

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE



2017
liepos
mėn.

Esamos situacijos analizė

Turinys

TĘSTINIO MOKYMO IR PERKVALIFIKAVIMO SISTEMA LIETUVOJE.....	3
KOMPETENTINGŲ DARBUOTOJŲ TRŪKUMAS	3
KOMPETENCIJŲ POREIKIO PROGNOZĖS TRŪKUMAS	4
SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMAS.....	5
TĘSTINIO MOKYMO SI IR PERKVALIFIKAVIMO POREIKIS.....	5
TRIJŲ MINISTERIJŲ ATSAKOMYBĖ	7
ESF PARAMA	7
LRV PROGRAMA.....	7
ŠMM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ TOBULINIMO SISTEMOJE	9
ŪM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ TOBULINIMO SISTEMOJE	17
SADM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ TOBULINIMO SISTEMOJE	21
KITOS DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO IR PERKVA- LIFIKAVIMO INICIATYVOS	27
IŠŠŪKIAI.....	29

Trumpiniai:

ES – Europos Sąjunga

ESF – Europos socialinis fondas

KPMPC – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras

LDB – Lietuvos darbo birža

LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė

LUTSIA – Lietuvos universitetų tęstinių studijų institucijų asociacija

MTEP – Moksliniai tyrimai ir eksperimentinė plėtra

MVG – Mokymasis visą gyvenimą

PMT – Profesinio mokymo taryba

SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

SODRA – Valstybinio socialinio draudimo fondas

SVV – Smulkus ir vidutinis verslas

ŠMM – Švietimo ir mokslo ministerija

TDB – Teritorinė darbo birža

TUI – Tiesioginės užsienio investicijos

ŪM – Ūkio ministerija

TĘSTINIO MOKYMO IR PERKVALIFIKAVIMO SISTEMA LIETUVOJE

Pagrindinės sąvokos:

Kvalifikacija – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma.¹ Kvalifikacijos pripažinimas patvirtinamas valstybės reglamentuojamais diplomais ir pažymėjimais.

Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.²

Perkvalifikavimas – tęstinio mokymo forma, kuria siekiama suteikti kitos srities kvalifikaciją bei kompetencijas asmeniui, jau turinčiam pirminę kvalifikaciją, kad asmuo galėtų imtis kitos srities profesinės veiklos. Nepriklausomai nuo mokymo trukmės, perkvalifikavimas turėtų apimti mokymą, tiesiogiai susijusį su amatu ar profesija, taip pat mokymą, skirtą profesinėms žinioms įgyti arba atnaujinti.

KOMPETENTINGŲ DARBUOTOJŲ TRŪKUMAS

63 % investuotojų Lietuvoje pabrėžia kvalifikuotų darbuotojų trūkumą³, 28 % SVV vadovų ir net 40 % gamybos įmonių vadovų teigia, kad potencialių darbuotojų išsilavinimas neatitinka jų lūkesčių ir poreikių⁴, o LDB darbo rinkos prognozė 2017 metams⁵ atskleidžia, kad sektoriuose kaip žemės ūkio, pramonės, statybų bei paslaugų – jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas.

Tiek pasaulyje, tiek Europoje ir Lietuvoje aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis auga, o žemos – mažėja.⁶ Atsižvelgiant į demografines tendencijas Lietuvoje, kai darbingo amžiaus žmonių skaičius mažėja, o dirbančiųjų kompetencijos neatitinka darbo rinkos poreikių, vienas iš esminių valstybės prioritetų turėtų būti sukurti sąlygas gyventojams kelti ar keisti savo kvalifikaciją, tobulinti kompetencijas ir mokytis visą gyvenimą. Visais atvejais, asmeninis pasirinkimas turėtų būti derinamas su realiu darbo rinkos poreikiu, o sąlygos turėtų būti užtikrinamos aukštą kvalifikaciją ir kompetencijas turinčios visuomenės dalies augimui, žemą kompetenciją turinčių ar įgyjančių žmonių profesionalumui, o tokiu būdu – ir valstybės ekonomikos augimui.

¹ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas

² Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas

³ Lietuvos investuotojų pasitikėjimo indeksas 2017 m. I ketv., Investuotojų forumas

⁴ „Sprinter“ tyrimas, inicijuotas banko „Citadele“

⁵ Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas jaučiamas visuose sektoriuose (LDB darbo rinkos prognozė 2017 m.): žemės ūkis 42 proc., pramonė 60 proc., statyba 61 proc., paslaugos 45 proc.

⁶ (CEDEPOF 2014 - Europos profesinio mokymo plėtros centras).

KOMPETENCIJŲ POREIKIO PROGNOZĖS TRŪKUMAS

Siekiant kryptingo žmogiškųjų išteklių darbo rinkoje valdymo, visų pirma svarbu turėti išsamią nacionalinę žmogiškųjų išteklių stebėsenos sistemą, kuri šiuo metu yra kuriama praplečiant Švietimo valdymo informacinę sistemą (ŠVIS), idant būtų įmanoma stebėti Lietuvos piliečių įgytų kvalifikacijų (universitetuose, kolegijose, profesinėse mokyklose) visumą, ją susieti su kvalifikacijų ir kompetencijų panaudojimu darbo vietoje (pagal dirbamą profesiją). ŠVIS sistemą siekiama papildyti studijų diplomų registru, Sodros, Valstybinės mokesčių inspekcijos, LDB, Valstybinės ir teritorinių ligonių kasų ir kitais duomenimis ir pagal juos vykdyti stebėseną. Vis dėlto, šiuo metu nėra aiški šios skirtingų informacinių sistemų integracijos trukmė. Taip pat nėra išspręstas informacinių sistemų ir jų duomenų suderinamumo klausimas. Ilgai atskirai veikusios sistemos duomenis rinko ir apdorojo skirtingais būdais, tad nesuderinamumo rizika išlieka gana didelė. Galiausiai, ŠVIS esantis diplomų registras yra pildomas lėčiau nei tikėtasi. ŪM žmogiškųjų išteklių plėtros skyriaus duomenimis tam, kad žmogiškųjų išteklių sistema veiktų, registre turėtų būti duomenys apie universitetuose ir kolegijose suteiktus diplomus bent nuo 1995 metų. Šiuo metu diplomų registre yra suvesti duomenys nuo 2010 m. Laikotarpis, kuomet šis registras bus baigtas pildyti – neaiškus.

Paraleliai žmogiškųjų išteklių stebėsenos sistemai, nacionaliniu mastu reikia turėti aiškiai ir objektyviai atliktą darbo rinkos analizę bei rengti valstybės interesą atskleidžiančią specialistų poreikio prognozę arba darbo rinkoje paklausių kompetencijų poreikio prognozę bent keleriems metams į priekį. Žmogiškųjų išteklių stebėsenos sistema prie kompetencijų poreikio darbo rinkoje prognozės prisidėtų tik iš dalies, kadangi parodytų, kokių specialistų su kokiomis kompetencijomis darbo rinkoje yra ir prognozuojama, kad bus, tačiau ne tai, kokių naujų specialistų reikia Lietuvoje besiplečiančiam verslui.

