



## PROFESINIAI STANDARTAI – GALIMYBĖ DERINTI VEIKLOS PASAULIO IR ŠVIETIMO SISTEMOS POREIKIUS

Daiva Andriušaitienė

*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva  
El. paštas daiva.andriusaitiene@gmail.com*

*Įteikta 2012-10-19; priimta 2013-01-11*

**Santrauka.** Darbo veiksnio vaidmuo šiuolaikinėje ekonomikoje nuolat auga didėjant jo sukuriamai pridėtinės vertės daliai. Todėl darbo rinkos poreikius atitinkanti šalies darbo jėgos kvalifikacinė struktūra ir veiklos sistemoje konkurencingi, paklausias kompetencijas turintys įvairaus kvalifikacinio lygmens specialistai yra mikro- bei makrolygmens tikslas ir siekiamybė, lemianti asmenų, įmonių ir visos šalies konkurencingumą globalioje rinkoje. Siekiant šio tikslo, švietimo sistema bando tobulinti profesinį rengimą, tačiau galimybes riboja informacijos stoka, nes tik veiklos sistema gali atsakyti, kokių specialistų jiems reikia, ko mokytis. Nacionalinė kvalifikacijų sistema gali tapti tarpininku, padedančiu suderinti veiklos pasaulio ir švietimo sistemos poreikius, tačiau jos kūrimo ir profesinių standartų rengimo tempai bei problemos kol kas nenuteikia optimistiškai.

**Reikšminiai žodžiai:** nacionalinė kvalifikacijų sistema, profesiniai standartai, kvalifikacija, kompetencija, darbo rinka.

## PROFESSIONAL STANDARDS – POSSIBILITIES TO HARMONIZE THE NEEDS OF WORK WORLD AND EDUCATION SYSTEM

Daiva Andriušaitienė

*Vilnius Gediminas Technical University, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lithuania  
E-mail: daiva.andriusaitiene@gmail.com*

*Received 19 October 2012; accepted 11 January 2013*

**Abstract.** The role of the labor factor in today's economy continues to grow together with its increasing share of value added. Therefore country's labor force qualification structure that meets labour market demands and competitive specialist with varying levels of qualification are micro and macro level goal driving individual, company and country's competitiveness in the global market. To achieve this goal education system tries to improve professional training but is limited by lack of information because only the work system can tell what specialist it requires and what these specialists need to be taught. A national qualifications system may be a mediator between business world and education system to help coordinate requirements and needs of each other but the pace and the problems of development of national qualifications system and professional standards still not encouraging.

**Keywords:** National qualifications system, professional standards, qualification, competence, labor market.

**JEL Classification:** O15; P36; P46

## Įvadas

Visą nepriklausomybės laikotarpį girdėta darbdavių kritika dėl profesinio rengimo kokybės, kvalifikaciją įgijusių nepasirengimo dirbti pagal specialybę jau tapo tradicinė. Darbdaviai teigia, kad švietimo sistema rengia specialistus pagal programas, nepakankamai atitinkančias darbo rinkos poreikius, absolventai ateina į darbo rinką nepasirengę praktiniam darbui įgytos profesinės kvalifikacijos srityje. Kritikuojamos ir profesinio, ir aukštojo mokslo sistemos. Dėl galimybės tiksliau įvardyti poreikius ir lūkesčius įvardijamos šiek tiek konkretnės problemos, susijusios su profesiniu mokymu. Gerokai daugiau priekaištų sulaukia aukštojo mokslo sistemos „produkcija“. Darbdaviai praktinės patirties neturinčius aukštųjų mokyklų absolventus palyginti dažnai renkasi tik pagal asmenines savybes ir intuityviai įvertintą potencialą, suprasdami, kad dirbti jauną specialistą reikės išmokyti darbo vietoje patiems. Ar gali būti kitaip? Ar gali aukštojo mokslo diplomą įgijęs jaunas specialistas turėti kompetencijų derinį, būtiną konkrečiai darbo vietai? Ir taip, ir ne. Ne, nes konkrečiai profesinei veiklai (pareigybei) reikalingos kompetencijos paprastai reikalauja ne tik pagrindinių teorinių žinių, praktinių gebėjimų ir įgūdžių, bet ir specifinių, su įmonės specializacija susijusių ir suformuotų pareigybių specifika, reikalaujančia tam tikrų (kartais netgi unikalių) kompetencijų derinių. Taip, nes pagrindinės teorinės žinios, praktiniai gebėjimai ir įgūdžiai gali būti formuojami labiau atsižvelgiant į veiklos sistemos poreikius. Švietimo sistema daro, ką gali, tačiau rimtesnių pokyčių kliūtimi išlieka informacijos apie kvalifikacijų poreikį veiklos pasaulyje trūkumas. Ko reikia įmonėms? Kokios tipinės kompetencijos būtinos tam tikrų sričių darbo vietose? Tai turi įvardyti veiklos sistema. Kitu atveju švietimo sistemai tenka užduotis parengti „nežinia ką“. Atliekami kvalifikacijų poreikio tyrimai (Specialistų ir kompetencijų esamos... 2011; Specialistų ir kompetencijų poreikio... 2010) neretai apsiriboja kiekybinių kvalifikacijų poreikio parametru nustatymo tikslais, neidentifikavus kvalifikacijų turinio. Todėl tyrimų rezultatų praktinio taikymo galimybės neretai suteikia tik bendros krypties lygmens informacijos apie tendencijas tam tikrose srityse. Žinojimas, kad trūksta inžinierių ir yra vadybininkų bei teisininkų perteklius, suponuoja kitą klausimą: kokių?

Ar tikrai šalies, regionų ir pasaulinėje darbo rinkoje nebereikia vadybininkų ir teisininkų? O gal trūksta tam tikrų kompetencijų turinčių vadybininkų ir teisininkų, tačiau per daug parengta turinčiųjų nepaklausius kompetencijų derinius? Švietimo sistema, visais lygmenimis stokodama šios informacijos, neturi aiškių orientyrų, kurie leistų konkretinti profesinio rengimo tikslus, didesnę mokymo ir studijų programų atžvalgą į ūkio poreikius. Ir vieni, ir kiti teisūs įvardydami problemas, tačiau situacija nesikeičia dėl menko dialogo tarp veiklos ir švietimo sistemų, jų bendradarbiavimo stokos.

Šio straipsnio tikslas – įvertinti nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo ir profesinių standartų rengimo naudą, problemas ir galimybes derinti veiklos ir švietimo sistemų tikslus bei poreikius, galimybes plėtoti socialinių dalininkų dialogą, didinti kvalifikacijų poreikio prognozavimo galimybes.

