

Socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikiai

Genutė Gedvilienė¹, Virginija Bortkevičienė²

¹ Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Edukologijos katedra, Jonavos g. 66, 44191 Kaunas, g.gedvilienė@smf.vdu.lt

² Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Edukologijos katedra, Jonavos g. 66, 44191 Kaunas, v.bortkeviciene@smf.vdu.lt

Anotacija. Straipsnyje apžvelgiami socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir iššūkiai socialiniams partneriams, siekiant efektyvesnio profesinės kvalifikacijos organizavimo bei veiklos ir profesinio rengimo sąveikos. Pateikiama tyrimo kiekybinė ir kokybinė analizė, išryškinanti socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikius bei numatanti bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritis.

Esminiai žodžiai: *kvalifikacijos tobulinimas, profesinis rengimas, socialiniai partneriai.*

Įvadas

Viena iš dabartinių profesinio rengimo sistemos tendencijų – siekis sustiprinti profesinio rengimo ir darbo, veiklos pasaulio ryšį. Šiuolaikinė ir sparčiai kintanti darbo rinka pageidauja iš profesinio rengimo institucijų nuolatinio atsinaujinimo, lankstumo ir atvirumo, kad jos vienu metu įstengtų prisiderinti tiek prie regiono, tiek prie šalies bei tarptautinės darbo rinkos. Globalizacijos iššūkiai reikalauja iš Lietuvos švietimo sistemos nuoseklesnės orientacijos į šiuolaikinę ekonomiką, į besikeičiančius veiklos pasaulio reikalavimus, į naujas asmens kompetencijas ir technologijas. Pasak R. Laužacko ir L. Kaminskienės (2004, p. 20), profesinio rengimo sistema, kitaip nei bendrojo lavinimo sistema, apima ne tik švietimo, bet ir veiklos, darbo rinkos sistemą. Todėl profesinis rengimas yra sparčiausiai kintanti švietimo sistemos dalis, kurios kaitą lemia veiklos ir darbo rinkos. Dėl šios priežasties profesinio rengimo sistemoje atsiranda ekonominių ir socialinių ją lemiančių veiksnių bei dalyvių: įmonių, nevyriausybinių organizacijų

ir kitų veiklos sistemos atstovų. Šių veiksmų sąveiką ir socialinę partnerystę R. Laužackas (2005) apibūdina kaip profesiniu rengimu suinteresuotų švietimo institucijų, darbdavių bei profesinių sąjungų tikslingą ir naudingą bendradarbiavimą instituciniu, tarpinstituciniu, regioniniu, nacionaliniu ir globaliu lygmenimis, siekiant bendro tikslo ir naujos veiklos kokybės. Socialiniai partneriai – darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujanti organizacijos, kartu su valstybės valdymo institucijomis atliekančios šio įstatymo nustatytas funkcijas.

Šiame straipsnyje sąvoka *socialiniai partneriai* vartojama kalbant apie Prekybos, pramonės, amatų ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmų (toliau – Rūmų) darbuotojus, atsakingus už Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme numatytų funkcijų vykdymą.

Tyrimo aktualumas, naujumas. Straipsnio tyrimo reikšmingumą, naujumą pagrindžia socialinės partnerystės ir profesinio rengimo tarpusavio sąveika. Tuo pagrindu siekta nustatyti Rūmų, kaip profesinio rengimo socialinių partnerių, kvalifikacijos tobulinimo poreikius, išryškinant kvalifikacijos tobulinimo sritis ir perspektyvas.

Straipsnio **aktualumą** lemia turimų socialinių partnerių kompetencijų ir kompetencijų, reikalaujamų veiklos pasaulio sistemoje, neatitikimas. Įstojus į Europos Sąjungą Lietuvos darbo rinka susidūrė su naujais iššūkiais. Išaugus kvalifikuotų darbuotojų poreikiui, įmonės, siekdamos išlikti Europos Sąjungos konkurencinėje kovoje, pradėjo sparčiau diegti naujas technologijas bei investavo į naujas veiklas. Tokių pokyčių kontekste ypač prasipletė profesinio rengimo institucijų bei organizacijų, atsakingų už žmonių kvalifikacijos tobulinimą, atsakomybės ribos. Taigi straipsnyje tyrinėjamos Rūmų, kaip profesinio rengimo socialinių partnerių, bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritys ir poreikiai gali padėti kuriant efektyvią ir darnią profesinio rengimo sistemą, kurioje yra perskirstomos ir aiškiai apibrėžiamos profesinio rengimo sistemos dalyvių funkcijos ir atsakomybė, kuriama švietimo kokybės valdymo sistema, pagrįsta patikima ir išsamia švietimo, ūkio raidos, socialinės sritys, darbo rinkos poreikių analize. Tam, kad socialiniai partneriai kokybiškai atliktų jiems įstatymo numatyta tvarka deleguotus uždavinius, reikalingos ne tik vadybinės, bet ir edukologijos žinios.

