



MOTERŲ, GRĮŽUSIŲ Į DARBĄ PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ, MOKYMO SI POREIKIAI IR GALIMYBĖS

Odeta Norkutė, Diana Tverskytė

LT

A N O T A C I J A

Galimybė moteriai auginti ir prižiūrėti vaiką iki 3 metų užtikrina vaiko ir motinos psichologinių ryšių tvirtumą, tačiau tuo pat metu dėl ilgos darbo pertraukos prarandama dalis profesinių įgūdžių. Į darbą grįžusių moterų prisitaikymas prie darbo režimo, naujų reikalavimų kelia naujus iššūkius neformaliojo švietimo sistemai, kurios įtaka žinių ir gebėjimų atnaujinimo srityje yra ypač reikšminga. Straipsnyje nagrinėjama problema, išskylanti moteriai, auginančiai vaikus ir po ilgo laikotarpio grįžusiai į darbą: dalis profesinių įgūdžių būna prarasta, o jiems susigrąžinti Lietuvoje nėra sukurto mechanizmo.

Atlikto tyrimo rezultatai pagrindžia teiginį, kad moterys, po vaiko priežiūros atostogų grįžusios į darbą, turi stiprų profesinių žinių ir gebėjimų atnaujinimo poreikį, tačiau sąlygos šiam poreikiui patenkinti nėra pakankamai užtikrinamos. Šiuo metu egzistuojančios neformaliojo švietimo galimybės nėra nukreiptos į moterų, auginančių vaikus, profesinės kvalifikacijos atnaujinimo poreikius.

P A G R I N D I N Ė S S A Ų V O K O S :

mokymosi poreikiai, mokymosi galimybės, moteris, grįžusi į darbą po vaiko priežiūros atostogų, vaiko priežiūros atostogos

IVADAS

Šiuolaikinė moteris – tai žmona ir motina, siekianti karjeros, pripažinimo, aktyvi visuomenės ir politikos veikėja. Visus šiuos vaidmenis suderinti yra sudėtinga. Vaiko priežiūros atostogų metu daroma ilga karjeros pertrauka: galimybė auginti vaiką sudaryta iki 3-jų metų, tačiau per tą laiką prarandama dalis profesinių įgūdžių. Nors įstatymai Lietuvoje užtikrina moters teisę grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas po vaiko priežiūros atostogų, prisitaikant prie darbo režimo, pasikeitusių ar išaugusių reikalavimų darbuotojui, būtini išteklių, kadangi tenka atnaujinti turėtus įgūdžius, tobulinti kvalifikaciją siekiant tapti konkurencinga darbuotoja. Dėl to moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, žinių ir gebėjimų atnaujinimo poreikiai auga ir dažnai yra siejami su aktyviu mokymosi procesu. Tampa svarbu išsiaiškinti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikius ir nustatyti šių poreikių tenkinimo galimybes.

Straipsnyje, apibūdinant moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi ir profesinių žinių bei gebėjimų atnaujinimo situaciją Lietuvoje, remiamasi Stankūnienės, Jonkarytės, Mikulionienės, Mitriko, Maslauskaitės (2003) atlikto tyrimo „Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai“ rekomendacijomis ir išvadomis, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“ (2008), Prioritetinių gyventojų grupių užimtumo strategijos (2007) ir Lisabonos strategijos (2007) nuostatomis, kad moteris, auginanti kūdikį ir ilgam laikotarpiui pasitraukusi iš darbo, praranda nemažą dalį turėtų įgūdžių, kuriems susigrąžinti sudaromos nepakankamos sąlygos. Taip pat pateikiami Stankevičienės (1997), Jančaitytės (2004) tyrimų ir Valstybinės šeimos politikos koncepcijos (2008) teiginiai apie tai, kad Lietuvoje nėra sukurtas profesinių įgūdžių atnaujinimo mechanizmas (mokymosi infrastruktūra, ikimokyklinių įstaigų tinklas), skatinantis įsitraukti į darbo veiklą ir derinti karjerą su šeima.

Apibūdinant aspektus, padedančius išsaugoti ir atnaujinti profesinius gebėjimus ir žinias, aktyviai įsitraukti į darbo veiklą, pateikiami galimybių, kurios galėtų būti taikomos ir Lietuvoje, pavyzdžiai: mentoriavimas (Teresevičienė, Gedvilienė, Zuzevičiūtė 2006; London Chamber of Commerce & Industry, 2005), mišrusis mokymasis (angl. *Blended Learning*) (Rossett 2002; Liening, Mittelstaedt, Wiepcke 2007; KIT – ryšių palaikymo metodas (angl. *KIT – Keep In Touch*) (Maternity and Adoption Leave Schemes, 2007), teledarbas (Giddens 2001; Tremblay 2003).

Teorinis tyrimas leido suformuluoti straipsnyje nagrinėjamą **problemą**: prieštarą tarp moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, kvalifikacijos atnaujinimo poreikių ir šių poreikių tenkinimo galimybių.

Straipsnio **tikslas**: atskleisti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikius siekiant atnaujinti turimas žinias ir gebėjimus, taip pat – šių poreikių tenkinimo galimybes. Siekiant tikslo, suformuluoti tokie **uždaviniai**:

1. pristatyti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo poreikių situaciją Lietuvoje;
2. identifikuoti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikius;
3. nustatyti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybes.