## 1. Kompetencijų prognozavimo poreikis ir kvalifikacijų sistemos galimybės

Formuojant profesinio rengimo politiką, tenka atsakyti į du pagrindinius klausimus: kiek specialistų rengti ir kokių (t. y. ko mokyti). Jei švietimo sistema neturi patikimų orientyrų apie veiklos pasaulio poreikius, individo įgytos netgi labai aukšto kvalifikacinio lygmens asmeninės kompetencijos gali būti nepaklausios darbo rinkoje. Kompetencijų lygmeniu formuojasi struktūrinis nedarbas, nors kvalifikacijų/profesijų požiūriu šią problemą tarsi paslepia asmens dalyvavimas darbo rinkoje – jo užimtumas kitose srityse, reikiamas kompetencijas įgyjant darbo vietoje. Tai tapo masiniu sisteminiu reiškiniu, dezorientuojančiu ir jaunus žmones, besirenkančius profesiją. Ne paslaptis, kad tradicine tampa tokia nuostata – nesvarbu, ko mokysies, svarbu įgyti aukštąjį išsilavinimą, užtikrinantį įsidarbinimą. Tokia praktika – tai netiesioginiai nuostoliai asmeniui, sugaišusiam laiką įgyjant darbinėje veikloje nenaudojamas kompetencijas ir persikvalifikuojant savarankiškai. Tai nuostoliai įmonėms, kurios jauniejiems specialistams „perkvalifikuoti“ skiria laiko ir lėšų. Tai nuostoliai makrolygmeniu: švietimo sistema kuria nekonkurencingą, paklauskos neturinčią „produkciją“ (Reich 2006).

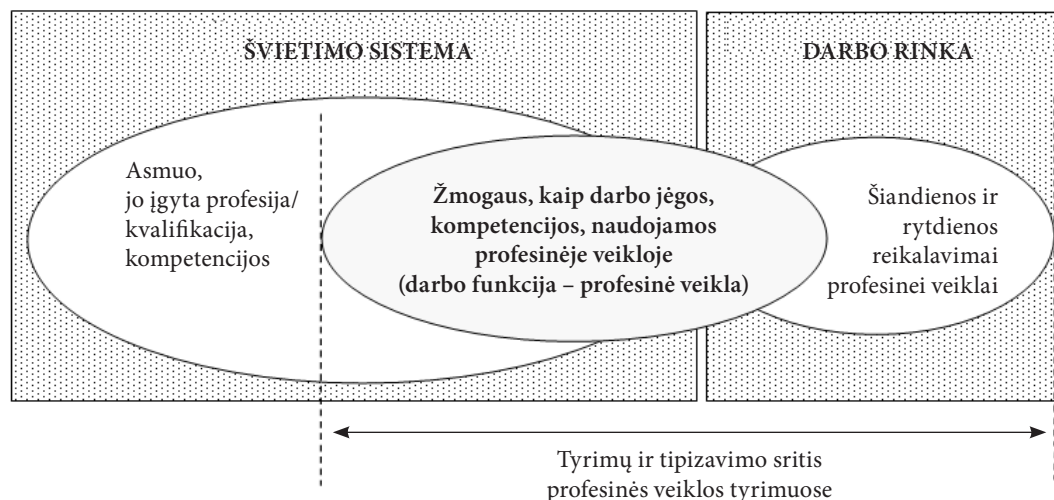
Taigi būtina derinti dviejų pusių/sistemų tikslus ir poreikius: švietimo sistemoje įgyjamų asmeninių kompetencijų „komplektą“ ir darbo rinkos poreikius kompetencijų srityje (Brown *et al.* 2001; Brown 2006). Profesinės veiklos tyrimų objektas – šiandienos ir ateities kompetencijos, paklauskos darbo rinkoje, bei darbo rinkos reikalavimai profesinei veiklai (1 pav.).

Vadinasi, būtinas tarpininkas, padedantis susikalbėti dviem skirtingus tikslus turinčioms sistemoms: veiklos pasauliui ir švietimo sistemai. Efektyvia tokio dialogo priemonė daugelyje pasaulio šalių pripažįstamos nacionalinės kvalifikacijų sistemos (Tütlys, Winterton 2006). Kodėl? Kvalifikacijų sistemos ašis – remiantis profesinės veiklos tyrimais rengiami ir atnaujinami profesiniai standartai, kuriuose pateikiama susisteminta veiklos pasaulio informacija apie kvalifikacijas ir jų turinį, o kvalifikacijų tyrimo modelis sudaro galimybę į profesinės veiklos modelį integruoti kvalifikacijų poreikio tyrimus, sukurti stebėsenos sistemą.

Kuriant kompetencijomis grįstą kvalifikacijų sistemą, profesinių standartų kūrimo etape tipizuojamos atskiroms profesinėms veikloms būtinos kompetencijos – formuojamos įvairaus lygio kvalifikacijos. Tyrimų metu tipizuojant profesinėse veiklose sutinkamas funkcines, pažintines ir bendrąsias kompetencijas, nustatomas objektyvusis kompetencijų rinkinio poreikis konkrečiai kvalifikacijai. Taigi,

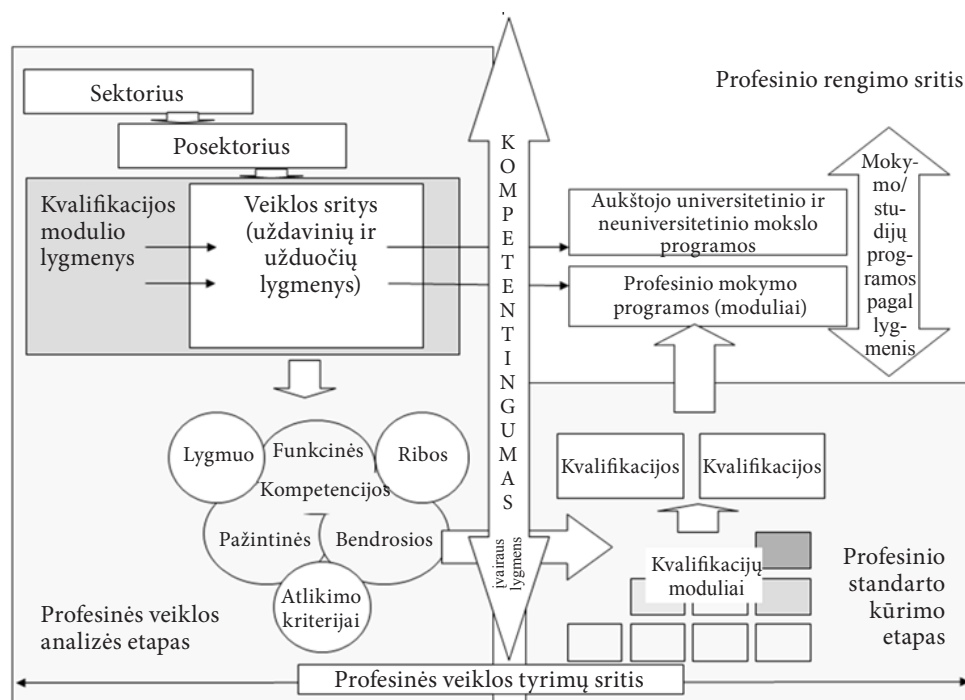
kuriant Nacionalinę kvalifikacijų sistemą, identifikuojamos darbo rinkoje paklausios kompetencijos, parengiami profesiniai standartai, atspindintys realiai ūkyje egzistuojančių kvalifikacijų nomenklatūrą ir įvardijantys kompetencijų derinius, sudarančius kvalifikacijų turinį (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų... 2007). Ši informacija tampa aiški ir patikima informacija švietimo sistemai, nurodanti, kokios jos teikiamos paslaugos paklausios ir laukiamos.

