

# UŽSIENIO KALBŲ MOKYMOSI MOTYVAI „NORIU“ IR „REIKIA“ NEFORMALIAUS UGDYMOSI KONTEKSTE: AUKŠTOSIOS MOKYKLOS KOLEGINIŲ STUDIJŲ DARBUOTOJŲ ATVEJO ANALIZĖ

Rima Jasnauskaitė

*Kauno kolegija*

**Anotacija.** Straipsnis pateikia informaciją apie tyrimo, kurį atliko Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Kalbų centras, rezultatus. Tyrimu buvo siekiama atskleisti aukštosios mokyklos koleginių studijų darbuotojų požiūrį į užsienio kalbų kompetencijų ugdymo profesinį, asmeninį ir socialinį aktualumą, institucines ir individualias šių kompetencijų tobulinimo prielaidas ir būdus bei veiksnius, motyvuojančius individus plėtoti užsienio kalbų gebėjimus savivaldžiai neformaliu būdu. Straipsnis pateikia neformalaus mokymosi teorijų apžvalgą, kuri pagrindžia analizuojamojo konstrukto tyrimo metodologiją, instrumentą ir vykdymą. Taip pat pateikiamos tyrimo išvados, kurios teigia, jog, darbuotojų nuomone, jų užsienio kalbų kompetencijos atlieka svarbų strateginį vaidmenį organizacijoje, individualūs sprendimai tobulinti šias kompetencijas yra veikiami tiek vidinių, tiek išorinių veiksnių, respondentai planuoja plėtoti savo užsienio kalbų kompetencijas savivaldžiai, neformaliu būdu.

**Reikšminiai žodžiai:** neformalus švietimas, savaiminis mokymasis, užsienio kalbų kompetencijos, motyvuojantys veiksniai.

## Įvadas

Veiklos pasaulyje sėkmingai veikianti šiandien ir siekianti teigiamų rezultatų ateityje organizacija kelia strateginius tikslus ir numato priemones, resursus ir būdus, kaip tų tikslų siekti. Visų pirma, institucinis tobulėjimas įmanomas tik tada, kai organizacija suvokia save kaip besimokančią organizaciją, kurios kiekvienas darbuotojas demonstruoja šiuos gebėjimus: gebėjimą valdyti savo intelektualinį turtą, pajėgumą mokytis visą gyvenimą bei tobulėti ir tobulinti bendruomenę ar organizaciją. Instituciniams tikslams siekti organizacija turi planuoti ir žmogiškųjų resursų valdymą, kai skatinami dirbti tie asmenys, kurių profesinių ir asmenybinių kompetencijų portfelis laiduoja bendrų tikslų įgyvendinimą.

Tačiau, kai laikmetis diktuoja poreikį gebėti ar mokėti atlikti tai, ko formaliajame švietime individas nestudijavo ar yra nepasiekęs šiandien reikalingos naujos aukštesnio lygmens kompetencijos, tada besimokančios organizacijos nariai įsijungia į mokymosi visą gyvenimą procesą kaip savivaldžiai besimokantieji, t. y. siekia asmeninio tobulėjimo neformaliais mokymosi ir savišvietos būdais, patys prisiimdami asmeninę atsakomybę už saviugdą procesus, tikslus, rezultatus ir formas.

Užsienio kalbų kompetencijos kaip ir kiti bendrieji gebėjimai yra laiduojantis veiksnys aukštosios mokyklos bendruomenei sėkmingai spręsti organizacijos strateginius tikslus, dalis

darbuotojų neturi formalaus užsienio kalbų išsilavinimo, bet yra pasiekę aukštą komunikacinį užsienio kalbomis lygį tik nuolat mokydami neformaliai ar tobulėjo savaiminiu būdu tinkamai vykdomos individualios savivaldos mokymosi vadybos dėka.

Kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Kalbų centras iniciavo tyrimą, kuriuo buvo siekiama atskleisti, kaip organizacijos bendruomenės nariai vertina savo užsienio kalbų lygį ir koks šių gebėjimų ryšys su institucine politika ir strategija, kokią vietą užsienio kalbų mokymasis užima jų saviugdą planuose bei kokie motyvuojantys veiksniai juos veda prie sprendimų mokytis užsienio kalbų individualiai neformaliu būdu. Šis straipsnis pateikia tyrimo metu gautų rezultatų analizę bei jų pagrindu formuluoja išvadas.

Taigi, **problemnis tyrimo klausimas** – kokie motyvuojantys veiksniai (vidiniai ir išoriniai) lemia koleginių studijų darbuotojų sprendimus tobulinti savo užsienio kalbų gebėjimus neformaliu būdu.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti koleginių studijų darbuotojų požiūrį į vidinius ir išorinius veiksnius, kurie skatina neformaliais būdais tobulinti savo užsienio kalbų gebėjimus profesinės veiklos ir socialinės komunikacijos poreikių patenkinimui.

**Suaugusiųjų neformalaus mokymosi apibrėžtys ir individo saviugdą sprendimus lemiantys veiksniai**

Šiandieniniame akademiname ir instituciniame gyvenime nerasis nei vieno organizacijos

bendruomenės nario, kurio profesinė veikla galėtų būti atsieta nuo užsienio kalbų mokėjimo. Pasak Kulish ir Koroliuk (2019), mokslininkų, kurios analizavo neanglakalbių šalių aukštojo mokslo institucijų vykdomo mokymo(si) turinį ir užsienio kalbos kompetencijų poreikį, anglų kalba neginčytinai atlieka svarbų *lingua franca* vaidmenį tarptautiniame komunikaciniame kontekste. Autorės pabrėžia būtinybę persvarstyti ir naujai perkonstruoti anglų kalbos (General English) bei į profesinę veiklą orientuotos (English for Specific Purposes) užsienio kalbos studijų procesą, nes tai yra raktas į sėkmingą profesinių siekių realizaciją įvairiose veiklos srityse. Tai –instrumentas pasisemti kitų šalių patirties, asmeniškai dalyvauti mobilumo ir bendradarbiavimo veiklose, galimybė sėkmingai spręsti profesinės veiklos aplinkos problemas ir integruotis kaip lygiaverčiam partneriui į modernaus pasaulio bendruomenę (Kulish & Koroliuk, 2019).

Jei minėtos tyrėjos savo darbuose didesnę dėmesį skyrė rengiamiems specialistams ir jų kalbinėms kompetencijoms, tai Tarnapolsky (2019) analizavo neangliškai kalbančių šalių suaugusiųjų kalbinių gebėjimų ugdymo(si) neformaliai situacijas. Negebėjimas laisvai komunikuoti užsienio kalba stipriai riboja individo edukacines, profesines, karjeros augimo ir net asmeninio augimo bei tobulėjimo galimybes, nulemdamas asmens gyvenimą ir funkcionavimą tik vienos kalbinės visuomenės rėmuose. Tokie kalbiniai ribotumai, kai asmuo negeba laisvai kalbėti užsienio kalba, gali būti pavadinti individo funkcinio neraštingumu (Tarnapolsky, 2019).