Tyrimo **objektas**: moterų grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikių tenkinimas.

Siekiant išryškinti prieštarą tarp moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi ir kvalifikacijos atnaujinimo poreikių ir jų tenkinimo galimybių, pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas. Mokslinės literatūros analizės metodas buvo naudojamas pirminiam duomenų rinkimui apie dabartinę moterų, kurios grįžta į darbą po vaiko priežiūros atostogų, kvalifikacijos atnaujinimo problematiką Lietuvoje. Analitinis metodas buvo naudojamas identifikuojant būdus atnaujinti moterų profesinius įgūdžius, žinias ir sėkmingiau integruotis darbo aplinkoje, kurie galėtų būti naudingi ir įgyvendinami Lietuvoje. Genetinis metodas buvo taikomas nustatant ryšius tarp moterų, kurios po vaiko priežiūros atostogų siekia atnaujinti profesinę kvalifikaciją, išraiškos ir šių poreikių tenkinimo.

1. MOTERŲ, GRĮŽUSIŲ Į DARBĄ PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ, MOKYMOSI IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI LIETUVOJE

Lietuvoje moterys, auginančios kūdikius, yra skatinamos pasitraukti iš veiklos pasaulio ilgomis mokamomis vaiko priežiūros atostogomis. Šios atostogos kartais apibūdinamos kaip „spąstai moterims“, kadangi pasinaudojus šia galimybe dažniausiai prarandama kvalifikacija, pristabdomos karjeros galimybės (Stankūnienė, Jonkarytė, Mikulionienė, Mitrikas, Maslauskaitė 2003; Prioritetinių gyventojų grupių užimtumo strategija, 2007). „Vaiko priežiūros atostogos – tai trumpesnis stažas, mažiau bendros profesinės patirties ir mažiau nuolatinio lavinimosi galimybių; kuo ilgiau nedirbama, tuo blogesnės perspektyvos gauti gerą atlyginimą“, – pažymima Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje „Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu“ (2008). Teigiama, kad reikia šalinti šeimos politikos priemones, kurios skatina moteris daryti ilgą karjeros pertrauką dėl vaiko priežiūros atostogų teikiamos finansinės naudos. Nepaisant to, Lietuvoje mokamos vaiko priežiūros atostogos trunka iki 104 savaičių.

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogas beveik visada renkasi moterys. Vyrų, pasinaudojančių savo teise į šias atostogas, daugėja nežymiai – Sodros duomenis, 2006 m. vaiko priežiūros atostogomis naudojos 1,2 proc., o 2007 m. – 2 proc. vyrų (www.sodra.lt). Tokie duomenys leidžia daryti prielaidą, kad šeimos politikos priemonės kol kas per mažai skatina vyrus ir moteris dalytis pareigomis ir atsakomybe auginant vaikus, kartais netgi skatina ilgesnį moterų pasitraukimą iš darbo rinkos dėl motinystės (Lisabonos strategija, 2007).

Valstybinės šeimos politikos koncepcijoje (2008) minima, kad nepakankamai išvystytos lanksčios darbo formos ir nepakankamas ikimokyklinių vaikų priežiūros institucijų kiekis neskatina greito motinų grįžimo į darbą. Stankevičienė (1997) ir Jančaitytė (2004) pažymi, kad Lietuvoje nėra sukurto jokio kompensacinio mechanizmo, kuris padėtų moterims, po vaiko priežiūros atostogų grįžusioms į darbą, atkurti turėtus įgūdžius, taip pat kol kas nepakankamai išplėta sistema, padedanti moteriai derinti šeimą ir karjerą.

Ilgas moters pasitraukimas iš darbo dėl vaiko auginimo Lietuvoje susijęs su tuo, kad retai sudaromos lankstaus darbo galimybės (darbas ne visą darbo dieną, ne visą darbo savaitę, savaitgaliais, darbas namuose ir pan.), trūksta ikimokyklinių vaiko priežiūros institucijų (lopšelių, darželių, lopšelių-darželių įmonėse), o jų paslaugos nėra pakankamai lanksčios (nustatytos konkrečios darbo dienos, valandos ir pan.), mažas vyrų aktyvumas dalyvaujant vaiko priežiūros atostogose. Tokia situacija skatina tyrinėti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, profesinių įgūdžių atnaujinimo poreikius siejant juos su mokymosi procesu ir identifikuoti šių poreikių tenkinimo galimybes.

2. BŪDAI, PADEDANTYS MOTERIMS ATNAUJINTI PROFESINIUS ĮGŪDŽIUS PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ

Užsienio šalių patirtis rodo, kad yra įvairių galimybių ir būdų, padedančių moterims sėkmingai integruotis darbo aplinkoje ir atnaujinti profesinius įgūdžius po vaiko priežiūros atostogų. Iš jų paminėtini tokie, kurie būtų naudingi įgyvendinti Lietuvos praktikoje:

Mentoriavimas – tai mokymasis, kurio metu daugiau patirties turintis asmuo padeda kitam mokytis profesinių dalykų, globoja, skatina socialinę integraciją (Teresevičienė, Gedvilienė, Zuzevičiūtė 2006). Dažnai mentore yra skiriama turėjusi panašios patirties tos pačios įmonės darbuotoja (anksčiau pasinaudojusi vaiko priežiūros atostogomis) – tai padeda geriau suvokti globalines poreikius (London Chamber of Commerce & Industry, 2005). Šis būdas palengvina moters, grįžusios į darbą po vaiko priežiūros atostogų, integravimąsi į darbo aplinką, prisitaikymą prie įvykusių pokyčių, profesinį tobulėjimą, tikslingesnį informacijos gavimą.

