

# DARBO RINKOS ĮTAKA LIETUVOS PROFESINIO RENGIMO POLITIKAI

**Rasa Rudžinskienė**

Šiaulių universitetas, Edukologijos mokslų fakultetas,  
Karjeros edukologijos magistrantūros studijų programos studentė

## **Anotacija**

Šiame straipsnyje analizuojama profesinio rengimo politikos samprata ir darbo rinkos vaidmuo profesinio rengimo politikai. Tiriamas Lietuvos profesinio rengimo politikos modelis. Straipsnyje analizuojama problema, kad vis aktualesniu tampa kokybinis darbo rinkos aspektas – darbo pasiūlos ir paklausos struktūros neatitikimas profesiniu, kvalifikaciniu požiūriu. Taigi viena didžiausių problemų – žema darbuotojų kvalifikacija. Todėl būtina tobulinti profesinio rengimo ir perkvalifikavimo sistemą. Profesinį mokymą sieti su darbo rinkos poreikiais.

**Raktiniai žodžiai:** *profesinis rengimas, politika, darbo rinka.*

## **Įvadas**

Atsižvelgiant į esminius darbo rinkos pokyčius ir naujų organizacinių investicijų atsiradimą, reikia naujo požiūrio į profesinį rengimą ir bendruosius bei specifinius reikalavimus profesinei kvalifikacijai. Užsienio šalių patirtis rodo, kai visuomenės narių turima kvalifikacija neatitinka darbo vietos reikalavimų, jie negali prisitaikyti darbo rinkoje ir tampa bedarbiais

Pažangiose valstybėse įprasta savo ekonominio gerbūvio pagrindine prielaida laikyti gerą šalies profesinio rengimo politiką. Profesinio rengimo reikšmingumą lemia tai, kad bendrasis asmenybės ugdymas jame glaudžiai susiliečia su veiklos pasaulio realijomis. Kurdamas save, įgydamas svarbias ugdomasias vertybes, laiduojančias individualią ir profesinę raišką, žmogus skatina harmoningą visuomenės kaitą: ekonominės ir socialinės gerovės, dvasinės ir pilietinės harmonijos sklaidą.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti darbo rinkos įtaką Lietuvos profesinio rengimo politikai.

## **Uždaviniai:**

1. Išnagrinėti profesinio rengimo politikos sampratą.
2. Išanalizuoti darbo rinkos vaidmenį profesinio rengimo politikoje.
3. Iširti Lietuvos profesinio rengimo politikos modelį.

**Tyrimo metodika:** sisteminė literatūros nagrinėjama tema analizė.

Taigi viena didžiausių **problemų** – žema darbuotojų kvalifikacija. Vis **aktualesniu** tampa kokybinis darbo rinkos aspektas – darbo pasiūlos ir paklausos struktūros neatitikimas profesiniu, kvalifikaciniu, teritoriniu požiūriu, išryškėja verslo poreikius tenkinančios darbo jėgos stygiaus ir suderinamumo problema.

## **Profesinio rengimo politikos samprata**

Profesinio rengimo politika kaip atskira politikos sritis susiformavo tik šiek tiek daugiau nei prieš 30 metų. Jos plėtrą paskatino didėjanti disproporcija tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkose bei tarptautinės konkurencijos stiprėjimas, taip pat tokių tarptautinių organizacijų kaip Pasaulio bankas, Ekonominio bendradarbiavimo ir vystymo organizacija, Europos Sąjunga ir kt. sukūrimas.

Valstybės profesinio rengimo politiką sudaro suderinta pažiūrų ir nuostatų visuma, labiausiai atitinkanti ne tik minėtų pusių interesus šioje srityje, bet ir kitas valstybės politikos sritis. Anot Laužacko A. (2005), profesinio rengimo politika persipina, o kartais priklauso nuo kitų mažiausiai trijų valstybinės politikos sričių: ekonominės, socialinės bei švietimo politikos.

Pagal Schelten A. (1991), profesinio rengimo politika suprantama tokia veikla, kurioje realizuojami žmonių, profesinių grupių ir visuomenės interesai įgyjant, palaikant ir keičiant profesinę kvalifikaciją. Taigi, vykdydama profesinio rengimo politiką ir derindama minėtus interesus, valstybė siekia "reguluoti profesinio mokymo bei kvalifikacijos tobulinimo struktūras bei mokymosi vietas – mokyklas, įmones, profesinio rengimo centrus, spręsti kokybės standartų, sertifikavimo ir apskritai atsakomybės už profesinio rengimo sistemos formavimą, kontrolę bei finansavimą klausimus" (Compter, 1998). Kaip teigia Kell (1998), profesinio rengimo politikai tenka uždavinys kokybiniu ir kiekybiniu požiūriais taip parengti ir tobulinti žmonių darbingumą, kad bet kuriuo metu būtų patenkintas visuomeninis darbo jėgos, t.y. visų įmonėse ir įstaigose egzistuojančių kvalifikacinių reikalavimų visumos poreikis. Anot

Laužacko R. (2005), valstybės profesinio rengimo politiką sudaro suderinta pažiūrų ir nuostatų visuma, labiausiai atitinkanti ne tik minėtų pusių interesus šioje srityje, bet ir kitas valstybės politikos sritis. Pagal Laužacką R. (2005), profesinio rengimo etapiškumas ir nuoseklumas reikalauja tokios politikos, kurioje ikiprofesinio ugdymo, pirminio profesinio rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo pagrindiniai bruožai būtų atspindimi viename kontekste, atitiktų tuos pačius svarbiausius tikslus ir skatintų efektyvią ir racionalią veiklą.