Tarnapolsky (2019) tyrimų rezultatų publikacijoje teigia, kad su asmeninių kalbinių ribotumų problemomis dažnai susiduria suaugusieji profesinėje veikloje patyrę specialistai įvairiose visuomenės ir profesinės veiklos grupėse, kai užsienio kalbų nekompetencija trukdo tinkamai atlikti pareigybines užduotis ar spręsti problemas. Tyrime dalyvavusi organizacija savo strateginiuose dokumentuose kelia sau tikslus ir uždavinius, kurių įgyvendinimui neabejotinai reikalingas visų darbuotojų grupių tinkamas užsienio kalbų mokėjimas arba tinkamo lygio asmens kalbinis funkcinis raštingumas. Organizacijai siekiant tobulinti studijų tarptautinio atvirumo prielaidas, jos darbuotojai visuose padaliniuose ir personalo grandyse turi turėti tas kompetencijas, kurios laiduotų efektyvius studentų ir dėstytojų tarptautinius mainus, jungtinių studijų programų su užsienio partneriais vykdymą, anglų kalba dėstomų studijų programų bei studijų dalykų, dėstomų užsienio kalbomis, pasiūlos plėtrą, studijų turinio tarptautiškumą bei dalyvavimą tarptautiniuose projektuose. Šių organizacijos iššūkių akivaizdoje

tampa aišku, kad ne vienam organizacijos akademinės bendruomenės nariui nepakanka prieš dešimtmečius studijuotos užsienio kalbos vidurinėje ar aukštojoje mokykloje žinių ir įgūdžių, todėl jiems lieka vienas kelias kryptingai kalbinei saviugdai – neformalus mokymasis (Tarnapolsky, 2019).

Pasak Coffield (2000), neformalus mokymasis ir asmens pasirinkimas susieti savo asmenybės tobulėjimą su neformaliomis studijomis yra stipri motyvuojanti strategija tęsiant mokymosi visą gyvenimą procesus. Autorius teigia, kad sėkmingos veiklos pasaulio organizacijos yra besimokančios organizacijos ir jos vertina patį mokymąsi labiau nei, kur ir kokia forma tas mokymas(is) vyko. Tačiau neformalus mokymasis turi būti traktuojamas kaip fundamentalus, būtinas ir vertingas darbo paieškose kartu su formalaus mokymo(si) rezultatais (Lin & Lee, 2014). Savo ruožtu Kvedaraitė (2010) teigia, kad besimokančių organizacijų (net ir švietimo organizacijų vykdančių formalųjį ugdymą) personalo kompetencijos į sąrašo pirmąsias pozicijas įtraukia šiuos privalomus gebėjimus: (1) individų gebėjimą valdyti savo intelektualinį turtą, (2) pajėgumą mokytis visą gyvenimą ir (3) gebėjimą tobulėti ir tobulinti bendruomenę ar organizaciją.

Taigi, neformali saviugda yra tas būdas ir kelias, kuriuo individas sąmoningo ar neįsisąmoninto pasirinkimo atveju gali keliauti siekdamas asmenybinio tobulėjimo ir mokymosi visą gyvenimą galimybių. Edukologijos teorijose neformalaus mokymosi terminas yra vartojamas kaip apibendrinantis tokių subkategorijų pavadinimas: savivaldus (self-directed), informalus (informal) ar neformalus (non-formal), atsitiktinis (incidental), sąmoningai suplanuotas (intentional), neįsisąmonintas (non-intentional), socialinis, patirtinis (experiential) ar refleksiškas (reflective) ugdymasis (Bonk & Lee, 2017; Kvedaraitė, 2010; Laskaris, 2015; Riaz et al., 2010; Song & Bonk, 2016; Tusting, 2003). Šiame darbe nesiekama detalai lyginti šiuos mokymosi būdus, parodant jų specifinius skiriamuosius bruožus.

Riaz et al. (2010) pateikia apibendrintą neformalaus mokymosi apibrėžimą. Tai veikla, kuri kyla iš individo pastangų tinkamai atlikti kasdienio darbo užduotis, visavertiškai dalyvauti socialinio ar laisvalaikio veiklose. Tai mokymasis, kuris vyksta neformalaus ugdymo aplinkoje ir nesibaigia formalizuotu pasiektų rezultatų dokumentu (non-accredited). Neformalaus mokymosi terminas šiame darbe yra traktuojamas kaip opozicija formaliam mokymui(si) ir gali būti apibūdintas šiais pagrindiniais bruožais: (a) vyksta pagal individualius besimokančio ar jų grupės interesus ar poreikius, (b) pasirinkimą mokytis neformaliai lemia kiekvieno individo laisvas apsisprendimas, (c) besimokantieji

neformaliai patiria visišką mokymosi autonomiją, (d) procesas neapriojamas rekomenduojamais mokymosi resursais ar griežtais tvarkaraščiais, (e) suteikia besimokančiajam didesnę mokymosi malonumą, (f) stiprina individo kūrybines ir inovatyvaus mąstymo galias.

Neformalaus mokymosi būdo privalumus prieš formalų didina ir neformalaus mokymosi aplinkų ypatumai, kurie, pagal Riaz et al. (2010), apibūdina ugdymo procesą ir jo kokybę: (1) besimokančiuosius įgalinantis kontekstas; (2) mokymo(si) resursai; (3) mokymo(si) instrumentai ir (4) ugdytojo parama. Kad neformalus mokymosi būdas dažnai yra pasirenkamas sąmoningai ir planuotai, didele dalimi yra nulemta šešių šio ugdymosi būdo ir proceso bruožų, pagal Laskaris (2015), Harrop ir Turnip (2013),: (1) gauti ir kaupti norimas žinias šiandienos pasaulyje yra labai nesudėtinga dėl mokymosi formų, aplinkų ir informacijos priemonių gausos bei įvairovės; pradėti mokytis neformaliai nereikalingos ankstesnio mokymosi patirtys ar išankstiniai pasirengimai – reikalingas tik noras mokytis; (2) neformalus mokymasis daugeliui žmonių yra emociškai malonesnis ir sukelia mažiau streso, nes nėra tokių grėsmingų komponentų kaip egzaminai, vertinimai ar namų darbai su griežtais darbo atlikimo terminais; (3) neformalioje mokymosi aplinkoje besimokantieji noriai dalinasi savo žinojimu, patirtimi ir veikia kolegialiai; (4) neformalus mokymasis yra panašesnis į natūralų mokymąsi ir geriausiai tenkina individo poreikius, čia geriausias pavyzdys yra mokymasis visą gyvenimą, kai daugiau išmokstame per gyvenimą neformaliu nei formalus švietimo būdu; (5) čia nenoras mokytis naujų dalykų, juos priimti neformaliame mokymosi procese yra silpnesnis, suaugusieji džiaugiasi besimokančiųjų patiriama autonomija ir noriai atlieka pačių parengtas užduotis; (6) čia nuobodulį ir vilkinimą pakeičia džiugesys ir smalsumas.