Būtent kompetencijų poreikio prognozė galėtų būti tikslingesnė darbo rinkos poreikiui atskleisti, kadangi asmenų turimos kompetencijos gali būti panaudojamos keliose profesinėse srityse ar specialybėse, tuo tarpu objektyviai kiekybiniais rodikliais atspindėti ateities specialistų poreikį yra sudėtinga. Šiuo metu darbo rinkos poreikį prognozuoja tik LDB (trumpalaikį vienerių metų poreikį, sudarytą remiantis TDB apklausomis) bei atskiros interesų grupės (asociacijos, pvz., Infobalt; įstaigos, pvz., Investuok Lietuvoje), tačiau nacionaliniu mastu tokia vidutinės trukmės arba ilgalaikė prognozė nėra atliekama.

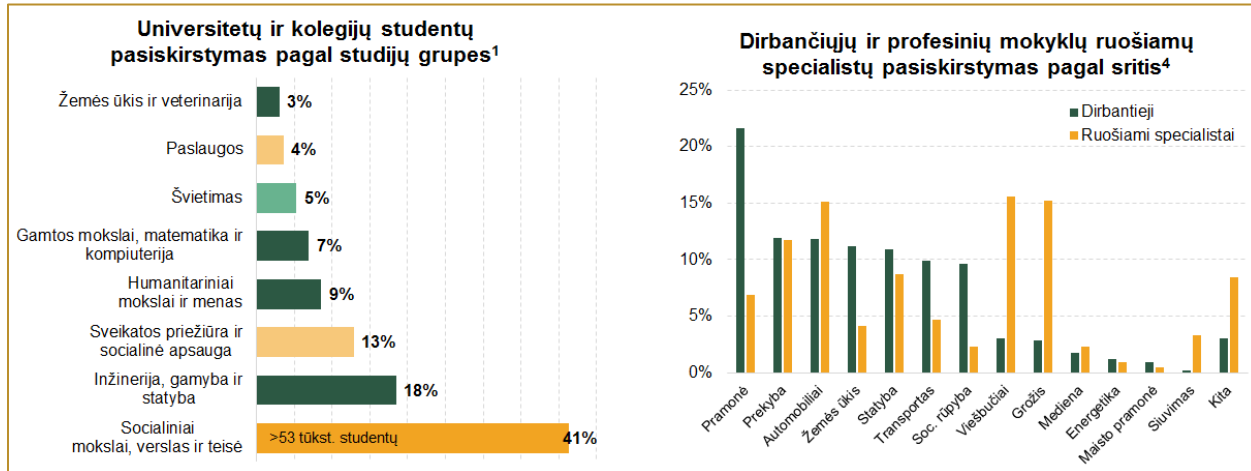
Ilgalaikės kompetencijų poreikio bei žmogiškųjų išteklių darbo rinkoje stebėsenos ir prognozės trūkumas sukuria sąlygas profesinio orientavimo, reikalingo ne tik moksleiviams ir jaunimui, bet visoms amžiaus grupėms, kryptingumo trūkumui. Tiek profesinio orientavimo, tiek perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo sistemos Lietuvoje nėra pakankamai išvystytos ir turi būti tobulinamos tuo pačiu metu. Faktą, kad dabartinės profesinio orientavimo veiklos yra vykdomos nekryptingai, ypač atspindi studentų pasirinkimai, palyginus juos su darbo vietų kiekiu Lietuvos ekonomikoje: šiuo metu profesinėse mokyklose parengiama daugiausia viešbučių ir grožio specialistų⁷, o renkantis studijas vis dar vyrauja socialinių mokslų, verslo ir teisės studijų (sričių, kurių specialistų Lietuvoje perteklius) tendencija. Ši situacija lemia tai, kad švietimo sistemoje palaikomos nepaklausių specialybių programos, tad valstybėje rengiami nereikalingi specialistai, kurie po mokslų baigimo

⁷ Šaltinis 1 Pav. 4.: Švietimo ir mokslo ministerija, 2015-2016 duomenys

Šaltinis 4 Pav. 4.: Inžinerinės pramonės sektoriaus kompetencijų centro koncepcija, 2016, LINPRA

potencialiai tampa bedarbiais, emigrantais ar ne pagal specialybę dirbančiais žmonėmis, kuriems gali prireikti perkvalifikavimo paslaugų.

PAV. 1 LIETUVOS ŠVIETIMO IR DARBO RINKOS DUOMENŲ PALYGINIMAS



Norint, kad Lietuvos ekonomikoje atsirastų sparti ir savalaikė specialistų pasiūla, skatinanti plėtrą prioritetiniuose ūkio sektoriuose, svarbu valstybės mastu atlikti kompetencijų poreikio darbo rinkoje prognozę, aiškiai išgryninti strategines profesinio orientavimo kryptis. Remiantis šiomis gairėmis reikėtų vykdyti kryptingą profesinį orientavimą ir taip pat turėti lanksčių, trumpalaikių suaugusiųjų švietimo, perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo priemonių, orientuotų į skirtingo amžiaus, socialinės padėties ir išsilavinimo asmenų grupes.

SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMAS

Nagrinėjant perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo galimybes, svarbu aptarti suaugusiųjų švietimo formas. Suaugusiųjų švietimas teikiamas kiekvienam jį pasirinkusiam asmeniui, ne jaunesniam kaip 18 metų. Iš esmės jis skirstomas į formalųjį, neformalųjį, tęstinį ir savišvietą. Kalbant apie perkvalifikavimą ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymą, svarbios yra tęstinio mokymosi (tiek formalaus, tiek neformalaus) švietimo galimybės, kurių procesas yra orientuotas į asmenų integraciją ir veiklą darbo rinkoje. Laikoma, kad perkvalifikavimas ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymas yra tęstinio mokymo forma.

TĘSTINIO MOKYMO SI IR PERKVALIFIKAVIMO POREIKIS

Gyventojų tęstinis mokymas tampa itin svarbiu pramonės suskaitmeninimo kontekste, kai ketvirtoji pramonės revoliucija atneša ne vieną naujovę, kaip ankstesnių pramonės revoliucijų (garo, elektros, IT) atvejais, o visą gausybę technologinių, skaitmeninių, biologinių ir kitokių naujovių, kurios iš esmės keičia tiek darbo pobūdį, tiek bendravimą, tiek kitus profesinio ir asmeninio gyvenimo aspektus. Technologinės naujovės skatina žmones prisitaikyti prie naujų darbo formų, nuolat atnaujinti turimas žinias ir tobulinti kompetencijas. Šiame kontekste svarbu kalbėti ir apie technines kompetencijas,

reikalaujančias specifinių žinių ir įgūdžių, ir apie socialines bei problemų sprendimo kompetencijas, pritaikomas bet kokiame sektoriuje. Pasaulio ekonomikos forumas skelbia, kad ateityje stiprės socialinių kompetencijų poreikis, todėl svarbu ne tik formaliai perkvalifikuoti žmones, bet ir stiprinti jų turimas formalias ir neformalias kompetencijas.