Mišrusis mokymasis (angl. *Blended Learning*) – tai dviejų ar daugiau savitų mokymosi

būdų derinimas (Rossett 2002: 59). Ši mokymosi sistema plačiai paplitusi Vokietijoje. Mišriojo mokymosi sistema yra sukurta specialiai moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų, ji nukreipta į šios grupės specifiką – poreikį greitai ir efektyviai atnaujinti prarastą žmogiškąjį kapitalą ir poreikį derinti šeimą, darbą ir mokymąsi (Liening, Mittelstaedt, Wiepcke 2007). Mišriojo mokymosi lankstumas sprendžia darbo, šeimos ir mokymosi dermės problemą. Kaip nurodo Liening ir kt. (2007), mišrusis mokymasis apima įvairias mokymosi metodikas: klasės užsiėmimus, el. mokymąsi, skiriamą mentorių. Mišriuoju mokymusi siekiama padėti atnaujinti profesines žinias, bendruosius ir socialinius gebėjimus, mažinti baimę, lavinti mokymosi gebėjimus, mažinti šeimos, darbo ir mokymosi derinimo sunkumus (Liening ir kt. 2007).

KIT – ryšių palaikymo metodas (angl. *KIT – Keep In Touch* – palaikyti ryšius). Lietuvoje kol kas nėra pakankamai paplitęs būdas, tačiau jis sparčiai populiarėja Europoje gerinant moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, padėtį. KIT metodo esmė yra tai, kad organizacija palaiko ryšius su darbuotoja, išėjusia vaiko priežiūros atostogų (pradedant trečiąja savaitė po vaiko gimimo). Darbuotoja yra informuojama apie vykstančius pokyčius, naujoves organizacijoje, ji gali mokytis kartu su organizacija (dalyvauti įvairiuose kursuose ir seminaruose), su ja yra diskutuojama apie grįžimo į darbą galimybes. Moteriai pageidaujant sudaromos sąlygos vaiko priežiūros atostogų metu dirbti iki 10 dienų, kad neprarastų profesinių įgūdžių. Tas dienas moteris gali išnaudoti prieš pat grįžimą į darbą (Maternity and Adoption Leave Schemes, 2007). Deja, Lietuvoje to nenumato įstatymai, kadangi moteris gauna pašalpą, kuri riboja moters galimybes dirbti: jeigu grįžtama į darbą, vaiko priežiūros pašalpos mokėjimas nutraukiamas.

Teledarbas – tai darbas namuose, leidžiantis darbuotojams atlikti savo pareigas neišeinant iš namų, pasitelkus informacines komunikacines technologijas (IKT) (Giddens 2001: 379). Teledarbas yra patrauklus moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų ir turinčioms nuolat derinti atsakomybę šeimoje ir pareigas darbe (Tremblay 2003). IKT leidžia atitinkamą dalį darbo atlikti namuose patogiu moteriai laiku. Tokia galimybė ne tik padeda derinti pareigas šeimai ir profesinę veiklą, bet ir skatina darbuotojas dirbti efektyviau (Giddens 2001). Dažnai moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų, atrodo, kad jos nebeturi karjeros perspektyvų dėl padidėjusios atsakomybės ir pareigų šeimoje, tačiau teledarbas šią nuostatą keičia (Tremblay 2003).

Lietuvoje šie darbo įgūdžių atnaujinimo būdai nėra labai paplitę nei darbo rinkoje, nei švietimo sistemoje. Nors institucijų, siūlančių neformaliojo mokymosi paslaugas, yra nemažai, tačiau Lietuvoje nepavyksta išspręsti kvalifikacijos atnaujinimo po vaiko priežiūros atostogų problemos (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2005), kadangi šių moterų mokymosi poreikiai yra specifiniai dėl socialinės padėties epizodiškumo: jos nepriskiriamos socialinės atskirties grupėms, nėra bedarbės ar iškritisios iš darbo rinkos, o yra tik laikinai pasitraukusios iš aktyvios profesinės veiklos (Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje, 2007), todėl nenumatomi (re-)integravimo į darbo rinką, kvalifikacijos atnaujinimo mechanizmai, šeimos ir darbo derinimo galimybės.

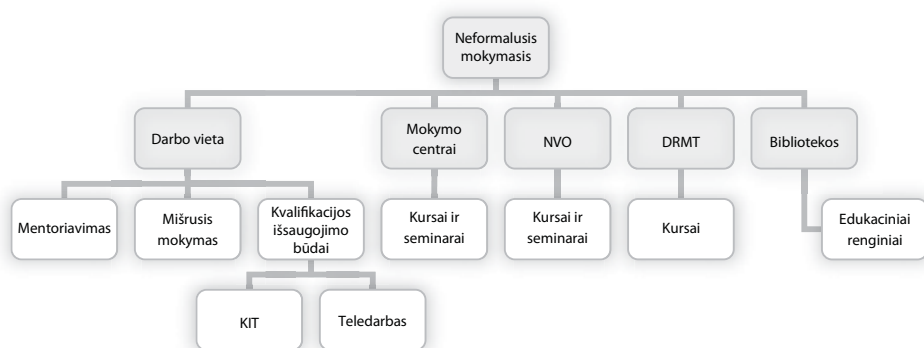
Lietuvos įstatymai nenumato moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, teisės į profesinės kvalifikacijos atnaujinimą, taip pat nepakanka mokymosi galimybių, padedančių šioms moterims sėkmingai integruotis darbo aplinkoje (Stankevičienė 1997).