Neformalus mokymosi būdas apskritai, o ypač įsisąmonintas ir pagrįstas autonomiškais individo sprendimais savivaldus mokymasis, yra didžiausią kognityvinę vertę turintis mokymasis. Tai procesas, kurio metu susitikę besimokančiojo aistra ir smalsumas kartu leidžia peržengti visus mokymosi motyvacinus ir žinių ribojimus. Riaz et al. (2010) teigia, kad neformalaus mokymosi procese besimokančiojo sprendimus ir išitraukimą į veiklą lemia motyvacija, būdinga visiems ugdymo(si) procesams. Psichologijos teorijos išskiria vidinės motyvacijos (intrinsic) ir išorinės motyvacijos (extrinsic) veiksmus. Arba tai, kas kursto individus elgtis taip, kad būtų pasiekti norimi tikslai. Vidinė motyvacija – tai individo jausmai ir emocijos, kai jo sprendimus ir požiūrį

lemia jo interesai, gebėjimai, pomėgiai ar požiūris. Supaprastinus tai galėtų būti motyvuojantis veiksnys „noriu“. Išorinė motyvacija – tai išorinių vertinimų, aplinkybių ir priežasčių imperatyvo rezultatas. Tokie išorinės motyvacijos veiksniai gali būti įvardinti kaip „reikia“.

Song & Bonk (2016), remdamiesi neformalaus mokymosi fundamentaliosiomis teorijomis, tvirtina, kad besimokantieji savivaldžiai priima saviugdos sprendimus stipriau veikiami vidinių motyvų, nes čia jie patys gali inicijuoti procesus, diagnozuoti mokymosi poreikius, formuluoti siekinius, identifikuoti žmogiškuosius ir materialiuosius resursus, pasirinkti tinkamas mokymo(si) strategijas ir rezultatų vertinimo būdus (Harrop & Turnip, 2013; Laskaris, 2015). Tai leidžia sutikti su teiginiu, kad sėkmingai mokosi tie, kurių elgesį ir sprendimus veikia vidinės motyvacijos veiksniai (Song & Bonk, 2016) arba kitais žodžiais – kada individas nori sužinoti, išmokyti ir tai vyksta be išorinių aplinkybių spaudimo ar nesiekiant apdovanojimų iš išorės (Riaz et al., 2010; Sankaran & Bui, 2001). Tai situacija, kai motyvai „noriu“ ir „reikia“ nekonfliktuoja tarpusavyje, o veikia kaip sinerginis konstruktas.

### **Tyrimo metodologija ir eiga**

Tyrimą iniciavo ir vykdė Kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Kalbų centro tyrėjų grupė. Šiuo tyrimu buvo siekiama identifikuoti tiriamos organizacijos darbuotojų užsienio kalbų kompetencijų ugdymo(si) poreikį ir patyrimus profesiniuose bei socialiniuose kontekstuose individo ir organizacijos aspektu. Tyrimo rezultatai gali padėti organizacijai kuo geriau įvykdyti išsikeltus daugiakalbystės puoselėjimo strateginius uždavinius. Tokio situacijos vertinimo poreikiui stimulą davė šios organizacijos direktoriaus 2019 m. veiklos ataskaita, kurioje vertinant akademinio personalo užsienio kalbų kompetencijų tinkamumą organizacijos tikslams įgyvendinti buvo teigta, kad 80 proc. dėstytojų mano galį dėstyti paskaitas viena ar keliomis užsienio kalbomis. Tačiau tokie įverčiai kelia klausimus tada, kai vienais metais darbuotojai nurodo, jog dėstyti užsienio kalba gali, o kitais metais nurodo, jog negali. Institucijoje organizuojami nemokami anglų kalbos kursai dėstytojams, tačiau dėstytojų dalyvavimas juose nėra aktyvus.

Tyrimas buvo vykdomas šiais etapais: (1) 2019 m. buvo sudarytas apklausos raštu instrumentas, (2) 2020 m. vykdyta įstaigos darbuotojų apklausa internetu, (3) 2021 m. analizuojami, apibendrinami rezultatai ir rengiama tyrimo rezultatų sklaida.

Kiekybinė tyrimo prieiga ir kiekybiniai metodai taikyti tyrimo metu: (1) apklausos raštu metodas

kiekybinei informacijai gauti ir (2) matematinės statistinės analizės metodas gautai informacijai apdoroti. Instrumentas taikytas apklausos metu – uždarytųjų klausimų klausimynas. Šiame straipsnyje analizuojami rezultatai yra gauti respondentų pateiktų įvertinimų apie neformalaus užsienio kalbų mokymosi poreikį ir procesus dėka. Įvertinimus respondentai pateikė pagal penkių balų Likert'o skalę, kai 5 reiškia visiškai pritariu (VP), 4 – pritariu (P), 3 – nepritariu (N), 2 – visiškai nepritariu (VN) ir 1 – abejoju (A). Instrumento dalių vidinio susietumo koeficientas, Cronbach'o Alpha, yra 0,665.

Tyrimo dalyvavo 184 respondentai (koleginių studijų darbuotojai), respondentų imtis sudaryta remiantis atsitiktinės atrankos principu. Pagal profesinės veiklos pobūdį respondentai pasiskirstė taip: 124 dėstytojai, 26 dėstytojai ir administracijos darbuotojai, 25 administracijos, 8 studijas aptarnaujantys specialistai bei 1 ūkio dalies darbuotojas. Apklausos duomenų analizės metu rezultatai nebuvo analizuojami pagal šias demografines respondentų grupes, nes su nepedagoginiu darbu susijusių dalyvių nuošimtis lyginant su pedagoginį darbą dirbančių respondentų dalimi (18,48 proc. nesusijusių su pedagogine veikla ir 81,52 proc. susijusių su pedagogine veikla) yra statistiškai iracionalūs. Pagal amžiaus grupių parametrus tyrimo imtį sudarė: 20,11 proc. 20–30 m. amžiaus respondentai, 46,2 proc. sudarė 36–50 m. ir 33,69 proc. 51 + m. amžiaus grupių respondentai.