Suaugusiųjų švietimas⁸. Skirstymas:

Formalųjį mokymąsi renka suaugusieji, kurie nėra įgiję pradinio, pagrindinio ar vidurinio išsilavinimo. Šį išsilavinimą galima įgyti suaugusiųjų mokyklose, gimnazijose, mokymo centruose ir suaugusiųjų klasėse prie bendrojo ugdymo mokyklų. Lietuvoje veikia 26 suaugusiųjų bendrojo ugdymo mokyklos bei apie 40 bendrojo ugdymo mokyklų, turinių suaugusiųjų klases.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo⁹ dalyviai – ne jaunesni negu 18 metų asmenys, kurie mokosi pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Neformalusis švietimas skirtas suaugusiųjų mokymosi poreikiams tenkinti, pilietinėms, socialinėms ir profesinėms kompetencijoms tobulinti.

Savišvieta – savarankiškas mokymasis, paremtas asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi.

Tęstinis mokymasis – mokymosi visą gyvenimą dalis, apimanti formalųjį, neformalųjį švietimą ir savišvietą, kai asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip baigta formaliojo švietimo programos dalis.

Preliminariai galima teigti, kad Lietuvoje asmenų, keičiančių profesiją, yra daugiau negu įgyjančių pirmąją kvalifikaciją. 2016 m. įstojusių į universitetines ir kolegines studijų programas buvo 23 468¹⁰ ir į profesinio mokymo programas 23 700¹¹. Tais pačiais metais bedarbių skaičius Lietuvoje buvo 116 200¹², o persikvalifikuoti norinčių asmenų yra ne tik tarp bedarbių, bet ir tarp nepaklausias specialybes turinčių dirbančių žmonių. Dėl šios priežasties, galimybės įgyti naujas kompetencijas tampa svarbesnės nei pirminio švietimo metu įgytos žinios. Tvari tęstinio mokymo ir kompetencijų bei kvalifikacijų tobulinimo sistema galėtų turėti didelę įtaką Lietuvos ūkio augimui, mažindama nedarbą ir užtikrindama Lietuvos darbuotojų kompetencijų aktualumą, ypač atsižvelgiant į faktą, kad šį poreikį išreiškia daugiausiai darbingo amžiaus žmonės.

⁸ Gyvenimas ir darbas Lietuvoje, 2016. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

⁹ Neformalųjį švietimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (2014)

¹⁰ LAMA BPO duomenys

¹¹ ŠMM duomenys

¹² <http://www.socmin.lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/uzimtumas-ir-nedarbas.html>

TRIJŲ MINISTERIJŲ ATSAKOMYBĖ

Viešajame sektoriuje suaugusiųjų tęstinio mokymo, perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo paslaugos yra 3 ministerijų ir joms pavaldžių įstaigų kompetencijoje: ŠMM, ŪM, SADM. Ministerijų uždaviniai šioje srityje yra skirtingi: ŠMM – ruošti mokymo programų pasiūlą ir turinį bei užtikrinti mokymosi visą gyvenimą galimybes, ŪM – palengvinti sąlygas verslui, siekiančiam tobulinti savo darbuotojų kompetencijas ar suteikti kvalifikaciją darbo vietoje, SADM – įdarbinti bedarbius, suteikiant jiems paramą mokytis. Skiriasi ir ministerijų remiami subjektai: ŠMM rūpinasi švietimo ir mokslo institucijomis, ŪM – įmonėmis, SADM – tiesiogiai žmogumi.

Už žmogiškųjų išteklių politiką atsakinga yra ŪM. Taip pat šiuo klausimu glaudžiai susijusios ir kitos ministerijos – ŠMM formuoja žmogiškųjų išteklių kvalifikacijas ir jų pasiūlą, o SADM turi prieigą prie darbo jėgos dalies, kuri nedirba ir paskatas ją nukreipti persikvalifikavimui ar kompetencijų stiprinimui. Kvalifikacijų stiprinimo sistema Lietuvoje glūdi šių ministerijų interesų suderinamume, kurio šiuo metu trūksta.

ESF PARAMA

Tęstinio suaugusiųjų mokymo ir perkvalifikavimo paslaugoms remti naudojamos tiek valstybės, tiek (didžiąja dalimi) ESF lėšos. 2014–2020 m. ESF investicijų veiksmų programoje lėšos, paskirstytos pagal prioritetus, skiriamos investuojant į ekonomikos augimą, darbo vietų kūrimą, žmogiškuosius išteklius ir infrastruktūrą. Su darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymu susiję yra šie ESF ir LRV programoje patvirtinti prioritetai: **9 prioritetas „Visuomenės švietimas ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas“**, kuriam skirta 686 567 390 Eur bei iš dalies **7 prioritetas „Kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas“**, kuriam skirta 815 222 894 EUR.

LRV PROGRAMA

LRV programos įgyvendinimo plane¹³ nurodyti tokie su perkvalifikavimu ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų tobulinimu susiję darbai:

1.1.1. Darbas: Aktyvių ir užimtumą skatinančių paramos formų plėtra;

2.1.3. Darbas: Profesinio mokymo ir aukštojo mokslo studijų turinio ir metodų atnaujinimas, orientuojantis į konkurencingų XXI a. kompetencijų suteikimą;

2.2.4. Darbas: Darnaus profesinio mokymo, mokslo ir studijų institucijų tinklo sukūrimas ir socialinės įtraukties didinimas;

2.2.5. Darbas: Veiksmingų sąlygų ir paskatų mokytis visą gyvenimą sukūrimas;

2.3.1. Darbas: Mokytojų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros sistemos sukūrimas;

2.3.2. Darbas: Tyrėjų ir dėstytojų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros sistemos

¹³ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2389544007bf11e79ba1ee3112ade9bc>

veiksmingumo užtikrinimas;

2.3.5. Darbas: Švietimo, kultūros ir mokslo institucijų stebėsenos ir veiklos vertinimo sistemos sukūrimas, orientuojantis į kokybės ir efektyvumo nuostatas;

Taip pat numatyti šie kompetencijų kėlimu ar perkvalifikavimu susiję rodikliai:

Rodikliai	2016	2020
Profesinėse mokyklose pameistrystės forma vykdomų mokymų programų dalis	3%	15%
Mokinių, mokomų pameistrystės forma , dalis	2,5%	20%
Pripažintų kvalifikacijų skaičius per metus 10 tūkst. gyventojų	3	14
Mokinių, kurie mokėsi pagal parengtas arba atnaujintas modulines profesinio mokymo programas , dalis, proc.	10%	45%
Pagal specialybę dirbančių profesinio mokymo abiturientų dalis	64%	80%
25–34 metų asmenų, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas , dalis	10,2%	15%

Nors LRV programos įgyvendinimo plane ir numatyta nemažai su XXI amžiui ir darbo rinkai reikalingų kompetencijų tobulinimu susijusių darbų, vis dėlto didžioji dalis rodiklių bei darbų yra nukreipti į jaunimą, pirminių kompetencijų ir kvalifikacijų įgijimo sistemos tobulinimą (žadant tiek profesinio, tiek aukštojo mokslo reformą).