Lietuvoje dėl ilgų vaiko priežiūros atostogų moteris įstatymų atskiriama nuo profesinės veiklos ir dėl to praranda dalį profesinių įgūdžių, tačiau šių įgūdžių atnaujinimo ir reintegravimosi darbo rinkoje galimybės yra nepakankamai užtikrinamos. Kvalifikacijos išsaugojimo (teledarbo, KIT) ir atnaujinimo (mišriojo mokymosi, mentoriavimo) būdai palengvintų pasiruošimą pokyčiams darbe, greitesnę profesinį ir psichologinį prisitaikymą prie pokyčių darbo vietoje, spręstų šeimos, darbo ir mokymosi derinimo problemą, didintų karjeros perspektyvas.

3. MOTERŲ, GRĮŽUSIŲ Į DARBĄ PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ, MOKYMOSI GALIMYBĖS

Moterų profesinė kvalifikacija nukenčia dėl daromos darbo pertraukos, todėl analizuojant moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybes svarbiausios yra *neformaliojo mokymosi* formos. Neformaliojo švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas tobulinti ar atnaujinti prarastą, neatitinkančią darbo rinkos reikalavimų kvalifikaciją, skatinti tobulėti, didinti pasitikėjimą savimi, įtraukti į visuomeninę veiklą (Teresevičienė, Gedvilienė, Zuzevičiūtė 2006).

Moterims, sugrįžusioms po vaiko priežiūros atostogų, sudaromos teorinės galimybės atnaujinti ar tobulinti kvalifikaciją nevyriausybinėse organizacijose (NVO), bibliotekose, mokymo centruose, Darbo rinkos mokymo tarnybose (DRMT) ir darbo vietoje. Minėtosios institucijos sudaro neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugas teikiančių institucijų pasiūlą, tačiau reikia paminėti, kad visomis institucinėmis šios sistemos galimybėmis pasinaudoti yra keblu dėl to, kad moteris turėtų atsitraukti nuo šeimos ir vaiko priežiūros, o iš dalies – net ir nuo darbo veiklos (pvz., išvykstant į kursus kitame mieste) (žr. 1 pav.).



1 pav. Moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybių tipai

Apibendrinant galima teigti, kad moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų, būdingas poreikis mokytis siekiant sėkmingai grįžti į darbą, tobulinti ir atnaujinti kvalifikaciją. Šių moterų mokymosi poreikiai ir galimybės priklauso nuo to, kiek išvystyta šeimai palankaus darbo politika, kaip dažnai yra taikomos lankstaus darbo galimybės, ar pakankamai išplėtotas vaikų priežiūros institucijų tinkas, kaip skatinamas vyrų dalyvavimas vaiko priežiūros atostogose, ar moterys yra skatinamos (pašalpomis) ilgam pasitraukti iš darbo rinkos, kokie ir kaip dažnai taikomi būdai, padedantys išsaugoti ar tobulinti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, kvalifikaciją. Formuluojuama prielaida, kad Lietuvoje moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikiai turėtų būti stiprūs. Taigi į šiuos poreikius turėtų atsižvelgti neformaliojo švietimo sistema.

4. MOTERŲ, GRĮŽUSIŲ Į DARBĄ PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ, MOKYMOSI POREIKIŲ IR GALIMYBIŲ RAIŠKA

Moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikių ir galimybių tyrimas buvo atliktas 2009 metų sausio mėnesį. Šiam tyrimui atlikti buvo panaudota anketinė apklausa. Tyrime dalyvavo 100 moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų. Apibendrinta tyrimo dalyvės charakteristika: jauna (30,8 m.), išsilavinusi, dirbanti, turinti vieną arba du vaikus moteris, kurios vaiko priežiūros atostogų trukmė – 31,6 mėnesio.

