo rinkoje modelis (pagal 21 lentelę)



b) Išlikimo darbo rinkoje modelis su demografiniais faktoriais (pagal 22 lentelę)



c) Išlikimo darbo rinkoje modelis (pagal 23-24 lenteles)

33 pav. Mokymosi reikšmė išlikimui darbo rinkoje

*Apibendrinant galima teigti, kad mokymasis svarbus, ir jis stipriausiai veikia vyresnio amžiaus asmenų sveikatą, gerovės vertinimą bei ekonominius veiksnius. Kompetencijos, socialiniai bei asmeniniai veiksniai neturi esminės reikšmės vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje. Įdomu pastebėti, kad jei mokymasis imamas kaip lygiavertis veiksnys, sveikata nėra svarbi išlikimui darbo rinkoje. Tačiau jei mokymasis perkeliamas kaip mediatorius, sveikata tampa svarbiu elementu. Tai rodo, kad sveikata, renkantis mokytis ir dirbti ilgiau, yra svarbus veiksnys. Gerovės vertinimas ir ekonominis gerbūvis tiesiogiai turi reikšmės ilgesniam ir produktyvesniam išlikimui darbo rinkoje.*

### **3.2. Darbdavių požiūris į vyresnio amžiaus dirbančius asmenis ir jų mokymąsi**

Atlikto kiekybinio tyrimo rezultatai parodė, kad vyresnio amžiaus asmenys nori mokytis, tobulinti save. Išryškėjo, kad tiriamieji norėtų sužinoti ir naujausią informaciją, bendrauti, tobulinti savo asmeninius gebėjimus. Svarbu yra tai, kad tobulintinas aspektas yra profesinei veiklai reikalingi gebėjimai. Profesinių žinių, gebėjimų plėtra leidžia darbuotojams neatsilikti nuo naujovių darbo vietoje, todėl svarbu sužinoti, ką apie tai mano darbdaviai.

Tyrimo buvo apklausti 9 informantai, kurie bent penkerius metus vadovauja įmonėms. Visose įmonėse dirba virš 50 darbuotojų. Vienas turi specialų vidurinį išsilavinimą, kiti – aukštąjį. Keturi informantai vadovauja uždarosioms akcinėms bendrovėms, keturi – biudžetinėms įstaigoms ir vienas – viešajai įstaigai.

#### **3.2.1. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo profesinėje veikloje teigiami aspektai**

Visi tyrime dalyvavę įmonių vadovai teigė, kad jų vadovaujamosiose įmonėse dirbantys vyresnio amžiaus asmenys yra naudingi ir turi privalumų prieš jaunesnius darbuotojus įvairiais aspektais. Vieni tai labiau siejo su pačiu asmeniu: jo vidinėmis savybėmis bei su aplinkybėmis, kurias nulėmė fizinis amžius, socialinis statusas. Keletas informantų apibūdino vyresnio amžiaus darbuotojus kaip kantresnius, atsakingesnius, labiau besikoncentruojančius į atliekamą veiklą, patikimesnius (25 lentelė). Yra situacijų, kad tai, jog darbuotojas vyresnis, laikoma privalumu, o ne trūkumu. Kai kuriose situacijose vyresnis asmuo klientams sudaro patikimesnio, didesnę pagarbą užsitarnavusio darbuotojo išpūdį. Pensinio amžiaus darbuotojas vadovams kai kuriose situacijose yra geresnis pasirinkimas, nes gaudamas pensiją darbuotojas sutinka dirbti už mažesnę atlygį („... kadangi pensinio amžiaus žmogus gauna pensiją, o papildomas atlygis yra gerai“, D7), mažesniu darbo krūviu:

„įstaiga turėjo 0,5 laisvo kiemsargio etato, atlyginimas minimalus, reikia dirbti pusę dienos. Ilgai negalėjome rasti darbingo amžiaus žmogaus, bet pensinio amžiaus žmogus tam puikiai tiko“. (D7)

Ilgiau dirbantis organizacijoje asmuo sukaupia didesnę profesinės patirties bagažą, gali vertinti susidarancias situacijas ne tik kaip žmogus su gyvenimiška patirtimi, bet ir kaip profesionalas. Sukaupias žinias ir specifinę patirtį darbo vietoje toks darbuotojas gali perduoti jaunesniems kolegoms, įvertindamas visas smulkias situacijos detales, apmokyti, pakonsultuoti. Be to, vyresniame amžiuje asmenys dažnai susigyvena su kolektyvu, profesine veikla, aplinka, todėl daug rečiau skuba keisti darbovietę, esamoje sugebėdami išvelgti daugiau pozityvių dalykų, todėl dažnai yra lojalesni organizacijai, kurioje dirba.

25 lentelė. Vyresnio amžiaus asmenų teigiami aspektai profesinėje veikloje

| Kategorija                                    | Subkategorija                                  | Įrodantys teiginiai   |
|---|--|---|
| Asmeniniai vidiniai ir išoriniai aspektai     | Asmeninės savybės                              | „palyginus su jauno amžiaus darbuotojais vyresnis asmuo yra kantresnis, patikimesnis, atsakingiau žiūri į savo pareigų atlikimą...“ (D1)<br>„...mažiau blaškosi, palaiko darbingą atmosferą“ (D4)   |
|   | Išorinis patikimo darbuotojo įvaizdis          | „...klientai laukia eilėje tol, kol priims jų sena darbuotoja“ (D8)<br>„vyresnio amžiaus moterys atrodo solidžiau ir kelia didesnę pasitikėjimą“ (D9)<br>„greičiau randa bendrą kalbą, nes yra išgyvenę tuos pačius sunkumus – valiutos pasikeitimus, indėlių nuvertėjimą“ (D9) |
|   | Lankstumas                                     | „pensinio amžiaus žmogus puikiai tiko į laisvą vietą, nes .....turi visą darbo dieną laisvą, lengva prisitaikyti prie darbo grafiko...“ (D7)  |
| Su profesija ir darbo įstaiga susiję aspektai | Sukaupų profesinių žinių, gebėjimų perteikimas | „apmoko jaunus darbuotojus, perduoda jiems specifines darbo detales“ (D2)   |
|   | Objektyvesnis profesinių situacijų vertinimas  | „jie iš patirties žino, kad negalima stačia galva nerti į naujoves, kad jas reikia išbandyti ir pritaikyti savo aplinkai“ (D5)<br>„gali iš karto pasakyti, ką reikia daryti“ (D6)   |
|   | Lojalumas organizacijai                        | „pastovesnis darbuotojas nei jo jaunas kolega“ (D3)<br>„vyresnių žmonių buvimas naudingas dėl mažesnės darbuotojų kaitos, nes jaunesni darbuotojai mažiau lojalūs įmonei“ (D7)<br>„...jie labiau saugo savo darbo vietą“ (D6)   |

Apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus asmenys yra vertinami darbdavių, kaip turintys patirties profesinėje veikloje, lojalūs įmonei, sudarantys patikimų darbuotojų įvaizdį, galintys lanksčiau prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių.

### 3.2.2. Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje neigiami aspektai

Dažniausiai darbdavių minėtos problemos, iškylančios vyresnio amžiaus asmenims darbo vietoje – negebėjimas spėti kartu su naujomis besikeičiančiomis technologijomis, kurios natūraliai ateina į aplinką. Vyresnio amžiaus asmenims dažnai kyla sunkumų, jei darbo vietoje

tenka naudotis informacinėmis technologijomis (26 lentelė). Ne tik informacinės, bet ir kitokios naujos technologijos ateina į darbo vietas – tobulėja technologiniai įrengimai gamyboje, apskaitoje, valdyme. Darbdavių teigimu, vyresnio amžiaus asmenims naujovės buvo suvokiamos, priimamos ir įsisavinamos sudėtingiau, tam reikėjo daugiau laiko, netgi priežiūros:

*„kai atsivežėme naujus automatizuotus įrenginius gamybai, darbuotojai buvo apmokyti, bet toks vyresnis žmogus vis klausdavo, norėdavo įsitikinti, kad gerai daro, bet, pasirodo, kai kurias operacijas sekoje praleisdavo. Kai jau paleidinėjome įrenginius gamyboje, vis prašydavau, kad pamainos vadovas viena akimi žiūrėtų, kaip jam sekasi. Atleisti gaila, žmogus geras, bet sugadinti mechanizmai kainuotų labai daug. Galų gale viskas susitvarkė, „susigyveno“ žmogus su tais įrengimais“.* (D6)

Vieni darbdaviai gilų tam tikrų funkcijų, reikalingų profesinėje veikloje, žinojimą apibūdino kaip privalumą, tačiau kitose darbo vietose, kur reikalingos nuolat atsinaujinančios žinios, gebėjimai, platesnis įgūdžių spektras, vyresnio amžiaus asmenims su amžiumi prisitaikyti darosi vis sunkiau. Informantų teigimu, kažkada išmoktos žinios, neatnaujinami įgūdžiai pasensta morališkai, sunkiai tinka šiuolaikinėje profesinėje veikloje:

*„keitėme buhalterinės apskaitos programą. Anksčiau turėjome tokią labai primityvią, vos ne Excel'iu paremtą. Buhalterė labai priešinosi, sakė, kad visus reikalingus skaičiavimus ji padaro su ta sena programa, o nauja ir kainuoja brangiai, ir neaišku, ar geresnė bus. Būtų buvusi jos valia, būtų likusi sena programa. Kadangi buvo ant pensinio amžiaus ribos, tai pasiėmė išėitinę ir nepasiliko. O aš nežinau, ar čia tik nebuvo geriausia išėitis ir jai, ir mums“.* (D8)

Gerai gebėjimai atlikti tam tikras funkcijas, kurios susiformavimo į automatizuotus įgūdžius, pasikeitus aplinkybėms, gali tapti kliūtimi atlikti naujas reikalingas operacijas darbo vietoje.

Nesugebėjimas prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje dažnai būna sąlygotas amžiaus: vyresniems dažniau kyla sveikatos problemų – sumažėja fizinis pajėgumas, greičiau pavargsta tiek fiziškai, tiek ir psichologiškai. Vyresnio amžiaus asmenų lėtėja darbo tempas, mažėja darbo efektyvumas:

*„daug metų ta moteris dirba. Tikrai neblogai dirbo, mokėjo bendrauti su klientais, greitai sukdavosi, visi ją mėgdavo. Pagal seną įprotį visi žmonės eina pas ją, kaip ir jos klientūra. Bet dabar jau nesugeba taip greitai susitvarkyti – tai*

*jai kompiuteris užstringa, tai kažko pasiklausti turi, tai naujienos kažkurios nesužiūri. Jau taip greitai nebeišeina apsidirbti, kaip anksčiau.“ (D9)*

Problemų darbdaviams sukelia ir vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos sutrikimai – dažniau tenka palikti darbo vietą dėl suplanuotų ar neplanuotų vizitų pas gydytojus arba dėl sveikatos sutrikimų negali pilnai atlikti priskirtų funkcijų.

*„su viena pensininke teko atsisveikinti, išlydėti ją į užtarnautą poilsį. Dirbo neblogai, visiems buvo gerai. Bet kažkokie dalykai pradėjo dėtis – vos ne kasdien pas gydytojus – tai tyrimų, tai atsakymų, tai konsultacijų, tai receptų. Koks gali būti darbas, kai po kelias valandas nėra darbo vietoje. Susitardavo ji iš pradžių, kad ją pavaduotų, bet paskui kiti darbuotojai pradėjo burbėti. Pamatė, kad per sunku – pati pasiprašė atleidžiama, nors kai dabar susitinku, tai pasiskundžia, kad pragyvenimui pinigų sumažėjo“ (D4)*

26 lentelė. Vyresnio amžiaus asmenų neigiami aspektai profesinėje veikloje

| Kategorija                                  | Subkategorija                                    | Įrodantys teiginiai   |
|---|--|---|
| Sunkumai dėl besikeičiančios darbo aplinkos | Negebėjimas naudotis pažangiomis technologijomis | „neturi gebėjimų dirbti kompiuteriu, nemoka anglų kalbos“ (D1)<br>„sunkiau naudojasi nuolat kintančiomis informacinėmis technologijomis“ (D3)<br>„sunkiai sekėsi mokytis ir įvaldyti IT, jis nespėdavo laiku atlikti užduočių ir darydavo klaidų“ (D3)<br>„netinkamai naudojasi naujomis technologijomis“ (D4)<br>„bijojau prileisti prie naujų įrengimų“<br>„sunkiausiai sekėsi priimti gamybos automatizavimo galimybes“ (D6)<br>„pensinio amžiaus buhalterė sunkiai išmoko dirbti su naująja verslo valdymo programa“ (D9) |
|   | Morališkai pasenę darbo metodai                  | „jų turimi įgūdžiai ne visuomet atitinka darbo rinkos poreikius“ (D5)<br>„jų žinomi metodai morališkai pasenę“ (D7)   |
|   | Gebėjimai siauroje srityje                       | „dažnai įgūdžiai ir kompetencijos susidaro vienoje siauroje srityje, pastatytas kitoje darbo vietoje ne ką tepadarė“ (D6)<br>„sunkiau susidoroja su didėjančiu informacijos kiekiu“ (D7)  |
| Sunkumai dėl asmens fizinių pokyčių         | Prastėjanti sveikata                             | „karts nuo karto skundžiasi savo sveikata, sumažėjusiu fiziniu pajėgumu“ (D4)<br>„vyresni dažniau turi sveikatos problemų, kadangi nuolatinis darbas su klientais yra ir fiziškai, ir psichologiškai varginantis“ (D8)  |
|   | Lėtėjantis darbo tempas                          | „teko atsisakyti darbuotojo, nes jo atliekamas darbas pasidarė nebeefektyvus“ (D3)<br>„našumas mažėja“ (D2)<br>„ne visus darbus, kuriuos atlieka 30-40 metų žmonės gali taip pat greitai atlikti 60 metų“ (D5)<br>„jaunesni darbuotojai suteikia beveik du kartus daugiau konsultacijų“ (D8)<br>„ilgos klientų eilės ir nepasitenkinimas paslaugomis neigiamai veikia įmonės įvaizdį“ (D9)  |
|   | Asmenybės ribotumas                              | „nebepasitiki savimi“ (D6)<br>„labai dažnai konservatyviai priima naujus iššūkius“ (D7)   |

Vyresnio amžiaus asmenims, įvertinantiems pasikeitusias aplinkybes – sulėtėjusį darbo tempą, našumą, efektyvumą, susiformuoja tarsi kompleksas – tam tikras nepilnavertiškumo



jausmas, dėl netinkamai atliktų visų priskirtų veiklų, laiko stokos, nesugebėjimo suprasti naujovių. Tai sukelia tam tikrą įtampą, kurią pajunta darbdaviai ir tai apsunkina sėkmingą profesinę veiklą.