Tyrimo problemos pagrindimas. Pagrindinė straipsnyje sprendžiama *problema* – socialinių partnerių bendrųjų ir profesinių kompetencijų plėtra: realios profesinio rengimo socialinių partnerių darbuotojų kompetencijos neatitinka jų veiklai reikalingų žinių, įgūdžių bei gebėjimų. Nuo 1994 m., vykdant profesinio rengimo reformą, socialinė partnerystė įgavo konkretesnes formas, o priimtas Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas apibrėžia socialinių partnerių kompetenciją profesinio mokymo srityje. Rūmai, kaip profesinio rengimo socialiniai partneriai, 1997 m. buvo Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo numatyta tvarka įjungti į profesinio rengimo sistemą ir veikė pagal tiesiogiai jų veiklą reglamentuojančius įstatymus. Konkurencingoje žinių visuomenėje buvo suvokta, kad švietimo ir veiklos ryšys yra vienintelis būdas, galintis užtikrinti rengiamų specialistų kvalifikaciją, kuri atitiktų darbdavių poreikius bei

šalies ūkio plėtros perspektyvą. Tokiomis sąlygomis Rūmuose buvo įsteigti profesinio rengimo skyriai, o Rūmų darbuotojams patikėti nauji uždaviniai ir funkcijos. Rūmų darbuotojai pradėjo vykdyti Profesinio rengimo įstatyme jiems deleguotas funkcijas. Jie yra įtraukiami į mokymo proceso organizavimą; atlieka priežiūros funkcijas mokymo procese bei vieną svarbiausių jiems patikėtų uždavinių – baigiamąjį vertinimą, mokymo tikslų pasiekimo įvertinimą. Šiandieną socialiniai partneriai aktyvūs ne tik kvalifikacijų vertinimo veikloje, bet ir vertinant pačių ugdymo institucijų veiklos kokybę. Plečiasi socialinių partnerių kaip kompetentingų institucijų kompetencijos, reikalinga socialinių partnerių organizacijų žmogiškųjų išteklių bendrųjų ir profesinių kompetencijų plėtra.

Probleminis klausimas: kokias socialinių partnerių kompetencijas, bendrąsias ir profesines, reikėtų stiprinti ir tobulinti, kad jų kompetencija atitiktų veiklai reikalingas žinias, įgūdžius ir gebėjimus.

Tyrimo objektas – socialinių partnerių bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimas.

Tyrimo tikslas – atskleisti ir identifikuoti socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir profesinio tobulėjimo sritis.

Uždaviniai:

1. Apžvelgti socialinę partnerystę profesinio rengimo kontekste ir jos integracijos į profesinio rengimo sistemą procesus.
2. Apibrėžti kvalifikaciją ir kompetenciją, jų tobulinimo poreikius Rūmų, kaip profesinio rengimo socialinių partnerių, darbuotojų veikloje.
3. Nustatyti Rūmų profesinio rengimo skyriaus darbuotojų naujų kompetencijų poreikį.
4. Apibrėžti bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritis.

Tyrimo metodai: mokslinės ir metodinės literatūros analizė; apklausa raštu, naudojant uždarąjo tipo klausimyną; pusiau struktūruotas interviu; statistinė duomenų analizė.

Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo metodika. Tyrimas buvo atliekamas siekiant išsiaiškinti profesinio rengimo socialinių partnerių darbuotojų formalius duomenis (kvalifikaciją, darbo stažą, darbo vietę ir kt.) bei metodologinių žinių, reikalingų jų profesinėje veikloje, aktualumą.

Tyrimo imtis. Respondentų populiacija – Lietuvoje esančių Prekybos, pramonės ir amatų (5 regionuose: Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje) bei LR žemės ūkio rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojai. Tyrimo imties tūris neskaiciuojamas, nes tyrimo metu apklausiami 100 proc. numatytų tiriamųjų, t. y. visa populiacija. Tad tyrimo duomenų patikimumas ir tikslingumas yra pagrįstas, tyrimo išvados yra statistiškai reikšmingos. Tyrimo imtį sudaro 14 Rūmų Profesinio rengimo skyriuose dirbančių darbuotojų (N = 14). *Imties atrankos tipas* – tikslinė. Tyrimo dalyviai buvo pasirinkti atsižvelgiant

į tyrimą ir jo tikslą – buvo siekiama apklausti Lietuvoje esančių Prekybos, pramonės ir amatų (5 regionuose: Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje) bei LR žemės ūkio rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojus) bei LR žemės ūkio rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojus. *Tyrimo etika*. Tyrimo metu buvo laikomasi etikos principų: *geranoriškumo* – stengtasi, kad respondentų dalyvavimas tyrime nesukeltų nepasitenkinimo, kiekvienam respondentui buvo paaiškinta atliekamo tyrimo nauda; *pagarbos* – prieš atliekant tyrimą, respondentai buvo informuoti apie tyrimo tikslus, uždavinius, svarbą ir turėjo teisę savarankiškai apsispręsti dėl savanoriško dalyvavimo tyrime; *anonimiškumo* – šis principas užtikrino respondentų anonimiškumą ir konfidencialumą dėl tyrimo metu pateikiamos informacijos.

Tyrimo *priemonė* buvo sudaryta taikant du pagrindinius tyrimo metodus – anketavimą ir interviu. Buvo atliktas dviejų dalių tyrimas:

- kiekybiniam tyrimui pasitelkta dviejų dalių anketinė apklausa;
- kokybiniam tyrimui naudotas struktūruotas interviu.

Anketinė apklausa. Kiekybinio tyrimo pirmoji anketos dalis leido įvertinti profesinio rengimo socialinių partnerių darbuotojų formalius duomenis (kvalifikaciją, darbo stažą, darbovietę ir kt.); antroji dalis buvo sudaryta remiantis Vytauto Didžiojo universitete, Socialinių mokslų fakulteto Edukologijos katedroje įgyvendinama Profesinio mokymo vadybos studijų programa bei Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų pareiginėmis instrukcijomis ir nuostatais. Respondentų buvo prašoma įvertinti metodologinių žinių, esančių studijų programoje bei reikalingų jų profesinėje veikloje, aktualumą. Nagrinėjant Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų pareigines instrukcijas ir nuostatus buvo vertinamos realios Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų kompetencijos. Kiekybinio tyrimo antros dalies apklausos rezultatai parodė bendrųjų bei profesinių kompetencijų tobulinimo sričių reikalingumą.