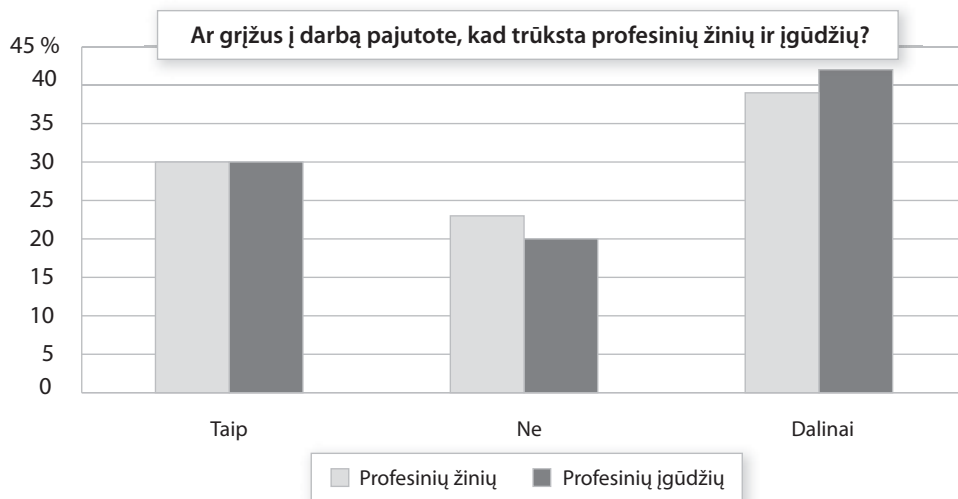
Apklausoje dalyvavusių moterų vaiko priežiūros atostogos truko nuo 2 iki 48 mėnesių. Duomenys rodo, kad vaiko auginimo atostogos dažniausiai trunka 24 mėn. (34 proc.), 12 mėn. (20 proc.), 36 mėn. (19 proc.) ir 48 mėn. (12 proc.). Tai rodo tendenciją, kad moterys vaiko priežiūros atostogoms dažniausiai skiria apie 2 metus, t. y. tiek laiko, kiek trunka mokamos vaiko priežiūros atostogos. Respondenčių vyrai nebuvo aktyvūs pasinaudodami savo teise prižiūrėti vaiką: 91 proc. vyrų visiškai nepasinaudojo vaiko priežiūros atostogomis, 3 proc. pasinaudojo iš dalies ir 6 proc. pasinaudojo savo teise į vaiko priežiūros atostogas. Tai patvirtina bendrą Lietuvos vyrų nuostatų tendenciją šioje srityje, nors aktyvesnis vyrų dalyvavimas vaiko priežiūros atostogose reikštų, kad moteris galėtų daugiau laiko skirti profesinei veiklai.

Remiantis teoriniais teiginiais, kad svarbus aspektas, palaikantis moters profesinius įgūdžius, yra organizacijos domėjimasis ir ryšių palaikymas su moterimi, buvo nustatyta, koku būdu organizacijos dažniausiai palaiko ryšius su vaiko auginimo atostogų išėjusiomis darbuotojomis. 1 lentelėje matyti, kad dauguma (46 proc.) organizacijų nepalaikė ryšių su vaiko priežiūros atostogų išėjusiomis darbuotojomis. Organizacijos, kurios palaikė ryšius, apsiribojo diskusijomis apie grįžimo į darbą laiką (20 proc.), dalis organizacijų (17 proc.) informavo apie naujoves, sudarė darbo namuose galimybes ir tik 4 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad organizacija skyrė žmogų, kuris nuolat palaikytų su jomis ryšį. Dvi respondentės nurodė kitą ryšių su organizacija palaikymo būdą – bendravimą su kolegomis, viena respondentė teigė, kad vaiko priežiūros atostogų metu eidavo į darbą, susitikdavo su kolegomis. Tai rodo tendenciją, kad organizacijos nėra linkusios palaikyti aktyvių ryšių su darbuotojomis, naudoti kvalifikacijos išsaugojimo būdus, bendraujama dažniausiai dėl organizacijos poreikių – siekiant sužinoti, kada darbuotoja grįš į darbą.

1 lentelė. Organizacijos ryšių su darbuotoja palaikymas vaiko priežiūros atostogų metu

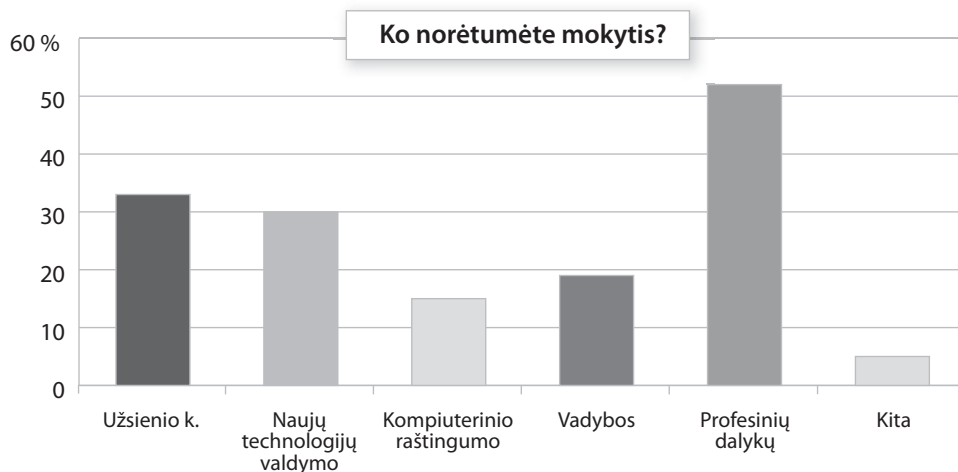
ORGANIZACIJOS RYŠIŲ SU DARBUOTOJA PALAIKYMAS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ METU	PROC.
<i>Diskutavo apie grįžimo laiką</i>	20
<i>Informavo apie naujoves</i>	17
Ryšius palaikė kitais būdais	7
Sudarė darbo namuose galimybę	6
Skyrė žmogų, nuolat palaikantį ryšius	4
<i>Ryšius nepalaikė</i>	46