Poreikis identifiкуoti darbo rinkoje egzistuojančias profesines veiklas, sistemiskai išanalizuoti kokybines jų charakteristikas, šiais duomenimis pagrįsti kuriamus profesinius standartus ir paklausias darbo rinkoje kvalifikacijas lėmė profesinės veiklos tyrimo modelio koncepciją (Andriušaitienė et al. 2008a; Šileika et al. 2008). Modelyje išskirtini du etapai: 1) nuo sektoriaus iki kompetencijų; 2) nuo kompetencijų iki kvalifikacijų (2 pav.).



1 pav. Tyrimo ir tipizavimo sritis profesinės veiklos tyrimuose

Fig. 1. Areas of analysis and systematization of professional activities



2 pav. Kvalifikacijų tyrimo modelis

Fig. 2. The research model of qualifications

Pirmasis tyrimo etapas – nuo sektoriaus iki kompetencijų. Tai profesinės veiklos analizės etapas, kurio metu makrolygmeniu analizuojama situacija sektoriuje, posektoriuje: sektoriaus apimtis profesinių veiklų požiūriu (sudaromas sektoriaus veiklos sričių medis), ypatumai, tendencijos ir t. t. (Andriušaitienė *et al.* 2008b; Šileika *et al.* 2008; Beresnevičiūtė *et al.* 2012).

Toliau pereinama prie mikrolygmens tyrimo. Konkrečios profesinės veiklos tyrimo atskaitos taškas – realiame veiklos pasaulyje egzistuojanti pareigybė (3 pav.). Nustatoma, kokiai ekonominei veiklai ji priskirtina, identifikuojami išskirtini tos pareigybės atskirų profesijų elementai (jei tokių yra), įvardijama profesija, suformuluojamas profesinės veiklos tikslas, veiklos sritys, veiklos aplinka ir darbo pobūdis.

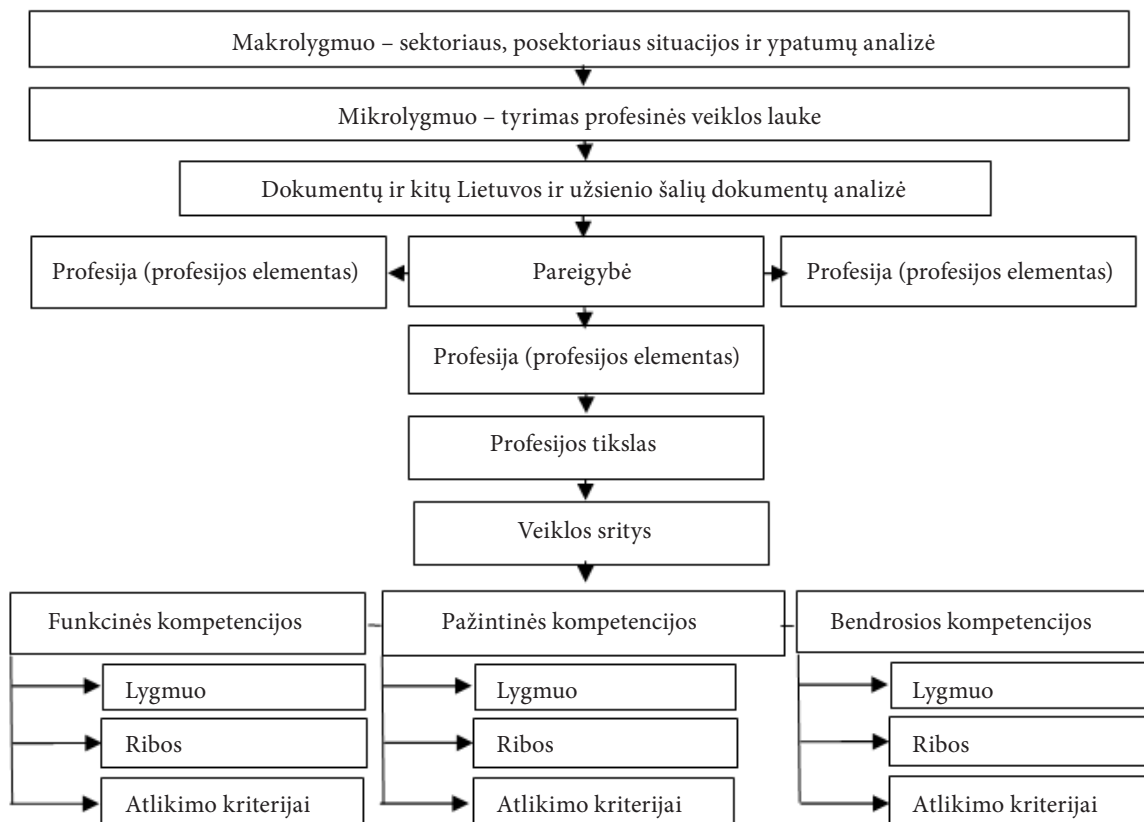
Kompetencijų identifikavimas ir jų aprašymas – pagrindinis profesinės veiklos analizės tikslas. Identifikavimas, kokios pažintinės, funkcinės ir bendrosios kompetencijos būtinos konkrečioje veikloje, kokios yra kompetencijų ribos ir jų lygmuo, kokie atliekamos veiklos vertinimo kriterijai, leidžia išsamiai aprašyti profesinę veiklą kompetencijų požiūriu.

Profesinės veiklos analizės duomenys – nacionalinio profesinio standarto pagrindas. Atliekant veiklos tyrimus

kompetencijos yra vienas svarbiausių rezultatų; profesinių standartų rengimo etape jos tampa pamatiniu kvalifikacijų projektavimo elementu. Taigi antrasis tyrimo etapas – nuo kompetencijų iki kvalifikacijų. Šiame – profesinio standarto kūrimo – etape, remiantis profesinės veiklos analizės metu sukauptais duomenimis, suformuojami pagrindiniai/baziniai ir specializaciniai kvalifikacijų moduliai – įvairaus lygmens kvalifikacijų elementai, iš kurių sudaromos kvalifikacijos. Profesinio standarto rengimas – baigiamasis kvalifikacijų projektavimo proceso etapas. Profesinės veiklos analizės duomenų tipizavimu, suformuojant kvalifikacijų modulius ir kvalifikacijas, užbaigiamas ir profesinės veiklos tyrimas.

Nacionalinis profesinis standartas kuriamas kaip reglamentuojantis dokumentas, kuriame nurodomos konkrečiam ekonominės veiklos sektoriui arba jo daliai reikalingos kvalifikacijos, jų struktūra, turinys, galimi įgijimo ir vertinimo būdai. Profesinius standartus galima apibrėžti ir kaip veiklos pasauliui priklausančią priemonę, reikalingą žmonių išteklių rengimo kokybei užtikrinti.