### Aukštosios mokyklos koleginių studijų darbuotojų užsienio kalbų kompetencijų saviugdos motyvacijos tyrimo rezultatai

Siekiant atskleisti tyrimo dalyvių nuostatas į profesinei veiklai atlikti būtinas kompetencijas

apskritai ir atskirų kompetencijų grupių (užsienio kalbų – UKK, lietuvių kalbos – LTK ir ITK – informacinio raštingumo kompetencijų lygiai) dermę su kolegijos strateginiais tikslais bei jų įgyvendinimu, tyrimo instrumentas respondentams pateikė šiuos teiginius, į kuriuos pastarieji reagavo išsakydami savo pritarimo lygį:

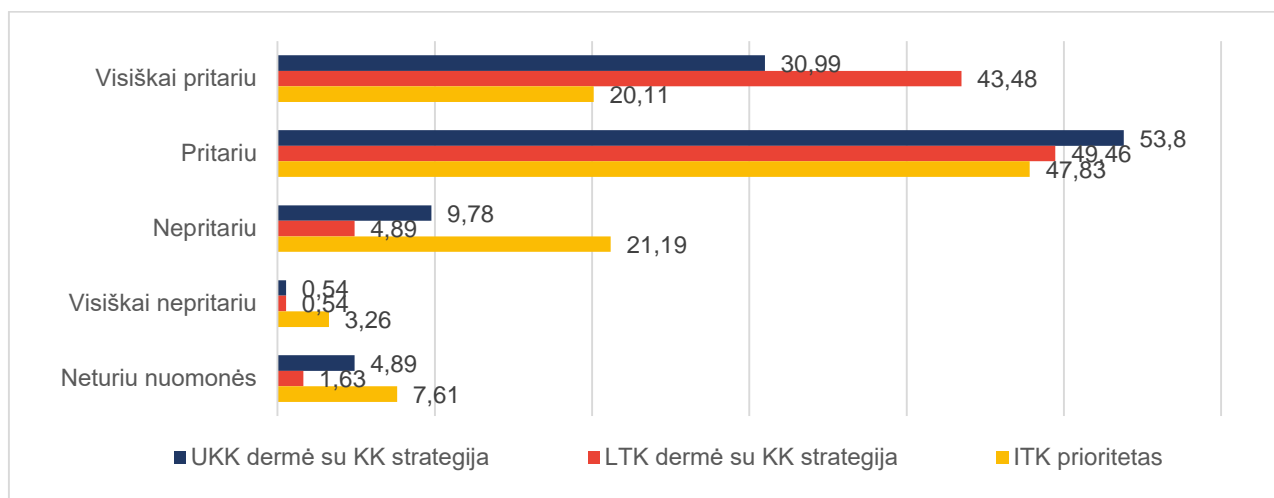
*Mano užsienio kalbų mokėjimas prisideda prie organizacijos strateginių tikslų įgyvendinimo.*

*Puikus valstybinės lietuvių kalbos mokėjimas yra strategiškai svarbus organizacijai kaip ir darbuotojų užsienio kalbų mokėjimas.*

*Profesinėje veikloje aukštas informacinio raštingumo lygis karantino sąlygomis tapo svarbesniu gebėjimu nei užsienio kalba.*

1 paveiksle pateiktos procentinės įverčių raiškos rodo, kad koleginių studijų darbuotojai savo užsienio kalbų kompetencijų lygį tiesiogiai sieja su organizacijos strateginiais tikslais ir mano, kad be tinkamo darbuotojų užsienio kalbų mokėjimo organizacija būtų nepajėgi pasiekti užsibrėžtų tikslų: šiam teiginiui pritarimą išreiškė 84,79 proc. respondentų (VP – 30,99 proc. ir P – 53,8 proc.), kai nepritarimą išsakė 10,32 proc. (N – 9,78 proc. ir VN – 0,54 proc.), o neturinčiųjų nuomonės grupę sudarė 4,89 proc. dalyvių (1 pav.).

Tačiau organizacijos strateginių tikslų sėkmingam įgyvendinimui dar svarbesni yra aukšti koleginių studijų darbuotojų valstybinės kalbos gebėjimai, kurių svarba, pasak respondentų, net yra didesnis prioritetas nei jų užsienio kalbų mokėjimas: 92,94 proc. respondentų (VP – 43,48 proc. ir P – 49,46 proc.), kai nepritarimą išsakė tik 5,43 proc. (N – 4,89 proc. ir VN – 0,54 proc.), o neturinčiųjų nuomonės grupę sudarė tik 1,63 proc. dalyvių (1 pav.).



1 pav. Aukštosios mokyklos koleginių studijų darbuotojų kompetencijų saviugdos poreikių profesiniams tikslams raiška (%)

Koleginių studijų darbuotojų kompetencijų paketas šiuolaikinėje akademinėje organizacijoje yra ne tik neišsivaizduojamas be aukšto lygmens darbuotojų informacinių technologijų raštingumo, bet šiuo metu šis gebėjimas globaliai tampa imperatyvia kompetencija, įgalinančia sėkmingai atlikti profesinės aplinkos veiklas. Kaip teigia 1 paveiksle matomi įverčių rezultatai, tyrimo dalyviai aukštais balais įvertino darbuotojų IT kompetencijų vaidmenį profesiniame ir instituciniame kontekstuose, tačiau lyginant su kalbinėmis darbuotojų kompetencijomis (ir UKK, ir LTK) šie gebėjimai sulaukė žemesnio procentinio įverčio: 67,94 proc. respondentų išreiškė pritarimą (VP – 20,11 proc. ir P – 47,83 proc.), kai nepritarimą išsakė net 24,45 proc. (N – 21,19 proc. ir VN – 3,26 proc.), o neturinčiųjų nuomonės grupę sudarė 7,61 proc. dalyvių (1 pav.).

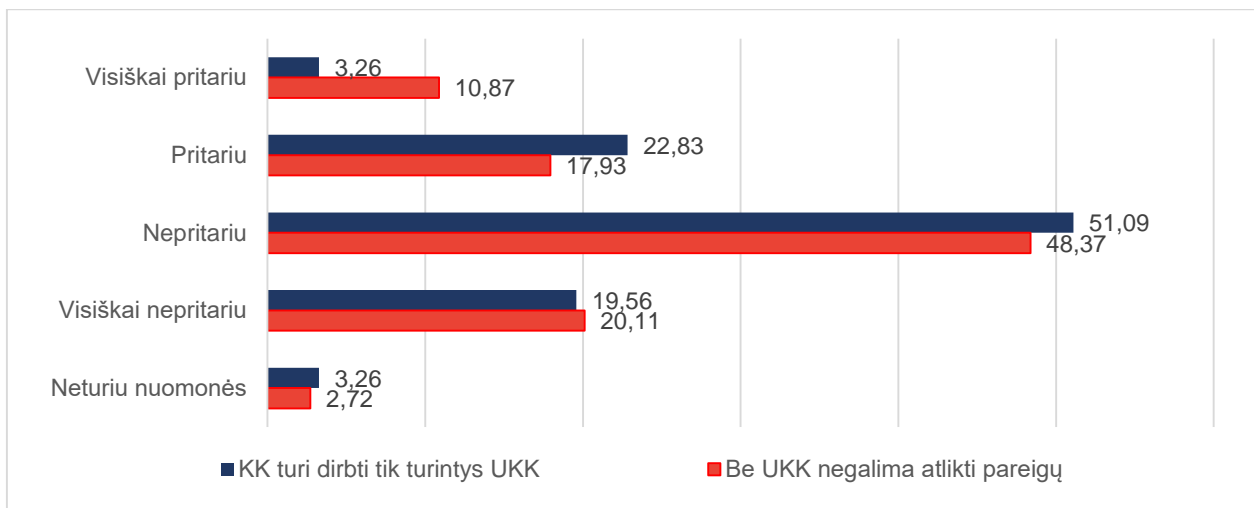
Remiantis aukščiau aptartais tyrimo rezultatais galima teigti, kad, respondentų nuomone, darbuotojų profesiniai gebėjimai bei jų lygis tiesiogiai sietini su organizacijos strategija. Be jų organizacija tampa nepajėgi pasiekti užsibrėžtų tikslų. Prioritetiniais įvardinami darbuotojų kalbiniai gebėjimai: svarbiausias – puikus lietuvių kalbos kaip valstybinės mokėjimas ir antras pagal svarbą identifikuojamas aukštas užsienio kalbų mokėjimas. Laikmečio pandemijos iššūkiai ženkliai nepakeitė profesinių kompetencijų prioritetų