### 3.2.3. Pensinis amžius

Darbdavių buvo paklausta, ką jie mano apie dabar Lietuvos Respublikos įstatymais reglamentuotą pensinį amžių. Vienas informantas (D1) teigė, kad „nereikia nieko keisti, yra gerai, kaip yra dabar. Kam čia ką nors pergaltoti“. Vis dėlto didžioji interviu davusių darbdavių dalis (penki tyrimo dalyviai) teigė, kad pensinis amžius turėtų būti 60 metų. Argumentai, kodėl jie linkę taip teigti, buvo patys įvairiausi:

*„klientui svarbu matyti gerai nusiteikusi, gražų, energingą, besišypsanti darbuotoją“ (D7)*

*„reikia, kad žmonės eitų į pensiją ir dar spėtų gyvenimu pasidžiaugti. Aišku, pas mus ekonominė aplinka tokia, kad nelabai kas ten toj pensijoje pradžiugins, bet vis tiek reikia pabūti su anūkais, vyru ar žmona, gėlytes, daržoves auginti neskubant, kol dar sveikata leidžia“ (D5)*

*„visokių žmonių yra, kai kurie vyresni geriau susigaudo negu jaunimas, bet vis tiek jau vaikšto kaip su uždėtu štapu „pensininkas“. Tai ir reikia eiti į tą pensiją“ (D4)*

Du kalbinti darbdaviai mano, kad pensinis amžius, kuomet darbuotojas „tikrai išeina iš darbo ir nelieka dirbti“ (D6), turėtų būti diferencijuotas. Informanto D3 teigimu, amžių reikėtų diferencijuoti, atsižvelgiant į darbo pobūdį:

*„dabar tik kariūnai, ugniagesiai – visokie statutiniai anksčiau į pensiją išeina, bet nenormaliai anksti, visi lieka dirbti. O mokytojas, jau link 70 metų ir vis tiek turi dirbti. Taigi atotrūkis tarp kartų, mąstymo baisesnis. Reikia mokytojus anksčiau pailsėti leisti. Nežinau, gal dar medikai tikrai vargsta, sunkiai dirba...“ (D3)*

Kitas informantas teigia, kad reikėtų „moteris į pensiją išleisti 60 metų, o vyrus 65 metų – skiriasi jų fizinis pajėgumas. Ypač pas mus statybose, moterims virš 60 nelabai yra ką veikti. Vyrai dar gali vidaus darbus daryti.“ (D8).

Vienintelis darbdavys teigė, kad į pensiją darbuotojai turi išeiti „65 metų, nes dabar žmonės gyvena ilgiau, dėl didelių emigracijos mastų gyventojų skaičius ženkliai sumažėjęs, o valstybėje turi būti užtikrintas darbingo amžiaus žmonių skaičius“ (D9).

Darbdavių manymu, pensinis amžius žmogaus gyvenime ir turi reikšti, kad jis „gali oriai gyventi, nebedamas kasdien į darbą – nebent savo malonumui, valandą, kitą“ (D9). Šiuo metu tai tik formalus laikas, nuo kurio „žmogaus pajamos padidėja, jis neliks be nieko, net jei neteks darbo“ (D3).

### 3.2.4. Darbuotojų tobulinimas(is)

Darbuotojų mokymasis ir tobulėjimas yra kiekvienam darbdaviui svarbus profesinės veiklos aspektas. Interviu metu darbdaviai nurodė, kad mokytis, tobulėti yra svarbu: „nuolatinis mokymasis, tobulėjimas – tai pridėtinė darbuotojo vertė“ (D9). Darbdaviai mano, kad jų pareiga prisidėti prie profesinio tobulėjimo, todėl jie inicijuoja darbuotojų mokymą(si). Darbdavių iniciatyva įvairūs kvalifikacijos kėlimo kursai organizuojami darbovietėje – taip patogiau darbuotojams, darbdavys taip pat gali vertinti kursų naudą darbuotojams ir įmonei: „kviečiu lektorius atvykti pas mus – ir pats pasiklausau, apie ką kalba, sužinau naujienas, ir žmonėms nereikia kažkur važiuoti, gaišti laiko. O ir iš lektorių kai kada gali daugiau sau tiesioginės naudos išpešti savo aplinkoje“ (D4). Kai kurių organizacijų darbuotojams svarbūs ne tik profesiniai gebėjimai – švietimo, prekybos, medicinos sričių reikalingi ir svarbūs bendrieji gebėjimai (27 lentelė). Darbdaviai mini, kad darbuotojai lanko ir bendrųjų gebėjimų kursus ar seminarus.

27 lentelė. Darbuotojų mokymas(is)

| Kategorija                                 | Subkategorija                 | Įrodantys teiginiai   |
|--|-------------------------------|---|
| Darbdavio iniciatyva organizuojami mokymai | Profesinis tobulėjimas        | „kvalifikacijos kėlimo, tobulinimo mokymo kursai organizuojami tiek darbovietėje, tiek ir kitas mokymo paslaugas teikiančiose įstaigose“ (D3) |
|  |                               | „dvejopai: yra leidžiami į kursus arba mokymai organizuojami įstaigoje“ (D6)  |
|  |                               | „siunčiame į mokymus, kurie susiję su konkrečiu jų darbu“ (D8)  |
|  |                               | „dažniausiai kviečiame mokymus praveisti darbo vietoje“ (D2)  |
|  |                               | „įmonė organizuoja mokymus“ (D5)  |
|  | Bendrųjų gebėjimų tobulinimas | „lanko bendrųjų ir profesinių gebėjimų kursus, seminarus“ (D3)  |
|  | Asmenybės tobulinimas         | „savo darbuotojams nuolat rengiame psichologinio pobūdžio seminarus“ (D9)   |
| Savarankiškas tobulinamasis                | Visapusiškas tobulėjimas      | „skatiname savišvietą ir tobulėjimą“ (D2)   |
|  |                               | „mokosi savarankiškai“ (D6)   |

Informantai teigė, kad jų remiami ar organizuojami mokymai susiję ne tik profesiniu tobulėjimu, tačiau ir su asmenybės tobulinimu – priklausomai nuo darbo pobūdžio, kai kurių sričių atstovai turi pasižymėti stipriomis asmeninėmis savybėmis, todėl darbdaviai teigia savo darbuotojams nuolat rengiantys psichologinio pobūdžio seminarus.

Darbdavių iniciatyva rengti tobulinimo mokymus, remti finansiškai ar kitaip skatinti nėra visuotinė. Kai kurie darbdaviai teigia skatinantys visapusišką savarankišką darbuotojų tobulėjimą ir savišvietą. Interviu metu informantai paminėjo ir Trečiojo amžiaus universitetą, kaip galimybę tobulėti kiekvienam vyresnio amžiaus asmeniui „plačiaja prasme“. Darbdaviai mano, kad kartais sudėtinga atskirti profesinius ir bendruosius gebėjimus, todėl tobulėjimas turi būti kompleksinis:

*„Mūsų darbo pobūdis toks, kad reikia profesinių žinių, tačiau be gebėjimo komunikuoti, suprasti klientą gerų rezultatų nebūtų. Galėčiau sakyti, kad mūsų darbo sėkmė nuo žinių priklauso tik gal 30-40 proc. Užtat ir investuojame į žmones. Ir komunikavimą, ir psichologiją, ir vadybinius dalykus reikia taikyti pas mus...“ (D9)*

Išryškėjo trys kategorijos darbdavių: vieni linkę investuoti į darbuotojus, kiti ne. Dar viena darbdavių grupė, kurie vadovauja darbuotojams (švietimo sistemos, medicinos įstaigų darbuotojai), kuriems kvalifikacijos tobulinimas privalomas, linkę mažiau lėšų ir pastangų skirti darbuotojų tobulinimui, nes „vis tiek, kad ir nelabai naudingus, bet lanko tuos kursus“ (D1).

*Apibendrinant galima teigti, kad darbdaviai linkę skatinti ir remti darbuotojų tobulėjimą, tiek profesinė, tiek ir plačiaja prasme.*

### 3.2.5. Mokymosi reikšmė profesinei veiklai

Interviu metu išryškėjo keturios kryptys, kaip darbdaviai linkę vertinti vyresnio amžiaus asmenų mokymąsi. Vieni teigia, kad mokymasis tiek vyresniame, tiek ir jaunesniame amžiuje reikšmingas vienodai:

*„mokyti reikia, ir jo reikšmė visai nepriklauso nuo to, ar darbuotojas jaunesnis, ar vyresnis“ (D6);*

*„mokymų metu įsisavinamo naujovės vienodai svarbios visiems“ (D2);*

*„mokymasis padeda, bet individualiai į vyresnių žmonių mokymą imonei ne visuomet apsimoka investuoti“ (D5).*

Antroji tendencija rodo, kad darbdavių manymu mokymasis vyresniame amžiuje kaip ik sudaro sąlygas ir padeda neiškristi iš darbo rinkos:

*„automatizacijos, kompiuterizavimo laikotarpiu tai sudaro sąlygas vyresnio amžiaus darbuotojams neiškristi iš darbo rinkos“ (D4);*

*„vyresnio amžiaus darbuotojams mokymai ženkliai prisideda prie šių asmenų profesinio tobulėjimo. Tokie darbuotojai tampa produktyvesniais, įgyja naujų kompetencijų ir gebėjimų, lanksčiau prisitaiko prie kintančios darbinės aplinkos“ (D1);*

*„nuolatinis profesinis tobulėjimas – tai pridėtinė darbuotojo kaip profesionalo vertė“ (D9).*

Trečia darbdavių grupė mano, kad mokymai ne tik suteikia profesinių žinių, tačiau ir turi padėti žmonėms kelti savo savivertę:

*„būtinų vyresnio amžiaus žmonių mokymosi programos, kur būtų mokoma informacinių technologijų pagrindų ir įgūdžių, kur žmonės nesidrovėtų mokytis, tobulėti ir sėkmingai integruotis į darbo rinką“ (D3);*

*„mokymasis labai prisideda: įgyjamos naujos kompetencijos, praplečiamas akiratis ir vyresnio amžiaus darbuotojai, turėdami neįkainojamos darbo patirties, mokydamiesi ir tobulėdami tampa dar naudingesni įmonei“ (D7);*

*„nuolatinis mokymasis yra tarsi smegenų mankšta, kuri neleidžia senti. Darbuotojas, kuris yra įdomus kaip žmogus, yra patrauklus ir darbo rinkoje. ... Nuolat besimokantis, ypatingai vyresnio amžiaus žmogus, įgauna didesnę savivertę ir savo žinių bei patirties „bagažą“ panaudoja daug efektyviau“ (D9).*

Darbdaviai išvelgia pozityvius aspektus vyresnio amžiaus darbuotojų veikloje, kuriuos jiems suteikia mokymasis.

### 3.2.6. Vyresnio amžiaus asmenų sėkmingos profesinės veiklos priežastys

Interviu metu darbdaviai įvardijo vyresnio amžiaus asmenų sėkmingo išlikimo darbo rinkoje priežastis. Dažniausiai įvardinti buvo vidiniai veiksniai. Darbdaviai dažniausiai įvairiais aspektais minėjo, kad vienas iš svarbiausių aspektų, lemiančių sėkmingą vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje, yra profesinis tobulėjimas, mokymasis (28 lentelė).

*„jei tik žmogus pradeda nieko nebenorėti, tai jam ir tas darbas nusibosta greičiau. O jei tik yra noras dar kažką naujo sužinoti, išmokti, tai toks darbuotojas ir dirba geriau – ir jam darbas džiaugsmą teikia, ir toks darbuotojas darbdaviui džiaugsmas“ (D9).*

Vyresnio amžiaus asmenims labai svarbu, kad mokytis, tobulėti juos skatintų (tačiau ne prievarta) ir darbdavys, ir kolegos. Be paminėto noro mokytis, tobulėti, minimos buvo

ir asmeninės savybės. Darbdavių nuomone, vyresnio amžiaus asmenų asmenybės jau susiformavusios, pastovesnis charakteris, giliau pažintas žmogus, todėl yra patikimesnis, labiau prognozuojamas:

*„vyresnio amžiaus darbuotojai dažnai kaip „atversta knyga“ – visiškai prognozuojami ir kaip darbuotojai, ir kaip asmenys. Žinai, kuris kruopščiau užduotį atliks, o kuris tik pašūkaus...“ (D5).*

Nors atrodytų, kad vyresnio mažiau asmenims sveikatos problemos gali būti problema, tačiau darbdaviai nurodo, kad vyresnio amžiaus asmenų fizinė jėga, ištvermė kai kuriais atvejais yra privalumas:

*„vyresnio amžiaus darbuotojai neskubėdami, nesiplėšdami, objektyviai vertindami savo jėgas darbuojasi ir dažnai padaro daugiau negu koks jaunuolis – lekia, griebia, daro, nepabaigia...“ (D3).*

Svarbus aspektas vyresnio amžiaus darbuotojų tarpe ir jų sukaupta patirtis, kuri kartu su profesiniais gebėjimais, gyvenimiška patirtimi komplekse yra privalumas daugelyje darbo vietų.