Valstybės lygmeniu nustatyti profesiniai standartai dažniausiai vadinami nacionaliniais. Tuo pabrėžiama, kad jie yra bendri visoje šalyje, suderinti su nacionaliniais darbaviečių ir profesinių sąjungų organizacijomis, patvirtinti įga-



3 pav. Profesinės veiklos analizės schema

Fig. 3. Scheme for the analysis of professional activity

liotos valstybės institucijos ir naudojami visose mokymo bei kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo institucijose. Profesiniai standartai gali būti ir kitokie – sektoriniai, įmonės ir pan. Jų rengimą ar atnaujinimą gali inicijuoti šakinės darbdavių organizacijos, įmonių grupės ir pan. Kuriant profesinius standartus svarbūs šie principai:

1. Nacionalinių profesinių standartų turinio skaidrumas ir suprantamumas. Profesinis standartas turi teikti aiškią, pakankamą ir suprantamą informaciją visiems, siekiantiems įgyti arba patobulinti tam tikro lygmens kvalifikaciją konkrečiose veiklų srityse.
2. Rėmimasis veiklos tyrimų ir ypač veiklos funkcinės analizės duomenimis. Profesinės veiklos tyrimų duomenys sudaro profesinių standartų kūrimo pagrindą. Tik turint išsamią informaciją apie veiklos uždaviniams įvykdyti reikalingas kompetencijas profesinės veiklos sektoriuose, posektoriuose galima formuoti kvalifikacijas ir kurti nacionalinius profesinius standartus.
3. Darni atžvalga į pažintinių ir funkcinių kompetencijų reikšmę bei įtaką profesinėje veikloje.
4. Profesinio standarto artumas veiklos sistemos realijoms, jo autentiškumas, suteikiantis pagrindą įteisinti standartą ir jo pripažinimui švietimo bei profesinio rengimo sistemoje.
5. Nuolatinis atnaujinimas ir pritaikymas prie kintančių veiklos sistemos reikalavimų, remiantis nuolat atliekamais kompetencijų poreikio tyrimais, apklausiant darbdavius, darbuotojus ir veiklos ekspertus.

Taigi nacionalinės kvalifikacijų sistemos galutinės koncepcijos, profesinių standartų rengimo modelio sukūrimas ir įteisinimas sudarytų galimybę visų lygmenų kvalifikacijas tirti ir apibrėžti sistemškai, pagal vienodus principus, sudarytų galimybę nustatyti ryšius tarp skirtingų lygmenų kvalifikacijų ir sukurti paprastą, aiškią ir kiekvienam vartotojui suprantamą kvalifikacijas apibūdinančią ir apie kvalifikacijos tobulinimo galimybes informuojančią sistemą. Profesiniams standartams rengti ir atnaujinti parengtą tyrimo modelį nesudėtinga papildyti klausimais apie kvalifikacijų poreikį bei jų kaitos prognozes ir t. t. Aiškūs, kompetentingai parengti ir veiklos pasaulio aprobuoti profesiniai standartai ateityje leistų kurti skaidrią darbo apmokėjimo sistemą.

## 2. Nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo ir profesinių standartų rengimo problemos

Galima teigti, kad švietimo sistema teikia profesinio rengimo paslaugas veiklos pasauliui. Tačiau kol kas profesinis rengimas nebuvo pakankamai pagrįstas veiklos sistemos poreikių analize. Didžioji dalis sprendimų priimami švietimo atstovų nuojauta ir nuožiūra, paremtomis segmentiniais ūkio poreikių ir atskirų profesijų tyrimais. Visą nepriklausomos Lietuvos laikotarpį kritikuojama švietimo sistema girdėjo du pagrindinius priekaištus: rengiami ne tų profesijų specialistai, parengtieji negeba dirbti. Švietimo sistema bando spręsti šią problemą, priima atitinkamus išipareigojimus.

Dar 2009 m. priimtame LR mokslo ir studijų įstatyme akcentuojama: „Mokslo ir studijų misija – padėti užtikrinti <...> ūkio klestėjimą, <...> Lietuvos mokslo ir studijų politika laiduoja mokslo ir studijų kokybę, <...> rūpinasi mokslo ir studijų sistemos atitiktimi visuomenės ir ūkio poreikiams <...>. Darni mokslo ir studijų sistema grindžia žinių visuomenės plėtotę, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę <...>“. Tai svarbus išipareigojimo šalies ūkiui aspektas, patvirtinantis, kad švietimo sistema prisiima atsakomybę už darbo rinkai reikiamų specialistų rengimo kokybę. 2010 m. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro „Nacionalinėje ataskaitoje apie Kopenhagos proceso prioritetų įgyvendinimą Lietuvoje“ pažymima: „Profesinio mokymo turinys Lietuvoje formuojamas remiantis kompetencijomis ir mokymo tikslais. Siekiant profesinio mokymo ir ūkio reikmių dermės, daug dėmesio skiriama gebėjimų poreikių įvertinimui. Viena iš priemonių – profesinio rengimo standartų kūrimas. Standartai yra pagrindas rengiant profesinio mokymo programas ir vertinant mokinių ir studentų pasiekimus“. Tačiau reali situacija yra gerokai sudėtingesnė nei nusakytoji: profesinio rengimo standartai turėtų būti kuriami atsižvelgiant į kvalifikacijų poreikius, apibendrintus profesiniuose standartuose, kurių, deja, kol kas neturime. Problemos egzistavimą patvirtina ir dar 2010 m. išipareigojimas ypatingą dėmesį skirti švietimo ir mokymo bei darbo rinkos partnerysčių kūrimuisi (Tarybos ir Komisijos parengta darbo programos „Švietimas ir mokymas 2010“ įgyvendinimo pažangos bendra ataskaita Europos Sąjungos tarybai), 2012 m. gairės, įpareigojančios „bendradarbiauti siekiant susieti nacionalines kvalifikacijų sistemas su Europos kvalifikacijų sandara (EKS), nustatyti išsamias nacionalines priemones, skirtas mokymosi rezultatams patvirtinti; sukurti sąsajas tarp kvalifikacijų sistemų, patvirtinimo priemonių, kokybės užtikrinimo programų ir kreditų kaupimo bei perkėlimo sistemų (EQAVET, ECVET, ECTS); bendradarbiauti prognozuojant tam tikrų gebėjimų poreikį ir jį geriau suderinant su mokymosi galimybėmis teikimu (internetu priemonė „Europos įgūdžių panorama“, Europos gebėjimų/kompetencijų, kvalifikacijų ir profesinės veiklos klasifikacija (ESCO); gerinti Europos orientacinių priemonių matomumą, sklaidą ir naudojimą, kad būtų paspartintas jų įgyvendinimas“ (Gairės ir rekomendacijos... 2011). Tačiau ar tai daroma, ar turime tam būtinas priemones?