sąrangos, o informacinių technologijų raštingumas netapo išskirtiniu prioritetu profesiniame kompetencijų pakete.

Siekiant išsiaiškinti, kokią vietą koleginių studijų darbuotojų tinkamas užsienio kalbų mokėjimas užima tarp kitų profesinei veiklai atlikti reikalingų bendrųjų gebėjimų ir kokia turėtų ar galėtų būti institucijos kaip darbuotojus samdančiosios organizacijos pozicija samdomųjų užsienio kalbų kompetencijų atžvilgiu, tyrimo instrumentas pateikė respondentams šiuos teiginius ir paprašė įvertinti savo pritarimo lygį:

1. Organizacijoje turėtų dirbti tik tie darbuotojai, kurie gerai moka užsienio kalbą (-as).
2. Iš visų bendrųjų gebėjimų užsienio kalbų mokėjimas yra pats svarbiausias mano darbe, be jo negalėčiau tinkamai atlikti savo tiesioginių pareigų organizacijoje.

Įverčių rezultatai parodė, kad tyrimo dalyvių nuomonė apie tai, jog organizacijoje turėtų dirbti tik gerai mokantys užsienio kalbų specialistai yra įvertinta žemesniu rezultatu nei šių darbuotojų gebėjimų reikmė organizacijai sėkmingai siekiant bendrų strateginių tikslų. Pritarimą šiam teiginiui išreiškė 26,09 proc. respondentų (VP – 3,26 proc. ir P – 22,83 proc.), o nepritarimą išsakė net 70,65 proc. respondentų (N – 51,09 proc. bei VN – 19,56 proc.) ir 3,26 proc. neturėjo nuomonės (2 pav.).



**2 pav.** Aukštosios mokyklos koleginių studijų darbuotojų užsienio kalbų kompetencijų ir tiesioginių pareigų organizacijoje santykio įvertis (%)

Auštosios mokyklos, vykdančios kolegines studijas, kaip organizacijos, samdančios jai svarbius reikalavimus atitinkančius darbuotojus, įverčio procentinė raiška atkartoja tuos įverčio rezultatus, kuriais tyrimo dalyviai įvertino teiginio apie išskirtinę užsienio kalbų kompetencijų svarbą, kuri gali nuvesti į visišką negebėjimą kokybiškai atlikti profesinės veiklos užduočių ar net negalėjimą vykdyti tiesiogines pareigas organizacijoje:

pritarimą šiam teiginiui išreiškė 28,8 proc. respondentų (VP – 10,87 proc. ir P – 17,93 proc.), o nepritarimą išsakė 68,48 proc. respondentų (N – 48,37 ir VN – 68,48 proc.) bei 2,72 proc. atsakiusiųjų neturėjo nuomonės (2 pav.).

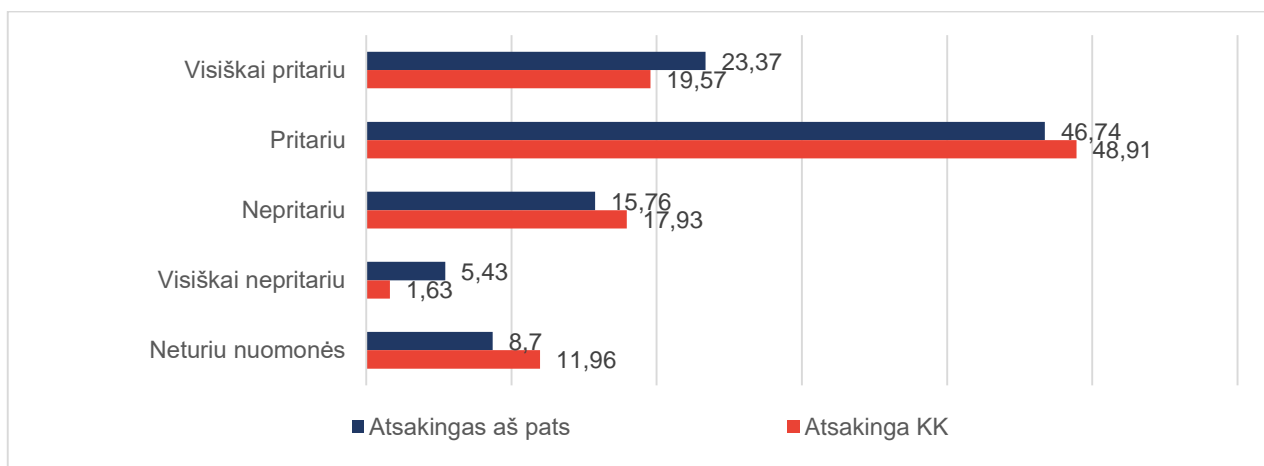
2 paveiksle pateikti įverčiai leidžia teigti, kad tyrimo dalyviai supranta užsienio kalbų kompetencijų svarbą šiandieniniame profesinės veiklos pasaulyje, šių gebėjimų vaidmenį

profesiniame, asmeniniame ir instituciniame kontekstuose, tačiau nesuabsoliutina šių kompetencijų prioritetinio išskirtinumo tarp kitų bendrųjų gebėjimų, reikalingų užtikrinti kokybišką profesinę veiklą.

Kaip teigia tyrimo dalyvių pateiktų įverčių procentinė raiška, respondentai neabejoja bendrųjų gebėjimų svarba kokybiškai atliekant pareigybines veiklas ir profesines pareigas. Todėl kitais dviem teiginiais siekta išsiaiškinti, kokie motyvai – individo vidiniai („noriu“) ar instituciniai išoriniai („reikia“) stipriau veikia organizacijos darbuotojų sprendimus formuoti ir tobulinti užsienio kalbų kompetencijas. Tyrimo dalyviai išreiškė savo pritarimo lygį šių teiginių atžvilgiu:

1. Aš pats (-i) esu atsakingas (-a) už užsienio kalbų kompetencijų ugdymą.
2. Organizacija turėtų būti labiau suinteresuota mano užsienio kalbų kompetencijų formavimu ir gerinimu.