Profesinio rengimo politikos formavimas realiai pasireiškia kaip iki šiol buvusio profesinio rengimo organizavimo ir vyksmo kaita. Laužacko R. (2005), teigimu politika yra keičiama tuomet, kai atsiranda tam tikros problemos, prieštaravimai, daugiau ar mažiau reikalaujantys koregavimo bendrųjų nuostatų esamos situacijos atžvilgiu.

Voigt W. (1975) teigia, kad priimant principinius politinius profesinio rengimo sprendimus praeinami 4 etapai:

- įvairių socializacijos sričių (šeima, socialinės grupės, įmonės ir kt.) įtakos asmenybės vystymuisi analizė;
- ekonomikos stuktūros (tendencijų, struktūrinių pokyčių, technikos ir technologijos įtakos, ekonominių faktorių ir kt.), tuo pačiu ir darbo rinkos kitimo ir jos politikos analizė;
- profesijų ir kvalifikacijų struktūros bei jos kaitos išorinių faktorių įtakoje tendencijų analizė;
- esamos profesinio rengimo sistemos analizė.

Dažniausiai profesinio rengimo politiką formuoja valstybinės institucijos, ji išreiškiama atitinkamuose įstatymuose ir kituose dokumentuose. Tačiau tai nereiškia, kad joje iki galo atsispindi ir tenkinami visų profesiniu rengimu suinteresuotų pusių, visų pirma darbdavių, profesinių sąjungų bei atskirų darbuotojų, interesai. Valstybės profesinio rengimo politiką sudaro suderinta pažiūrų ir nuostatų visuma, labiausiai atitinkanti ne tik minėtų pusių interesus šioje srityje, bet ir kitas valstybės politikos sritis.

#### **Darbo rinkos vaidmuo profesinio rengimo politikoje**

Didelę įtaką profesinio rengimo politikai daro darbo rinkos politikos prioritetai. Rinkos ekonomikos santykius kuriančiose šalyse darbo rinka yra reiškinys, kuriame bene labiausiai išryškėja šio pereinamojo laikotarpio ekonominiai ir ypač socialiniai prieštaravimai. Pasak Schelten A. (1991), darbo rinka - tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių.

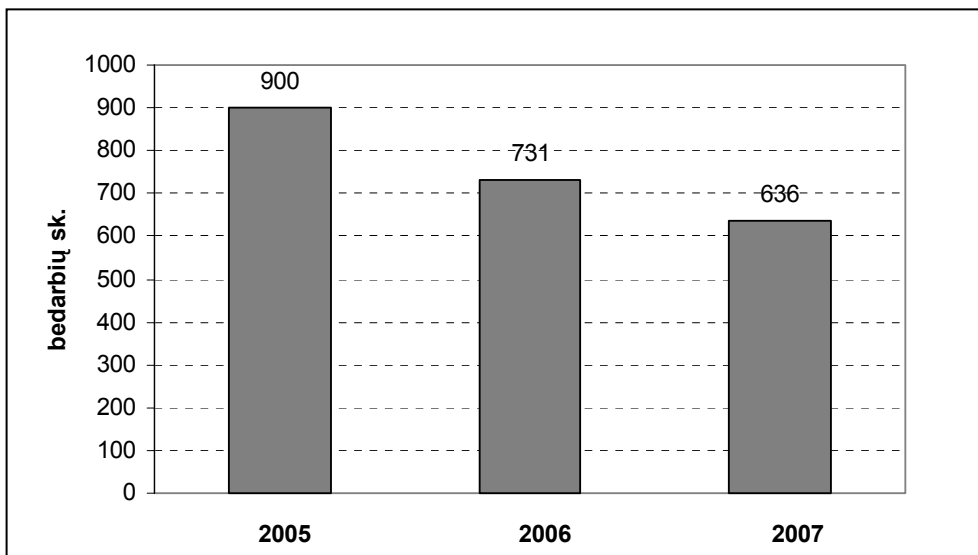
Siekiant darbo rinkos paklausos ir darbo jėgos pasiūlos kvalifikacijų atitikimo yra organizuojamas darbo rinkos profesinis mokymas. Profesinio mokymo tikslai:

- Sudaryti galimybes ieškantiems darbo asmenims įsigyti profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje.
- Suteikti atsakingam, sąžiningam, turinčiam patirties darbuotojui, kurį darbdavys siekia išlaikyti darbe, papildomą profesinę kompetenciją arba naują kvalifikaciją.
- Operatyviai paruošti darbdaviams reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, galinčius prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos reikalavimų pagal realizuojamus verslo planus.