Deja, nacionalinės kvalifikacijų sistemos, kuri padėtų spręsti šias problemas ir vykdyti išipareigojimus, profesinių standartų rengimo tempai nenuteikia optimistiškai. Optimizmą slopina supratimas apie laukiančius darbų mas-

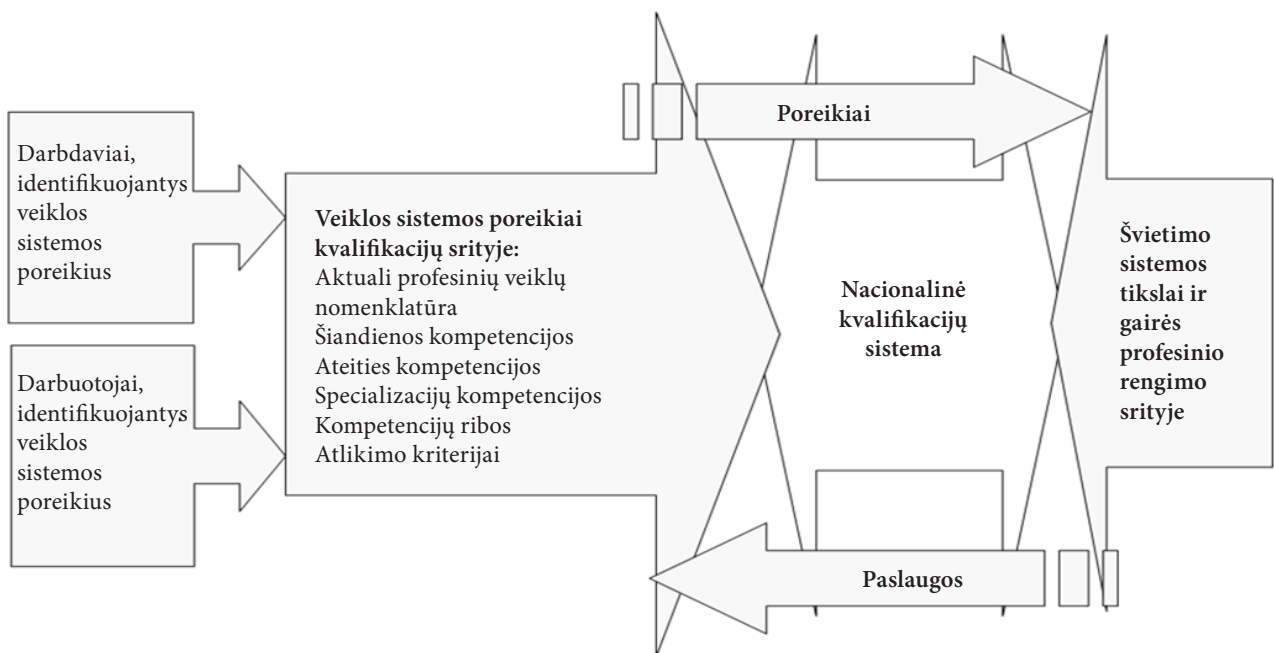
tus ir jų sudėtingumą bei tam skiriamas neadekvatus dėmesys. Šalys, kurios kvalifikacijų sistemą kūrė ir tobulino pastaruoju laikotarpiu, suvokdamos sistemos svarbą, skyrė ne tik išpūdingą finansavimą, bet ir sukūrė reikalingiems darbams adekvačią infrastruktūrą, parengė, išugdė reikiamos kvalifikacijos specialistus (Anušienė 2007; European Qualification Framework 2007; Young 2003, 2007; Kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą... 2005; Luomi-Messerer, Markowitsch 2006; Méhaut 2005; Nieuwenhuis, Shapiro 2004; Review... 2006). Vieni išpūdingiausių veiksmingai funkcionuojančių kvalifikacijų sistemų pavyzdžių – Airijos, Australijos, Naujosios Zelandijos kvalifikacijų sistemos (National framework... 2002; Quality assurance... 2002). Kaip nekorektiškus lyginti pavyzdžius dėl finansavimo galimybių atmetus Australijos ir Naujosios Zelandijos atvejus, pavyzdžiu lieka Airija, kuri ne tik valstybės lygmeniu pripažino kvalifikacijų sistemos ekonominę naudą, svarbą ir galimybes, skyrė adekvatų finansavimą, inicijavo nacionalinį susitarimą dėl kvalifikacijų, bet ir sukūrė infrastruktūrą, užtikrinančią jos funkcionavimą.

Ką nuveikėme mes? 2005–2008 m. vykdytas projektas „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“ buvo suteikęs viltį, kad atsirado patikimas tarpininkas tarp veiklos ir švietimo sistemų, prisiimantis veiklos sistemos inventorizavimo, kvalifikacinių reikalavimų standartizavimo ir kvalifikacijų kūrimo, atnaujinimo ir sisteminimo funkcijas: sukurta Nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija,

parengtos kvalifikacijų tyrimų metodikos, parengti bandomieji statybos, viešbučių ir restoranų sektorių profesiniai standartai, surinkta ir apibendrinta pasaulio metodologinė ir gerosios praktikos patirtis, metodologiškai ir metodiškai, atsižvelgiant į šalies patirtį šioje srityje, tradicijas bei realias finansines galimybes, pagrįstas ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos modelis. Tačiau didžiausias projekto pasiekimas išugdyti šios srities specialistai ir prasidėjęs socialinis dialogas, diskursas. Kaip projekto rezultatas paminėtina ir įsteigta Kvalifikacijų tarnyba, kurios veikla tapo įgyvendinto projekto tęsinu ir stipriu impulsu tęsti socialinių dalininkų dialogą, bendradarbiavimą šioje srityje ir darbus.

### 3. Veiklos pasaulio ir švietimo sistemos bendradarbiavimas kuriant profesinius standartus

Bendriausia prasme profesinius standartus kuriančios šalys yra dvi – veiklos pasaulis ir švietimo sistema. Veiklos pasaulio misija – dalyvauti identifikuojant esamą situaciją: nustatant šiuo metu aktualią profesinių veiklų nomenklatūrą, šioms veikloms reikalingas kompetencijas ir ateities kompetencijų poreikį, pagrindines ir specializacijų kompetencijas konkrečiose profesinėse veiklose, atlikimo kriterijus ir kompetencijų ribas (Andriušaitienė *et al.* 2008). Paprastai tariant, veiklos pasaulis turi pareikšti, ko jiems reikia kvalifikacijų ir kompetencijų požiūriu – kokių kvalifikacijų ir kompetencijų darbuotojai laukiami darbo rinkoje (4 pav.).