Apklausoje metu gauti atsakymų rezultatai parodė, kad, respondentų nuomone, tokie vidinės motyvacijos veiksniai kaip „noriu“, sulaukė 70,11 proc. pritarimo (VP – 23,37 proc. ir P – 46,74 proc.), o išorinės motyvacijos veiksniai, tokie kaip „reikia“, sulaukė 68,48 proc. pritarimo (VP – 19,57 proc. ir 48,91 proc.). Nepritarta teiginiui, jog individo užsienio kalbų formavimą ir plėtojimą lemia vidiniai motyvaciniai argumentai. 21,19 proc. (N – 15,76 proc. ir VN – 5,43 proc.) respondentų nepritarė „noriu“ veiksnio įtakai individo saviugdą sprendimams. Nepritarimą išorinių motyvacijos veiksnių saviugdą sprendimams poveikiui išsakė 19,56 proc. (N – 17,93 proc. ir VN – 1,56 proc.) respondentų. Be nuomonės dėl vidinių argumentų vaidmens individo saviugdą sprendimams liko 8,7 proc. ir išorinių – 11,96 proc. (3 pav.).



**3 pav.** Aukštosios mokyklos koleginių studijų darbuotojų vidinės („noriu“) ir išorinės („reikia“) motyvacijos įverčiai (%)

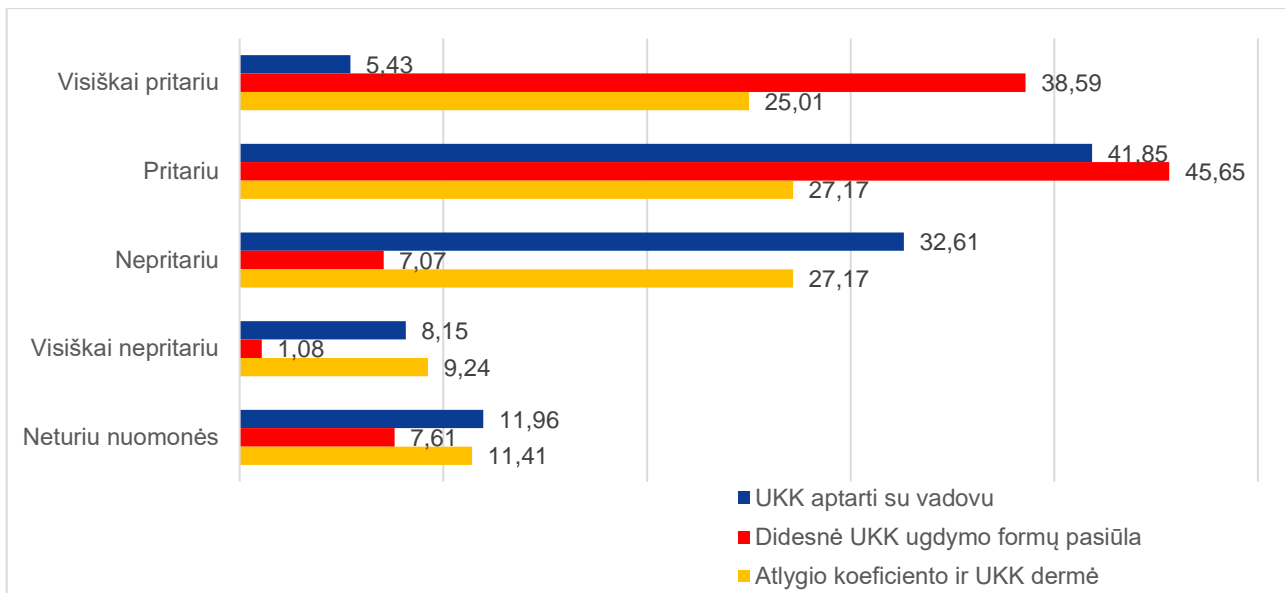
Remiantis aukščiau pateiktais įverčių rezultatais, galima teigti, kad organizacijos darbuotojai sprendžia, planuoja ir realizuoja užsienio kalbų gebėjimų saviugdą vienodai veikiami vidinių ir išorinių motyvacinių veiksnių – norėjimo gebėti ir reikėjimo mokėti užsienio kalbų statistinės analizės procentiniai įverčiai yra artimi savo raiška.

Nors tyrimo dalyvių nuomone, jų vidinis sprendimas ugdytis užsienio kalbų kompetencijas yra lygus išoriniam imperatyvui, tačiau respondentai buvo prašomi išreikšti savo nuomonę apie institucines priemones, kurios galėtų sustiprinti darbuotojų neformalios saviugdą motyvaciją: tiesioginio vadovo pozicija, didesnė neformalaus švietimo formų institucijoje pasiūla bei užsienio kalbų kompetencijų finansinis įvertinimas. Tyrimo instrumentas pateikė šiuos teiginius:

1. Mano užsienio kalbų mokėjimo lygis ir jo svarba yra aptariamas su mano tiesioginiu vadovu.

2. Organizacija turėtų siūlyti darbuotojams įvairesnes užsienio kalbų mokymo(si) galimybes ir formas, ypač pandemijos ir karantino sąlygomis.
3. Manau, kad būtų teisinga, jei užsienio kalbų mokėjimas atsispindėtų didesniu atlygio koeficientu.

Respondentų atsakymai parodė, kad darbuotojo užsienio kalbų mokėjimas bei jo lygmens aptarimas su tiesioginiu vadovu yra vertinamas kaip gana veiksminga priemonė reikiamų bendrųjų gebėjimų plėtrai individualiai realizuoti, nes pritarimą šiai priemonei išsakė 47,28 proc. respondentų (VP – 5,43 ir P – 41,85 proc.), nepritarė 40,76 proc. (N – 32,61 proc. ir VN – 8,15 proc.), o be nuomonės liko 11,96 proc. respondentų (4 pav.).



4 pav. Institucinių priemonių poveikis darbuotojų užsienio kalbų kompetencijų saviugdai (%)

Respondentų nuomonė, kad aukštesni užsienio kalbų saviugdų rezultatai galėtų būti nulemti kolegijai siūlant darbuotojams įvairesnes neformalios savišvietos formas ir būdus. Šiam teiginiui pritarimą išreiškė net 84,24 proc. tyrimo dalyvių (VP – 38,59 proc. ir 45,65 proc.), o nepritario procentinis įvertis siekė tik 8,15 proc. (N – 7,07 proc. ir VN – 1,08 proc.), nuomonės šiuo klausimu neturėjo 7,61 proc. respondentų (4 pav.).