Kadangi darbdavių reikalavimai darbo jėgai nuolat auga, todėl dalis bedarbių turi persikvalifikuoti. Jei darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio bedarbio profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, taip pat, jei bedarbis neturi profesinio pasirengimo, jis gali būti siunčiamas mokytis profesijos ar tobulinti kvalifikacijos. Profesija, kurios siunčiama mokytis, turi atitikti vietos darbo rinkos poreikius. Profesinis mokymas ir finansavimas iš užimtumo fondo lėšų darbo biržoje trunka 6 mėn. Jei tam tikrai profesijai įgyti reikia daugiau laiko, gali būti pratęsimas iki 1 metų.

2007 metais orientuojantis į darbdavių poreikių tenkinimą, į profesinio mokymo programą, finansuojamą iš Užimtumo fondo bei Valstybės biudžeto, nusiųsti 636 bedarbiai; 2006 metais – 731 bedarbis; 2005 m. – 900.

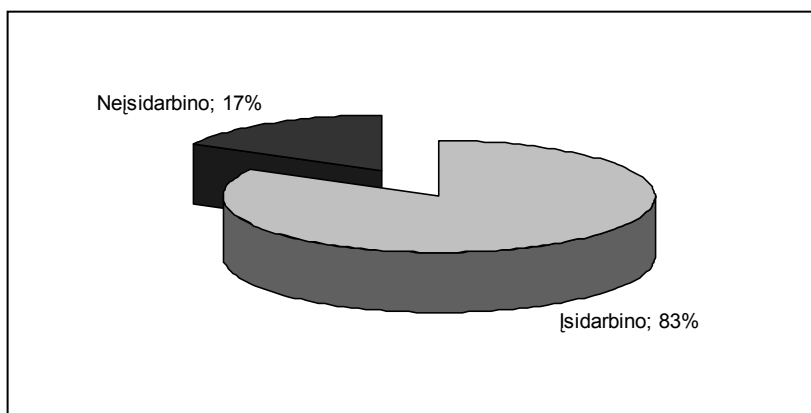
Darbo biržos duomenimis, apie 70 proc. registruotų bedarbių yra nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje, nes neturi darbo rinkai reikalingo profesinio pasirengimo, darbo praktikos arba yra praradę darbo įgūdžius dėl ilgos nedarbo pertraukos. Daug ilgą laiką darbo neturinčių asmenų yra ekonomiškai neaktyvūs – t. y. nėra registruoti darbo biržoje, yra praradę viltį rasti darbą, nesiima savarankiškos ekonominės veiklos ir pan. Šiai problemai spręsti Jungtinėse ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gairėse (2005–2008 m.) apibrėžtas įsipareigojimas iki 2010 m. pasiekti, kad 25 proc. ilgalaikių bedarbių turėtų dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse (mokymo, perkvalifikavimo, darbo praktikos remiamo įdarbinimo ir pan. veiklos).



**1 pav.** Į profesinio mokymo programą nusiųstų bedarbių skaičius  
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Darbo biržos ataskaitomis

Nuolatinis darbuotojų profesinis mokymas – darbdavių sėkmingos veiklos ir valstybės konkurencingumo pasaulio rinkoje laidas. Darbuotojų tęstinį profesinį mokymą, kvalifikacijos kėlimą Lietuvoje reglamentuoja įstatymai, nustatantys bendrą profesinio mokymo sistemos funkcionavimą (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas, Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas). Tai daugiausia Švietimo ir mokslo ministerijos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reguliavimo sritis.

Lietuvos darbo biržos duomenimis, iš 100 proc. registruotų bedarbių, baigusių profesinio mokymo programas per pirmuosius metus įsidarbina 83 proc.



**2 pav.** Bedarbiai, baigę profesinio mokymo programas ir įsidarbinę per pirmuosius metus, 2007 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Darbo biržos ataskaitomis

Galima pagrįstai tikėtis, kad kvalifikuotų darbuotojų paklausa ateityje augs, o tai turės dvejopą įtaką suaugusiųjų profesinio mokymo paslaugų poreikiui. Augs perkvalifikavimo paslaugų paklausa, ypač turint omenyje tai, kad darbo jėga judės iš neproduktyvių į produktyvesnius sektorius. Tikėtina, kad bedarbių mokymo paslaugų paklausa sumažės, nes augant šalies ekonomikai, kartu mažėja ir bedarbių skaičius. Tačiau planuojama, kad bedarbių mokymo trukmė taps ilgesnė – siekiant padidinti mokymo ilgalaikiškumą, tęstinumą ir pritaikymą darbo rinkoje.

Jungtinėse ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gairėse (2005–2008 m.) ir Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje apibrėžtas siekis per 6 nedarbo mėnesius jauniems žmonėms ir 12 nedarbo mėnesių suaugusiems žmonėms, kiekvienam bedarbiui suteikti naujas galimybes integruotis į darbo rinką (mokytis, persikvalifikuoti, atlikti darbo praktiką, įsidarbinti pagal remiamo įdarbinimo programas).