28 lentelė. Vyresnio amžiaus asmenų sėkmingos profesinės veiklos priežastys

| Kategorija          | Subkategorija           | Įrodantys teiginiai   |
|---------------------|-------------------------|---|
| Išoriniai veiksniai | Kvalifikacija           | „darbas pagal sugebėjimus“ (D5)<br>„per daug metų ir vienoje vietoje dirbant darbuotojams įgūdžiai automatizuojasi, gali sėkmingai dirbti negalvodami“ (D4)   |
|                     | Gera aplinka            | „vyresni darbuotojai susikuria savo tradicijas, aplinką“ (D1)<br>„kolektyvas susigyvena per ilgą laiką“ (D8)  |
| Vidiniai veiksniai  | Asmeninės savybės       | „interesų ratas, kuo žmogus domisi“ (D6)<br>„jie rūpestingesni, turi didelį pareigos ir atsakomybės suvokimą, punctualūs“ (D1)  |
|                     | Sveikata                | „vyresnieji darbuotojai rūpinasi viskuo – ir sveikata, ir darbu“ (D5)<br>„kai kurie turi tokios fizinės jėgos, ištvermės, kad kai kuriems šiuolaikiniams jaunuoliams tik pasvajot...“ (D3)  |
|                     | Noras mokytis, tobulėti | „pirmiausia paties asmens noras tobulėti“ (D4)<br>„svarbus darbdavio paskatinimas domėtis naujovėmis, jas įgyvendinti įmonėje“ (D4)<br>„žmonės, kurie nuolat tobulinasi, mokosi, jie lengviau prisitaiko prie kintančios aplinkos“ (D3) |
|                     | Patirtis                | „daug lemia jų didelis darbinis ir profesinis patyrimas“ (D1)   |

Objektyvieji, išoriniai veiksniai, kurie sudaro sąlygas vyresnio amžiaus asmenims sėkmingai išlikti darbo rinkoje, yra jų įgyta (dažnai formalizuota) aukšta profesinė kvalifikacija bei darbo aplinka. Pedagogai, medikai kvalifikaciją tobulinti privalo, tačiau ir kitose srityse aukštesnę kvalifikacinę kategoriją galima įgyti bėgant laikui. Vyresnio amžiaus darbuotojai

paprastai būna įgiję aukštą arba aukščiausią formalų kvalifikacinį laipsnį arba kvalifikaciją. Tai dažnai lemia, kad nuo to priklauso jų darbo užmokestis.

*„savo noru aukštesnę kvalifikaciją įgyti nori beveik kiekvienas, nes prie to „pririštas“ jų darbo užmokestis. Gal ne visada kursai, mokymai būna naudingi, bet ir iš pačių nenaudingiausių galima gauti naudos. O visa tai kaupiasi.“ (D6).*

Susikurtos organizacijoje tradicijos daugeliui asmenų taip pat yra svarbios - vyresnio amžiaus asmenys dažniausiai turi mažiau įsipareigojimų darbe, todėl su darbu ar darbovieta sieja ne vien tik profesines, bet ir asmenines gyvenimo situacijas. Darbas ypatingai svarbus tampa vienišiams vyresnio amžiaus asmenims:

*„vienai moteriai, kuri palaidojo savo vyrą, darbas tapo išsigelbėjimu ir gyvenimu. Ji taip atsidavė darbui, kad ir iš darbo kai kada tekdavo išprašyti, padarydavo viską, kas priklausė ir dar daugiau.“ (D6).*

Šventės, susiformavusios tradicijos taip pat labai svarbūs vyresniesiems darbuotojams – tai juos ilgiau išlaiko darbo vietoje, jie tampa lojalesni.

*Apibendrinant galima teigti, kad darbdaviai vertina profesinį tobulėjimą, darbuotojų mokymąsi. Vyresnio amžiaus darbuotojai yra vertinami dėl savo sukauptos profesinės ir asmeninės patirties. Mokymasis kai kuriais atvejais vyresnio amžiaus asmenims leidžia labiau pasitikėti savimi. Dažnai daug aspektų priklauso nuo konkrečios aplinkos: kartais vyresniųjų darbuotojų mažėjanti sveikata būna kliūtis sėkmingai veiklai, tačiau kai kada ištvėrmė vertinama kaip privalumas. Mokymasis taip pat ne visada geriausia išeitis vyresniame amžiuje, nes silpnėja informacijos įsisavinimas, sunkiau įsisavinamos naujovės. Tačiau tam, kad vyresnio amžiaus asmenys būtų sėkmingi darbo rinkoje, kaip viena iš svarbių priežasčių minėtas mokymasis, profesinis tobulėjimas, taip pat jų turima patirtis kvalifikacija bei asmeninės savybės.*

## DISKUSIJA

Visuomenė naujų medicinos galimybių, diagnostikos, informacijos prieinamumo dėka sudaro puikias prielaidas atitolinti visuomenės senėjimo ribą. Vyresnio amžiaus asmenims sudaromos galimybės išlikti aktyviems visuomeninėje, profesinėje veikloje. Prielaidos formuojamos ir įvairiais politiniais dokumentais, įtvirtinamos įstatymais. Tuo pat metu reikalingi pokyčiai socialinėje politikoje, nes ilginant pensinį amžių Lietuvoje (kuriam iš dalies nepitaria dalis tyrime dalyvavusių darbdavių) turi atsirasti ir darbo rinkos pritaikymas vyresnio amžiaus asmenų įtraukčiai į darbo rinką (de Grey, 2015). Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei, didėjant vyresnio amžiaus asmenų skaičiui visuomenėje, svarbu pabrėžti ir prognozes apie būsimą vyresnio amžiaus asmenų ekonominį aktyvumą (Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvin, 2008). Savo savijautą objektyviai vertinti sudėtinga, tačiau apklausoje per 60 proc. tiriamųjų teigia esantys visiškai sveiki. Išryškėjo sveikatos vertinimai pagal gyvenamąją vietą – 53,8 proc. kaime gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų nurodė esantys sveiki, tuo tarpu tarp gyvenančių mieste – 75,4 proc. Kaip rodo tyrinėjimai (Charness, Czaja, 2006), šiuolaikiniai vyresnio amžiaus žmonės yra aktyvūs ir nori dalyvauti visuomeniniame ir ekonominiame gyvenime, o darbinė veikla stipriai daro įtaką fizinei bei psichologinei vyresnio amžiaus žmonių sveikatai. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialinis aktyvumas yra pakankamai aukštas – per 50 proc. respondentų nurodė dalyvaujantys įvairiose veiklose, kultūros renginiuose lankosi per 80 proc. Rezultatai atskleidė, kad pensinio amžiaus sulaukę asmenys pasižymi didesniu socialiniu aktyvumu. Kultūrinių renginių lankymas dažnesnis mieste, tačiau tai natūraliai susiklostė dėl paskutiniaisiais metais didesnio kultūros prieinamumo. Anksčiau atlikti tyrimai (Walter ir kt., 2008, Taikomasis suaugusiųjų švietimo tyrimas, 2011) taip pat atskleidžia didesnius sunkumus gyvenantiems kaime ir norintiems geresnio mokymo(si) ar kultūros prieinamumo.

Kiekybiniame tyrime ryškėja, kad vyresnio amžiaus asmenys turintys didelę profesinę patirtį, dauguma yra pilnai darbingi (88 proc.), tačiau apie trečdalį junta/juto diskriminaciją dėl savo amžiaus. Anksčiau atliktuose tyrimuose ryškėja, kad 84% asmenų, kuriems buvo 60 metų amžiaus ir vyresni nurodė, kad iš jų buvo šaipomasi dėl fizinės sveikatos, darbo vietoje, pavyzdžiui, pasakojami anekdotai, juntama nepagarba (Rosigno, Mong ir kt. 2007). R. Brazienės, I. Mikutavičienės (2015) atlikti tyrimai taip pat patvirtina, kad vyresnis amžius tampa problema socialinės įtraukties (įsitraukimo) į darbo rinką kontekste dėl amžiaus diskriminacijos, vyresnio amžiaus asmenų sveikatos problemų ar tinkamų bei modernių gebėjimų trūkumo. Vyraujantis stereotipas, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra silpnos sveikatos, iš

dalies yra patvirtintas kokybinio tyrimo rezultatais. A. Duncan ir M. Schaller (2009) teigia, kad tai taip pat gali būti diskriminacijos priežastimi.

Interviu su darbdaviais rezultatai patvirtina, kad kai kuriais atvejais vyresnieji darbuotojai stokoja modernių technologijų valdymo gebėjimų. Literatūroje nurodoma, kad vyresnio amžiaus žmonės bijo naujų technologijų naudojimo darbe (Belous, 1990). Tačiau Shedletsky (2006) pabrėžia technologinio mokymo naudą vyresnio amžiaus žmonėms. Kiekybinio tyrimo rezultatai rodo, kad kompiuteriu ne darbo tikslais geba naudotis 88 proc. tyrimo dalyvių – tai tikrai aukštas rodiklis. Atlikto kiekybinio tyrimo rezultatai rodo, kad skirtumai reikšmingi analizuojant skirtingo amžiaus grupių asmenų atsakymus. Kaime gyvenančių asmenų tarpe diskriminaciniai amžiaus aspektai nurodyti dažniau.

Interviu su darbdaviais neleidžia nuspręsti, koks požiūris vyrauja į vyresnio amžiaus darbuotojus. Nors tyrinėtojai (Bulotaitė, S. Girdzijauskienė, 2012) išskiria keletą požiūrių į pažintinius gebėjimus – dekrementalistinį, stabilumo ir plėtros požiūrius, vieni darbdaviai mano, kad vyresnio amžiaus asmenų mokymosi gebėjimai silpnėja – jie pritarė dekrementalistiniam požiūriui, tačiau kai kurie teigė, jog nėra visiškai jokių skirtumų, ar mokosi jaunesnis, ar vyresnio amžiaus asmuo. Plėtros požiūriui pritariančių nebuvo. Literatūros analizė parodė, jog darbdaviai tiki, kad vyresnio amžiaus darbuotojams trūksta kompetencijos dėl senėjimo įtakotų procesų (Pillay, Kelly, Tones, 2006).

Kokybinio tyrimo rezultatai patvirtina ir dar vieną teorinės analizės metu atskleistą aspektą - kalbant apie vyresnio amžiaus asmenis, galimybė ir paskatinimas dalyvauti mokymuose jiems leidžia pasijausti vertinamais ir reikalingais (Innovative learning measures for older workers, 2008).

Mokytis norėtų 81,5 proc. respondentų. Šis skaičius aukštesnis nei anksčiau atliktuose tyrimuose (kaip ir gebėjimas naudotis kompiuteriu). Tačiau tai kol kas negriauna stereotipinio mąstymo, kuris taip pat patvirtinamas ir tyrimais, kad senstant žmonių sveikata dažniausiai blogėja ir fizinis pajėgumas mažėja, prastėja naujų žinių įsisavinimui svarbi trumpalaikė ir ilgalaikė atmintis, gebėjimas susikoncentruoti (Charness, Czaja, 2006).

Vyresnio amžiaus asmenų gerovės vertinimas pagal kontrolės, autonomiškumo, savirealizacijos bei pasitenkinimo aspektus parodė, kad vyresnio amžiaus asmenys savo gerovę vertina prasčiau. Ne pensininkai savo gerovę vertina aukštesniais balais. J. Field (2009) teigimu, asmenys su didesniu bendru pasitenkinimu labiau vertina savo santykius su šeima (ypatingai vaikais), jų tarpe ryškesnis socialinio dalyvavimo vaidmuo. Mieste gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų tarpe gerovė vertinama aukščiau, nors vertinant socialinio dalyvavimo aspektą – draugų turėjimą – dažiau buvo nurodę gyvenantys kaime.



Respondentų tarpe didžiąją dalį sudarė dirbantys asmenys (85,4 proc.). Tai iš dalies paneigia teorijos radinius, kad priešpensinio amžiaus žmonės nepasitiki savo jėgomis, ne itin uoliai ieško darbo, neturi didelio noro tobulintis ar keisti turėtą specialybę. Todėl darbdaviai linkę rinktis jaunus darbuotojus, o laiku neįgiję reikiamos kvalifikacijos vyresni žmonės, kaip nebesugebantys dirbti, dažniau atleidžiami iš darbo (Atmanavičienė, Kisielienė, 2005). Vyresnio amžiaus žmonės yra sėslūs, todėl labiau lojalesni organizacijai, taip pat jų profesionalumo įgūdžiai ir gyvenimiška patirtis gali tapti dideliu pranašumu. S. M. Crampton ir J. W. Hodge (2007) atskleidžia skirtingų kartų suvokimą darbo rinkoje. Darbdaviai taip pat nevienareikšmiškai įvertino vyresnio amžiaus asmenų buvimą organizacijoje: vienais atvejais tai gali tapti privalumu (patirtis, kompetencija, lojalumas, išvermė), kitais amžius gali būti trūkumas (sumažėjęs darbo tempas, reprezentacinė išvaizda ir kt.). Teorinė analizė patvirtina, kad vyresni darbuotojai yra linkę būti labai atsidavę, darbštūs, tuo tarpu jaunesnio amžiaus darbuotojai linkę būti nekantrūs. Šie skirtumai gali sukelti bendravimo ir produktyvumo sunkumų, nepasitikėjimo ir klaidingų lūkesčių. Vyresnio amžiaus darbuotojai linkę turėti labai stiprią darbo etiką, iš jaunesnių darbuotojų pastebima lojalumo stoka (Killam, Weber, 2014).