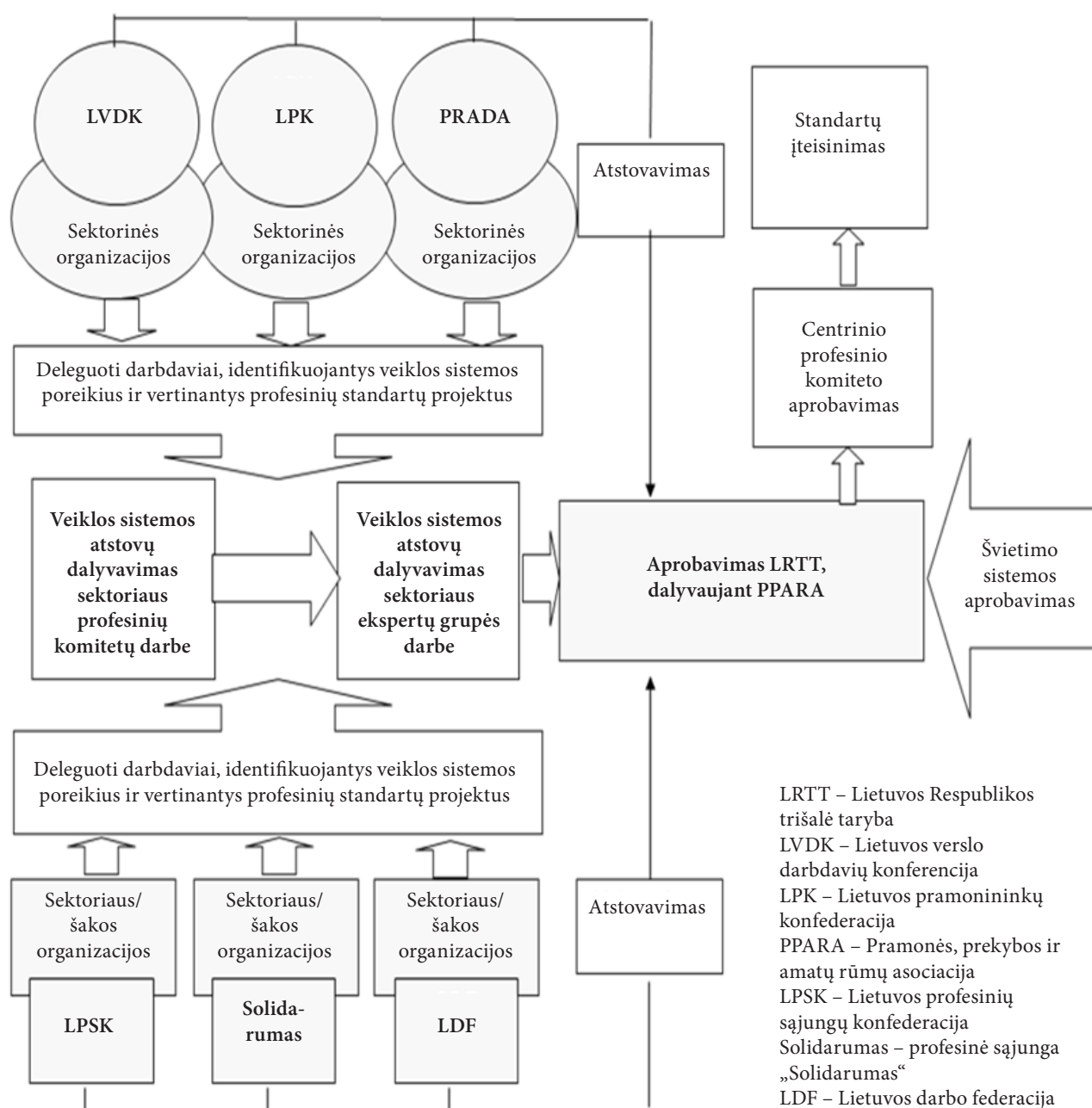
4 pav. Veiklos ir švietimo sistemų vaidmenys kuriant profesinius standartus

Fig. 4. The roles of work and education systems in creating professional standards

Taip suprantama veiklos pasaulio misija skatina pabrėžti vieną itin svarbų dalyką: veiklos pasaulis dalyvauja kuriant profesinius standartus ne kaip pagalbininkas ar patarėjas. Kartu su švietimo sistema jis dalyvauja kaip vienas pagrindinių kūrėjų ir vartotojų (Andriušaitienė *et al.* 2008; Winterton 2007) (5 pav.).

Kvalifikacijų sistemos sukūrimas sudaro galimybę profesinės veiklos tyrimus atlikti sistemiskai ir planingai. Vadinas, planingai ir sistemiskai gali būti analizuojami ir ūkio (veiklos pasaulio) poreikiai.

Tačiau teorinė kvalifikacijų sistemos kaip tarpininko, organizuojančio veiklos sistemos poreikių identifikavimą, funkcijų schema turės būti užpildyta konkrečiais darbais. Rezultatų efektyvumą nulems ne tik kvalifikacijos tvarkančios institucijos darbo efektyvumas, bet ir veiklos pasaulio motyvacija bei informuotumas. Todėl vienas itin svarbių pasirengimo kurti profesinius standartus žingsnių yra veiklos pasaulio (darbdavių, profesinių sąjungų ir specialistų asociacijų bei organizacijų ir t. t.) motyvavimo ir įtraukimo į šį procesą sistemos sukūrimas numatant, kas turėtų daly-



5 pav. Veiklos ir švietimo sistemų dalyviai, kuriantys profesinius standartus

Fig. 5. The participants of work and education systems involved in creating professional standards

vauti profesinių standartų rengimo (kvalifikacijų projektavimo ir aprobavimo) procese.

Suprojektuotos kvalifikacijos turi būti suderintos su švietimo ir veiklos socialiniais dalininkais. Ypač su veiklos sistema, kuriai atstovauja šie pagrindiniai socialiniai partneriai:

- darbdavių organizacijos (Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių asociacija, Pramonės, prekybos ir amatų rūmų asociacija ir kt. organizacijos);
- profesinės sąjungos (Lietuvos profesinių sąjungų centras, Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos darbo federacija, Lietuvos darbininkų sąjunga, šakinės profesinės sąjungos);
- specialistų asociacijos ir organizacijos.

Kaip tai padaryti ir kokių lygmeniu? Kaip tikslinga organizuoti profesinių standartų aprobavimą veiklos ir švietimo sistemose? Tai vieni svarbiausių nacionalinės kvalifikacijų sistemos plėtojimo klausimų.

Nacionalinių profesinių standartų aprobavimas veiklos ir švietimo sistemose – jų funkcionalumo garantas. Socialinių dalininkų aprobavimas – patikimiausias standartų kokybės požymis. Tačiau esama daugybės objektyvių ir subjektyvių veiksnių, galinčių turėti įtakos aprobavimo procesui. Ir vieni, ir kiti gali tapti lemiamais „atmetimo“ rizikos veiksniais. Subjektyviųjų rizikos veiksnių identifikavimo galimybes riboja jų gausa ir informacijos prieinamumas. Objektyviųjų – patirties stoka aprobuojant profesinius standartus. Tačiau kai kuriuos rizikos veiksnius, galinčius turėti įtakos nacionalinių profesinių standartų aprobavimui veiklos sistemoje, galima išskirti jau dabar. Tai:

- Nepakankamas veiklos sistemos asociacijų, organizacijų ir darbdavių bei darbuotojų išankstinis informavimas apie nacionalinės kvalifikacijų sistemos reikšmę ir naudą.
- Nepakankamas išankstinis informavimas apie profesinės veiklos tyrimų ir jų kokybės svarbą kuriant profesinius standartus.
- Nepakankamas išankstinis informavimas apie profesinių standartų ir jų kokybės svarbą veiklos pasauliui.
- Nepakankamai taikli ir tiksli bei atsakinga veiklos sistemos atstovų atranka deleguojant rengti ir vertinti profesinius standartus (dalyvauti sektoriaus profesinių komitetų ir sektoriaus ekspertų grupių darbe).
- Nepakankamai plataus veiklos sistemos atstovų rato įtraukimas į tarpinį profesinių standartų aprobavimo (vertinimo) etapą, pernelyg trumpas laikotarpis, skirtas profesiniams standartams pristatyti iki galutinio jų aprobavimo.
- Nepakankamas ekonominis (finansinis) motyvavimas dalyvauti kuriant ir vertinant profesinius standartus (sektoriaus profesinių komitetų ir sektoriaus ekspertų grupių darbe).