Dabar darbo rinkos politika aktyvėja. Problemų sprendimų ieškoma tiek integracinių procesų kontekste – formuojant bendrą Europos rinką (ir darbo rinką), tiek tobulinant

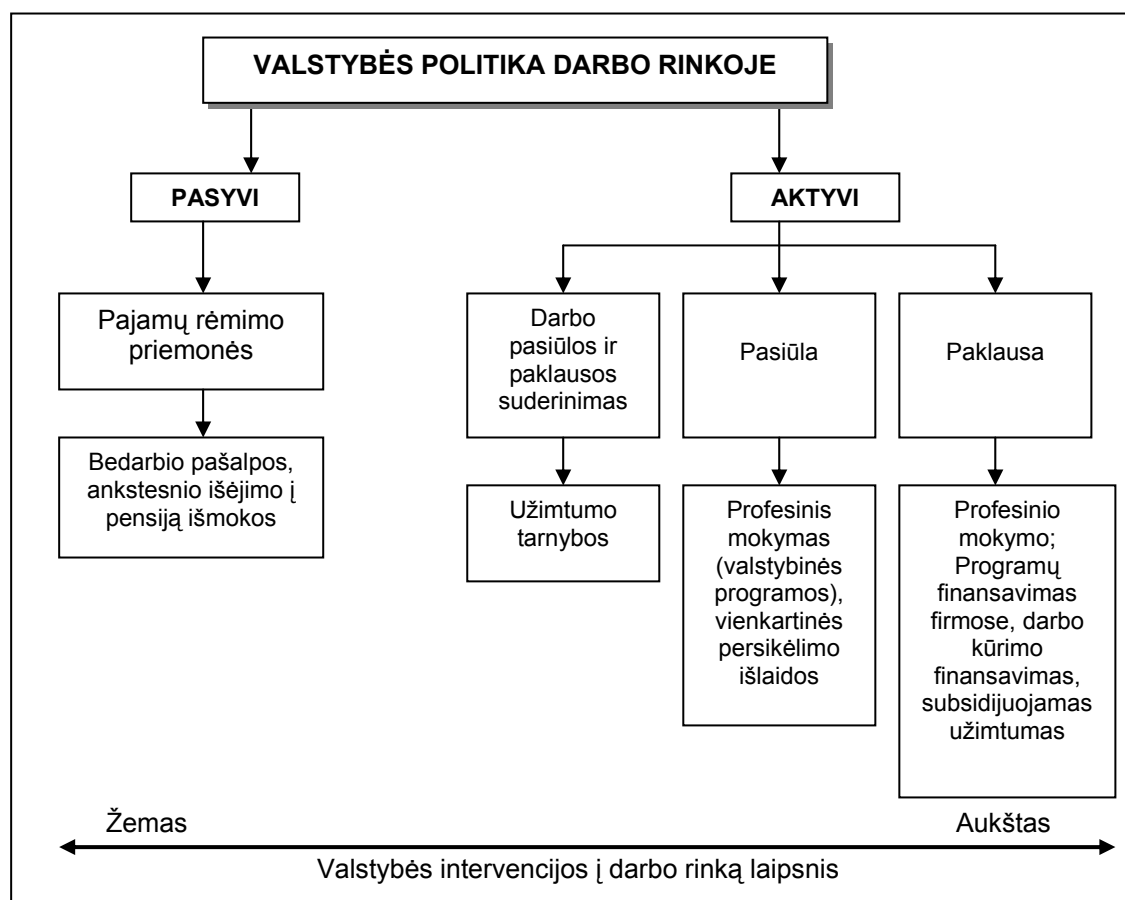
nacionalinę darbo rinkos politiką, pasitelkus universalius, kitose šalyse pasitvirtinusius modelius. Didelę įtaką profesinio rengimo politikai daro darbo rinkos politikos prioritetai. Anot Brunello G. (2007), rinkos ekonomikos santykius kuriančiose šalyse darbo rinka yra reiškinys, kuriame bene labiausiai išryškėja šio pereinamojo laikotarpio ekonominiai ir ypač socialiniai prieštaravimai. Bendriausiu atveju darbo rinka "tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių" (Schelten, 1991). Konkrečią darbo rinkos situaciją charakterizuoja viena iš trijų tipišκών situacijų. Priklausomai nuo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykio (turint galvoje ne tik darbuotojų skaičių, bet ir jų kvalifikacinę struktūrą) darbo rinka gali būti

- perteklinė,
- deficitinė ir
- nulinė.

Aparicio A. (2007) teigia, jog prieštaringiausia ir socialiai skaudžiausia yra darbo rinkos situacija, kai darbuotojų pasiūla viršija jų paklausą. Tuomet darbo rinka turi perteklinį charakterį. Tokios situacijos priežastimi beveik visuomet yra nepakankamas ekonomikos vystymasis.

Anot Carrell S. (2007), jeigu perteklinė darbo rinkos situacija yra būdinga tiek globaliai, tiek lokaliai darbo rinkai, tai deficitinė - didesne dalimi tik pastarajai.