Tyrimo rezultatai rodo, kad labai maža vyresnio amžiaus darbuotojų dalis yra turintys profesinių ambicijų. Per 40 proc. darbas nurodytas kaip pragyvenimo šaltinis – tai natūralu, vertinant racionalų asmenų pasirinkimą, pragmatinį požiūrį į išgyvenimą. Dažniausia nuostata, kad respondentams darbas yra patinkanti veikla. Literatūros analizė atskleidė, kad profesinė veikla ir finansinė jos išdava yra vienas svarbiausių geros gyvenimo kokybės garantų. D. Beresnevičienės (1996) radiniai patvirtina, kad pirmiausia egzistenciniai ir saugumo poreikiai skatina žmogų adaptuotis kintančioje visuomenėje, taikytis prie rinkos reikalavimų. Prisitaikant gali tekti persikvalifikuoti, tobulinti esamas kompetencijas ir šiuose procesuose natūraliai susiklosto aukštesnieji saviaktualizacijos siekimo, savo intelektinių ir kūrybinių galių išsilavinimo poreikiai. Taip atsiranda poreikis pilnai save išreikšti (saviaktualizacija). D. Tanner (2010) teigia, kad vyresnio amžiaus žmonės reikia įgalinti spręsti savo gyvenime vykstančius pokyčius.

Mokymosi rodikliai vyresnio amžiaus asmenų tarpe nėra itin aukšti: tyrimo metu mokėsi 29,8 proc., per paskutiniuosius trejus metus – 55 proc. M. Gosling (2011) teigimu, nors vyresnio amžiaus darbuotojams svarbu, jog dalyvavimą mokymuose jie pasirinktų savanoriškai, t.y. nebūtų verčiami mokytis, tačiau geresnių mokymosi rezultatų pasiekia, kai jaučia tam tikrą kontrolę ir išpareigojimą prieš mokymosi įstaigą ir darbdavį. Dažniausiai nurodytos priežastys, dėl ko tyrimo dalyviai mokosi – nori labiau pasitikėti savimi, tobulinti save. Tik trečiuoju prioritetu nurodytas tikslas pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius, reikalingus dabartiniame darbe. R. Manheimer (2008) teigia, kad vyresnio amžiaus žmonių mokymosi programos grįstos

pragmatiniais tikslais. Investicijos į savo žinias ir įgūdžius sudaro prielaidas vyresnio amžiaus asmenims išlikti aktyviais darbo rinkoje. Kita vertus, bendrieji gebėjimai yra itin svarbūs (Gedvilienė ir kt., 2015). Atlikto tyrimo (Benedict ir kt., 2008) rezultatai atskleidė, jog tiek naujų, tiek patyrusių darbo rinkos dalyvių sėkmę darbo rinkoje lemia būtent įvairios asmeninės savybės, įgūdžiai ir gebėjimai: gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų, gebėjimas kritiškai mąstyti ir spręsti darbo vietoje iškylančius sunkumus bei problemas, gebėjimas vadovauti, darbo etikos išmanymas ir laikymasis, gebėjimas dirbti komandoje ir kt. Todėl neturėtų būti keistos ir vyresnio amžiaus asmenų nurodytos priežastys tobulinti save, pasitikėti savimi. Tarp motyvų yra ir tokie, kaip noras susipažinti su naujovėmis, neatsilikti laike. Labai svarbus ir susiformavęs požiūris į mokymąsi. Vyresnio amžiaus besimokantieji tikisi, kad ir organizuoto švietimo priemonės gali konstruktyviai pateikti ir atspindėti jų savaiminiu būdu sukauptas žinias bei kompetencijas (Laville, Volkoff, 1998).

Vyresnio amžiaus asmenims tinka įvairūs skirtingoms amžiaus grupėms tinkantys mokymosi metodai: mokymasis mažose grupėse ar didelėse auditorijose, mokymai darbo vietoje ir net nuotolinis mokymasis. Tačiau tiriamųjų tarpe nuotolinis mokymasis ar filmų žiūrėjimas nelaikomas pakankamai tinkamais ir patraukliais būdais mokytis. Vyresnio amžiaus asmenims norisi kontakto, mokytis grupėse, per veiklą, iš patirties. Tyrimai švietimo srityje akcentuoja, kad vyresnio amžiaus žmonėms svarbi struktūra, informacijos nuoseklumas. Daugelis darbdavių tiki, kad vyresnio amžiaus žmonės turi sunkumų mokantis naujų įgūdžių (Costello, 1997).

*Tyrimas įrodė, kad išlikimui darbo rinkoje mokymasis turi efektą. Lemiami veiksniai, prie kurių prisideda mokymasis, yra gera sveikata, ekonominė aplinka bei asmens gerovė. Profesinės kompetencijos, asmeniniai ar socialiniai veiksniai nėra lemiami vyresnio amžiaus asmenims, siekiantiems išlikti darbo rinkoje.*

## IŠVADOS

1. Vyresnio amžiaus asmenys mokslinėje literatūroje apibūdinami remiantis keletu skirtingų sampratų. Tai siejama su biologiniais, psichologiniais, socialiniais, etnografiniais ir edukologiniais aspektais. Biologiniu aspektu vyresnio amžiaus asmenis pirmiausia apibūdina jų fizinė būklė, kuri didėjant amžiui prastėja. Mažėjantis fizinis pajėgumas, išvaizdos pokyčiai, atminties sutrikimai, didėjantis ligų sąrašas yra esminiai biologinio senėjimo bruožai. Pažinimo, sugebėjimų, mąstymo, suvokimo, dėmesio, komunikacijos ypatumai apibūdina asmens psichologinį amžių. Kai kurių mokslininkų požiūriu, pokyčių visuma vyresniame amžiuje sutampa su profesinio augimo pabaiga. Socialiniu aspektu svarbu tai, kad vyresniame amžiuje keičiasi asmens socialiniai vaidmenys, socialiniai ryšiai, požiūris į save ir aplinką. Etnografiniu aspektu svarbios vyresnio amžiaus asmenų žinios apie susiformavusias kultūrines tradicijas. Dėl objektyvių priežasčių sunkiau įsisavindami naujas technologijas, vyresnio amžiaus asmenys vadovaujasi susiformavusiais tradiciniais darbo metodais, tradicijas puoselėja šeimoje, bendruomenėje, darbo vietoje. Edukologiniu požiūriu vieningos nuomonės nėra, ar vyresnio amžiaus asmenų pažintiniai gebėjimai su amžiumi silpnėja (dekrementalistinis požiūris), išlieka stabilūs visą gyvenimą (stabilumo požiūris), ar pažintiniai gebėjimai vystosi ir toliau (plėtros požiūris). Analizė rodo, kad dažniausiai pritariama vyresnio amžiaus mokymosi gebėjimų stabilumo bei plėtros požiūriams.

2. Tarp vyresnio amžiaus asmenų dažniausiai vyrauja vidiniai mokymosi motyvai: saviveiksmingumas, savirealizacija, polinkis/noras mokytis, siekis tobulėti, bendrauti. Teorijoje išskiriami ir kiti veiksniai – karjeros aspiracijos, socialinė parama, mokymosi nauda. Mokymosi motyvacija (ypač vidiniai motyvai) koreliuoja su savo gyvenimo kokybės vertinimu. Vyresniame amžiuje svarbūs tampa ir išoriniai mokymosi motyvai – siekis prisitaikyti prie kintančios darbo rinkos reikalavimų, noras pagerinti savo materialinę padėtį, noras užsitikrinti saugumą darbo rinkoje. Kaip barjerai mokytis ryškėja stereotipai, kad vyresnio amžiaus asmenys nėra suinteresuoti mokytis, nesugeba įsisavinti naujos (ypač susijusios su naujausiomis technologijomis) medžiagos, darbo krūvis neleidžia skirti pakankamo dėmesio mokymuisi. Vyresnio amžiaus asmenys linkę labiau pasitikėti tradiciniais mokymo metodais: darbu grupėse, bendraujant ir bendradarbiaujant, remiantis patirtimi. Vyresnio amžiaus asmenims mokymų intensyvumas turi būti mažesnis, mokymuose turėtų vyrauti metodų įvairovė bei besimokančiųjų sąveika. Nors tarp vyresnio amžiaus asmenų didėja besinaudojančių informacinėmis komunikacinėmis technologijomis skaičius, mokymasis taikant technologijas vyresniame amžiuje (nuotolinį mokymą, mokymąsi žiūrint filmuotą medžiagą) nėra patrauklus. Nors vyrauja formalus ir neformalus mokymo formos,

vis dažniau tarp vyresnio amžiaus asmenų populiarėja savaiminis mokymasis. Ypatingas dėmesys tenka Trečiojo amžiaus universitetams, kurių nauda yra pagrįsta tiek teoriškai, tiek ryškėja iš tyrimų rezultatų.

3. Vyresnio amžiaus asmenys yra pakankamai aktyvūs darbo rinkoje. Tyrimas rodo, kad sulaukę pensinio amžiaus tęsia savo profesinę veiklą. Geresnę savo savijautą dažniau nurodė mieste gyvenantys tyrimo dalyviai. Įdomu pažymėti, kad senatvės pensijos sulaukę asmenys yra socialiai aktyvūs ir žingeidūs, savo gerovę vertina teigiamai. Analizuojant priežastis, dėl ko jie yra aktyvūs darbo rinkoje, ne pensininkai nurodė ekonominį aspektą, mėgstamą profesinę veiklą bei didesnes ambicijas. Rezultatai rodo, kad noras mokytis dažniausiai siejamas su pasitikėjimu savimi, asmeniniu požiūriu į mokymąsi, asmeniniu pasitenkinimu bei gaunamu malonumu. Išlikti darbo rinkoje vyresnio amžiaus asmenims lemiamą reikšmę turi sveikata, ekonominiai veiksniai. Empiriškai nebuvo patvirtinta, kad svarbūs yra asmeniniai, socialiniai aspektai ar profesinės kompetencijos, kurios teoriškai nurodomos kaip svarbūs veiksniai vyresniame amžiuje, siekiant išlikti darbo rinkoje. Savo gerovės vertinimas ir mokymasis tiesiogiai susijęs su išlikimu darbo rinkoje. Mokymuose dalyvavę vyresnio amžiaus asmenys, teigiamai vertinantys savo gyvenimo kokybę, turi geras galimybes išlikti darbo rinkoje, nepriklausomai nuo to, ar jie jau yra sulaukę pensinio amžiaus.

4. Darbdavių tyrimo rezultatai rodo, kad nėra vieningos nuomonės, ar vyresnio amžiaus darbuotojai vertingi įmonei ir ar mokymasis turi reikšmės vyresnio amžiaus asmenų išlikimui darbo rinkoje. Dažniausiai pasitaikančios kliūtys, dėl ko vyresnio amžiaus darbuotojai neišlieka darbo rinkoje, yra pokyčiai, susiję su amžiumi: prastėjanti sveikata, lėtėjanti reakcija, mažėjantis imlumas, tačiau kai kuriais atvejais tai tėra stereotipas, todėl kiekvienas vyresnio amžiaus darbuotojas turi būti vertinamas individualiai. Kliūtimi išlikti darbo rinkoje tampa naujų technologijų atėjimas, prie kurių ne visi vyresnio amžiaus darbuotojai geba sėkmingai prisitaikyti arba prisitaikymo procesas užtrunka ilgiau. Vadovai norėtų, kad darbuotojai mokytųsi, semtųsi žinių, tobulintų įgūdžius, tačiau tik kai kurios įmonės sudaro sąlygas darbuotojų profesiniam tobulėjimui, skirdamos laiką ar finansavimą. Darbdavių nuomone, kiekvienas vyresnio amžiaus darbuotojas yra individualus. Vienais atvejais tokių asmenų amžius, sukaupta patirtis, asmeninių savybių ir profesinių kompetencijų visuma yra privalumas profesinėje veikloje, kitais atvejais tai gali būti laikoma trūkumu.

## REKOMENDACIJOS

### **Mokymų rengėjams:**

Mokymai vyresnio amžiaus asmenims turi būti rengiami neilgalaikiai, integruojantys įvairius mokymo(si) metodus. Rekomenduojama akcentuoti (net ir profesijos tobulinimo mokymuose) asmeninį vyresnio amžiaus žmonių pasitikėjimą savimi ir tobulėjimą. Kadangi vyresnio amžiaus asmenys kaip svarbų veiksnį nurodo bendravimą, mokymąsi iš patirties, mokymų metu turėtų būti pasidalijama asmenine patirtimi ir bendraujama tiesiogiai. Informacinių komunikacinių technologijų integravimas į mokymus turi būti labai saikingas. Būtina atidžiai parinkti mokymų lektorių – vyresnio amžiaus asmenys į tai kreipia didelį dėmesį.