Struktūruotas interviu. Struktūruoto interviu metu gautų duomenų analizė apibrėžė kvalifikacijos tobulinimo sričių reikalingumą ir kompetencijų plėtros poreikius. Kokybinis tyrimas buvo sudarytas trimis lygmenimis: instituciniu, metodologiniu ir savęs vertinimo. Aiškinantis informaciją apie instituciją, respondentų buvo teirautasi, ar jie vykdo visas pareiginėse instrukcijose įvardytas užduotis, ar respondentų organizacijoje, atsiradus mokymosi poreikiui, yra sudarytos sąlygos tobulinti ir kelti savo kvalifikaciją. Siekiant iš respondentų gauti metodologinę informaciją, svarbiausia buvo išsiaiškinti, kokie jiems kyla pagrindiniai kvalifikacijos tobulinimo poreikiai, siekiant užtikrinti, kad Profesinio rengimo skyriaus veiklos, funkcijos ir uždaviniai būtų atlikti kokybiškai. Savęs vertinimo informacija buvo siekiama išsiaiškinti, ar respondentai turi pakankamai žinių efektyviam ir kokybiškam Rūmų profesinio rengimo skyriaus darbui atlikti. Respondentų buvo prašoma įvertinti, ar turint formalų išsilavinimą – edukologijos kvalifikacinį laipsnį – būtų lengviau dirbti ir įgyvendinti profesinio rengimo sistemos jiems deleguotas funkcijas.

Gauti tyrimo duomenys, atlikus kiekybinio ir kokybinio tyrimų rezultatų analizę, leido identifikuoti Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų mokymosi poreikį ir pa-

rengti kvalifikacijos tobulinimo teorinį modelį – bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritis.

Socialinės partnerystės integracija į profesinį rengimą

Prasidėjus švietimo reformai Lietuvoje, socialinės partnerystės principas buvo įtvirtintas švietimo sistemos teisės aktuose ir strateginiuose dokumentuose (*Baltoji knyga*, 1998, p. 58). Socialinė partnerystė – darbdavių, darbuotojų, profesinio rengimo institucijų darbuotojų bendradarbiavimas – naujas reiškinys profesinio rengimo sistemoje. Ji užtikrina nuolatinį profesinio rengimo sistemos atsinaujinimą, reaguodama į realius veiklos poreikius, spręsdama socialines ekonomines visuomenės problemas (užimtumo, bedarbiystės, kvalifikacijos, profesijų standartų ir pan.). Socialinė partnerystė švietimo sistemoje dažnai įvardijama kaip profesinio rengimo tobulinimo sąlyga. Socialinių partnerių dalyvavimas profesinio rengimo sistemoje padeda siekti profesinio rengimo kokybės jiems dalyvaujant visuose kokybės užtikrinimo etapuose (Seyfried, 2007, p. 134), kurie apima planavimą, įgyvendinimą, vertinimą, grįžtamojo ryšio užtikrinimą. Taigi socialinė partnerystė tapo vienu svarbiausių profesinio rengimo kokybės užtikrinimo veiksnių, lemiančių kaitos ir atsinaujinimo procesus profesinio rengimo sistemoje. Socialinės partnerystės raidą profesinio rengimo sistemoje rodo įstatymuose socialiniams partneriams skirtų funkcijų įvairovė. 1997 m. priimtame Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme numatyta, kad darbdavių interesams atstovaujantys Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija bei Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai teikia siūlymus Tarybai nustatant profesinio mokymo programų (modulių) ir kvalifikacijos egzaminų reikalavimus; dalyvauja organizuojant kvalifikacijos egzaminus. Rūmai registruoja profesinio mokymo įstaigas, įmonės ir mokinio praktinio mokymo sutartis; atlieka praktinio profesinio mokymo sutarčių sudarymo ir vykdymo bendrąją priežiūrą. Praėjus beveik dešimčiai metų, priimtame naujajame Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme numatyta išplėsti socialinių partnerių veiklos sritis. Socialiniams partneriams jis atvėrė dar platesnes bendradarbiavimo su profesinio rengimo institucijomis perspektyvas. Socialiniams partneriams Lietuvos Respublikos profesinio rengimo įstatymuose yra numatytos šios funkcijos (Maurušaitienė, 2007, p. 175):

- vadybinė – profesinio mokymo sistemos veiksmingumo principu įvardijama, kad profesinio mokymo įstaigos su socialiniais partneriais laiku priimamais sprendimais siekia gerų profesinio mokymo rezultatų;
- kvalifikacijų – kvalifikacijų sistema yra grindžiama socialinių partnerių, valstybės ir mokymo institucijų bendradarbiavimu;
- mokymo organizavimo – profesinis mokymas organizuojamas mokykline ir pameistrystės forma; mokyklinę profesinio mokymo organizavimo formą taiko profesinio mokymo įstaiga ar kita mokykla, kurioje vykdomas teorinis ir praktinis

mokymas. Profesinio mokymo įstaigai sudarius profesinio mokymo sutartį su įmone, įstaiga, organizacija, kuriai profesinis mokymas nėra pagrindinė veikla, ūkininku, laisvuuoju mokytoju ir mokiniu, praktinis mokymas gali būti vykdomas darbo vietoje;

- dalyvavimo – socialiniai partneriai dalyvauja formuojant profesinio mokymo politiką; dalyvauja vertinant profesinio mokymo programas pagal jų atitiktį ūkio poreikiams ir jas pagal savo kompetenciją derina; dalyvauja planuojant mokinių priėmimą į valstybės finansuojamas profesinio mokymo programas; dalyvauja vykdant profesinį orientavimą; dalyvauja organizuojant praktinį profesinį mokymą įmonėje, įstaigoje, ūkininko ūkyje ar pas laisvąjį mokytoją ir atlieka jo priežiūrą; dalyvauja atliekant profesinio mokymo įstaigų vadybinės ir pedagoginės veiklos išorinį vertinimą; dalyvauja Lietuvos ir apskričių profesinio mokymo tarybų, Kvalifikacijos tarnybos centrinio ir sektorių profesinių komitetų veikloje.
- inicijavimo – socialiniai partneriai inicijuoja naujų kvalifikacijų, profesinių standartų, profesinio mokymo programų rengimą, dalyvauja sudarant jų turinį;
- derinimo – derina asmens įgytų kompetencijų vertinimo organizavimo veiklą ir dalyvauja vertinant asmens įgytas kompetencijas;
- finansavimo – profesinis mokymas gali būti finansuojamas iš socialinių partnerių lėšų.