Darbo rinkos politiką galima apibūdinti plačiąja ir siaurąja prasme. Kaip teigia Jančiauskas E. (1993), "darbo rinkos politika plačiąja prasme yra sudėtinė užimtumo politikos dalis". Apibūdinant ją *siaurąja prasme, skiriama pasyvioji ir aktyvioji darbo rinkos politika*. Toks skirstymas paremtas valstybės įtakos kryptingumu: ar valstybė stengiasi tik sušvelninti paaštrėjusias socialines darbo rinkos pasekmes, ar iš esmės įtakoti jos priežastis bei veiksnius. Pasyvioji politika realizuojama per kompensuojančias valstybės vykdomas priemones, pvz., nustatomos kompensacijos (pašalpos), netekus darbo, garantuojamas draudimas nuo nedarbo ir kt. Aktyvioji politika nukreipta paklausos ir pasiūlos santykio darbo rinkoje (tiek atskirų įmonių lygmenyje, tiek ir platesniu mastu - tarp įmonių, gamybos sričių ir kt.) reguliavimui (Jančiauskas, 1993). Tokia politika vykdoma apsaugant darbuotojus nuo nedarbo, finansiškai remiant darbo vietų išlaikymą ir naujų steigimą, perskirstant biudžetinius užsakymus atsižvelgiant į užimtumo lygį atskiruose regionuose, *remiant profesinį rengimą, kvalifikacijos tobulinimą bei perkvalifikavimą* ir kt.



**3 pav.** Valstybės politika darbo rinkoje

Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 53.

Darbo rinkos politikos sričių schemoje parodytos daugiausiai pasyviosios ir aktyviosios darbo rinkos politikos sritys ir priemonės. Profesiniam rengimui svarbios tik kai kurios iš jų, visų pirma - *valstybinis profesinio rengimo rėmimas kaip vienas svarbiausių profesinio rengimo politikos veiksnių* (žr. 3 pav.).

**Lietuvos profesinio rengimo politikos modelis**

Profesinio rengimo ir perkvalifikavimo poreikis visuomet yra glaudžiai susijęs su užimtumu ir nedarbo lygiu. Ūkio restruktūrizavimas, privatizacijos procesas ir ekonominis nuosmukis pirmaisiais Lietuvos nepriklausomybės metais lėmė aukštą nedarbo lygį, ypač tarp jaunimo.

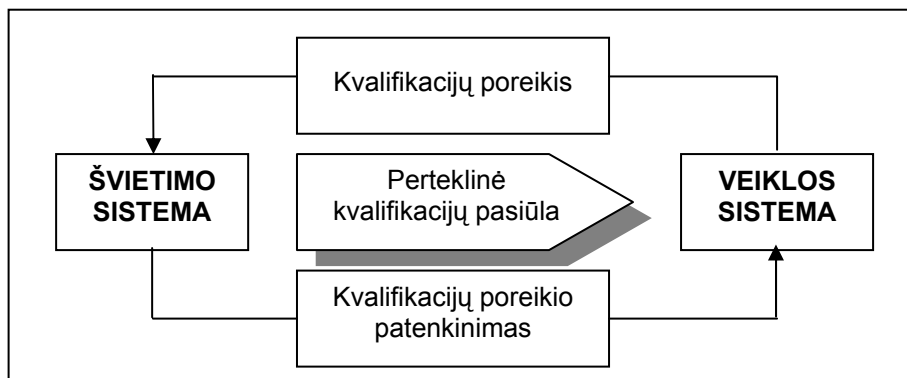
Dabartinį laikotarpį profesinio rengimo politikos prasme galima vadinti pereinamuoju. Suprantama, kad didžiausią įtakojantį vaidmenį atlieka sudėtingi ekonominio gyvenimo principų kaitos procesai. Laužacko R. (2005), teigimu privačia iniciatyva paremtos rinkos ekonomikos formavimosi sudėtingumai, psichologinės ir finansinės problemos apsprendžia ir profesinio rengimo politiką.

Laužackas R. (2005), siūlo tokią profesinio rengimo modelių klasifikaciją: rinkos / liberalusis modelis, orientuotas į rinkos poreikius, t. y. į ekonominę sistemą (pvz., Japonija, JAV, iš dalies Didžioji Britanija); mokyklinis modelis, kuris yra tarsi rinkos modelio priešingybė ir orientuotas į edukacinę sistemą (pvz., Italija, Švedija, Prancūzija, Norvegija, Lietuva ir kt.); dualinis modelis, sujungiantis rinkos ir mokyklinio profesinio rengimo modelius, o tai leidžia išryškinti ir panaudoti stipriąsias vieno ir kito modelio ypatybes (pvz., Vokietija, Šveicarija, Austrija, Liuksemburgas). Davison D. (1977) teigimu, yra ir mišrus modelis, derinantis įvairias minėtų modelių kombinacijas, atsižvelgiant į kiekvienos šalies sąlygas.

Šiuo metu Lietuvoje vyrauja mokyklinis profesinio rengimo modelis. Pirminis vidurinis profesijos mokymas sukonzentruotas valstybinėse profesinėse mokyklose ir profesinio mokymo centruose. Išimtį sudaro keletas privačių verslo kolegijų. Mokyklinis modelis - tai apie 50 metų trukusio profesinio rengimo politikos realizavimo palikimas. Dominuojanti tokios politikos linija - per profesinį rengimą valstybė stengėsi planingai įtakoti ir vystyti centralizuotą ekonominę sistemą.