### **Darbdaviams:**

Vyresnio amžiaus asmenys geba sėkmingai mokytis, įsisavinti naujas žinias, tobulinti esamus gebėjimus, tačiau dažnai jiems trūksta paskatinimo, paramos iš darbdavio pusės. Darbdaviai turėtų skatinti mokytis, tobulėti, nes būtų gaunama nauda ir organizacijai. Finansinė parama taip pat būtų didelė paskata vyresnio amžiaus asmenims mokytis.

### **Politikams:**

Vyresnio amžiaus asmenys, dažnai sukaupę didelę profesinę patirtį, fiziškai, psichologiškai yra pajėgūs atlikti daug veiklų, todėl turi būti užtikrinamas patirties ir kompetencijų perdavimas jaunesniems darbuotojams, neperkeliant visos naštos darbdaviui. Turėtų būti numatytos mentoriavimo programos, kurių pagalba vyresnio amžiaus darbuotojai užtikrintų veiklų tęstinumą ir perdavimą jauniems darbuotojams. Mokymai, kurių metu vyresnio amžiaus asmenys tobulintų savo kompetencijas, galėtų būti iš dalies finansuojami, numatant netiesioginius mechanizmus (parama darbdaviui, socialinės paramos forma). Tai prisidėtų ir prie strateginių Europos ir Lietuvos siekinių, kur Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginėje programoje „ET 2020“ numatyta, kad vidutiniškai mažiausiai 15 proc. suaugusiųjų (25–64 metų amžiaus) turi dalyvauti mokymėsi visą gyvenimą (formaliajame ir neformaliajame mokymėsi).

Turėtų būti palaikomos ir tiesiogiai ar netiesiogiai remiamos vyresnio amžiaus asmenų paminėtos suaugusiųjų švietimo institucijos, tokios kaip Trečiojo amžiaus universitetai, Aukštosios liaudies mokyklos.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. *Active ageing solidarity between generations* (2012). A statistical portrait of the European Union, 7.
2. Adomaitienė, R., Vozbutas, S., Juozulynas, A., Alekna V. ir Prapiestis J. (2007). *Lietuvos žmonių aktyvaus senėjimo politikos socialinė sistema struktūrinio funkcionalizmo aspektais*. Gerontologija, Nr. 8(1), 7–16.
3. Aleknaitė-Bieliauskienė, R. (2009). *Lietuvos suaugusiųjų ugdymo sistemos ypatumai*. Socialinis darbas, Nr. 8(1), 46-57.
4. Aristovnik, A., Jaklič, K. (2013). *Job Satisfaction of Older Workers as a Factor of Promoting Labour Market Participation in the EU: The Case of Slovenia*. Revija za Socijalnu Politiku., Vol. 20 Issue 2, 123-148.
5. Armstrong-Stassen, M., Templer, A. J. (2006). *The Response of Canadian Public and Private Sector Human Resource Professionals to the Challenge of the Aging Workforce*. Public Personnel Management, Vol. 35 Issue 3, 247-260.
6. Atmanavičienė, D., Kisielienė, R. (2004). *Priešpensinio amžiaus asmenų padėties analizė Lietuvoje*. Paramos tinklas reintegracijai į darbo rinką Utenos, Vilniaus apskrityse. EQUAL projektas Nr. EQ/2004/11 30-21/497.
7. Balatti J., & Falk I. (2002). *Socioeconomic contributions of adult learning to community: A social capital perspective*. Adult Education Quarterly, 52(4), 281–298.
8. Ball, K., Misko ir J., Smith, A. (2000). *The Training Needs of Older Workers*. Prieiga per internetą: [http://www.avetra.org.au/abstracts\\_and\\_papers\\_2000/01.pdf](http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2000/01.pdf).
9. Barron, M.R., Kenny, A.D. (1986). *The Moderator Mediator variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
10. Beatty, P.T., Burroughs, L. (1999). *Preparing for an aging workforce: the role of higher education*. Educational Gerontology, Vol. 25 Issue 6, 595-611.
11. Biggs, S., Carstensen, L. ir Hogan, P. (2012). *Social capital, lifelong learning and social innovation*. In *World Economic Forum, Global Population Ageing: Peril or Promise?* Retrieved November 16, 2013, from <http://www3.weforum.org/docs/WEF39-41>.
12. Billett, S. (2011). *Older workers, employability and tertiary education and training*. Australia: National Centre for Vocational Education Research, 97-109. Prieiga per internetą: <http://www98.griffith.edu.au/dspace/handle/10072/44908>
13. Blagojevic, B., Jordan, L. (2012). *Human Development Tree LifeCycle Model*. Peace Review. Jul-Sep2012, Vol. 24 Issue 3, 340-348.
14. Blažienė, A. (2008). *Europos Sąjungos direktyviniai dokumentai, nagrinėjantys neformalųjį testinį suaugusiųjų švietimą*. Santalka. Filologija. Edukologija, T. 16, Nr. 4., 12-18.
15. Bond, J. (2007). *Ageing Society an introduction to social gerontology*. London etc: Sage.
16. Brazienė, R. ir kt. (2014). *Vyresnio amžiaus žmonių (socialinės įtraukties) į(si)traukimo į darbo rinką galimybių tyrimo ataskaita*. Vilnius: Lygiu galimybių kontrolieriaus tarnyba.
17. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2015). *Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje*. Filosofija. Sociologija. T. 26. Nr.2, 87–98.

18. Brookfield, S. (2012). *The impact of lifelong learning on communities*. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans, & R. Bagnall (Eds.), *Second international handbook of Lifelong learning* (Part 2, 875–886). New York, NY: Springer.
19. Brown, A., Bimrose, J. (2011). *Changing patterns of guidance, learning and careers of older workers in Europe*. Working and ageing: Guidance and counselling for mature learners, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
20. Brown, P., Hesketh, A. ir Williams, S. (2003). *Employability in a knowledge-driven economy*. Journal of Education and Work, 16, 107-126.
21. Brown, P., Lauder, H. ir Ashton, D. (2011). *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*. Oxford, England: Oxford University Press.
22. Bulotaitė, L., Girdzijauskienė, S. (2012). *Pagyvenusių žmonių pažintinių gebėjimų ypatumai*. Nacionalinės 164 V. Maslenikova, L. Bulotaitė sveikatos tarybos metinis pranešimas. Sveikas senėjimas – nauji iššūkiai Lietuvai, 28–31.
23. Butler, R. N., Gleason, H. P. (1985). *Productive ageing*. New York, NY: Springer.
24. Butvilienė, J. (2013). *Neformalusis suaugusiųjų švietimas: valstybinis ir privatus mokymo sektoriai*. Acta Paedagogica Vilnensia, 2013 Nr. 30, 126-136.
25. Bužinskas, G. (2016). *PIAAC rezultatai: Lietuva*. Prieiga per internetą: [http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2016/06/G.Buzinskas\\_PIAAC\\_06\\_28.pdf](http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2016/06/G.Buzinskas_PIAAC_06_28.pdf)
26. Calo, T. J. (2007). *Introduction to the Special Issue on Workforce Planning, With a Particular Focus on Succession Planning Issues as a Result of or Relating to the Aging of the Workforce*. Public Personnel Management, Vol. 36 Issue 4, 315-316.
27. Casey, B.H. (2009). *Learning across borders: Labourmarket and social policies*. International Social Security Review. Vol. 62 Issue 4, 3-20.
28. Charness, N., Czaja, J. S. (2006). *Older Worker Training: What We Know and Don't Know?* Washington: AARP, 2006.
29. Chonody, J. M., Webb, S.N., Ranzijn, R. ir Bryan, J. (2014). *Working with Older Adults: Predictors of Attitudes Towards Ageing in Psychology and Social Work Students, Faculty, and Practitioners*. Australian Psychologist, Vol. 49 Issue 6, 374-383.
30. Cohen-Callow, A., Hopkins Karen, M. ir Kim Hae, J. (2009). *Retaining Workers Approaching Retirement: Why Child Welfare Needs to Pay Attention to the Aging Workforce*. Child Welfare, Sep/Oct2009, Vol. 88 Issue 5, 209-228.
31. Collins, G., A. (2003). *Rethinking Retirement in the Context of an Aging Workforce*. Journal of Career Development (Springer Science & Business Media B.V.), Vol. 30 Issue 2, 145-157.
32. Conen, W., Van Dalen, H. P. ir Henkens, K. (2012). *Ageing and Employers*. International Journal of Manpower, vol. 33, 629-647.
33. Crampton, S. M., Hodge, J. W. 2007. Generations in the workplace: Understanding agediversity. *The Business Review*, Cambridge, 9(1), 16–23.
34. Creech, A., Pincas, A., Hallam, S., Jeanes, J. ir Briad J. (2010). *Being an “older learner” in higher education: Sustaining the will to learn*. International Journal of Education and Aging, 1(1), 23-40.
35. Creswell, J. W. (1994). *Research design: Qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

36. Cummins, P, Kunkel, S. (2015). *A Global Examination of Policies and Practices for Lifelong Learning*. New Horizons in Adult Education & Human Resource Development, 3-17.
37. Čepėnaitė, D. A. (2008). *Senyvo amžiaus žmonių socialinė aprėptis ir demokratinio pilietiškumo apraiškos*. Socialinis darbas, Nr. 7 (1), 46-56.
38. Daugėla, V, Kazlauskas, A. (2000). *Darbo rinkos kitimo tendencijos*. Darbo biržos naujienos. Nr.7, 4.
39. Davey, J. (2002). *Active aging and education in mid and later life*. Aging and Society, 22(1), 95-113.
40. Grey, A. (2015). *Old people are people too, so let's act accordingly*. Career Planning & Adult Development Journal, Summer, Vol. 31, 47-50
41. Deely, J. N. (2001). *Four Ages of Understanding: The First Postmodern Survey of Philosophy From Ancient Times to the Turn of the Twenty-first Century*. Toronto Studies in Semiotics. Toronto : University of Toronto Press.
42. Dench, S., Regan, J. (2000). *Learning in later life: Motivation and impact* (Research Brief No. 183). Retrieved November 16, 2013, Prieiga per internetą: <http://www.employmentstudies.co.uk/pubs/summary.php?id=rr183>
43. Diggs, J. (2008). *Activity theory of aging*. In S. Loue & M. Sajatovic (Eds.), Encyclopedia of aging and public health. New York, NY: Springer, 79–81.
44. Doeringer, P., Sum, A. ir Terkla, D. (2002). *Devolution of Employment and Training Policy: The Case of Older Workers*. Journal of Aging & Social Policy. Vol. 14 Issue 3/4.
45. Dovydienė, J., Zapolskienė, A. (2005). *Suaugusiųjų mokymąsi motyvuojantys veiksniai*. Prieiga per internetą: [http://www.ebiblioteka.lt/resursai/Konferencijos/VLVK\\_051028/1%20sekcija/102\\_Dovydiene\\_Zapolskiene.pdf](http://www.ebiblioteka.lt/resursai/Konferencijos/VLVK_051028/1%20sekcija/102_Dovydiene_Zapolskiene.pdf)
46. *Ekonomikos terminai ir sąvokos* (1999). LEU. Prieiga per internetą: <http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/15260.pdf>
47. *Employment trends and policies for older workers in the recession*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). Prieiga per internetą: [www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9590&langId=en](http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9590&langId=en)
48. Erikson, E.H. (1963). *Childhood and Society*. (2nd ed.). New York: Norton.
49. Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
50. *Europai būtina gebėjimų pasiūla suderinti su paklausa darbo rinkoje* (2013). Prieiga per internetą: <http://www.eu2013.lt/lt/naujienos/europai-butina-gebėjimu-pasiula-suderinti-su-paklausa-darbo-rinkoje>.
51. *Eurostat duomenų bazė*. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)
52. Feilzer, M., Y. (2010). *Doing Mixed Methods Research Pragmatically: Implications for the Rediscovery of Pragmatism as a Research Paradigm*. Journal of Mixed Methods Research, 4(1) 6–16.
53. Field, J. (2009). *Well-being and happiness: Inquiry into the future of lifelong learning* (Thematic paper 4). Leicester, UK: National Institute of Adult Continuing Education. Retrieved November 16, 2013, from [http://www.academia.edu/2550251/Well-being\\_and\\_happiness](http://www.academia.edu/2550251/Well-being_and_happiness)
54. Findsen, B., Formosa, M. (2011). *Lifelong learning in later life. A handbook on older adult learning*. Rotterdam, Netherlands: Sense.