Taip aktyviai socialiniams partneriams įsitraukus į profesinio rengimo sistemos procesus, tampa labai svarbi pačių socialinių partnerių kvalifikacija. Labai aktuali švietimo sistemos uždaviniu tampa socialinių partnerių nuolatinis kvalifikacijos tobulinimas tenkinant jų pačių išreikštą poreikį atnaujinti ir tobulinti turimas kompetencijas, nes realios jų kompetencijos neatitinka jų veiklai reikalingų žinių, įgūdžių ir gebėjimų.

Kvalifikacija ir kompetencija: socialinių partnerių bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo poreikiai

Kiekviena profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijų, kaip turimo sugebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai veikti tam tikroje srityje ar profesijoje. Pastarųjų metų tyrinėjimuose R. Laužackas (2005) atskyrė *kompetencijos* ir *kvalifikacijos* terminus, nors jis teigia, kad šių sąvokų skirtumai nėra dideli, tačiau atkreipia dėmesį į tai, „kad kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio aplinkai. Ją vartojame tuomet, kai tenka pabrėžti profesines žmogaus galias praktinėje veikloje. Kvalifikacijos sąvoka vartotina, kai kalbama apie tai, ką žmogus rengiasi įgyti arba įgyja švietimo sistemoje, kas švietimo procesų tikslai“ (Laužackas, 1999, p. 37). Anot R. Laužacko, V. Dienio (2004), sudėtinė kvalifikacijos dalis yra kompetencija. Jeigu kvalifikacija apibūdina pasirengimą (tinkamumą) plačiai daugiafunkcei veiklai (dažniausiai profesijai), tai kompetencija reiškia funkcinį gebėjimą atlikti dalį tos veiklos, t. y. vieną

veiklos funkciją ar net operaciją. Kai kalbama apie žmogaus pasirengimą (potencialą) atlikti tam tikrą veiklą, vartojama kompetencijos sąvoka (Laužackas et al., 2004). Kalbant apie socialinių partnerių pasirengimą atlikti jiems Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo numatyta tvarka deleguotas funkcijas ir uždavinius, straipsnyje yra svarbu analizuoti jų profesines ir bendrąsias kompetencijas ir jų tobulinimo poreikius. Profesinės kompetencijos – tai žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, kurie įgalina individą dirbti taip, kad jo darbas visiškai atitiktų jam keliamus profesinius reikalavimus (Valkaitienė, 2004, p. 129). Tuo tarpu bendrosios kompetencijos – tai ilgą laiką naudojamos žinios, gebėjimai, įgūdžiai, požiūriai ir vertybinės orientacijos, lemiančios visapusišką asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą bei mobilumą (Laužackas, 1999). Svarbiausia – visapusiška asmenybės plėtra, siekiant jos pilnutinės vertingos raiškos gyvenime. Taikymo požiūriu bendrosios kompetencijos yra orientuotos į gyvenimą, asmenybę, o profesinės – į profesiją, konkrečiai veiklai keliamų reikalavimų tenkinimą. Kompetencijų – bendrųjų ir profesinių – svarba nuolat didėja visose žmonių veiklos srityse. Išsiplėtus socialinių partnerių veiklos sritims, tam, kad jie kokybiškai galėtų atlikti jiems paskirtas funkcijas (pvz., atlikti sektorinius ir kvalifikacijos tyrimus, taikyti naujus mokymo metodus, vykdyti kompetencijų, įgytų neformalioju būdu vertinimą ir pripažinimą, vykdyti darbdavių, būsimųjų vertintojų mokymus, konsultuoti profesines mokyklas ir kt.) tikslinga buvo atlikti socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimą.

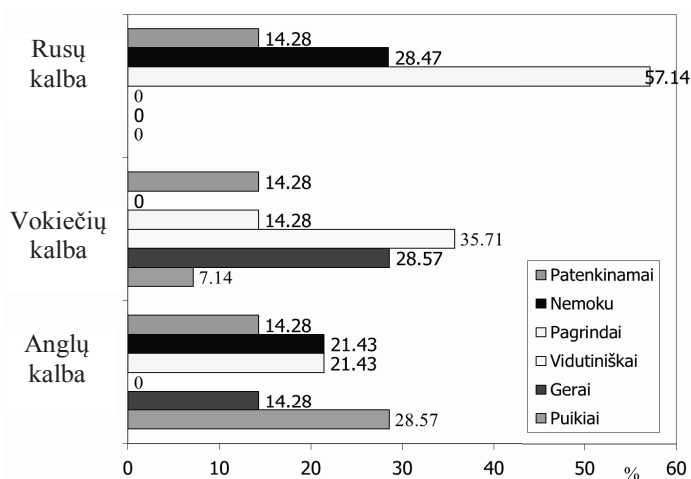
Socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimas

Augant ir vystantis demokratijos procesui, plečiasi ir socialinių partnerių veikla. Socialiniai partneriai turi siekti nuolat prisitaikyti prie veiklos pasaulyje vykstančių techninių, technologinių bei socialinių pokyčių ir įgyti juos atitinkančią bei profesinio rengimo turinio kaitą lemiančią profesinę kvalifikaciją (Laužackas, 1999). Būtina sąlyga tobulėti profesine prasme yra mokymasis ir kvalifikacijos tobulinimas. R. Laužackas ir kt. (2006, p. 127) įvardija du profesinės kvalifikacijos tobulinimo tikslus: profesinį prisitaikymą ir profesinį tobulėjimą. Profesinio prisitaikymo bruožas – reaguoti į pasikeitusius kvalifikacinius reikalavimus, kai sprendžiamas prieštaravimas tarp išaugusių veiklos reikalavimų ir socialinių partnerių pasirengimo juos tenkinti. Kvalifikacijos tobulinimo tikslas – atitikti augančius reikalavimus.

Socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo tyrimu buvo siekiama nustatyti, koks yra jų bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo poreikis, tam, kad socialiniai partneriai būtų pasirengę tenkinti ir atlikti besikeičiančius veiklos pasaulio reikalavimus. Pradinis socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo tyrimo etapas atskleidė formaliąją ir realiąją profesinio rengimo skyriaus darbuotojų kvalifikaciją. Antrojo etapo metu buvo nustatyti kvalifikacijos tobulinimo poreikiai apibrėžiant bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritis.

Formaliąją Rūmų, kaip profesinio rengimo socialinių partnerių darbuotojų, kvalifikaciją apibūdina jų išsilavinimo lygis. Tyrimo duomenys atskleidė, kad visi Profesinio rengimo skyriaus darbuotojai yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, tačiau tik maža jų dalis (28,57 proc.) turi Profesinio rengimo skyriaus darbuotojui reikiamą kvalifikaciją – edukologijos kvalifikacinį laipsnį. Analizuojant Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų išsilavinimą ir siejant jį su realiomis darbuotojų kompetencijomis, buvo atsižvelgiama į Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų stažą, darant prielaidą, jog respondentai, nors ir neturėdami šioje darbo vietoje reikalingo kvalifikacinio laipsnio, dirbdami gana ilgą laiką įgijo tam tikras, jų darbe reikalingas kompetencijas neformaliojo mokymosi būdu. Tačiau profesinio rengimo sistemos veikloms kokybiškai atlikti neformalaus išsilavinimo neužtenka. Reikalingos edukologijos ir vadybos metodologinės žinios. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad Profesinio rengimo skyriaus darbuotojams reikia tobulinti kvalifikaciją.

Labai svarbu ir reikalinga profesinio rengimo skyriaus darbuotojams yra tiek bendrosios, tiek profesinės (dalykinės) kompetencijos (nuo kurių priklauso profesinio rengimo skyriaus darbuotojo veiklos kokybė) tobulinimas. Todėl Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų veikla šiandienėje visuomenėje yra orientuota į kompetencijų įgijimą ir tobulinimą. Tiriant Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų bendrąsias kompetencijas buvo aiškinamasi, ar Profesinio rengimo skyriaus darbuotojai turi kompiuterinio raštingumo, užsienio kalbų kompetencijų; ar sugeba pasinaudoti šiomis kompetencijomis bendraudami tarptautiniu lygmeniu. Bendrąsias kompetencijas Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų veikloje galime traktuoti kaip rišamąjį profesinės veiklos aplinkos komponentą, leidžiantį specifinių, tam tikros veiklos srities mokėjimų ir įgūdžių sklaidą, pritaikymą ir plėtrą ne tik nacionaliniame, bet ir tarptautiniame kontekste. Tai vienas iš svarbiausių faktorių nuolat kintančioje informacinėje visuomenėje, kuris lemtų profesinio rengimo darbuotojų atvirumą inovacijoms.

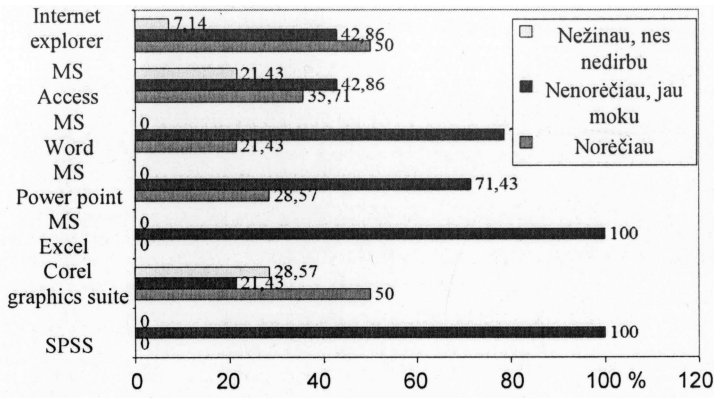


1 pav. Užsienio kalbų mokėjimo įgūdžiai

Analizuodami respondentų kalbų mokėjimą galime teigti, kad jis yra tik vidutinis, nes vieni Profesinio rengimo skyriaus darbuotojai gali laisvai bendrauti užsienio kalbomis, o kiti dažniausiai turi tik bendravimo pagrindus arba visai neturi kompetencijos bendrauti užsienio kalbomis (žr. 1 pav.):

- 20,57 proc. (N = 14) apklaustųjų respondentų nurodė, jog jie neturi kompetencijos bendrauti anglų kalba;
- Kiek mažiau respondentų – 7,14 proc. – nurodė nemokantys vokiečių kalbos.