- Lėšų neskyrimas (ar nepakankamas lėšų skyrimas) profesinio standarto projektui pristatyti didesniame atitinkamo sektoriaus įmonių rate.

Kvalifikacijų sistemos kūrimas nėra baigtinis procesas. Profesinės veiklos tyrimo modelis bus tobulinimas, profesinių standartų rengimo tvarka tikslinama, jų aprobavimo tvarka derinama su pagrindiniais socialiniais dalininkais veiklos ir švietimo sistemose. Šioje srityje dirbantys ir dirbsiantys mokslininkai bei specialistai tobulins kvalifikaciją, įgis naujų reikiamų kompetencijų. Praktinė patirtis, ypač klaidų pamokos, leis pasiekti ir aukštesnę standartų kokybę. Tačiau kvalifikacijų sistemos rezultatais suinteresuotų šalių bendradarbiavimas rengiant standartus išliks viena svarbiausių profesinių standartų funkcionalumo prielaidų.

## Išvados

Nacionalinės kvalifikacijų sistemos misija – padėti derinti veiklos pasaulio ir švietimo sistemų poreikius bei tikslus, būti tarpininku, organizuojančiu ir valdančiu patį derinimo procesą, siekiant tobulinti darbo jėgos kvalifikacinę struktūros raidą ir rengimą, didinti švietimo paslaugų efektyvumą, kuriuo labiausiai suinteresuotas veiklos pasaulis.

Kvalifikacijų sistemos pagrindas – rengiami nacionalinio lygmens profesiniai standartai – formali veiklos pasaulio ir švietimo sistemos sutartis, kurią kaip prasmingą ir svarbią priima ne tik darbdaviai ir švietimo sistema, bet ir besimokantys bei dirbantys (t. y. tam tikrų profesinės karjeros lūkesčių turintys) asmenys. Todėl profesinių standartų kūrimas – socialinio dialogo būdu konstravimas kvalifikacijų, atspindinčių realią dabartinę situaciją veiklos sistemoje, visų socialinių partnerių lūkesčius ir interesus, strateginius visuomenės poreikius ir ilgalaikę perspektyvą – nacionalinio lygmens uždavinys, užtikrinantis galimybę pertvarkyti arba pakeisti susiklosčiusius žmoniškųjų išteklių kūrimo ir tobulinimo modelius bei procesus, kurie yra tapę neveiksmingi ir negali patenkinti dabartinių darbo rinkos poreikių.

Profesiniams standartams rengti sukurtame kvalifikacijų tyrimo modelyje numatytieji analizės etapai ir aspektai sudaro galimybę ne tik išsamiai aprašyti realias profesines veiklas, bet ir leidžia jas tipizuoti: susisteminti kompetencijas į pagrindinius/bazinius ir specializacinius kvalifikacijų modulius, parengti profesinius standartus, kuriuose pateikta susisteminta informacija apie realiai veiklos pasaulyje egzistuojančių kvalifikacijų nomenklatūrą ir turinį kompetencijų požiūriu. Kompetencijomis ir jų kvalifikaciniu lygmeniu bei ribomis apibrėžtos įvairaus lygmens kvalifikacijos turėtų tapti kvalifikacijų poreikio tyrimų objektu, užtikrinančiu tokių tyrimų rezultatų konkretumą, suprantamumą ir pritaikomumą.

Nacionalinės kvalifikacijų sistemos galutinės koncepcijos ir profesinių standartų rengimo modelio sukūrimas ir įteisinimas sudarytų galimybę visų lygmenų kvalifikacijas tirti ir apibrėžti sistemiskai, pagal vienodus principus, sudarytų gali-



mybę nustatyti ryšius tarp skirtingų lygmenų kvalifikacijos ir sukurti paprastą, aiškią ir kiekvienam vartotojui suprantamą kvalifikacijos apibūdinančią ir apie kvalifikacijos tobulinimo galimybes informuojančią sistemą. Profesinių standartų rengimui ir atnaujinimui parengto kvalifikacijų tyrimo modelio profesinės veiklos analizės dalį nesudėtinga papildyti klausimais apie kvalifikacijų poreikį ir jų kaitos prognozes bei kitais aktualiais klausimais. Aiškūs, kompetentingai parengti ir veiklos pasaulio aprobuoti profesiniai standartai ateityje leistų kurti skaidrią darbo apmokėjimo sistemą.

Tačiau Nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo tempai nenuteikia optimistiškai. 2005–2008 m. vykdytas projektas „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“ buvo suteikęs viltį, kad atsirado patikimas tarpininkas tarp veiklos ir švietimo sistemų, prisiimantis veiklos sistemos inventorizavimo, kvalifikacinių reikalavimų standartizavimo ir kvalifikacijų kūrimo, atnaujinimo ir sisteminimo funkcijas. Įgyvendinant projektą pasiekti rezultatai, įsteigtos Kvalifikacijų tarnybos sukūrimas ir šios institucijos iki Saulėlydžio komisijos vykdyta veikla tapo stipriu socialinio dialogo plėtros impulsu. Tačiau krizės laikotarpiu pergrupuoti šalies prioritetai nubloškė atgal prie ištakų: prarastas socialinio dialogo plėtojimo tempas, išsklaidyta (prarasta!) didelė dalis šios srities specialistų kvalifikacinio potencialo.

ES įpareigojimai ir parama primena bei išlieka svarbiausiu stimulu kurti nacionalinę kvalifikacijų sistemą, rengti profesinius standartus. Šiuo metu profesinių standartų rengimo funkcijos deleguotos KPMPC, vykdančiai ES finansuojamą projektą. Tačiau ar įvyks laukiamas proveržis ir kokie bus parengti profesiniai standartai, priklausys ne tik nuo projekto vykdytojų iniciatyvumo. Ir pasaulinė, ir nacionalinė patirtis rodo, kad kokybiškų ir funkcionalių profesinių standartų sukurti neįmanoma vykdant darbus paskubomis ir fragmentiškai – nukenčia kokybė ir diskredituojama pati profesinio standarto bei visos kvalifikacijų sistemos idėja. Būtinų darbų apimtys reikalauja pakankamo skaičiaus atitinkamos kvalifikacijos specialistų, kuriuos būtina sutelkti nuolatiniam darbui, užtikrinančiam konceptualumą, skirtingų sektorių profesinių standartų bendrumą kuriamos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcijos požiūriu. Be projekcinio finansavimo, profesinių standartų rengimas turėtų sulaukti ir didesnės švietimo bei veiklos sistemų organizacinės ir finansinės paramos, valstybės lygmeniu inicijuoto socialinio dialogo, kurio tikslas – nacionalinis susitarimas. Tik tokiu atveju, būdami neturtingi, nemokėsime kelis kartus ir turėsime funkcionalius profesinius standartus – patikimą orientyrą derinant veiklos pasaulio ir švietimo sistemos poreikius.