55. Fisher, J. C., & Wolf, M. A. (2000). *Older adult learning*. In A. L. Wilson & E. R. Hayes (Eds.), *Handbook of adult and continuing education* (pp. 480–492). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
56. Foddy, W. (1993). *Constructing Questions for Interviews*, Cambridge University Press.
57. Foromosa, M. (2010). *Lifelong Learning in Later Life: The Universities of the Third Age*. LLI Review. Vol. 5, 1-12.
58. Fougère, M., Harvey, S. ir Rainville, B. (2012). *What Are the Economic and Labour Market Effects of an Income Tax Reduction Targeted at Older Workers?*. Economics Research International, 1-12.
59. Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods*. 5 ed. Thousand Oaks : Sage Publications.
60. Frerichs, F., Lindley, R., Aleksandrowicz, P., Baldauf, B. and Galloway, S. (2012). *Active Ageing in Organisations: A Case Study Approach*. International Journal of Manpower, vol. 33, 666-684.
61. Friebe, J., Schmidt-Hertha, B. (2013). *Activities and barriers to education for elderly people//Journal of Contemporary Educational Studies*. Sodobna Pedagogika, Vol. 64, 10-26.
62. Gabbard, C. P. (2000). *Lifelong motor development* (3rd Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
63. Gedvilienė, G., Bortkevičienė, V., Tūtlys, V., Vaičiūnienė, V., Stancikas, E., Staniulevičienė, D., Krivickienė, V., Vaitkevičius, R. ir Gedvilas, P. (2015). *Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra*. Kaunas: Versus aureus.
64. Glasow, P. A. (2005). *Fundamentals of Survey Research Methodology*. MITRE, Washington C3, McLean, Virginia.
65. Golding, B. G. (2011). *Social, local, and situated: Recent findings about the effectiveness of older men's informal learning in community contexts*. Adult Education Quarterly, 61(2), 103–120.
66. Gordo, L.R. J. (2011). *Employment or Keeping Them Busy? An Evaluation of Training Programs for Older Workers in Germany*. Journal of Aging & Social Policy, 23, 198–218.
67. Gosling, M. (2011). *Older Learners in the Workplace: Research report*. City & Guilds Centre for Skills Development. Prieiga per internetą: <http://www.skillsdevelopment.org/pdf/Older-learners-in-the-workplace-research-report.pdf>
68. Gumuliauskienė, A. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
69. Gruževskis, B., Orlova, U. L. (2012). *Sąvokos gyvenimo kokybė raidos tendencijos*. Socialinis darbas. Nr. (1), 7–18.
70. Hank, K., Erlinghagen, M. (2011). *Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce*. Social Indicators Research, Vol. 103, 427-442.
71. Harper, S. (2006). *Ageing societies: myths, challenges and opportunities*. London: A Hodder Arnold Publication.
72. Havighurst, R. J. (1961). *Successful aging*. The Gerontologist, 1, 8–13.
73. Hollywood, E., Brown, R., Danson, M. ir McQuaid, R. (2015). *Demographic and Labour Market Change: The Dynamics of Older Workers in the Scottish Labour Market*. Scottish Geographical Journal. Dec2008, Vol. 123, 242-256.
74. Ingman, S., Amin, I., Clarke, E., Brune, K. (2010). *Education for An Aging Planet*. Educational Gerontology, Vol. 36, 394-406.

75. *Innovative learning measures for older workers*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities (2008).
76. Young, K. (2015). *Changing Demographics: Are Companies Meeting the Development Needs of an Ageing Workforce?* *Development and Learning in Organizations*, Vol. 27, 4-5.
77. Isopahkala-Bouret, U. (2015). *Educational Credentialing of an Aging Workforce: Uneasy Conclusions*. *Adult Education Quarterly*, Vol. 65, 83-99.
78. Isopahkala-Bouret, U. (2013). *Exploring the meaning of age for professional women who acquire master's degrees in their late forties and fifties*. *Educational Gerontology*, Nr.39, 285-297.
79. Jacobs, J., Berkowitz King, R. (2002). *Age and college completion: A life-history analysis of women aged 15-44*. *Sociology of Education*, 75, 211-230.
80. Jamieson, A. (2007). *Higher education study in later life: What is the point?* *Aging and Society*, 27, 363-384.
81. Jenkins, A., Mostafa, T. (2012). *Learning and Wellbeing Trajectories Among Older Adults in England*. BIS Research Paper Number 42. Prieiga per internetą: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/244712/bis-12-1242-learning-and-wellbeing-trajectories-among-older-adults.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/244712/bis-12-1242-learning-and-wellbeing-trajectories-among-older-adults.pdf)
82. Juozulynas, A., Jurgelėnas, A., Prapiestis, J. ir Butikis, M. (2010). *Gyvenimo kokybės ir socialinių veiksnių tarpusavio ryšys*. *Gerontologija*, Nr. 11(1), 37-42.
83. Jurgelėnas, A., Juozulynas, A., Butikis, M. ir Greičiūtė, K. (2007). *Senėjimas ir gyvenimo kokybė*. *Gerontologija*, Nr. 8(2), 92-96.
84. Jurgelėnas, A., Juozulynas, A., Butkienė, B., Butikis, M. ir Savičiūtė, R. (2008). *Gyvenimo kokybės ir amžiaus integralumo bruožai*. *Gerontologija*, Nr. 9(4), 207-213.
85. Jurgelėnas, A., Juozulynas, A., Venalis, A. ir Stukas, R. (2012). *Jaunų ir senyvo amžiaus žmonių psichikos sveikatos, poreikių ir vertybių socialinė sąveika*. *Gerontologija*, Nr. 13(1), 15-21.
86. Killam, W., Weber, B. (2014). *Career Adaptation Wheel to Address Issues Faced by Older Workers*. *Adultspan Journal*, Vol. 13, 68-78.
87. Kozerska, A. (2015). *Life satisfaction among people aged 60 and over, participating in restricted social networks in Poland: related variables*. *Problems of Education in the 21st Century*, Vol. 67, 29-39.
88. Kraemer, K. L. (1991). *Introduction. Paper presented at The Information Systems Research Challenge: Survey Research Methods*.
89. Lazazzara, A., Karpinska, K. ir Henkens, K. (2013). *What factors influence training opportunities for older workers? Three factorial surveys exploring the attitudes of HR professionals*. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, 2154-2172.
90. Lee, C.C., Czaja, S.J. ir Sharit, J. (2009). *Training older workers for technology-based employment*. *Educational Gerontology*, Nr.35, 15-31.
91. Leppel, K., Brucker, E. ir Cochran, J. (2012). *The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers*. *Journal of Aging & Social Policy*. Vol. 24, 62-76.
92. Leung, A., Chi, I. ir Lui, Y.H. (2006). *A cross-cultural study in older adults' learning experience*. *Asian Journal of Gerontology and Geriatrics*, Nr. 1(2), 78-83.
93. Levinson, A. (2013). *The Institutional Framework of Old Age*. *Sociological Research*. Vol. 52, 3-66.

94. Lewis, C.C., Ryan, J. (2014). *Age and influence tactics: a life-stagedevelopmenttheory perspective*. International Journal of Human Resource Management, 2014, Vol. 25, 2146-2158.
95. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymas Nr. A1-156 „Dėl Nacionalinės 2012-ųjų Europos vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų programos patvirtinimo“ Žin. (2012), Nr. 34-1678.
96. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Dėl sveiko senėjimo užtikrinimo Lietuvosje 2014-2023 m. veiksmų plano patvirtinimo. 2014 m. liepos 16 d. Nr. V-825, Vilnius.
97. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014-2016 metų veiksmų plano patvirtinimo (2014)..
98. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės valstybinio audito ataskaita „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra“. 2013 m. birželio 28 d. Nr. VA-P-50-9-8, Vilnius.
99. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl 2014-2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2012-12-11, Nr. 144-7430.
100. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2013-10-05, Nr. 105-5154.
101. Linkaitytė, G. (2003). *Lietuvos suaugusiųjų švietimo naujovės: kontekstas ir praktika*. Profesinis rengimas, Nr. 6, 52-66.
102. Linkaitytė, G., Šuliakaitė, A. ir Navikienė, Ž. (2011). *Neformaliojo suaugusiųjų mokymosi sampratų analizė mokymosi visą gyvenimą kontekste*. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.
103. Liu, S., Courtenay, B.C. ir Valentine, T. (2011). *Managing Older Worker Training: A Literature Review and Conceptual Framework*. Educational Gerontology, v37 Nr.12, 1040-1062.
104. López, S., María, J., Belso, M. ir José, A. (2014). Do actions and methods in guidance for older workers exist in Spain?//Australian Journal of Adult Learning, Vol. 54 Issue 2, 145-169.
105. Lukošūnienė, V. (2011). *Refleksija kaip integrali mokymosi mokytis kompetencijos dalis*. Pedagogika, Nr.101, 43-49.
106. Lukamskienė, V., Budėjienė, A. (2013). *Socialinės paslaugos vyresnio amžiaus asmenims: savipagalbos ir socialinės globos aspektai*. Gerontologija, Nr. 14(40), 228-234.
107. Lunau, T., Wahrendorf, M., Dragano, N. ir Siegrist, J. (2013). *Work stress and depressive symptoms in older employees: impact of national labour and social policies*. BMC Public Health., Vol. 13, 1-18.
108. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2008). *Isidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrindumas*. Teisės problemos, Nr. 1(59), 5-23.
109. Mayring, P. (2000) *Qualitative Content Analysis*. Forum: Qualitative Social Research. Vol 1, No 2. Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089>
110. Manheimer, R. J. (2008). *Lifelong Learning in Aging Societies Annual Review*. Gerontology & Geriatrics, Vol. 28, 111-127.
111. Manheimer, R. J. (2008). *Lifelong Learning in Aging Societies Annual Review of Gerontology & Geriatrics*. Vol. 28, 111-127.

112. Manheimer, R. (2005). *The older learner's journey to an ageless society: Lifelong learning on the brink of a crisis*. Journal of Transformational Education, 3(3), 198—221.
113. Delia, M., Raluca, I. (2015). *For a better quality of life in elderly*. Journal Plus Education / Educatia Plus, Special Issue, Vol. 12A, 243-251.
114. Marshall, P. (2000). *Older women undergraduates: Choices and challenges*. In M. Bernard, J. Phillips, L. Machin, & V. Harding Davies (Eds.), *Women ageing: Changing identities, challenging myths* (pp. 93-109). London, England: Routledge.
115. Martorell, I., Medrano, M., Sole, C., Vila, N. ir Cabeza, L.F. (2009). *Inquiry-Based Learning for Older People at a University in Spain*. Educational Gerontology. Vol. 35 Issue 8, 712-731.
116. McCombs, B. L. (1991). Motivation and Lifelong learning. *Educational Psychologist*. – Vol. 26 Issue 2, 117-127.
117. McMahan, S., Sturz, D. (2006). *Implications for an Aging Workforce*. Journal of Education for Business, Vol. 82 Issue 1, 50-55.
118. Merriam, S.B., Kee, Y. (2014). *Promoting Community Wellbeing: The Case for Lifelong Learning for Older Adults*. Adult Education Quarterly, Vol. 64(2), 128–144.
119. Merriam, S. B., Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
120. Milkintaitė, L. (2011). *Vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) asmenų likimo/integracijos darbo rinkoje (arba profesinės veiklos) galimybės: darbdavių, dirbančiųjų bei bedarbių požiūris*. Prieiga per internetą: [http://www.nrda.lt/files/Best\\_Agers\\_tyrimo\\_ataskaita.pdf](http://www.nrda.lt/files/Best_Agers_tyrimo_ataskaita.pdf)
121. Sharan, B., Youngwha, K. (2014). *Promoting Community Wellbeing: The Case for Lifelong Learning for Older Adults*. Adult Education Quarterly, Vol. 64 Issue 2, 128-144.
122. Mockus, A. (2011). *Sėkmingo senėjimo patyrimas (Žvalgomas tyrimas). Psichologijos patyrimai: klausimai ir atsakymai: konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
123. Mockus, A., Žukaitė A. (2012). *Sėkmingas senėjimas: psichologinis aspektas // Gerontologija, Nr. 13(4), 228–234*.
124. *Mokymosi visą gyvenimą strategija. Požiūrių įvairovė*. Leidinį sudarė: Totoraitis R., Tarasevič I. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2009). Prieiga per internetą: [http://www.suaugusiųjųšvietimas.lt/modules/document\\_manager/documents/3/MVGS\\_Požiūriu\\_Ivairove.pdf](http://www.suaugusiųjųšvietimas.lt/modules/document_manager/documents/3/MVGS_Požiūriu_Ivairove.pdf)
125. *Mokslinė studija: Vertintojų-ekspertų kompetencijų aprašas*. Kaunas: VDU Kompetencijų centras, 2007. Prieiga per internetą: [http://esf.vdu.lt/esf/esf0160/files/vertintojo-eksperto\\_kom-aprasas\\_1.pdf](http://esf.vdu.lt/esf/esf0160/files/vertintojo-eksperto_kom-aprasas_1.pdf)
126. Neugarten, B., Neugarten, D. A. (1987). The changing meanings of age. *Psychology today*, 21, 29-33.
127. Newman, S., & Hutton-Yeo, A. (2008). *Intergenerational learning and the contributions of older people*. Ageing Horizons, 8, 31–39.
128. Norkus, Z. (2005). *Socialinės tvarkos problema šiuolaikinėje racionalaus pasirinkimo priegoje ir Maxo Weberio suprantančioje sociologijoje*. Sociologija. Mintis ir veiksmai, Nr. 2, 5-18.
129. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2014). *Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui*. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, Nr. 9, 114-128.

130. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2008). *Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas*. Socialinis darbas, 2008, Nr. 7(1).
131. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2013). *Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. Socialinis ekonominis kontekstas*. Gerontologija, Nr. 14(1), 46–59.
132. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2007). *Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai*. Gerontologija, Nr. 8(4), 236–245.
133. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2005). *Vyresnio amžiaus žmonių padėties darbo rinkoje ir jų užimtumo galimybių vertinimas*. Prieiga per internetą: [http://www.elibrary.lt/resursai/DB/StatistikosDep/LEA/2005\\_01/LEA\\_2005\\_01\\_L053-060.pdf](http://www.elibrary.lt/resursai/DB/StatistikosDep/LEA/2005_01/LEA_2005_01_L053-060.pdf)
134. Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
135. Pascall, G., Cox R. (1993). *Women returning to higher education*. Buckingham, England: Open University Press.
136. *PAWT suaugusiųjų konsultavimo gairės*. Lifelong learning programos remiamo projekto PAWT leidinys. Prieiga per internetą: <http://www.suaugplunge.lt/files/dokumentai/projektai/suaugusiųjų%20konsultavimo%20gaires.pdf>
137. Petukienė, E., Tijūnaitienė, R. ir Raipa, A. (2007). *Visuomenės dalyvavimas: socialinio kapitalo, demokratijos ir racionalaus pasirinkimo teorijų apžvalga. Viešojo politika ir administravimas, Nr. 21*.
138. Phillipson, C. (2010). *Active ageing and universities: Engaging older learners*. International Journal of Education and Ageing, Nr. 1(1), 9-22.
139. Phoenix, C., Smith, B. ir Sparkes, A. C. (2010). *Narrative analysis in aging studies: A typology for consideration*. Journal of Aging Studies, Nr. 24(1), 1-11.
140. Piktornaitė, I., Paužuolienė, J. (2013). *Organizacinės kultūros institucionalizacija*. Tiltai. Klaipėda: KU, 4, 93-108.
141. Pillay, H. K., Kelly, K. ir Tones, M. J. (2006). *Career aspirations of older workers: An Australian study*. International Journal of Training and Development, Nr. 10(4), 298-305.
142. Pitt-Catsouphes, M., Smyer, M. A. (2006). *How old are today's older workers? Workplace flexibility*, 4. Boston: The Center on Aging and Work. Prieiga per internetą: <http://www.agingsociety.org/agingsociety/links/howold.pdf>
143. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2005). *Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas*. Pinigų studijos, Nr. 2, 30-46.
144. Radford, K., Chapman, G. (2015). *Are All Workers Influenced to Stay by Similar Factors, or Should Different Retention Strategies be Implemented? Comparing Younger and Older Aged-care Workers in Australia*//Australian Bulletin of Labour, Vol. 41, 58-81.
145. Ranzijn, R. (2004). *Role ambiguity: older workers in the demographic transition*. Ageing International. Vol. 29, 281-307.
146. Rapolienė, G. (2007). *Lietuvos pagyvenusių žmonių identitetas iš postmodernizmo perspektyvos*. Gerontologija, Nr. 8(2), 109-116.
147. Rapolienė, G. (2010). *Vyresnio amžiaus žmonės Lietuvos žiniasklaidoje: naivūs, kenčiantys ir bejėgiai*. Sociologija. Mintis ir veiksmai, Nr. 1(26), 99-115.

148. Romeu, G. L., Wolff, J. (2011). *Creating Employment or Keeping Them Busy? An Evaluation of Training Programs for Older Workers in Germany*. Journal of Aging & Social Policy. Vol. 23, 198-218.
149. Rowe, J. W., Kahn, R. L. (1997). *Successful aging*. The Gerontologist, Nr. 37(4), 433–440.
150. Rowe, J. W., Kahn, R. L. (1998). *Successful aging*. New York, NY: Dell/Random House.
151. Sahlberg, P. (2005). *Kaip suprantamas mokymasis*. Švietimo ir mokslo ministerija. Prieiga per internetą: <http://www.mtp.smm.lt/dokumentai/informacija-Svietimui/konferencijumedziaga/200505Sahlberg.doc>
152. Samodorov, A. (1999). *Ageing and labour markets for older workers*. Geneva. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120333.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf)
153. Sawano Y. (2012). *Lifelong learning to revitalize community: Case studies of citizens' learning initiatives in Japan*. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans, & R. Bagnall (Eds.), *Second international handbook of lifelong learning*, 2, 665–678. New York, NY: Springer.
154. Schmidt-Hertha, Bernhard. (2015). *Kompetencijų įgijimas ir mokymasis vyresniame amžiuje*. Vilnius: Nacionalinis mokymų centras, 143 .
155. Shedletsky, L. (2006). *Internet training for older adult learners: An intergenerational mentoring approach*. The LLI Review, 1, 34–43.
156. Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U. (2014). *Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability*. Journal of Education and Work. Advance online publication. doi:10.1080/13639080.2014.939161.
157. Sloane-Seale, A., Kops, B. (2013). *An Aging Workforce: A Manitoba Perspective*. Canadian Journal of University Continuing Education, Vol. 39, 1-23.
158. Spéder, Z., Murinkó, L. ir Settersten, R. A. (2014). *Are Conceptions of Adulthood Universal and Unisex? Ages and Social Markers in 25 European Countries*. Social Forces. Vol. 92 Issue 3, 873-898. Database: Academic Search Complete.
159. Stepukonis, F., Svensson, T. (2007). *Gyvenimo kokybė vyresniame amžiuje*. Gerontologija, Nr. 8(1), 55–65.
160. Stasiūnaitienė, E., Fokienė, A. ir Kaminskienė, L. (2010). *Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas: patirtis ir tendencijos*, Kaunas.
161. *Suaugusiųjų besimokančiųjų motyvavimas visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi*. Suaugusiųjų mokymo metodai ir strategijos – geriausių pavyzdžių rinkinys. (2010). Prieiga per internetą: [http://www.sdcentras.lt/pr\\_cremole/Cremole\\_rinkinys LT.pdf](http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Cremole_rinkinys_LT.pdf)
162. *Suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje: aprėptis, poreikiai ir pasiūla: tyrimo ataskaita*. Prieiga per internetą: [http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2014/01/9 Suaugusi%C5%B3j%C5%B3 mokymasis-Lietuvoje-apreptis-poreikiai-pasiula.pdf](http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2014/01/9_Suaugusi%C5%B3j%C5%B3_mokymasis-Lietuvoje-apreptis-poreikiai-pasiula.pdf)
163. *Suaugusiųjų mokymosi motyvacija ir poreikiai Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Suomijoje*. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras, 2010. Prieiga per internetą: [http://www.suaugusiujušvietimas.lt/modules/document\\_manager/documents/3/ataskaita%20-%20Baltijos%20salys.pdf](http://www.suaugusiujušvietimas.lt/modules/document_manager/documents/3/ataskaita%20-%20Baltijos%20salys.pdf)

164. *Suaugusiųjų švietimo raidos scenarijus*. Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija. (2011). Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla\\_strategija/scenarijai/LSSA\\_scenarijus.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla_strategija/scenarijai/LSSA_scenarijus.pdf)
165. Šurkienė, G., Stukas, R., Alekna, V. ir Melvidaitė, A. (2012). *Populiacijos senėjimas kaip visuomenės sveikatos problema*. Gerontologija, Nr. 13(4), 235-239.
166. Tamutienė, I. ir kt. (2009). *Vyresnio amžiaus moterų ir vyrų lankstaus darbo metodai ir praktinis taikymas*. Prieiga per internetą: [http://www.sidmc.org/project\\_020/wp-content/uploads/IV\\_vyresni\\_zmones\\_santrauka.pdf](http://www.sidmc.org/project_020/wp-content/uploads/IV_vyresni_zmones_santrauka.pdf)
167. Tanner, D. (2010). *Managing the Ageing Experience: Learning from Older People*. Tanner D. The Policy Press, Bristol.
168. Teresevičienė, M., Gedvilienė, G. (2003). *Mokymasis grupėse ir asmenybės kaita*. Monografija. Kaunas: VDU leidykla. Thang L.L. (2011). *Population aging, older workers and productivity issues: the case of Singapore*. Journal of Comparative Social Welfare. Vol. 27, 17-33.
169. Tornstam, L. (2005). *Gerotranscendence: A developmental theory of positive aging*. New York, NY: Springer.
170. *Trečiojo amžiaus universitetų sistemos veiklos analizė*. „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias kompetencijas (II etapas)“. Socialinės informacijos ir mokymų agentūra, Vilnius, 2012. Prieiga per internetą: <http://www.upc.smm.lt/svietimas/tyrimai/TAU%20tyrimo%20ataskaita%202012.pdf>
171. Trakšelys, K. (2013). *Adult Social Development in Modern Society*. Journal of modern Science, 2(17), 63-75.
172. Truluck, J., Young, S.K. ir Valentine, T. (2010). *Participation Patterns and Learning Selections of Senior Members of a Learning in Retirement Organization*. Adult Learning. Spring, Vol. 21, Issue 1/2, 31-36.
173. Ušeckienė, L., Ališauskienė, R. (2007). *Tęstinio suaugusiųjų mokymosi galimybės*. Santalka. Edukologija. T. 15, Nr. 2, 88-99.
174. Vazonienė G. (2010). *Subjektyvios pagyvenusių žmonių gyvenimo kokybės socialiniai ekonominiai veiksniai*. Sociologija. Mintis ir veiksmai. Nr. 2(27), 186-204.
175. Vrazo, G. Joseph. (2007). *Training older workers and learners: Maximizing the performance of an aging workforce*. By James L. Moseley and Joan Conway Dessinger//Performance Improvement, Vol. 46, 37-40.
176. Walker, A. (2005). *Understanding Quality of Life in Old Age*. Growing Older. Maidenhead : McGraw-Hill Education. eBook., Database: eBook Collection (EBSCOhost).
177. Walter, M., Jackson, N. ir Felmingham, B. (2008). *Keeping Australia's Older Workers in the Labour Force. A Policy Perspective*. Australian Journal of Social Issues (Australian Council of Social Service). Vol. 43 Issue 2, 291-309.
178. Wiggins, R., Netuveli, G., Hyde, M., Higgs, P. ir Blane, D. (2008). *The Evaluation of a Self-Enumerated Scale of Quality of Life (CASP-19) in the Context of Research on Ageing: A Combination of Exploratory and Confirmatory Approaches*. Social Indicators Research, 89/1, 61-77.
179. Wilson, G. (2000). *Understanding Old Age : Critical and Global Perspectives*//London : SAGE Publications Ltd. eBook., Database: eBook Collection (EBSCOhost).

180. Wilson, B., Squires, M., Widger, K., Cranley, L. and Tourangeau, A. (2008). *Job Satisfaction among a Multigenerational Nursing Workforce*. *Journal of Nursing Management*, Vol. 16, 716-725.
181. Winkelmann-Gleed, A. (2011). *Demographic Change and Implications for Workforce Ageing in Europe: Raising Awareness and Improving Practice*. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, Vol. 5, 62-81.
182. Wister, A. W., Malloy-Weir, L. J., Rootman, I. Ir Desjardins, P. (2010). *Lifelong educational practices and resources in enabling health literacy among older adults*. *Journal of Aging and Health*, Nr. 22(6), 827–854.
183. Withnall, A. (2012). *Lifelong or longlife? Learning in the later years*. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans, & R. Bagnall (Eds.), *Second international handbook of lifelong learning* (Part 2, pp. 649–664). New York, NY: Springer.
184. Wolf, M. A., Brady, E. M. (2010). *Adult and continuing education for an aging society*. In C.E. Kasworm, A. D. Rose, & J. M. Ross-Gordon (Eds.), *The handbook of adult and continuing education, 2010 edition* ( 369–378). Los Angeles, CA: Sage.
185. Zunzunegui, M. V., Alvarado, B. E., Del Ser, T. ir Otero, A. (2003). *Social networks, social integration, and social engagement determine cognitive decline in community-dwelling Spanish older adults*. *Journal of Gerontology*, Nr. 58B(2), S93–S100.
186. Донова, И., Ильина, М., Ильченко, Н. ir Металина, Т. (2000). *Возраст как фактор на рынке труда*. Prieiga per internetą: <https://web.warwick.ac.uk/russia/voztan2.doc>
187. Кувшинова, О.А. (2012). Проблемы социального конструкта пожилого возраста. *Философия. Социология. Политология*. Вестник Томского государственного университета, Nr. 1(17), 24-30.



## **PRIEDAI**

## Priedas Nr. 1

Gerbiamas pone, gerbiama ponia,

Analizuojant šiandienines vyresnio amžiaus suaugusiųjų mokymosi ir išlikimo darbo rinkoje galimybes, svarbi Jūsų nuomonė. Tyrimą atlieka VDU doktorantė Silva Lengvinienė. Anketa yra anoniminė – VARDŲ IR PAVARDĖS žymėti nereikia. Tyrimo rezultatai bus panaudoti tik statistiškai apibendrinus. Maloniai prašome atsakyti į anketos klausimus.

1.

Atsakykite į kiekvieną teiginį, pažymėdami TAIP arba NE

|   | TAIP | NE |
|---|------|----|
| Esu visiškai sveikas/-a   |      |    |
| Sergu ligomis, būdingomis vyresnio amžiaus žmonėms                        |      |    |
| Esu pilnai darbingas  |      |    |
| Turiu didelę profesinę patirtį  |      |    |
| Esu vienoje darbovietėje išdirbęs daugiau kaip 10 metų                    |      |    |
| Turiu daug draugų/draugių   |      |    |
| Esu pensininkas   |      |    |
| Darbe juntu/jutau diskriminaciją dėl amžiaus                              |      |    |
| Noriu mokytis naujų dalykų  |      |    |
| Darosi sunku įsiminti faktus  |      |    |
| Pastaruoju metu atradau naujų pomėgių                                     |      |    |
| Nejuntu neteisybės dėl savo amžiaus                                       |      |    |
| Domiuosi politika   |      |    |
| Aktyviai dalyvauju įvairių bendruomenių veikloje (gyv. vietos, bažnyčios) |      |    |
| Man nesunku analizuoti reikškingus įvairiapusiškai                        |      |    |
| Esu finansiškai nepriklausomas  |      |    |
| Norėčiau mokytis  |      |    |
| Lankausi kultūriniuose renginiuose (kocertuose, parodose, teatre ir kt.)  |      |    |
| Naudujuosi biblioteka   |      |    |
| Naudujuosi kompiuteriu ne darbui  |      |    |
| <b><i>Atsakykite, jei turėjote šeimą ir vaikų</i></b>                     |      |    |
| Mano vaikai suaugę  |      |    |
| Esu senelis/senele  |      |    |
| Vaikai gyvena kartu   |      |    |
| Padedu prižiūrėti anūkus  |      |    |

2.