Savo poziciją į klausimą, ar aukštas darbuotojų užsienio kalbų mokėjimo lygis taip svarbus instituciniams strateginiams tikslams pasiekti galėtų labiau derėti su aukštesniu darbuotojų atlygio koeficientu, respondentai išsakė šiais procentiniais rezultatais: 52,18 proc. (VP – 25,01 proc. ir P – 27,17 proc.) pritarė šiai galimai išorinio motyvavimo priemonei, tačiau net 36,41 proc. (N – 27,17 proc. ir VN – 9,24 proc.) nepritare šios skatinančios priemonės taikymui, o 11,41 proc. respondentų liko be nuomonės (4 pav.).

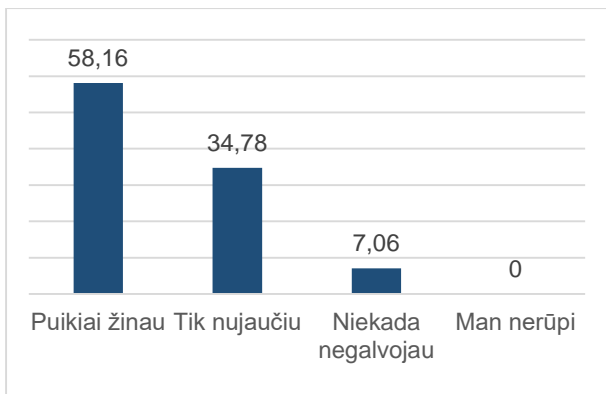
Pristatyti aukščiau ir aptarti apklausos rezultatai parodė, kad institucijoje tiesioginio vadovo dėmesys darbuotojo užsienio kalbų komunikaciniams gebėjimams ir suinteresuotumas šių gebėjimų tobulinimu bei kiekvieno darbuotojo užsienio kalbų kompetencijų individualus finansinis įvertinimas yra svarbūs vidinę motyvaciją stiprinantys veiksniai, tačiau pati efektyviausia skatinamoji priemonė, kurią institucija yra pajėgi siūlyti savo darbuotojams, yra įvairus neformaliojo ugdymosi priemonių paketas.

Užsienio kalbų mokėjimo lygis nėra baigtinio proceso rezultatas: mokėjimai formuojami ir nuolat plėtojami. Šiems gebėjimams tobulinti reikalingas nuolatinis kalbos praktikavimas, komunikacinės

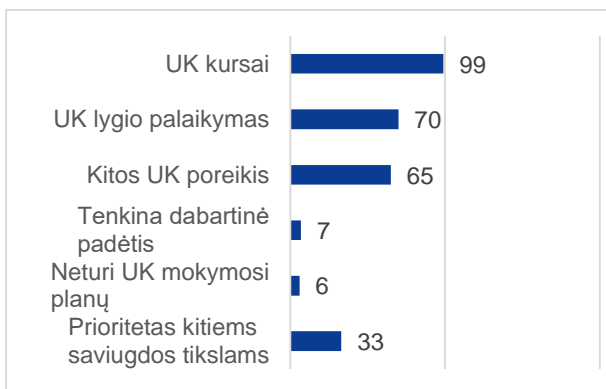
situacijos, dalyviai, užduotys, veiklos, t. y. komunikaciniai kontekstai. Tokios situacijos ir kalbiniai kontekstai gali susiformuoti natūraliai, kai darbuotojas turi spręsti problemas su kitakalbiais kolegomis ar studentais, skaityti paskaitas užsienio kalba, visavertiškai dalyvauti žodiniuose ar sakininiuose komunikaciniuose aktuose vartodamas užsienio kalbą kaip *lingua franca*. Kad nuolatinis užsienio kalbų gebėjimų plėtojimo ir tobulinimo procesas būtų tikslingas ir efektyvus, tyrimo dalyviams buvo pateikti šie teiginiai apie jų jau turimą užsienio kalbos mokėjimo lygį ir apie tolesnius saviugdų tikslus:

1. Ar žinate, koks yra (buvote įvertintas ar įsivertinote) Jūsų pasiektas užsienio kalbos (-ų) mokėjimo lygis pagal Europos kalbų metmenų dokumentą (pradedantysis vartotojas – A1 ir A2; savarankiškas vartotojas – B1 ir B2; geras vartotojas – C1 ir C2)?
2. Jeigu objektyviai vertintumėte savo užsienio kalbos (-ų) mokėjimo lygį, kokie galėtų būti jūsų ateities planai dėl užsienio kalbų kompetencijų gerinimo (galimi keli atsakymai).

Respondentų atsakymai į klausimą apie jų užsienio kalbų mokėjimo lygio įsivertinimą, pateikė šiuos rezultatus: 58,16 proc. tyrimo dalyvių puikiai žino, koks yra jų kalbinės kompetencijos lygis, 34,78 proc. nebuvo formaliai įvertinti ar neturėjo galimybės įsivertinti, todėl tik nujaučia apie individualų užsienio kalbų mokėjimo lygį, tik 7,06 proc. atsakiusiųjų prisipažino niekada nėra galvoję apie tai, kokių lygiu jie moka vieną ar kitą užsienio kalbą; o atsakymo alternatyvos „Man nerūpi“ nepasirinko nei vienas iš 184 respondentų (5 pav.).



5 pav. Darbuotojų turimo UKK lygio įsivertinimas (%)



6 pav. Individualūs UKK tobulinimo neformaliai planai

Atsakymai į klausimą apie planuojamus neformalios savišvietos planus ir numatomus saviugdosi formų pasirinkimus individualiam užsienio kalbų kompetencijų tobulinimui ateietyje parodė, kad pagal 99 respondentų atsakymus jie planuoja lankyti užsienio kalbų kursus, 70 pasirinko užsienio kalbų turimo lygio palaikymo mokymus, net 65 atsakymai liudijo ambicijas pradėti mokytis kitos naujos užsienio kalbos, remiantis 7 atsakymais respondentus tenkina esama kalbų mokėjimo situacija bei 6 atvejais, kai respondantai neturi jokių užsienio kalbų mokymosi planų (6 pav.). Kadangi tyrimo dalyviai galėjo pasirinkti ne vieną alternatyvų atsakymo variantą, net 33 iš jų planuoja šalia kalbinių kompetencijų plėtoti ir kitus bendruosius gebėjimus, kaip atsaką į šiandieninius globalius profesinius ir socialinius iššūkius.