77 proc. tyrimo dalyvių teigė, kad grįžusios į darbą po vaiko priežiūros atostogų pajuto, jog trūksta ar iš dalies trūksta profesinių žinių, net 80 proc. respondenčių teigė pajutusios įgūdžių trūkumą (žr. 2 pav.). Tai patvirtina teorinius teiginius, kad moterų profesinės veiklos pertrauka daro poveikį profesinės kvalifikacijos kaitai. Stiprus koreliacinis ryšys ($\rho = 0,57$) patvirtina, kad trūkstant profesinių žinių jaučiamas ir profesinių įgūdžių trūkumas. Tai rodo, kad profesinės žinios ir įgūdžiai yra glaudžiai susiję tarpusavyje (trūkstant vieno, jaučiamas ir kito trūkumas) ir, jei žinios ir įgūdžiai neatnaujinami, yra tikimybė juos iš dalies prarasti.



2 pav. Profesinių žinių ir įgūdžių trūkumas grįžus į darbą po vaiko priežiūros atostogų

Kadangi išryškėjo profesinių žinių ir įgūdžių praradimo tendencijos, buvo siekiama nustatyti, kokiose srityse respondentės norėtų patobulinti savo gebėjimus (žr. 3 pav.). Duomenys rodo, kad daugiausia tyrime dalyvavusių moterų (52 proc.) norėtų patobulinti savo gebėjimus profesinių dalykų, siejamų su konkrečiu darbu, srityje, tai patvirtina nustatytas teigiamas pakankamai stiprus koreliacinis ryšys ($\rho=0,69$) tarp pageidavimo mokytis profesinių dalykų ir poreikio mokytis. Duomenys patvirtina profesinės kvalifikacijos atnaujinimo svarbą, kompensuojančią laikino pasitraukimo iš aktyvios profesinės veiklos neigiamą poveikį kvalifikacijai. Galima daryti prielaidą, kad tokius rezultatus lėmė ir tai, kad organizacija dažniausiai skatina mokymąsi, susijusį su darbo vietos reikalavimais, kadangi 30 proc. tyrimo dalyvių pageidautų mokytis naujų technologijų valdymo, 19 proc. – vadybos, 15 proc. – kompiuterinio raštingumo (žr. 3 pav.). Maždaug trečdalis (33 proc.) apklaustųjų norėtų tobulinti užsienio kalbos žinias, tačiau pastebimas neigiamas tiesinis



3 pav. Pageidaujami mokymosi dalykai

($\rho = -0,52$) koreliacinis ryšys tarp noro mokytis užsienio kalbos ir pinigų trūkumo, taigi tobulinti užsienio kalbos gebėjimus trukdo lėšų stoka (kadangi užsienio kalbos gebėjimai priskiriami prie bendrųjų gebėjimų, organizacijos dažniausiai nekompensuoja mokymosi išlaidų).

Kadangi tyrimo rezultatai rodo pakankamai stiprų mokymosi poreikį siekiant atnaujinti tiek su darbo vietos reikalavimais siejamus įgūdžius ir žinias, tiek bendruosius gebėjimus, siekta nustatyti realų tyrimo dalyvavusių moterų aktyvumą dalyvaujant mokymosi veikloje. Rezultatai parodė, kad daugiau nei pusė (54 proc.) apklaustųjų po vaiko priežiūros atostogų mokėsi, 46 proc. – nesimokė. Tai rodo, kad ne visoms moterims, nepaisant jų mokymosi poreikio, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų, yra sudaromos mokymosi galimybės.

Iš tų respondentų, kurios dalyvavo mokymosi veikloje, formaliojo švietimo sistemoje mokėsi 39 proc., o didžioji dalis (56 proc.) profesines žinias atnaujino ar tobulino kursuose ir seminaruose. Tai patvirtina teiginį, kad tenkinant mokymosi poreikius, atnaujinant profesines žinias ir įgūdžius po vaiko auginimo atostogų dominuoja neformalusis mokymosi būdas – taigi jis yra svarbus šioje srityje.

Galimybių mokytis sudarymas yra vienas iš esminių aspektų, lemiančių, ar bus patenkintas mokymosi poreikis, todėl išryškėjo pagrindinių trukdžių nustatymo svarba. Paaiškėjo, kad vienas iš pagrindinių mokymosi trukdžių – laiko trūkumas (44 proc.). Tai yra suprantama, nes moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros atostogų, reikia derinti pareigas šeimai, darbą ir mokslą, todėl natūralu, kad trūksta laiko. Kitas trukdis – lėšų stoka (38 proc.). Nustatytas neigiamas tiesinis koreliacinis ryšys ($\rho = -0,39$) tarp pinigų trūkumo ir mokymosi poreikio patenkinimo. Nors ryšys nėra stiprus, jis yra statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$), kadangi leidžia formuluoti prielaidą: jei nėra lėšų mokytis ir nesulaukiama paramos iš šalies (pvz., organizacijos), nebus mokomasi. Toks rezultatas atskleidžia organizacijos indėlio į mokymosi veiklą svarbą.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikiai siekiant atnaujinti profesines žinias ar įgūdžius yra stiprūs. Moterys, kurios buvo pasitraukusios iš profesinės veiklos dėl vaiko auginimo, pageidauja mokytis profesinių dalykų, susijusių su konkrečiu darbo reikalavimais, užsienio kalbos ir naujų technologijų valdymo. Šios moterys greta profesinių dalykų pageidautų tobulintis ir bendrųjų gebėjimų srityje: problemų sprendimo, mokymosi, darbo komandoje ir bendravimo. Siekiant atnaujinti profesinę kvalifikaciją, moterims būtų tinkamiausias neformaliojo švietimo formos. Pagrindiniai trukdžiai, užkertantys moterų aktyvumą mokantis, yra laiko ir lėšų stygius.