Rusų kalbos mokėjimo įgūdžiai buvo įvertinti gerai. Daugiau kaip pusė apklaustųjų (57,14 proc.), teigė mokantys šią kalbą gerai, 28,57 proc. – labai gerai ir 14,28 proc. savo rusų kalbos žinias įvertino kaip vidutiniškas. Tyrimo rezultatų analizė rodo, kad Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų veikloje vis svarbesnis tampa informacinių technologijų vaidmuo. Informacinių technologijų kompetencijos svarbą diktuoja pasikeitimai veiklos sistemoje, reikalaujantys adekvačių joje dirbančių žmonių profesinių žinių ir gebėjimų pokyčių. Informacinių technologijų valdymas, kaip teigia tyrimo dalyviai, yra būtinas jų profesinėje veikloje. Rūmų darbuotojams jis suteikia daugiau profesinio lankstumo ir mobilumo, padeda atskleisti asmenines savybes bei užtikrina profesinį saugumą. Šios kompetencijos būtinumas pasireiškia pačioje Rūmų darbuotojų veikloje, kada darbo vietoje tenka spręsti Profesinio rengimo skyriui deleguotus uždavinius. Pasak tyrimo dalyvių, informacinių technologijų valdymas šiandien yra būtinybė, ypač Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Visos išsivysčiusios valstybės vienu iš prioritetų ir investicijų į laiko taupymą laiko įvairių registrų, duomenų bazių, tarptautinių tinklų ir kontaktų bazių kūrimą ir panaudojimą. Tyrimo metu respondentų buvo prašoma nurodyti, kurių *Windows NT* programų poreikį jie jaučia savo profesinėje veikloje (žr. 2 pav.).



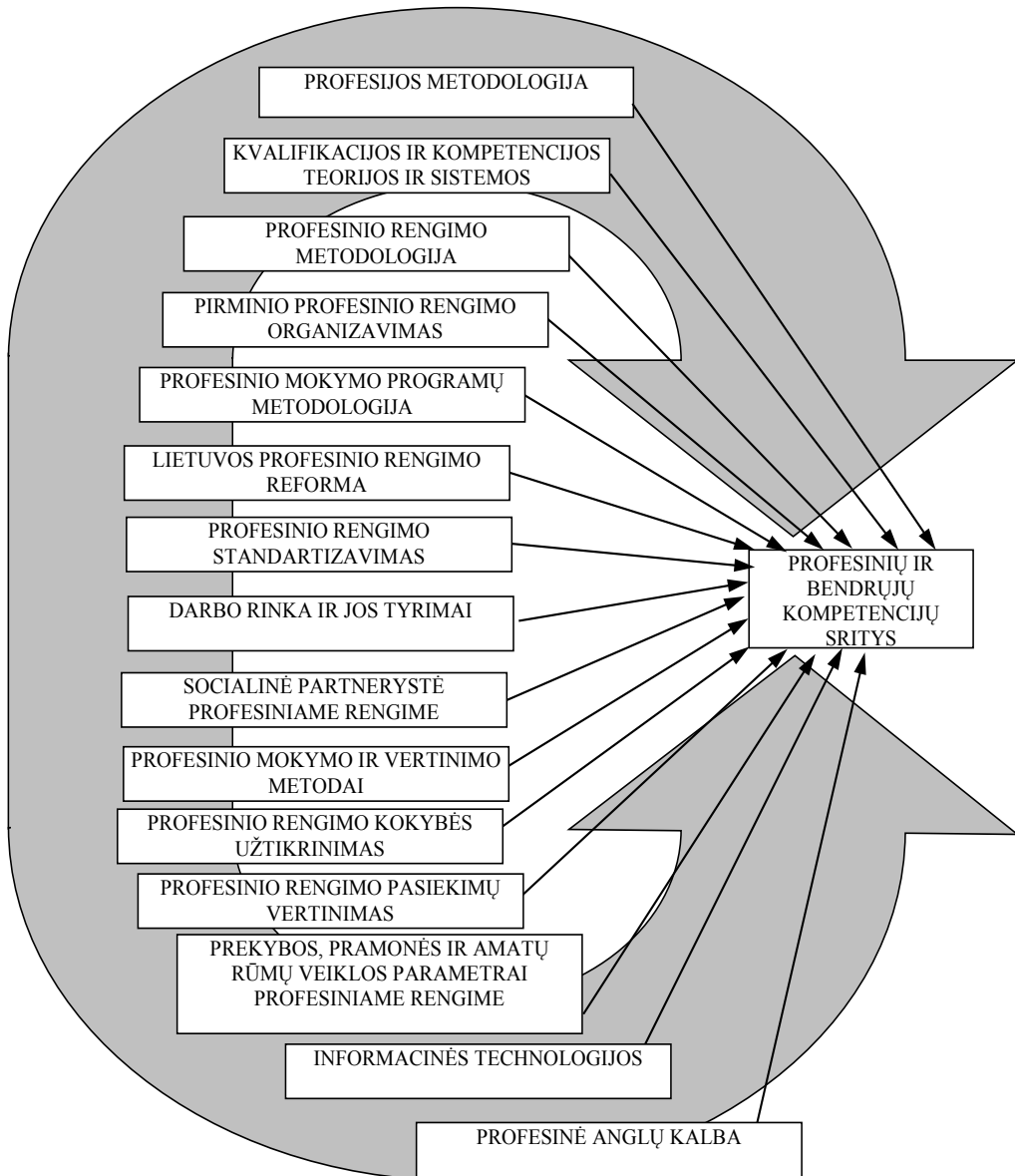
2 pav. Poreikis išmokti dirbti *Windows NT* aplinkos programomis

Respondentai akcentavo, kad naujoms technologijoms keičiant senas, vis aktualesnės tampa sudėtingesnės kompiuterinės programos. Ypač Rūmų darbuotojai išreiškė norą išmokti dirbti su šiomis programomis:

- 50 proc. Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų norėtų išmokti dirbti *Microsoft Access* kompiuterine programa;
- Pusė apklaustųjų (50 proc.) mano, kad jų darbą palengvintų SPSS programos valdymas.
- Trečdalis Rūmų darbuotojų išreiškė norą išmokti dirbti su *Corel Graphics Suite* programa, kuri gal ne taip dažnai naudojama, bet jų profesinėje veikloje yra reikalinga.
- 28,57 proc. norėtų išmokti dirbti *Microsoft Power Point* kompiuterine programa. Šios programos poreikį daugiau akcentavo vyresniosios kartos Profesinio rengimo skyriaus darbuotojai.