Tolimesnėse analizės dalyse bus aptariamas dabartinis ŠMM, ŪM ir SADM vaidmuo koordinuojant ir remiant tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo paslaugas Lietuvoje, pateikiami privačių perkvalifikavimo iniciatyvų pavyzdžiai ir įvardijami pagrindiniai perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo sistemos Lietuvoje iššūkiai.

ŠMM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ TOBULINIMO SISTEMOJE

SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMAS IR MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ

Tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo paslaugos yra suaugusiųjų švietimo dalis. 2014 m. priimtas, 2015 m. sausio 1 d. įsigaliojo Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas¹⁴. Šis įstatymas reglamentuoja neformalųjį suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi, jų sandaros, vykdymo ir valdymo pagrindus. Taip pat vyriausybė yra patvirtinusi neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programų finansavimo metodiką. Neformalusis suaugusiųjų švietimas yra finansuojamas vykdant programų atranką. Vis dėlto neformalusis švietimas išlieka itin menkai orientuotas į darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymą, į šią švietimo dalį žiūrima išskirtinai iš asmenų individualių norų ir asmeninio, o ne profesinio tobulėjimo prizmės. Visoms neformaliojo švietimo veikloms 2016 m. ŠMM biudžete numatyta apie 290 000 eurų. Šios lėšos skiriamos konkurso būdu. Taip pat suplanuota iš ES paramos skirti 1,7 mln. eurų suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtrai¹⁵.

Mokymasis visą gyvenimą yra vienas iš Valstybinės švietimo 2013–2022 m. strategijos¹⁶ prioritetų. Mokymosi visą gyvenimą plėtrai, suaugusiųjų švietimo skatinimui ir prieinamumui didinti 2014–2020 m. laikotarpiui iš ESF lėšų yra skirta **82 728 510 eurų** (detaliau žr. Lentelė nr. 1). Nepaisant didelio masto investicijų į suaugusiųjų mokymosi veiklas, ilgalaikiai Lietuvos mokymosi visą gyvenimą rodikliai pakilo nuo 4,4% 2011 m. iki 5,8 % 2015 m. (21 vieta) (kai ES vidurkis 2015 m. buvo 10,7 %). Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ numatytas tikslas yra ne mažiau 17 vieta ES MVG reitinge 2030 metais. Atsižvelgiant į didelio masto ESF investicijas į suaugusiųjų švietimą ir mokymąsi, toks augimas parodo investicijų į MVG paslaugų plėtrą neefektyvumą.

PROFESINIS MOKYMAS

Pirminis profesinis mokymas yra finansuojamas iš valstybės biudžeto, koordinuojamo ŠMM. Valstybei – tai galimybė finansuoti tų sričių mokymo programas, kurios parengtų reikalingus specialistus ir skatintų plėtrą prioritetiniuose ūkio sektoriuose, tačiau, daugiausiai finansavimo yra skiriama profesinio mokymo programos viešbučių, grožio, automobilių ir prekybos srityse (pav. 1), kurių ruošiamų specialistų kiekis yra žymiai didesnis nei dirbančiųjų. Tai lemia perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo paslaugų poreikį ir prielaidą šiems specialistams nerasti darbo, dirbti ne pagal specialybę arba dirbti „šešėlyje“.

Pirminio profesinio mokymo teikėjams finansavimas skiriamas taikant formaliojo profesinio mokymo lėšų skaičiavimo vienam mokiniui metodiką¹⁷, iš ŠMM koordinuojamų lėšų. Tęstinis profesinis mokymas paprastai vykdomas įmonės, įstaigos arba mokinio lėšomis. Dėl pirminio profesinio mokymo finansavimo pastovumo, profesinio mokymo centrai teikia pirmenybę šiai mokymo formai ir tik nedidele dalimi užsiima tęstinio mokymo programų kūrimu ir palaikymu. Tęstiniam profesiniam

¹⁴ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2da7fce0117411e4adf3c8c5d7681e73>

¹⁵ https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/naujienos_1/kryptingu-suaugusiuju-svietimu-savivaldybese-rupinsis-koordinatoriai-

¹⁶ <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=b1fb6cc089d911e397b5c02d3197f382>

¹⁷ Lietuvos respublikos vyriausybės nutarimas dėl profesinio mokymo lėšų skaičiavimo vienam mokiniui, kuris mokosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, metodikos patvirtinimo Nr. 1320

mokymui gali būti skiriama ir valstybės biudžeto arba ESF lėšos (Žr. Lentelė nr. 1; Lentelė nr. 2; Lentelė nr. 3)

KPMPC

KPMPC – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras – tai ŠMM pavaldi įstaiga, atsakinga už Lietuvos kvalifikacijų sistemos tobulinimą. KPMPC įgyvendina valstybinę Lietuvos profesinio mokymo sistemos plėtros politiką. Centro tikslas nurodytas itin ambicingai – plėtoti mokymosi visą gyvenimą sistemą, kuri atlieptų ūkio poreikį ir šalies bei tarptautines iniciatyvas.¹⁸

KPMPC uždaviniai:

- tvarkyti Lietuvos kvalifikacijų sistemą;
- gerinti profesinio mokymo kokybę;
- plėtoti suaugusiųjų švietimo sistemą;
- vykdyti profesinio ir suaugusiųjų mokymo dalyvių kvalifikacijos tobulinimą;
- organizuoti, profesinių ir profesinio rengimo standartų rengimą;
- organizuoti ir (ar) vykdyti kvalifikacijų poreikio prognostinius ir suaugusiųjų švietimo tyrimus;
- organizuoti formaliojo profesinio mokymo programų vertinimą;
- kt.

Mokymuisi visą gyvenimą stiprinti šalies mastu, 2016 m. kiekvienoje Lietuvos savivaldybėje ŠMM (KPMPC) įsteigė pareigybę „Suaugusiųjų neformaliojo švietimo ir tęstinio mokymo koordinatorius¹⁹“. Šios pareigybės tikslai yra:

- Plėtoti mokymosi visą gyvenimą paslaugas regionuose;
- Ugdyti darbo rinkai aktualias suaugusiųjų bendrąsias kompetencijas;
- Tenkinti trečiojo amžiaus asmenų mokymosi poreikius;
- Tobulinti andragogų kompetencijas įgyvendinant aktualias suaugusiųjų švietimo programas;
- Plėtoti neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugas formaliojo švietimo įstaigose.²⁰

Įgyvendinant savo tikslus, KPMPC itin aktyviai dalyvauja Europos Sąjungos finansuojamuose projektuose: šiuo metu dalyvaujama bent 7 projektuose, kurių kaštus padengia Erasmus+ ir 4 projektuose, finansuojamuose iš ESF lėšų²¹.