IŠVADOS

1. Teorinis tyrimas atskleidė, kad Lietuvoje moterys yra skatinamos ilgam pasitraukti iš darbo rinkos: suteikiamos ilgos mokamos vaiko priežiūros atostogos, retai sudaromos lankstaus darbo galimybės, prastai išplėtotas vaikų priežiūros institucijų tinklas, mažas vyrų aktyvumas pasinaudojant vaiko priežiūros atostogomis. Empirinis tyrimas patvirtino prielaidas ir atskleidė tendencijas, kad organizacijos retai taiko kvalifikacijos išsaugojimo būdus, nors moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikiai yra stiprūs.

2. Tyrimas leido nustatyti moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikius. Šios moterys turi poreikį atnaujinti profesines žinias, gebėjimus ir taip kompensuoti neigiamą laikino pasitraukimo iš aktyvios profesinės veiklos vaiko priežiūros atostogų metu poveikį kvalifikacijai. Jos pageidauja mokytis dalykų, tiesiogiai susijusių su profesine veikla, konkrečia darbo sritimi, taip pat naujų technologijų valdymo, užsienio kalbos ir bendrųjų gebėjimų (mokymosi, problemų sprendimo, darbo komandoje) – taip siekiama atnaujinti su turima profesija susijusius įgūdžius ir kvalifikaciją. Empirinio tyrimo metu buvo patvirtinta, kad šios moterys pageidautų mokymosi veiklą sieti su profesiniais dalykais ir kvalifikacijos tobulinimu. Yra tikslinga rengti neformaliojo švietimo programas, skirtas moterims, grįžusioms į darbą po vaiko priežiūros

atostogų, kad jos galėtų greitai atnaujinti ir patobulinti profesinius gebėjimus.

3. Moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybės skirstomos pagal dvi dimensijas – mokymosi formą ir institucijas. Pagal formą skiriamas formalusis ir neformalusis mokymasis. Pagal institucijas – mokymasis mokymo centruose, organizacijose, darbovietėje, bibliotekose, NVO, DRMT. Moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybes riboja finansų ir laiko stoka. Gerinant moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi galimybes, svarbus vaidmuo tenka darbdaviams. Atsižvelgiant į tai, svarbu efektyviai atnaujinti ir patobulinti profesinius gebėjimus. Mokymosi galimybės yra sietinos su profesiniu neformaliuoju švietimu: šių moterų mokymasis turėtų vykti darbo vietoje, dalyvaujant kursuose, seminaruose.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui "Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu"* (2008). Prieiga internetu: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:211:0054:01:LT:HTML>. Peržiūrėta: 2008-12-03.
2. Giddens A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
3. Jančaitytė R. (2004). Šeimos politika socialinės gerovės valstybėse. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 7. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija.
4. Liening A., Mittelstaedt E., Wiepcke C. (2007). RETURN - Employability and E-Learning: Start Working Effectively After Parental Leave. *The International journal of learning*. Vol. 14. Prieiga internetu: https://eldorado.unidortmund.de/bitstream/2003/24518/1/Liening_Mittelstaedt_Wiepcke%202007_RETURN-EmployabilityandE-Learning.pdf. Peržiūrėta: 2008-12-03.
5. *Lisabonos strategija* (2007). Prieiga internetu: <http://www.eesc.europa.eu>. Peržiūrėta: 2008-12-03.
6. London Chamber of Commerce & Industry (2005). *Response to the Work and Families: Choice and Flexibility Consultation Document*. Prieiga internetu: <http://www.londonchamber.co.uk/DocImages/454.pdf>. Peržiūrėta: 2008-12-03.
7. *Maternity and Adoption Leave Schemes* (2007). Prieiga internetu: http://www.deni.gov.uk/microsoft_word__summary_of_changes_to_maternityadoption_schemes_finalversion_issued_to_schools_may_2007-2.pdf. Peržiūrėta: 2008-12-03.
8. *Mokymosi visų gyvenimų užtikrinimo strategija* (2005). Vilnius: Logotipas.
9. *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje* (2007). Prieiga internetu: http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/es/VPV1%20studija%20Neformalusis%20svietimas.pdf. Peržiūrėta: 2008-12-03.
10. *Prioritetinių gyventojų grupių užimtumo strategija* (2007). Prieiga internetu: http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc251/lt/ces997-2007_ac_lt.doc. Peržiūrėta: 2008-12-03.
11. Rossett A. (2002). *American Society for Training and Development The ASTD E-learning Handbook-Best Practices, Strategies and Case Studies for an Emerging Field*. New York: McGraw-Hill Professional. Prieiga internetu: http://books.google.lt/books?id=uXA-xCltrc4C&dq=The+ASTD+E-learning+Handbook-Best+Practices,+Strategies+and+Case+Studies+for+an+Emerging+Field&printsec=frontcover&source=bn&hl=lt&ei=Fx3jSYzqC46JsAbN3u3gCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4. Peržiūrėta: 2009-04-10.
12. *Sodra*. Prieiga internetu: https://draudejai.sodra.lt/portal/page/portal/ESD_PUBLIC/PAGE_NEWS/Vis%20daugiau%20vyr%C5%B3%20ima%20t%C4%97vyst%C4%97s%20atostogas. Peržiūrėta: 2008-12-03.