Analizės duomenys rodo, kad labai svarbus ir reikalingas Profesinio rengimo skyriaus darbuotojams yra ir profesinių (dalykinių) kompetencijų tobulinimas, nuo kurių labiausiai priklauso Profesinio rengimo skyriaus darbuotojo veiklos kokybė (žr. 3 pav.). Rūmų darbuotojai siekė įgyti naujas kompetencijas skirtingose veiklos sferose: suvokti profesiją kaip objektyvaus ir subjektyvaus veiklos pasaulių sąveiką ir prieštaravimą bei perkelti tą suvokimą į profesinio rengimo sistemą; atpažinti praktikoje kvalifikacijos ir profesinio išsilavinimo lygius; suvokti profesinio rengimo standartizavimo reikalingumą ir naudą veiklos pasauliui bei švietimo sistemai; gebėti vertinti mokymo programas konkrečiame profesinio mokymo lygyje; gebėti identifikuoti ir parinkti profesinio rengimo kokybės užtikrinimo vadybos modelius; nustatyti mokymosi pasiekimų vertinimo kriterijus; mokėti pritaikyti vertinimo metodus; gebėti paaiškinti užduočių sudarymo logiką ir kt.

Įgijus šias kompetencijas, pagilėtų Rūmų darbuotojų žinios profesinio rengimo organizavimo ir pasiekimų vertinimo srityse, tobulėtų gebėjimai vykdyti, vadovauti, plėtoti ir vertinti profesinio rengimo sistemos nuolatinės kaitos vyksmą nuolat besikeičiančio darbo rinkos, veiklos modernizavimo ir globalizavimo bei veiklos pasaulio sąveikos kontekste.



3 pav. Bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritys

Apibendrinus kiekybinio ir kokybinio tyrimų rezultatus, buvo nuspręsta, kad kokybiškam ir efektyviam Rūmų profesinio rengimo specialisto darbui labiausiai reikalingos **metodologinės** – *edukologijos ir vadybos* – žinios. Gauti rezultatai padėjo nustatyti pagrindines bendrųjų ir profesinių kompetencijų tobulinimo sritis, kuriose respondentai

tam, kad patenkintų savo kvalifikacijos tobulinimo poreikius, norėtų įgyti šias pagrindines kompetencijas:

- gebėti analizuoti profesinio rengimo sistemą kaip veiklos pasaulio poreikių tenkinimo ir visapusiško asmenybės ugdymo visumą;
- gebėti tirti profesinio mokymo procesus (žinių ir praktinių gebėjimų reikalingų profesinio mokymo, profesinio mokymo, profesinio orientavimo ir konsultavimo veikloms atlikti tyrimas);
- gebėti nustatyti veiklos pasaulio poreikius;
- gebėti tirti profesinio mokymo poreikius (atlikti sektorinius, darbo rinkos, profesijų ir kvalifikacijų tyrimus);
- gebėti nusakyti pagrindinį profesinio rengimo tikslą;
- gebėti tobulinti profesinio mokymo turinį (atlikti mokymo tikslų, turinio, mokymo metodų parinkimą ir įvertinimą);
- gebėti parengti mokymo programą ir ją įvertinti;
- gebėti nustatyti profesinio rengimo standartų poreikį, standarto struktūrą ir standartizavimo organizavimą;
- gebėti identifikuoti svarbiausius profesinio rengimo kokybės užtikrinimo kriterijus ir rodiklius bei kokybės užtikrinimo vadybinius modelius;
- gebėti parengti vertinimo strategiją ir metodiką;
- gebėti nustatyti vertinimo kriterijus, atsižvelgiant į mokymo tikslus ir turinį;
- gebėti teikti profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas profesinės karjeros (ikiprofesinio ugdymo, darbo rinkos mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo) srityje.

Išvados

1. Analizuojant ir tiriant socialinę partnerystę profesinio rengimo kontekste, išsiaiškinta, kad profesinis rengimas yra sparčiausiai kintanti švietimo sistemos dalis, kurio tikslas – suteikti ir tobulinti žmonėms tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kompetencijas. Socialiniams partneriams šiame kontekste tenka svarbus uždavinys – tobulėti kartu su besikeičiančiu profesiniu rengimu, užtikrinant švietimo ir veiklos pasaulių dermę, tam, kad būtų galima kuo greičiau prisitaikyti prie nuolat kintančios veiklos.
2. Analizuojant socialinių partnerių pasirengimą nuolat kintančiame veiklos pasaulyje atlikti jiems Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo numatyta tvarka deleguotas funkcijas ir uždavinius, yra svarbu nuolatinis socialinių partnerių profesinis tobulėjimas. Svarbu yra tobulinti socialinių partnerių kompetencijas – funkcinius gebėjimus atlikti tam tikras veiklos funkcijas ar operacijas. Tokiu būdu tobulinant socialinių partnerių kompetencijas jie bus pasirengę plačiai daugiafunkcei veiklai, t. y. savo profesijai.