Įvertinkite teiginius apie savo dabartinį gyvenimą.

|  | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|--|--------|--------|---------|-------|---------|
| Mano amžius neleidžia daryti to, ką aš norėčiau                        |        |        |         |       |         |
| Aš jaučiu, kad tai, kas man nutinka, aš negaliu kontroliuoti           |        |        |         |       |         |
| Aš laisvai planuoju savo ateitį  |        |        |         |       |         |
| Aš jaučiuosi, kad esu atsilikęs  |        |        |         |       |         |
| Aš galiu daryti tai, ką noriu  |        |        |         |       |         |
| Atsakomybė ir įsipareigojimai šeimai neleidžia man daryti, ką norėčiau |        |        |         |       |         |
| Aš jaučiu, kad tai, ką darau, man teikia malonumą                      |        |        |         |       |         |
| Man sveikata neleidžia daryti to, ką norėčiau                          |        |        |         |       |         |
| Pinigų trūkumas neleidžia daryti to, ką norėčiau                       |        |        |         |       |         |
| Aš esu energingas visą dieną   |        |        |         |       |         |
| Aš pasirenku daryti tai, ko anksčiau nebuvo daręs                      |        |        |         |       |         |
| Aš jaučiuosi laimingas savo nugalėjimu gyvenimu                        |        |        |         |       |         |
| Man atrodo, kad gyvenimas pilnas neišnaudotų                           |        |        |         |       |         |
| Aš esu energingas visą dieną   |        |        |         |       |         |
| Aš kasdien žiūriu į ateitį   |        |        |         |       |         |
| Aš jaučiu, kad gyvenu prasmingai                                       |        |        |         |       |         |
| Man patinka daryti tai, ką darau                                       |        |        |         |       |         |
| Man patinka būti su žmonėmis   |        |        |         |       |         |
| Aš galvoju apie praeitį tik su pasitenkinimu                           |        |        |         |       |         |

3.

Ar šiuo metu mokotės?

|  | TAIP | NE |
|--|------|----|
| Dabar mokausi                                |      |    |
| Mokausi per paskutiniuosius trejus metus     |      |    |
| Mokausi daugiau kaip prieš trejus metus      |      |    |
| Nesimokau, bet noriu                         |      |    |
| Nenoriu, nes jau per vėlu ir nematau prasmės |      |    |
| Sunku pasakyti                               |      |    |

4.

Ar per paskutiniuosius metus mokėtės?

- TAIP (atsakykite į pirmąją klausimų dalį)
- NE (atsakykite į antrąją klausimų dalį)

*Atsakykite, jei Jūsų atsakymas TAIP*

| Mokausi, nes (noriu)   | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|--|--------|--------|---------|-------|---------|
| Gauti apmokamą darbą   |        |        |         |       |         |
| Gauti neapmokamą darbą   |        |        |         |       |         |
| Gauti darbą pas kitą darbdavį                                    |        |        |         |       |         |
| Persikvalifikuoti  |        |        |         |       |         |
| Gauti kvalifikacijos pripažinimą                                 |        |        |         |       |         |
| Pagilinti žinias ir patobulinti įgūdžius esamam darbui           |        |        |         |       |         |
| Gauti geresnį uždarbį  |        |        |         |       |         |
| Tobulinimui save   |        |        |         |       |         |
| Didinti pasitikėjimą   |        |        |         |       |         |
| Tai susiję su mano pomėgiais                                     |        |        |         |       |         |
| Susitikti su žmonėmis  |        |        |         |       |         |
| Susirasti gyvenimo draugą  |        |        |         |       |         |
| Gerinti sveikatą   |        |        |         |       |         |
| Ne savo noru – darbdavio reikalavimu                             |        |        |         |       |         |
| Ne savo noru – būtina pagal profesinę veiklą kelti kvalifikaciją |        |        |         |       |         |
| Tik tokius kursus buvo galima pasirinkti                         |        |        |         |       |         |
| Gauti pasitenkinimą  |        |        |         |       |         |

Kita

(įrašykite).....

*Atsakykite, jei Jūsų atsakymas NE*

| Nesimokau, nes....                  | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|-------|---------|
| trūksta informacijos apie mokymus   |        |        |         |       |         |
| nepalanki gyvenamoji vieta          |        |        |         |       |         |
| tolimas atstumas iki mokymosi vietų |        |        |         |       |         |
| trūksta laiko                       |        |        |         |       |         |
| nematau prasmės                     |        |        |         |       |         |
| neleidžia sveikata                  |        |        |         |       |         |
| didelės kainos                      |        |        |         |       |         |
| sudėtinga derinti su darbu          |        |        |         |       |         |
| sudėtinga derinti su šeima          |        |        |         |       |         |
| to man nereikia                     |        |        |         |       |         |
| neturiu sveikatos                   |        |        |         |       |         |
| nepasitikiu savo jėgomis            |        |        |         |       |         |

Kita (įrašykite).....

5.

Kuo mokymasis gyvenime buvo naudingas?

| Padėjo...                               | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|---|--------|--------|---------|-------|---------|
| Susitvarkyti su gyvenimo krize          |        |        |         |       |         |
| Įsitraukti į visuomenę                  |        |        |         |       |         |
| Įsitraukti į informacines technologijas |        |        |         |       |         |
| Pagerinti sveikatą                      |        |        |         |       |         |
| Pagerėjo finansinė padėtis              |        |        |         |       |         |
| Padidėjo galimybė gauti geresnį darbą   |        |        |         |       |         |

6.

Su kuo labiausiai susijusi motyvacija mokytis?

| Manau, kad motyvacija mokytis labiausiai susijusi su: | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|---|--------|--------|---------|-------|---------|
| ambicijomis   |        |        |         |       |         |
| asmeniniu požiūriu į mokymą/si                        |        |        |         |       |         |
| mokymosi medžiagos naudingumu                         |        |        |         |       |         |
| neatidėliotina situacija                              |        |        |         |       |         |
| rezultatų nauda ir pasitenkinimu jais                 |        |        |         |       |         |
| dėstytojo/lektoriaus dėmesingumu                      |        |        |         |       |         |
| besimokančiojo pasitikėjimu                           |        |        |         |       |         |
| aiškiai suformuluotais tikslais                       |        |        |         |       |         |
| išorinėmis (aplinkinių) iniciatyvomis                 |        |        |         |       |         |
| gaunamu malonumu                                      |        |        |         |       |         |

Kita (įrašykite).....  
 .....

7.

Kaip Jums patinka/patiko mokytis?

| Man patinka/patiko mokytis...                  | Visada | Dažnai | Kartais | Retai | Niekada |
|--|--------|--------|---------|-------|---------|
| iš patirties                                   |        |        |         |       |         |
| vadovaujant kam nors (coaching)                |        |        |         |       |         |
| per veiklą                                     |        |        |         |       |         |
| taikant įvairius mokymosi metodus              |        |        |         |       |         |
| individualiai                                  |        |        |         |       |         |
| grupėse  |        |        |         |       |         |
| nuotoliniu būdu                                |        |        |         |       |         |
| internete žiūrint filmukus, skaitant aprašymus |        |        |         |       |         |

Kita (įrašykite).....  
 .....

8.

Ar dabar dirbate?

- TAIP (atsakykite į pirmąją klausimų dalį)
- NE (atsakykite į antrąją klausimų dalį)

*Atsakykite, jei Jūsų atsakymas TAIP*

| Dirbu, nes...                          | V<br>isada | D<br>ažnai | K<br>artais | R<br>etai | N<br>iekada |
|--|------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| man patinka mano profesinė veikla      |            |            |             |           |             |
| noriu turėti daugiau lėšų pragyvenimui |            |            |             |           |             |
| taip praleidžiu savo laisvą laiką      |            |            |             |           |             |
| taip esu įpratęs/-usi                  |            |            |             |           |             |
| taip „pabėgu“ iš namų aplinkos         |            |            |             |           |             |
| turiu ambicijų savo karjeroje          |            |            |             |           |             |
| to labai prašė darbdavys               |            |            |             |           |             |

Kita (įrašykite).....

.....

*Atsakykite, jei Jūsų atsakymas NE*

| Dabar nedirbu, nes...         | V<br>isada | D<br>ažnai | K<br>artais | R<br>etai | N<br>iekada |
|-------------------------------|------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| esu pensininkas/-ė            |            |            |             |           |             |
| neturiu sveikatos             |            |            |             |           |             |
| neturiu noro                  |            |            |             |           |             |
| atleido dėl amžiaus           |            |            |             |           |             |
| atleido, nes mažino etatus    |            |            |             |           |             |
| atleido, nes įmonė bankrutavo |            |            |             |           |             |
| nerandu darbo                 |            |            |             |           |             |
| mažai moka                    |            |            |             |           |             |

Kita (įrašykite).....

.....

### Trumpai apie JUS

9. Jūsų gyvenamoji vieta:

- Vienkiemis
- Kaimas

- Miestas
- Kita (įrašykite).....

10. Apskritis

- Alytaus
- Kauno
- Klaipėdos
- Marijampolės
- Panevėžio
- Šiaulių
- Tauragės
- Telšių
- Vilniaus

11. Amžius (įrašykite).....

12. Šeimyninė padėtis

- Viengungis, niekada nebuvo susituokęs, -usi
- Vedęs, ištekėjusi
- Našlys, -ė
- Išsiskyręs, -usi

13. Lytis

- Vyras
- Moteris

14. Darbo stažas (įrašykite).....

15. Išsilavinimas

- Aukštasis (įskaitant ir kolegijas, po 1995 m.)
- Aukštesnysis ar spec. vidurinis (technikumas) iki 1991m.
- Vidurinis su profesiniu mokymu
- Vidurinis be profesinio mokymo
- Pagrindinis su profesiniu mokymu
- Pagrindinis be profesinio mokymo
- Pradinis

*Ačiū už Jūsų nuomonę!*

## Priedas Nr. 2

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13.1 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
 Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*

Model = 4  
 Y = Q15A1  
 X = Gerove  
 M = Q6A1

Statistical Controls:  
 CONTROL= Q1A1 Q1A6 Q1A12 Q1A16

Sample size  
 453

\*\*\*\*\*

Outcome: Q6A1

| Model Summary |       |       |        |        |        |          |       |
|---------------|-------|-------|--------|--------|--------|----------|-------|
|               | R     | R-sq  | MSE    | F      | df1    | df2      | p     |
|               | .2492 | .0621 | 2.2722 | 5.9184 | 5.0000 | 447.0000 | .0000 |

| Model    |        |       |         |       |        |        |
|----------|--------|-------|---------|-------|--------|--------|
|          | coeff  | se    | t       | p     | LLCI   | ULCI   |
| constant | 3.9898 | .6481 | 6.1565  | .0000 | 2.7162 | 5.2634 |
| Gerove   | -.0227 | .0076 | -2.9947 | .0029 | -.0375 | -.0078 |
| Q1A1     | -.6777 | .1611 | -4.2064 | .0000 | -.9944 | -.3611 |
| Q1A6     | -.1303 | .1614 | -.8072  | .4200 | -.4474 | .1869  |
| Q1A12    | .2094  | .1487 | 1.4084  | .1597 | -.0828 | .5016  |
| Q1A16    | -.3556 | .2083 | -1.7070 | .0885 | -.7651 | .0538  |

\*\*\*\*\*

Outcome: Q15A1

Coding of binary DV for analysis:

| Q15A1 Analysis |      |
|----------------|------|
| 1.00           | .00  |
| 2.00           | 1.00 |

| Logistic Regression Summary |          |          |          |          |          |          |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                             | -2LL     | Model LL | McFadden | CoxSnell | Nagelkrk | n        |
|                             | 272.1920 | 103.9511 | .2764    | .2050    | .3635    | 453.0000 |

| Model    |        |        |         |       |         |        |
|----------|--------|--------|---------|-------|---------|--------|
|          | coeff  | se     | Z       | p     | LLCI    | ULCI   |
| constant | .4058  | 1.2270 | .3307   | .7408 | -1.9990 | 2.8107 |
| Q6A1     | .1000  | .1063  | .9401   | .3472 | -.1084  | .3084  |
| Gerove   | -.1008 | .0181  | -5.5782 | .0000 | -.1362  | -.0654 |
| Q1A1     | .9236  | .3516  | 2.6267  | .0086 | .2344   | 1.6128 |
| Q1A6     | .2849  | .3596  | .7922   | .4282 | -.4199  | .9897  |
| Q1A12    | -.0596 | .3398  | -.1754  | .8607 | -.7255  | .6063  |
| Q1A16    | 1.7986 | .3644  | 4.9366  | .0000 | 1.0845  | 2.5127 |

\*\*\*\*\* DIRECT AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

| Direct effect of X on Y |        |       |         |       |        |        |
|-------------------------|--------|-------|---------|-------|--------|--------|
|                         | Effect | SE    | Z       | p     | LLCI   | ULCI   |
|                         | -.1008 | .0181 | -5.5782 | .0000 | -.1362 | -.0654 |

| Indirect effect of X on Y |        |         |          |          |
|---------------------------|--------|---------|----------|----------|
|                           | Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI |
| Q6A1                      | -.0023 | .0034   | -.0111   | .0028    |

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND WARNINGS \*\*\*\*\*

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:  
 1000

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
 95.00

----- END MATRIX -----