## Literatūra

- Andriušaitienė, D.; Gurskienė, O.; Laužackas, R.; Pukelis, K.; Spūdytė, I.; Tūtlys, V. 2008a. *Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija: monografija*. Vilnius: Agora. 239 p.
- Andriušaitienė, D.; Navickas, A.; Tūtlys, V. 2008b. Nacionalinių profesinių standartų kvalifikacijų aprobavimas veiklos ir profesinio rengimo sistemose, iš *Statybos, viešbučių ir restoranų sektorių profesiniai standartai*. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie SADM. Vilnius: Agora. 167 p.
- 2012 m. Tarybos ir Komisijos bendra ataskaita apie Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“) įgyvendinimą „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“ (2012/C 70/05) [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:070:0009:0018:LT:PDF>.
- Anužienė, B. 2007. *Prancūzijos kvalifikacijų sistema. Užsienio šalių kvalifikacijų sistemų studija*. Vilnius: LDRMT. 53 p.
- Beresnevičiūtė, V.; Poviliūnas, A.; Žiliukaitė, R. 2012. *Profesinės veiklos lauko tyrimo metodika*. Vilnius: Vilniaus universitetas [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.ects.cr.vu.lt/Files/File/Profesines\\_veiklos\\_lauko\\_tyrimas.pdf](http://www.ects.cr.vu.lt/Files/File/Profesines_veiklos_lauko_tyrimas.pdf).
- Brown, P.; Lauder, H.; Green, A. 2001. *High skills: globalization, competitiveness and skill formation*. Oxford: Oxford University Press. 320 p.
- Brown, P. 2006. The opportunity trap, in *Education, Globalization & Social Change*. Oxford: Oxford University Press, 381–397.
- Lauder, H.; Brown, P.; Dillabough, J.-A.; Halsey, A. H. 2006. Globalization, knowledge and the myth of the magnet economy, in *Education, Globalization & Social Change*. Oxford: Oxford University Press, 317–340.
- European Qualification Framework. 2007 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)
- Gairės ir rekomendacijos dėl nacionalinių kvalifikacijų sistemų procesų įvairovės įtakos diegiant EKS, nacionalines kvalifikacijų sąrangas ir sektoriaus kvalifikacijų sąrangas*. 2011. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eqf-proqs.eu>
- Young, M. 2007. Qualification frameworks, some conceptual issues, iš *Tarptautinė mokslinė konferencija „Kvalifikacijų sistemų kūrimo metodologija ir patirtis“*. Vilnius, Lietuva, 2007 m. spalio 4–5 d. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 11–22.
- Young, M. 2003. National qualifications frameworks as a global phenomenon: a comparative perspective, *Journal of Education and Work* 16(3): 223–237. <http://dx.doi.org/10.1080/1363908032000099412>
- Kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą mokymuisi visą gyvenimą*. 2005. Briuselis: Europos bendrijų komisija. 64 p.
- Lietuvos kvalifikacijų sandaros susiejimo su Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sandara ir Europos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sandara*. 2012. Vilnius: Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. lapkričio 18 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.kmpmc.lt/LTKS\\_EKS/LTKS\\_EKS\\_susiej\\_ataskaita.pdf](http://www.kmpmc.lt/LTKS_EKS/LTKS_EKS_susiej_ataskaita.pdf)
- Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija*. 2007. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 139 p.

- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. spalio 7 d. įsakymu Nr. V-1691/A1-470 „Dėl profesinio standarto struktūros, jas rengimo, keitimo ir papildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=141610&Zd=RENG+ir+IR>
- Luomi-Messerer, K.; Markowitsch, J. (Eds.). 2006. *VQTS model. A proposal for a structured description of work related competences and their acquisition*. 3s research laboratory. Vienna [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vocationalqualification.net/mmedia/2008.05.07/1210162936.pdf>
- Méhaut, P. 2005. Reforming the Training System in France, *Industrial Relations Journal* 36(4): 303–317. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00360.x>
- National framework for qualifications*. 2002. A framework for the development recognition and awarding of qualifications in Ireland. National Qualification Authority in Ireland [interaktyvus], [žiūrėta 2012 m. lapkričio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.nqai.ie/docs/publications/12.pdf>
- Nieuwenhuis, L.; Shapiro, H. 2004. *Evaluating systems reform in vocational education and training: learning from Danish and Dutch cases*, Evaluation of systems and programmes. Third report on vocational training research in Europe: background report [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/BgR2\\_Nieuwenhuis.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/BgR2_Nieuwenhuis.pdf)
- Quality assurance in further education and training. Policy and Guidelines for Providers*. Further education and training. 2002. Council of Ireland [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.fetac.ie/fetac/documents/Policy\\_and\\_Guidelines\\_on\\_Provider\\_QA\\_v1.3.pdf](http://www.fetac.ie/fetac/documents/Policy_and_Guidelines_on_Provider_QA_v1.3.pdf)
- Reich, R. B. 2006. Why the Rich are Getting Richer and the Poor, Poorer, in *Education, Globalization & Social Change* [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: [http://isc.temple.edu/neighbor/world/reich\\_richer-poorer\\_1991.pdf](http://isc.temple.edu/neighbor/world/reich_richer-poorer_1991.pdf)
- Review of Qualifications Frameworks – International Practice*. 2006. National Qualifications Authority of Ireland. 34 p.
- Specialistų ir kompetencijų esamos pasiūlos ir paklausos atitikimo analizė*. 2011 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/SMM%20EKSPERT%20ANALIZE%202011%20BALANDIS.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/SMM%20EKSPERT%20ANALIZE%202011%20BALANDIS.pdf)
- Specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapių studija*. 2010 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/tyrimai/kiti/Zemelapio\\_studija-galutine\\_ataskaita.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/kiti/Zemelapio_studija-galutine_ataskaita.pdf)
- Šileika, A.; Andriušaitienė, D.; Tütlys, V., et al. 2008. *Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos modelis*. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie SADM. Vilnius: Agora. 167 p.
- Tütlys, V.; Winterton, J. 2006. Žmogiškųjų išteklių vystymo struktūros įtaka Nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimui Lietuvoje, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 12: 90–103.
- Winterton, J. 2007. Building social dialogue over training and learning: European and national developments, *European Journal of Industrial Relations* 13(3): 281–300. <http://dx.doi.org/10.1177/0959680107081742>
- Winterton, J. 2007. Aligning the Lithuanian national qualifications system with the European qualifications framework, iš *Tarptautinė mokslinė konferencija „Kvalifikacijų sistemų kūrimo metodologija ir patirtis“*. Vilnius, Lietuva, 2007 m. spalio 4–5 d. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 57–68.

**Daiva ANDRIUŠAITIENĖ**. Assoc. Prof. at the Department of Social Economy and Management, Business Management Faculty, Vilnius Gediminas Technical University. Research interests: national qualification system, social policy, labour market.