Šio centro tikslai ir uždaviniai yra būtent šioje analizėje keliamos tematikos ir problematikos centre. Vien teoriškai analizuojant KPMPC veiklą, galima kelti hipotezę, kad šio centro funkcijų vykdymas ir uždavinių įgyvendinimas yra nepakankamas, atsižvelgiant į Lietuvos profesinio mokymo sistemą, palaikomų programų sritis ir kokybę, pristatytus ankstesnėse analizės dalyse bei į Lietuvos mokymosi visą gyvenimą rodiklius. Profesinio mokymo programos ir paruošti standartai vis dar neatitinka Lietuvos darbo rinkos poreikio, sukuriamos galimybės nepakankamai atliepia profesinio mokymo ir suaugusiųjų

¹⁸ <http://www.kpmc.lt/kpmc/apie-mus-2/apie-mus/>

¹⁹ http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2015/08/Koordinatoriai_sarasas_F1.pdf

²⁰ <http://www.kpmc.lt/kpmc/geroji-neformaliojo-suaugusiųjų-svietimo-ir-testinio-mokymosi-programu-konkurso-patirtis/>

²¹ <http://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/vykdomi-projektai/>

mokymo paklausą. Tai daro tiesioginę įtaką LDB bei jos klientams, įmonėms ir kitiems perkvalifikavimo paslaugomis besinaudojantiems ar norintiems pasinaudoti asmenims (fiziniams ir juridiniams).

PROFESINIO MOKYMO TARYBA

KPMPC yra profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą politiką įgyvendinančioji institucija, o šią politiką formuoja ŠMM veikiantys departamentai ir skyriai. Strateginį požiūrį bei patariamąjį vaidmenį šioje sistemoje turi ir **Profesinio mokymo taryba**²². Tai – kolegiali valstybės švietimo savivaldos institucija, skatinanti visuomenę dalyvauti formuojant profesinio mokymo politiką ir patarianti valstybės institucijoms sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus. Tarybos uždavinys – patarti valstybės institucijoms sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus. Ši taryba pataria dėl profesinio mokymo tobulinimo, teikia Švietimo ir mokslo ministerijai siūlymus dėl asmenų priėmimo į valstybės finansuojamas profesinio mokymo programas; teikia ŠMM ir SADM siūlymus dėl profesinio orientavimo. Taryba atlieka kitas įstatymų ir kitų teisės aktų jai priskirtas funkcijas, padėdama ŠMM, SADM, kitoms ministerijoms dalyvauti formuojant ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką.

SPECIALISTŲ RENGIMAS AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE

Aukštos kvalifikacijos specialistų poreikiui reikėtų užtikrinti specialistų rengimą pirminio švietimo, o ne perkvalifikavimo, labiau skirto greitam profesijos pakeitimo procesui, atliepiant verslo poreikius, atveju. Trumpalaikės tęstinio mokymosi paslaugos, kurios dažniausiai yra finansuojamos įmonės, įstaigos ar asmeninėmis žmogaus lėšomis, turėtų būti skirtos greitaiems, specifinių kompetencijų reikalaujantiems atvejams, tačiau ne aukščiausios kvalifikacijos specialistams parengti. Itin svarbu, išgryninus, kuriose srityse trūksta aukštos kvalifikacijos specialistų (pvz., inžinierių), kryptingai motyvuoti jaunos žmonės rinktis studijas šioje kryptyje. Vis dėlto, universitetai ir kolegijos gali prisidėti prie mokymosi visą gyvenimą proceso aukštos kvalifikacijos specialistams, suteikdami atskirų kompetencijų tobulinimo kursus, o ypač socialinių, informacinių technologijų, kalbų kursus, kuriuos aukštos kvalifikacijos specialistai gali pritaikyti ne vienoje profesinėje srityje, o ir keičiant profesiją.

2009 m. lapkričio 17 d. įsteigta LUTSIA – Lietuvos universitetų tęstinių studijų institucijų asociacija²³ - atkreipia dėmesį ir skatina suaugusiųjų mokymąsi visą gyvenimą, siekiant suteikti jiems reikalingų darbo rinkoje kompetencijų. Į LUTSIA veiklą yra įsitraukę šeši universitetai. Pagrindiniai asociacijos tikslai – skatinti universitetinių tęstinių studijų padalinių (institutų, centrų) bendradarbiavimą, tarpusavio ir tarptautinius ryšius, bendradarbiauti su valdžios ir valdymo bei vietos savivaldos institucijomis tęstinių studijų, perkvalifikavimo, kvalifikacijos tobulinimo srityje.

PROFESINIS ORIENTAVIMAS

Ugdymo karjerai paslaugoms organizuoti ŠMM įgaliota institucija yra Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (LMNŠC). Šio centro 2016 m. darbo plane yra numatyta, kad jis koordinuoja ir vykdo ugdymo karjerai veiklą šalies mastu. Pagal šio centro naujausią, 2015-2016 m. ugdymo karjerai veiklos

²² <https://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/profesinis-mokymas/lietuvos-profesinio-mokymo-taryba>

²³ <http://www.lutsia.lt/>

ataskaitą²⁴, profesinį orientavimą (ugdymą karjerai) šalies mastu galima vertinti kaip itin prastos būsenos.

Vienam karjeros specialisto etatui tenkantis mokinių skaičius vidurinėse mokyklose (ir gimnazijose) yra 3718 mokiniai, profesinėse mokyklose vienam karjeros konsultantui tenka dar daugiau - 6548 mokiniai.

LMNŠC analizė atskleidžia, kad „717 švietimo įstaigų praėjusiais mokslo metais teko apie 65 karjeros specialistų etatus, kuriuos dalijosi 791 karjeros specialistas.“ Ši proporcija parodo, kad vienam karjeros specialistui tenka vidutiniškai po 0,082 etato. Tik apie 40 įstaigų karjeros specialistai dirbo pilnu etatu. Virš 600 įstaigų 2015–2016 mokslo metais karjeros specialistams nebuvo taikomas etatinis darbo apmokėjimas. Šie specialistai atliko karjeros konsultantų pareigas mokyklose, negaudami už tai jokio atlygio, o tai iš esmės yra ydinga praktika. Galiausiai, remiantis UKSIS duomenimis, 2015–2016 mokslo metais savivaldybės skyrė nuo 0,04 (Skuodo r. sav.) iki 9,30 (Varėnos r. sav.) eurų profesinio orientavimo lėšų vienam mokiniui.

Duomenis centras surinko iš 677 vidurinių mokyklų bei gimnazijų (33 % reprezentatyvumas) ir 44 profesinių mokyklų (12 % reprezentatyvumas), t.y. tų, kurios pateikė duomenis UKSIS (www.mukis.lt) sistemoje, į kurią ŠMM 2007-2013 m. laikotarpiu ES finansavimo lėšomis investavo net į tris projektus:

- „Ugdymo karjerai infrastruktūros bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme sukūrimas ir plėtra“ Nr. VP3-2.2.-ŠMM-07-V-01-004
- „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ Nr. VPI-2.3-ŠMM-01-V-01-002
- „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“, Nr. ESF-2.4-065

Profesinis orientavimas išlieka ir esminiu perkvalifikavimo sistemos klausimu – į kokias specialybes ar sritis verta perkvalifikuoti ir kokių kompetencijų tobulinimą remti, norint atliepti Lietuvos darbo rinkos poreikį. Kad būtų įmanoma atsakyti į šį klausimą, būtina turėti bendrą Lietuvos darbo rinkoje reikalingų kompetencijų prognozę keliems artėjantiems metams ir kryptingai vykdyti profesinį orientavimą, o juo remiantis – ir švietimo, ir kompetencijų tobulinimo veiklas. Kryptingos ir aiškios profesinio orientavimo sistemos reikia tiek besimokantiems, tiek bedarbiams, tiek dirbantiems žmonėms. Paklausių profesijų sąrašas negali būti sudaromas vienos įstaigos – tai turi būti sisteminė, valstybinė analizė.