Lietuvos švietimo koncepcijoje apibrėžiamos profesinio mokymo ir aukštojo mokslo veiklos sferos ir šiuose apibrėžimuose akcentuojamas kvalifikacijos suteikimo momentas: profesinė mokykla suteikia pirmines profesines kvalifikacijas darbui ūkio ir aptarnavimo srityse bei bendrąjį išsilavinimą, aukštesnioji mokykla suteikia aukštesnes profesines kvalifikacijas darbui įvairiose ūkinės ir socialinės veiklos srityse ir bendrąjį kultūrinį išsilavinimą, o aukštoji mokykla suteikia aukščiausias kvalifikacijas profesinei, mokslinei ir kūrybinei veiklai.

Lietuvos darbo rinkai yra būdingas šis veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modelis (žr. 4 pav.).



**4 pav.** Veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modelis, būdingas Lietuvos darbo rinkai  
 Šaltinis: *Profesinės karjeros vadovas* (1998). Sud. Z. Baltrėnienė, V. Volbekienė. Vilnius: Solertija, p. 665.

Suaugusiųjų nenuosekliojo švietimo sistema yra gana lanksti, pagrįsta mokymusi pasirenkant modulius, kurie leidžia įgyti norimas kompetencijas ir kvalifikacijas bei siekti perėjimo iš nenuosekliojo formalaus švietimo į nuosekliojo švietimo sistemą.

Profesinių kvalifikacijų raidos požiūriu pažymėtina tai, kad dar prieš pagrindinės mokyklos baigimą moksleiviui suteikiama galimybė rinktis, kokius pagrindinio mokymo dalykus mokyti pagrindiniu arba sustiprintu lygiu, galint pereiti iš vieno lygio į kitą. Tuo būdu jau gana anksti moksleivis gali pradėti projektuoti savo būsimą veiklą ir kryptingai siekti tam tikros profesijos.

Profiliavimas ir diferenciacija atsispindi ir galutiniame vertinime bei įgyto vidurinio išsilavinimo pripažinime: abiturientas gali pasirinkti brandos egzaminų A arba B lygį.

“Išlaikęs brandos egzaminus, abiturientas gauna brandos atestatą, kuriuo suteikiamas valstybinių standartų reglamentuojamas vidurinis išsilavinimas. Bendrąjį vidurinį išsilavinimą sudaro pagrindinės mokyklos išsilavinimo standartas ir nustatytų modulių, įgyjamų vidurinėje mokykloje, gimnazijoje arba profesinėje mokykloje, visuma. Gavę brandos atestatą, gali stoti į aukštąsias, aukštesniąsias ir profesines mokyklas. Egzaminų neišlaikę, gauna mokyklos baigimo pažymėjimą, suteikiantį teisę mokytis profesinėje ir kai kuriais atvejais aukštesniojoje mokykloje.” (Lietuvos švietimo koncepcija ir jos įgyvendinimo programa, 1992).

Profesinio mokymo įstaigos stengiasi sudaryti sąlygas kvalifikacijas įgyti įvairaus išsilavinimo asmenims. Tuo tikslu yra keturių pakopų mokymo programos. Šios pakopos skiriasi apimtimi ir turiniu bei yra orientuotos į skirtingų amžiaus grupių, skirtingą bendrąjį išsilavinimą turintį jaunimą. Profesinio mokymo sistemoje yra šios pakopos:

1) I pakopa - profesinei kvalifikacijai įgyti. Priimami tik asmenys, neturintys pagrindinio išsilavinimo (pvz.: iš bendrojo ugdymo įstaigos pašalinti arba išėję jaunuoliai), kuriems per 2-3 metus suteikiami atitinkamos profesijos pagrindai. Atskira programa sudaroma mokiniams, norintiems įgyti pagrindinį išsilavinimą;

2) II pakopa – profesinei kvalifikacijai įgyti. Priimami asmenys su pagrindiniu išsilavinimu. Mokymas trunka 2 metus;

3) III pakopa - kvalifikuoto darbuotojo profesijai ir bendrajam viduriniam išsilavinimui įgyti. Priimami asmenys su pagrindiniu išsilavinimu. Mokymas trunka 3 metus;

4) IV pakopa - kvalifikuoto darbuotojo profesijai įgyti. Priimami asmenys, turintys bendrąjį vidurinį išsilavinimą. Mokymas trunka 1-2 metus.

Buvusios aukštesniosios mokyklos suteikė jaunimui aukštesnįjį išsilavinimą ir pagal moksleiviams teikiamo išsilavinimo lygį jos užėmė tarpinę vietą tarp vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą teikiančių mokyklų. Todėl aukštesniųjų mokyklų veikla buvo itin glaudžiai siejama su aukštųjų, profesinių ir vidurinių bendrojo lavinimo mokyklų veikla. Aukštesnioji mokykla galėjo būti asocijuota su atitinkama aukštąja mokykla arba turėti asocijuotą profesinę mokyklą. Ugdymo procesas vyko studijų principu. Asmenys, besimokantys aukštesniosiose mokyklose turėjo studento statusą. Aukštesniosios mokyklos įstatymų nustatyta tvarka galėjo rengti studentus bakalauro akademiniam laipsniui, kurį suteikia aukštosios mokyklos. Moksleivių bendrojo ir profesinio pasirengimo lygį vertino valstybinės baigiamųjų egzaminų komisijos, kurios sudaromos bendru visų suinteresuotų socialinių partnerių susitarimu. Iš valstybinių aukštesniųjų mokyklų šiuo metu baigiamas kurti neuniversitetinio aukštojo išsilavinimo – kolegijų sektorius. Dalis aukštesniųjų mokyklų jau yra arba bus transformuotos į kolegijas.