13. Stankevičienė N. (1997). *Švietimo įtaka moterų veiklos galimybėms Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Kaunas: KTU.
14. Stankūnienė V., Jonkarytė A., Mikulionienė S., Mitrikas A., Maslauskaitė A. (2003). *Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
15. *Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės*. Prieiga internetu: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>. Peržiūrėta: 2008-12-03.
16. Teresevičienė M., Gedvilienė G., Zuzevičiūtė V. (2006). *Andragogika*. Kaunas: VDU.
17. Tremblay D. G. (2003). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management*. Vol. 17. Manchester: MCB Press. Prieiga internetu: https://depot.erudit.org/retrieve/2641/public_womeninmgt.pdf. Peržiūrėta: 2008-12-03.
18. *Valstybinė šeimos politikos koncepcija* (2008). Prieiga internetu: http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=5477&p_k=1. Peržiūrėta: 2008-12-03.

SUMMARY

A contemporary woman seeks acknowledgment in career and is an active player in society and politics at the same time being a wife and a mother. Combining all these roles is rather complicated. During the period of maternity leave a long break in career occurs since there is a possibility to raise a child until 3 years old; therefore, some professional skills are lost. In order to regain competitive ability in the labour market the previously acquired skills have to be renewed and qualification improved. As a result, the demand for training women who return to work after maternity leave is increased. It is important to investigate the needs for training such women and evaluate the existing training possibilities.

In this study to identify the situation in Lithuania with regard to training and improving professional knowledge and skills of women who return to work after maternity leave such references were used: the research called "Family revolution? Challenges for family policy" carried out by Stankūnienė, Jonkarytė, Mikulionienė, Mitrikas and Maslauskaitė (2003), European Economic and Social Committee's opinion on the gender pay gap (2008), Occupation strategies for the main groups of residents (2007) and strategies of Lisbon (2007). The assumptions, stating that a woman withdrawn from work for a long time due to child's care loses a lot of previously acquired skills, and that conditions for renewing these skills are not sufficient, form the basis of the study together with the statements found in the research by Stankevičienė (1997) and Jančaitytė (2004), as well as in Public Conception of Family Policy (2008), stressing that in Lithuania the mechanism for regaining professional skills (infrastructure for training, network of preschool institutions) and encouraging to work and combine career and family has not been developed.

The ways of helping to maintain and renew professional skills and knowledge, as well as actively participate in working activity, are presented: mentoring (Teresevičienė, Gedvilienė, Zuzevičiūtė, 2006; London Chamber of Commerce & Industry, 2005), blended learning (Rossett, 2002; Lining, Mittelstaedt, Wiepcke, 2007), KIT - Keep In Touch method (Maternity and Adoption Leave Schemes, 2007) and tele-work (Giddens, 2001; Tremblay, 2003).

The theoretical research helped to formulate the problem found in inadequacy between the needs for qualification renewal of women who come back to work after maternity leave and the possibilities of satisfying such needs.

The aim of the study is to reveal the needs and possibilities of training women who come back to work after maternity leave. The objectives are to present the general situation in Lithuania concerning the needs of training and qualification improvement for women who return to work

after maternity leave; to identify the needs for training of these women; and to evaluate their training possibilities. The object of research is training needs and possibilities of women who return to work after maternity leave.

The results of the research disclosed the training needs which were clearly expressed by women who had been withdrawn from working activity due to child's care. Critical aspects related to such needs concern the renewal of past professional skills. The data of the research identified the tendency that not all forms of informal education having capabilities for renewing the lost knowledge and professional skills are implemented. The empirical research revealed that the existing possibilities of informal education do not match the training and qualification renewal needs of women who return to work after maternity leave.

KEYWORDS:

educational needs, educational capabilities, women who come back to work after maternity leave

ĮTEIKTA 2010 m. balandžio mėn.

Dr. Odeta NORKUTĖ

Socialinių mokslų daktarė
Vytauto Didžiojo universiteto Edukologijos
katedros lektorė

Mokslinių interesų sritys: pedagogų
rengimas, švietimo sociologijos problemos,
šeimoms švietimas, asmens socializacija
ir ugdymas.

Vytauto Didžiojo universitetas
K. Donelaičio g. 52-401
LT-4244 Kaunas, Lietuva
o.norkute@smf.vdu.lt

Diana TVERSKYTĖ

Edukologijos bakalauro laipsnis (VDU)
Veikla: Verslo vadybos ir administravimo
magistrantūros studijos

Mokslinių interesų sritys: organizacijų
vadyba, žmogiškųjų išteklių tobulinimas,
moterų karjeros galimybės.

Birutės g. 6-33
LT-55184 Jonava, Lietuva
dianulle@gmail.com