Šiuo metu specialistų paklausos prognozes ir specialistų poreikį skelbia tik atskiros institucijos ir interesų grupės, neaprepiant viso Lietuvos ūkio plėtros poreikio. Keli šaltiniai, kuriais galima remtis nustatant specialistų poreikį artėjantiems metams:

- Lietuvos darbo biržos metinė darbo rinkos prognozė: apibūdina, kurios profesijos artimiausius vienerius metus yra paklausios kiekvienoje Lietuvos apskrityje. Orientuojant moksleivius studijų ar darbo kryptims, vis dėlto tai nėra patikimiausias šaltinis – neatskleidžia ateities perspektyvos keleriems metams į priekį;

- Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas [27 trūkstamų specialybių sąrašas](#)²⁵;

²⁴2015-2016 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita www.mukis.lt/download/1354/2015-2016%20stebesenos%20ataskaita.pdf

- Ūkio ministerijos „Žmogiškųjų išteklių prognozavimas ir stebėseną“ (www.zips.lt) 2014-2018 metams. ŪM duomenimis, ši sistema atnaujinama nebus;
- Investuok Lietuvoje, skirtingos asociacijos (pvz., Infobalt) ir kitos interesų grupės skelbia apie prognozuojamą specialistų poreikį Lietuvoje.

PAMEISTRYSTĖ

LRV programos veiksmų įgyvendinimo plane ypač pabrėžiama mokymosi forma, kuria gali naudotis tiek pirminio, tiek tęstinio švietimo siekiantys žmonės, yra pameistrystė. Ši forma kol kas nėra itin naudojama įmonių ir profesinio mokymo įstaigų Lietuvoje, tačiau numatoma ją intensyviai plėtoti. Dualinis profesinis mokymas, arba pameistrystė yra darbu grindžiamas mokymasis. Jis, susideda iš dviejų dalių: teorinė dalis profesinio mokymo įstaigoje ir praktinė dalis įmonėje. Tokiu būdu, žmonės įgyja reikalingų praktinių įgūdžių, o įmonės gauna kvalifikuotus darbuotojus, turinčius specifinei įmonei reikalingą kvalifikaciją ar atskiras kompetencijas. Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop) užsakymu 2016 m. buvo atlikta „Pameistrystės apžvalga: Lietuva“²⁶ analizė, kurioje išnagrinėta esama pameistrystės padėtis Lietuvoje. 2016 m. profesinių mokyklų programose pameistrystės forma mokėsi 2,5 proc. mokinių, o LRV iškeltas tikslas iki 2020 m. yra 20 proc.²⁷ ŠMM prognozuoja, kad Lietuvoje iki 2023 m. ES paramos dėka amatų pagal pameistrystės programas įgis daugiau nei 10 tūkst. profesinių mokyklų absolventų. Kol kas įmonės neturi galimybės intensyviai įsitraukti į mokymą pameistrystės forma, kadangi teorinė dalis privalo būti dėstoma profesinėse mokyklose, kuriose pameistrystės programos kol kas kuriamos vangiai.

ES PARAMA, KOORDINUOJAMA ŠMM, SUSIJUSI SU SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMU

Kaip ir kitų ministerijų, didžiausia ŠMM skiriama parama mokymuisi visą gyvenimą ir kompetencijų kėlimui yra skiriama pasitelkiant ESF lėšas. Visos jos skiriamos įgyvendinant 9 prioritetą „Visuomenės švietimas ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas“, bendra šiam tikslui skiriama suma 2014–2020 metų ESF paramos laikotarpiui yra **beveik 83 mln. eurų**.

²⁵ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b0962a40ef6711e692c5977c7316c9b5>

²⁶ http://www.visionary.lt/wp-content/uploads/2015/10/4140_lt.pdf

²⁷ LRV veiksmų planas, 2017-03-03

Lentelė nr. 1 ŠMM koordinuojamos ES paramos lėšos testiniam mokymui www.esinvesticijos.lt duomenimis

Priemonės pavadinimas	Priemonės numeris	Lėšos	Kas gali teikti paraišką	Remiamos veiklos
<u>Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą valdymo, kokybės ir patrauklumo užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas</u>	Nr. 09.4.1-ESFA-V-713	12 387 465 Eur	Švietimo informacinių technologijų centras; Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras.	profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra, sąsajų tarpusavyje ir su kitomis valstybės informacinėmis sistemomis ir registrais gerinimas, švietimo politikos stebėsenos ir vertinimo stiprinimas, švietimo procesų valdymo priemonių diegimas profesiniame mokyme ir mokymesi visą gyvenimą ir suaugusiųjų mokymosi poreikių, mokymų efektyvumo, pritaikomumo tyrimai; išorinis ir vidinis profesinio mokymo įstaigų ir programų vertinimas ir vertinimo rezultatų sklaida; mokymosi visą gyvenimą sampratos populiarinimas ir profesinio mokymo patrauklumo didinimas.
<u>Mokytojų ir kitų švietimo sistemos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas</u>	Nr. 09.2.1-ESFA-V-727	5 792 400 Eur	Ugdymo plėtotės centras	ilgalaikis mokytojų kvalifikacijos tobulinimas ir naujų specialistų pritraukimas į švietimo ir švietimo pagalbos veiklą; mokytojų alternatyvių veiklos formų skatinimas.
<u>Praktinių įgūdžių įgijimo rėmimas ir skatinimas</u>	Nr. 09.4.1-ESFA-K-736	14 444 382 Eur	Profesinio mokymo įstaigos; profesinio mokymo įstaigų asociacijos; verslo darbdavių asociacijos.	profesinio mokymo įstaigų mokinių praktinis mokymas darbo vietoje; asmenų, besimokančių formaliojo švietimo programose, praktinis mokymas sektoriniame praktinio mokymo centre; iniciatyvų didinti profesinio mokymo patrauklumą rėmimas.