3. Socialinių partnerių veikla pasireiškia nuosekliu ir kryptingu įsitraukimu į visus profesinio rengimo procesus – nuo planavimo, organizavimo iki kontrolės veiklos, todėl Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojams ne visada užtenka turimų kompetencijų atlikti naujoms ir nuolat kintančioms veiklos funkcijoms. Atsiranda naujų kompetencijų poreikis.
4. Nustačius Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų naujų kompetencijų poreikį, galima daryti išvadą, kad socialinių partnerių kompetentingai veiklai profesinio rengimo procesuose reikalingos tiek bendrosios, tiek profesinės kompetencijos bei nuolatinis jų tobulinimas. Tyrimo rezultatai parodė, kad realios Rūmų Profesinio rengimo skyriaus darbuotojų kompetencijos minimaliai atitinka jų veiklai būtinas žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Kita vertus, tik trečdalis tyrime dalyvavusių respondentų turi profesinio pasirengimo kvalifikacinį laipsnį.
5. Siekiant patenkinti Rūmų darbuotojų mokymosi poreikį, buvo apibrėžtos bendrųjų kompetencijų ir profesinio tobulėjimo sritys. Nustačius kvalifikacijos tobulinimo poreikius, paaiškėjo, kad Rūmų darbuotojams būtina sistemingai atnaujinti žinias, gebėjimus ir įgūdžius, dalyvaujant kvalifikacijos tobulinimo programose.

Literatūra

- Baltoji knyga. (1998). Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 58–63.
- Maurušaitienė, D. (2007). Profesinio rengimo ir verslo sąveika: teorinės išvalgos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, 170–177.
- Laužackas, R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Laužackas, R., Dienys, V. (2004). *Profesijos mokytojų strateginių kompetencijų nustatymo ir jų kvalifikacijos tobulinimo modulių rengimo metodika*. Vilnius.
- Laužackas, R., Kaminskienė, L. (2004). Neformalaus mokymosi pripažinimas organizuojant profesinį rengimą: socialinės partnerystės aspektas. *Acta paedagogica Vilnensia*, 12, 19–27.
- Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Laužackas, R., Gedvilienė, G., Kaminskienė, L., Boželytė, V. (2006). Bendrųjų ir profesinių kompetencijų poreikių kaita kvalifikacijos struktūroje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 12, 126–139.
- Seyfried, E. (2007). *Indicators for quality in VET*. Cedefop Panorama series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 134.
- Valkaitienė, B. (2004). Profesinės kompetencijos ir pedagogo kvalifikacija: mokytojų požiūris. *Švietimo vadyba reformos erdvėje. Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1, 128–133.

The Development of Social Partners' Training Needs

Genutė Gedvilienė¹, Virginija Bortkevičienė²

¹ Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Education, Jonavos St. 66, LT-44191 Kaunas, Lithuania, g.gedviliene@smf.vdu.lt

² Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Education, Jonavos St. 66, LT-44191 Kaunas, Lithuania, v.bortkeviciene@smf.vdu.lt

Summary

The article presents an overview of the changes in vocational education and training and challenges posed to social partners, seeking for more efficient organization of vocational training and education. In order to create knowledge, high technology and skilled-based economy in Lithuania, it is necessary to have an effective training and business world interaction, providing not only the professional's ability to compete in the European labor market, but also enable them to ensure Lithuania's quality of life. By this reason, the State involves in vocational training system other stakeholders – social partners: employees, trade unions, employer's representatives associations. Performing the reform of vocational education and training since 1994, social partnership has taken specific forms, and the Lithuanian Republic Law on Vocational Training defines the competences of the social partners in vocational training processes (Lithuanian Republic Law on Vocational Training, 1997). Ten years later, after the adoption of new Lithuanian Republic Law on Vocational Training in 2007, the social partners' activities were expanded. Such a turn towards social dialogue requires *qualitative development of human resources* in social partner organizations – development of the qualification.

The significance of the research and the novelty. The issue of social partnership in vocational training is discussed in various articles, conferences, but the Chambers of Commerce, Industry and Crafts and the Chamber of Agriculture of the Lithuanian Republic (hereinafter Chamber), as social partners and their qualification development has not yet been widely studied.

The main **problem** dealt with in the article is the development of the qualification needs for social partners, because real competences in their activities do not comply with the required knowledge, skills and abilities.

The research findings revealed formal and real qualification of the employees at vocational education and training department. The formal qualification of vocational education and training department employees is characterized by their educational background level. Research data indicated that all employees of vocational education and training department held higher education; however, only a small part of them (28.57 %) had a qualification necessary to be employed in a position of a vocational education and training department employee, i.e. a qualification degree in education.

Methodology and organization. The research instrument was composed of two major research methods – questionnaires and interviews. Methods of social research questionnaire

consisted of two parts: the first part of the questionnaire allowed an assessment of formal data of the social partners (qualifications, work experience and work, etc.), the second part of the questionnaire was designed on the basis of Vocational Education Management Master programme in Education Science field at Vytautas Magnus University. Social research method structured interviews helped to identify qualification development needs. The study target group – all Chamber of Commerce, Industry and crafts which are in Lithuania (5 regions: Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Šiauliai and Panevėžys) and the Lithuanian Republic Chamber of Agriculture and all personnel, who are working in Chamber vocational education and training department. 14 employees of vocational education and training departments of the Chambers participated in the research (full range).

Data of research, which helped to clarify vocational competencies of the Chamber employees, were obtained by a questionnaire survey method. The questionnaire was designed on the basis of Vocational Education Management Master programme in Education Science field at Vytautas Magnus University, dispositions of vocational education and training department employees and work conduct specifications. These documents were used as the basis to indicate that qualitative and efficient work of the Chamber of vocational education and training specialist requires **methodological** – *education and management* – knowledge; it is possible to claim that vocational (subject) competence development is very important and necessary for vocational education and training department employees, as it determines the quality of vocational education and training department employee activity. Therefore, the activity of vocational education and training department employees in contemporary society is oriented to the acquisition of competencies and their improvement. The results showed that the qualification development needs of all age groups were fairly even.

Keywords: *qualification development, vocational training, social partners.*

Įteikta / Received 2014-11-28
Priimta / Accepted 2014-12-12