Aukštosios mokyklos rengia studentus profesinei veiklai, reikalaujančiai mokslinių metodų ir žinių taikymo arba aukšto meninio meistriškumo. Lietuvos švietimo koncepcijoje pabrėžiama, kad greta aukštojo išsilavinimo suteikimo, aukštosios mokyklos turi “sudaryti sąlygas asmenims, jau turintiems aukštąjį išsilavinimą, tobulintis, pakeisti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują, tenkinti dvasinius poreikius, tiesiogiai nesusijusius su profesine veikla.” (Lietuvos švietimo koncepcija ir jos įgyvendinimo programa, 1992).

Pasak Meer J. (2007), akreditacijos tikslas - įvertinti aukštojo mokslo institucijos sugebėjimus teikti kvalifikacinius ir mokslo laipsnius tarptautinio lygiavertiškumo ir pripažinimo kontekste. Akreditacijos metu aukštosioms mokykloms suteikiama teisė rengti specialistus, plėtoti mokslinius tyrimus ir išduoti valstybės pripažintus diplomus bei pažymėjimus aukštosios profilį atitinkančioje srityje. Aukštąsias mokyklas akredituoja Vyriausybė Lietuvos mokslo tarybos teikimu. Teisė rengti specialistus, išduoti diplomus ar pažymėjimus, nenumatytus aukštosios mokyklos steigimo arba akreditacijos sąlygomis, įgyjama Vyriausybės nustatyta tvarka, gavus atitinkamą licenciją.

Akcentuotinos dvi formalaus ir neformalaus suaugusiųjų švietimo dalys: tiesiogiai su darbo rinkos poreikiais susijęs suaugusiųjų mokymasis ir valstybės remiamų socialinių grupių švietimas. Pirmoji dalis – bedarbių mokymas ir dirbančiųjų mokymasis darbdavio iniciatyva – išsiskiria savo specifiniais tikslais (pirmiausia siekiama kuo geresnio prisitaikymo prie darbo rinkos sąlygų) ir finansavimu. Bedarbių mokymąsi finansuoja darbo biržos, o darbdaviai apmoka jiems reikalingų darbininkų mokymąsi. Mokymasis gali būti formalusis ir neformalusis. Mokomasi pagal sutartis tarp darbo biržos, darbdavių ir švietimo įstaigų. Mokomasi valstybinėse ir nevalstybinėse švietimo įstaigose, tarp jų ir specializuotose perkvalifikavimo įstaigose konkurencijos pagrindu. Šioje suaugusiųjų švietimo srityje valstybė skatina visų tipų valstybinių mokymo įstaigų aktyvų dalyvavimą tiek ruošiant programas, tiek jas įgyvendinant. Antroji išskirtinė suaugusiųjų švietimo dalis – valstybės remiamų socialinių grupių švietimas. Tokioms grupėms priklauso neįgalieji, privalomosios karo tarnybos kariai, imigrantai, nuteisti asmenys.

“Profesijos pasirinkimas - nėra vienkartinis procesas, vykstantis tik tam tikru laiku. Priešingai, profesijos rinkimasis, kaip teigia vystymosi teorijų atstovai, apima daugelį profesijų atrankos bei atmetimo etapų, prasideda anktyvojoje vaikystėje ir baigiasi ankstyvojoje paauglystėje” (Beresnevičienė, 1990, p. 62). Kai netinkamai pasirenkama profesija arba ji

nebeatitinka šių dienų reikalavimų, tada labai aktualiu tampa profesinis rengimas, persikvalifikavimas.

Lietuvos profesinio rengimo sistemos valdymo modelis turėtų apjungti tris pagrindines sritis: valstybę, darbdavius ir dirbančiuosius. Galima tikėtis, kad pirmiausia darbdavių interesų kryptimi pasislinks profesinis tobulinimas ir perkvalifikavimas, o valstybė ilgai išlaikys dominuojančias pozicijas pirminiame profesiniame rengime.

### Išvados

Atlikus teorinę šaltinių analizę galima formuluoti tokias išvadas:

1. Darbo rinkos vaidmuo profesinio rengimo politikoje ypatingai svarbus. Kadangi darbdavių reikalavimai darbo jėgai nuolat auga, todėl dalis bedarbių turi persikvalifikuoti. Jei darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio bedarbio profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, taip pat, jei bedarbis neturi profesinio pasirengimo, jis turi būti siunčiamas mokytis profesijos ar tobulinti kvalifikacijos. Profesija, kurios siunčiama mokytis, turi atitikti vietos darbo rinkos poreikius.