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

<u>Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra</u>	Nr. 09.4.2-ESFA-K-714	12 164 041 Eur	profesinio mokymo įstaigos; suaugusiųjų švietimo centrai; darbdavių asociacijos; profesinio mokymo įstaigų asociacijos; Lietuvos aukštosios mokyklos; trečiojo amžiaus universitetai.	suaugusiųjų, nebaigusių bendrojo ugdymo programos ir norinčių ją baigti (atskirai arba kartu su profesine kvalifikacija), įtraukimas į mokymo programas; profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimas; mokytojų, siekiančių įgyti aukštojo mokslo kvalifikaciją arba jos dalį, įtraukimas į mokymo programas; senjorų mokymosi galimybių plėtra.
---	-----------------------	----------------	--	---

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

<p><u>Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas</u></p>	<p>Nr. 09.4.2-ESFA-V-715</p>	<p>24 907 321 Eur</p>	<p>Švietimo mainų paramos fondas;</p> <p>Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras;</p> <p>Švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras;</p> <p>Ugdymo plėtotės centras;</p> <p>Vilniaus universitetas;</p> <p>Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.</p>	<p>Profesinio mokymo ir suaugusiųjų švietimo sistemos tarptautiškumo plėtra;</p> <p>Profesinio mokymo įstaigų ir suaugusiųjų mokymo įstaigų mokytojų bendrųjų, kūrybinių, verslumo, pedagoginių ir dalykinių kompetencijų tobulinimas, įskaitant rengimą darbui su naujai parengtomis programomis, metodikomis, mokymo priemonėmis ir nauja įranga;</p> <p>Bendrojo ugdymo mokytojų bendrųjų ir dalykinių kompetencijų tobulinimas;</p> <p>Švietimo vadovų ir švietimo bendruomenės lyderių gebėjimų vykdyti kokybinius pokyčius švietimo įstaigų veikloje didinimas ir kokybės užtikrinimo procesų stiprinimas;</p> <p>Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra (neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų vykdymas regionuose, neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės gerinimas);</p> <p>Gydytojų kompetencijų ir kvalifikacijos tobulinimas.</p>
<p><u>Lietuvos kvalifikacijų sandaros formavimas, kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos plėtra</u></p>	<p>09.4.1-ESFA-V-734</p>	<p>13 032 901,00 Eur</p>	<p>Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras</p>	<p>Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir šiuolaikiško švietimo turinio formavimas;</p> <p>Įvairiais būdais įgytų kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos tobulinimas.</p>

ŪM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ TOBULINIMO SISTEMOJE

Tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo srityje ŪM prioritetas – palengvinti sąlygas verslui, sudaryti sąlygas įmonėse dirbantiems darbuotojams kelti kompetencijas ar persikvalifikuoti, atliepiančią įmonių ir jų darbuotojų poreikį. Pagal ŪM keliamus tikslus, nuolat kintančioje verslo aplinkoje, efektyvus perkvalifikavimo ir įmonėms reikalingų kompetencijų ugdymo procesas, atliepiančias verslo poreikį, yra itin svarbus. Kompetencijų ir kvalifikacijų tobulinimo priemonės yra reikalingos siekiant patenkinti darbuotojų kiekio ir jų kompetencijų santykį darbo rinkoje ir siekiant suteikti Lietuvos piliečiams galimybę persiorientuoti į paklausesnes specialybes. ŪM perkvalifikavimo srityje yra atsakinga už kompetencijų kėlimą tęstinio mokymo atveju, taikant kvalifikacijos ar kompetencijų tobulinimo darbo vietoje ir dualinio mokymo (pameistrystės) metodus.

ŪM veikia Ūkio plėtros departamento Žmogiškųjų išteklių plėtros skyrius, kurio tikslai yra:

- dalyvauti formuojant valstybės politiką žmogiškųjų išteklių, jų plėtros, stebėsenos bei prognozavimo, profesinio mokymo ir reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo srityse;
- užtikrinti reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo koordinavimą;
- vadovauti Lietuvos profesijų klasifikatoriaus rengimui ir tvarkymui;
- įgyvendinti ES politiką skyriui priskirtose srityse.

Žmogiškųjų išteklių plėtros skyriaus užduotys yra rengti teisės aktus ir projektus žmogiškųjų išteklių plėtros srityje, teikti pasiūlymus dėl žmogiškųjų išteklių valstybės politikos, jos tobulinimo, organizuoti jos koordinavimo veiklas bei dalyvauti rengiant nacionalinę kvalifikacijų sistemą. Žmogiškųjų išteklių plėtros skyrius vertina žmogiškųjų išteklių kvalifikacijų atitikimą darbo rinkos poreikiams, atlieka teisės aktų, susijusių su žmogiškųjų išteklių plėtros politika, projektų ekspertizę, organizuoja kvalifikuotų specialistų prognozavimo veiklas.

Europos semestro 2017 m. įvertinimu²⁸, tam, kad Lietuva pasiektų geresnių ir tvarių rezultatų suaugusiųjų švietime, reikia skatinti darbdavius, kad šie suteiktų mokymosi ir kompetencijų tobulinimo galimybių savo darbuotojams.

TIKSLINĖS GRUPĖS

ŪM skatina darbdavius investuoti į naujų darbuotojų parengimą bei jų kompetencijų ar kvalifikacijų tobulinimą, kurdama ESF finansavimo (2014–2020 m.) priemones (Lentelė. 3). Bendra ŪM perkvalifikavimo ir kompetencijų ugdymo srityje skiriama suma iš ESF yra per 100 mln. eurų. Valstybės

²⁸ European Semester 2017 - Lithuania https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-_lithuania.pdf

lėšų tokioms priemonėms 2017 m. skiriama nebuvo. ŪM šiomis ES remiamomis priemonėmis išbando sėkmingus užsienio šalių pavyzdžius ieškodama tinkamiausių ir reikalingiausių priemonių, kurios ateityje galėtų būti finansuojamos iš valstybės biudžeto. Dalies šių projektų taikymas (pvz., „Kompetencijų vaučeris“, „Kompetencijos LT“) nesukelia pakankamai svaraus efekto juose dalyvaujantiems žmonėms, tad jei artimiausiu metu nebus atrasta būdų jas patobulinti, greičiausiai jos tęsiamos valstybės biudžeto lėšomis nebus. Į šiuo metu galiojančias ir išbandomas priemones kompetencijų ir kvalifikacijų tobulinimo veikloms finansuoti paraišką gali teikti:

- privatūs juridiniai asmenys, valstybės bei savivaldybės įmonės (Kompetencijų vaučeris; Pameistrystė ir kvalifikacijų tobulinimas darbo vietoje);
- verslo asociacijos, prekybos, pramonės ir amatų rūmai arba klasterių koordinatoriai (Kompetencijos LT);
- užsienio investuotojai (Žmogiškieji ištekliai InvestLT+, Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams).

ŪM šiuo metu koordinuojamos priemonės suteikiamos tik įmonėse įdarbintiems darbuotojams, tad susiduriama su iššūkiu, kai numatoma atitinkamo sektoriaus plėtra, tačiau ŪM negali paruošti specialistų, pavyzdžiui, po kelerių metų Lietuvoje veiklą pradėsiančių užsienio investuotojų įmonėms.