## Išvados

1. Ugdymo teorijų, aiškinančių neformalaus mokymosi procesą, formas ir motyvaciją, bei tyrimų rezultatų publikacijų apžvalga leido suformuluoti šias nuostatas, kurios ir sudarė tyrimo teorinį pagrindą:

1.1 užsienio kalbų kompetencijos stoka profesinėje veikloje riboja individo edukacines, profesines, karjeros ir asmenines augimo galimybes bei

prilyginama individo funkciniam neraštingumui;

1.2 kai darbuotojų formaliai įgytos kompetencijos nelaiduoja sėkmingo profesinės veiklos rezultato, savivaldžiai besimokantieji reikiamų gebėjimų plėtojimui renkasi neformalaus mokymosi kelią;

1.3 neformaliai besimokantys patys priima saviugdosi sprendimus, kelia asmeninius tikslus, renkasi mokymąsi įgalinančią kontekstą, resursus ir instrumentus bei apibrėžia, kokios ugdytojo paramos pageidauja;

1.4 aktyvią savivaldžiai besimokančiojo poziciją neformaliojo ugdymosi procese stipriau veikia vidiniai motyvacijos veiksniai, kai individas nori sužinoti, išmokyti ir tai vyksta be išorinių aplinkybių spaudimo ar nesiekiant apdovanojimų iš išorės;

1.5 besimokančių organizacijų personalo potencialą mokytis savivaldžiai neformaliojo būdu parodo jų gebėjimas valdyti savo intelektualinį turtą bei pajėgumą mokytis visą gyvenimą, taip sudarant prielaidas asmeniniam ir organizacijos tobulėjimui.

2. Tyrimo, kuriuo buvo siekiama atskleisti koleginių studijų darbuotojų užsienio kalbų kompetencijų ugdymosi neformaliai proceso ir motyvų ypatumus, rezultatų analizė leido padaryti šias išvadas:

2.1 koleginių studijų darbuotojai savo užsienio kalbų gebėjimus sieja su organizacijos strateginiais tikslais, be kurių organizacija nėra pajėgi sėkmingai pasiekti užsibrėžtų tikslų;

2.2 individualus užsienio kalbų mokėjimas atlieka svarbų vaidmenį kiekvieno darbuotojo profesiniame, asmeniniame ir instituciniame kontekstuose, tačiau neturi aiškaus prioriteto išskirtinumo kitų bendrųjų gebėjimų, reikalingų užtikrinti kokybišką profesinę veiklą, atžvilgiu;

2.3 darbuotojai sprendžia, planuoja ir realizuoja užsienio kalbų gebėjimų saviugdą vienodai veikiami vidinių ir išorinių motyvacinių veiksnių;

2.4 vidinę motyvaciją stiprinantys išoriniai veiksniai yra: (1) tiesioginio vadovo institucijoje dėmesys darbuotojo užsienio kalbų komunikaciniams gebėjimams ir suinteresuotumas šių gebėjimų tobulinimu, (2) kiekvieno darbuotojo užsienio kalbų kompetencijų individualus finansinis



įvertinimas, (3) pati efektyviausia skatinamoji priemonė, kurią institucija yra pajėgi siūlyti savo darbuotojams – įvairios neformaliojo ugdymosi priemonės;

2.5 darbuotojai gerai žino asmeninius užsienio kalbų mokėjimo lygio formalius ir neformalius vertinimus, todėl yra numatę

individualiai tobulinti užsienio kalbų kompetencijas ateityje bei planuoja rinktis šias mokymosi formas ir tikslus: (1) lankyti užsienio kalbų kursus, (2) užsienio kalbų turimo lygio palaikymo mokymus, (3) planus mokytis kitos naujos užsienio kalbos.

## Literatūra

1. Bonk, C. J. & Lee, M. M. (2017). Motivations, Achievements, and Challenges of Self-Directed Informal Learners in Open Educational Environments and MOOCs. *Journal of Learning for Development - JLAD*, 4(1), 36-57.
2. Coffield, F. (2000). *The Necessity of Informal Learning*. Bristol: The Policy Press.
3. Harrop, D. & Turnip, B. (2013). A Study Exploring Learners' Informal Learning Space Behaviors, Attitudes, and Preferences. *New Review of Academic Librarianship*, 19(1), 58-77.
4. Kulish, I. & Koroliuk, H. (2019). Potential of Learning ESP and CLIL for Future Specialists. *Elixir International Journal. Language and Testing*, 137, 53923-53925.
5. Kvedaraitė, N. (2010). *Šiuolaikinės mokyklos kaip besimokančios organizacijos bruožų raiška personalo savivaldaus mokymosi sklaidos procesuose*. Daktaro disertacija. Šiauliai: K. J. Vasiliausko leidykla *Liucijus*.
6. Laskaris, J. (2015). 6 Benefits of Informal Learning. [prieiga per internetą 2021-07-11] <https://www.talentlms.com/blog/6-benefits-of-informal-learning/>
7. Lin, Y. M. & Lee, P. C. (2014). Informal Learning: Theory and Applied. *International Journal of Business and Commerce*, 3(5), 127-134.
8. Riaz, S. et al. (2010). Study to Investigate Learning Motivation Factors within Formal and Informal Learning Environments and their influence upon Web-Based Learning. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 41-50.
9. Sankaran, S. R. and Bui, T. (2001). Impact of Learning Strategies and Motivation on Performance: A Study in Web-Based Instruction. *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 8, pp. 191-201.
10. Song, D. & Bonk, C. J. (2016). Motivational Factors in Self-directed Informal Learning from Online Learning Resources. *Cogent Education*, 3:1, 1205838, DOI: 10.1080/2331186X.2016.1205838
11. Tarnopolsky, O. (2016). Foreign Language Education: Principles of Teaching English to Adults at Commercial Language Schools and Centers. *Cogent Education*, 3:1, 1135771. DOI: 10.1080/2331186X.2015.1135771
12. Tusting, K. (2003). *A Review of Theories of Informal Learning*. Lancaster: Lancaster Research Centre of Lancaster University.

### MOTIVATING FACTORS “WISH” AND “HAVE” FOR LEARNING FOREIGN LANGUAGES INFORMALLY: CASE STUDY OF EMPLOYEES OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION.

#### Summary

The article suggests a report on the results gained during the research performed by Language Centre of Faculty of Arts and Education in Kaunas UAS. The research aimed to reveal the professional, personal and social topicality of foreign language competences, institutional and individual assumptions for their development as well as motivating factors in individual self-directed informal learning processes. The article suggests the theoretical review on the concept of informal learning and builds the theoretical rationale of the research methodology, the instrument tailored and the very performance of the research. The conclusions based on the result analysis are given at the end of the report: according to the opinion of KUAS' employees, their competences of foreign languages play a significant strategic role in the institution, decisions to develop these competencies made individually are enhanced by intrinsic as well as extrinsic motivating factors and the respondents express intentions to study foreign languages informally and by learning self-directedly to increase the level of their foreign language mastery.

**Keywords:** informal education, self-directed learning, foreign language competences, motivating factors.

## Informacija apie autorę

**dr. Rima Jasnauskaitė.** Kano kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Kalbų centro docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: anglų kalbos lingvistika ir vertimas, užsienio kalbų didaktika.  
El. pašto adresas: rima.jasnauskaite@go.kauko.lt