2. Mokymosi svarba ypač akcentuojama ir Europos užimtumo strategijoje, pabrėžiama, kad reikia didinti darbo jėgos gebėjimus darbo rinkoje. Su tuo susijusi ir nuolatinio profesinio tobulėjimo ir mokymosi, kitaip tariant - mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Ji suteikia galimybę žmogui pasivyti technologijas, prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių.

3. Šiuo metu Lietuvoje vyrauja mokyklinis profesinio rengimo modelis. Pirminis vidurinis profesijos mokymas sukonzentruotas valstybinėse profesinėse mokyklose ir profesinio mokymo centruose. Išimtį sudaro keletas privačių verslo kolegijų. Mokyklinį profesinį rengimo modelį reikia derinti su dualinio mokymo koncepcija.

4. Nuolatinis darbuotojų profesinis mokymas – darbdavių sėkmingos veiklos ir valstybės konkurencingumo pasaulio rinkoje laidas. Darbuotojų tęstinį profesinį mokymą, kvalifikacijos kėlimą Lietuvoje reglamentuoja įstatymai, nustatantys bendrą profesinio mokymo sistemos funkcionavimą (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas, Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas).

5. Profesinio rengimo sistema, kurią sudaro pirminis ir darbo rinkos mokymas, dar nedarni ir nepakankamai tenkina vietos darbo rinkos poreikius. Esama profesinio rengimo sistema nepakankamai išplėsta ir nepajėgia užtikrinti visuotinio profesinio mokymo prieinamumo ir tęstinumo. Analizuojant Darbo biržos duomenis, pastebėta, jog kas trečias įsiregistravęs darbo biržoje bedarbis neturi kvalifikacijos, kas antrą turima kvalifikacija neturi paklausos arba neatitinka darbdavių reikalavimų. Pastebima disproporcija tarp profesinio rengimo, kvalifikacijos tobulinimo poreikio ir tenkinimo galimybių.

6. Profesinį mokymą būtina sieti su darbo rinkos poreikiais. Įdiegti profesinio orientavimo sistemą, skirtą teikti pagalbą asmeniui renkantis profesiją ir jos įgijimo kelią, ugdyti karjeros planavimo gebėjimus. Profesinis informavimas turi būti skirtas teikti sistemingą informaciją apie kvalifikacijas, jų įgijimo galimybes ir paklausą darbo rinkoje, profesinis konsultavimas - padėti asmeniui planuoti savo karjerą.

### Literatūra

1. Aparicio, A. (2007). Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice; Oct2007, Vol. 133 Issue 4, p340-349, 10p.
2. Beresnevičienė, D. (1990). Diferencijuotas profesinis orientavimas mokykloje. Vilnius: PMTI, p. 62.
3. Brunello, G. (2007). Economic Policy; Oct2007, Vol. 22 Issue 52, p781-861, 81p.
4. Carrell, S. (2007). Labour Economics; Oct2007, Vol. 14 Issue 5, p774-787, 14p.
5. Compter, W. (1998). Tarptautinės profesinio rengimo politikos tendencijos. Profesinis rengimas. VDU Nr.1.
6. Davison, D. (1977). Vocational Education & Corrections - An Assessment of Opportunities & Needs in North Carolina - Final Report; 1977, 255p.
7. Jančauskas, A. (1993). Darbo rinkos politika. Hanoveris.
8. Kell, A. (1998). Tarptautinės profesinio rengimo politikos tendencijos. Profesinis rengimas. VDU Nr.1.
9. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. Kaunas.
10. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.

11. Meer, J. (2007). Economics of Education Review; Oct2007, Vol. 26 Issue 5, p. 559-573.
12. *Profesinės karjeros vadovas* (1998). Sud. Z. Baltrėnienė, V. Volbekienė. Vilnius: Solertija.
13. Schelten, A. (1991). *Eonfubrung in dir Berufspadagogik*. Stuttgart: Steiner.
14. *Darbo biržos 2005-2007 metų veiklos ataskaitos* [žiūrėta 2008-02-05]. Prieiga per internetą: <  
[http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/ataskaitos\\_statistika.aspxl](http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/ataskaitos_statistika.aspxl)>.
15. Voigt, W. (1975). Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice; Oct2006, Vol. 133 Issue 4, p325-300, 9p.
16. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa [žiūrėta 2008-02-05]. Prieiga per internetą:  
[http://www.lrv.lt/ES\\_parama/Istekliu\\_pletr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/ES_parama/Istekliu_pletr_programa.pdf).
17. 1992 m. Lietuvos švietimo koncepcija ir jos įgyvendinimo programa [žiūrėta 2008-02-05]. Prieiga per internetą:  
<http://www.smm.lt/strategija/docs/srp/koncepcija/koncepcija2.htm>.

## LABOUR MARKET INFLUENCE TO LITHUANIAN CAREER EDUCATION POLICY

The career education policy conception and labour market part for career education policy are analysed in this article. It is investigating the model of Lithuania career education. This article analysis the problem, that qualitative labour market aspect – the inadequacy between labour supply and demand structure in professional and qualifying viewpoint – becomes over and over burning. So one of the biggest problem is low employees qualification. That is why it is essential to elevate the system of career education and requalifying retraining. It is necessary to connect professional training with labour market demands.