Taip pat šios priemonės yra skirtos išskirtinai juridiniams asmenims, todėl yra rizika, kad įmonės (darbdavio) interesas pasirenkant perkvalifikavimo ar kompetencijų tobulinimo paslaugas yra neproporcingai didelis, palyginus su darbuotojo (asmens) prioritetais ir pasirinkimais, renkantis perkvalifikavimo ar kompetencijų tobulinimo kursus. Asmenims, norintiems savarankiškai, be įmonės įsikišimo, keisti kvalifikaciją, ŪM sąlygų nesudaro, todėl papildomų paskatų dirbantiems ir savo kvalifikacijas norintiems tobulinti asmenims nėra. Galiausiai, darbo rinka pradeda stagnuoti esamame kompetencijų lygyje ir nebesugeba prisitaikyti prie besikeičiančių darbo sąlygų, tad atsiranda atskirtis tarp kompetencijų darbo rinkoje bei tų, kurių reikalauja darbdaviai. Tai daro tiesioginę įtaką Lietuvos bei užsienio kapitalo verslų plėtrai Lietuvoje bei naujų TUI pritraukimui. Prie šios rizikos prisideda ir SADM taikomų priemonių rizika, kai bedarbių asmeniniai pasirinkimai yra svarbiausias aktyvių darbo rinkos priemonių pasirinkimo aspektas.

PAMEISTRYSTĖ

Daliai įmonių, ypač inžinerijos ir gamybos srityje, kuriose darbuotojų poreikis 2017–2022 m. itin plečiasi²⁹, pameistrystė, kurią viena iš priemonių remia ŪM, yra Lietuvoje itin nauja, bet priimtina darbuotojų mokymo forma. Ši forma jau aprašyta ankstesnėje analizės dalyje. ŪM remia pameistrystės būdu vykdomus projektus, tačiau į ESF priemonę „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“, kompetencijų tobulinimo pameistrystės būdu forma pasinaudojo tik viena asociacija.³⁰ Itin didelių finansinių resursų skyrimas šiai priemonei ir tik minimalus pasinaudojimas ja signalizuoja apie paskatų organizuoti mokymą pameistrystės forma trūkumą ir tikėjimąsi, kad pameistrystės darbo santykių ir mokymosi modelis išsivystys savaime, be išorinio įsikišimo.

²⁹ „Investuok Lietuvoje“ duomenimis, per artimiausius 6 metus (2017-2022 m.) specialistų poreikis labiausiai didės elektronikos inžinerijos, orlaivių mechanikos ir informacinių technologijų srityje.

³⁰ <http://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/del-finansavimo-skyrimo-projektams-pateiktiems-pagal-2014-2020-m-europos-sajungos-fondu-investiciju-veiksmu-programos-9-prioriteto-visuomenes-svietimas-ir-zmogiskuju-istekliu-potencialio-didinimas-igvendinimo-priemone-nr-09-4-3-esfa-k-827-pameistrystys>

Lentelė nr. 2 ŪM koordinuojamos ES paramos lėšos tęstiniam mokymui

Priemonės pavadinimas	Priemonės numeris	Lėšos ³¹	Kas gali teikti paraiškas	Kokios veiklos remiamos
<u>Kompetencijos LT</u>	09.4.3-ESFA-K-814	16 847 081 EUR -Suma asmeniui – iki 1500 EUR -Suma projektui – 60 000 – 360 000 EUR	-Verslo asociacijos; -Prekybos, pramonės ir amatų rūmai; -Klasterio koordinatorius.	-Specialiųjų mokymų, skirtų sektorinių kompetencijų ugdymui , įmonėms teikimas; -Darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų posistemės sukūrimas
<u>Kompetencijų vaučeris</u>	09.4.3-IVG-T-813	48 837 805 EUR -Vienai įmonei skiriama iki 4500 Eur, kuriuos ji gali išnaudoti „Versli Lietuva“ patvirtinto mokymų teikėjų sąrašo mokymams per 12 mėnesių, už fiksuotą mokymų valandinį įkainį	-Privatūs juridiniai asmenys; -Valstybės arba savivaldybės įmonės.	Finansuojami mokymai smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms, skirti darbuotojų kvalifikacijų didinimui (paraiškas priima INVEGA), taikant „Kompetencijų vaučerio“ sistemą, skirtą didinti kvalifikacijos tobulinimo bei kompetentingumo plėtros galimybių prieinamumą įmonių darbuotojams.
<u>Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje</u>	09.4.3-ESFA-K-827	11 005 561 EUR	-privatieji juridiniai asmenys; -valstybės ir savivaldybės įmonės.	-įmonių darbuotojų mokymai pameistrystės forma, skirti kvalifikacijai arba jos daliai įgyti; -įmonių darbuotojų mokymai darbo

³¹ LR Ūkio ministro įsakymas, 2017 m. balandžio 4 d. http://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/es_parama/2014_2020/9_pr_Zmogiskieji/PIP_isakymas_2017_04_04.pdf

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

				vietoje, skirti kvalifikacijai tobulinti.
<u>Žmogiškieji ištekliai InvestLT+</u>	09.4.3-ESFA-K-805	8 357 599 EUR	Užsienio investuotojo (įmonės) Lietuvos Respublikoje įsteigtas privatus juridinis asmuo arba užsienio investuotojas (įmonė), turintis įsteigtą filialą Lietuvos Respublikoje.	Užsienio investuotojų, investuojančių Lietuvos Respublikos teritorijoje į gamybą ir paslaugas, darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas (mokymas, kuriuo suteikiama ir tobulinama kvalifikacija, specializuotos profesinės žinios ir įgūdžiai, bendrieji įgūdžiai), įskaitant mokymo darbo vietoje organizavimą.
<u>Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams</u>	NR. 09.4.3-ESFA-T-846	10 230 778 EUR	Užsienio investuotojo (įmonės) Lietuvos Respublikoje įsteigtas privatus juridinis asmuo arba užsienio investuotojas turintis įsteigtą filialą Lietuvoje.	Užsienio investuotojų, investuojančių Lietuvos Respublikos teritorijoje į gamybą ir (ar) paslaugas, darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas, įskaitant mokymo darbo vietoje organizavimą

SADM VAIDMUO TĘSTINIO SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO, KVALIFIKACIJŲ SUTEIKIMO SISTEMOJE

Kvalifikacijų suteikimu SADM rūpinasi suteikdama paramą mokymuisi pažeidžiamoms visuomenės grupėms: bedarbiams, neįgaliesiems ir senyvo amžiaus žmonėms. Šiuo metu su perkvalifikavimu ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymu susijusi tik viena aktyvi darbo rinkos priemonė – profesinis mokymas bedarbiams (iki Užimtumo įstatymo įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 d.), organizuojamas LDB.

Pirmai kvalifikacijai įgyti skirtos priminio profesinio mokymo programos (finansuojama iš valstybės biudžeto lėšų, koordinuojamų ŠMM). Turimai kvalifikacijai tobulinti ar kitai kvalifikacijai įgyti – tęstinio profesinio mokymo programos, remiamos ŪM, SADM, pačių įmonių, įstaigų arba mokinio lėšų. SADM, suteikdama paramą mokymuisi³² bedarbiams, padengia bedarbio mokymų kaštus mokymus teikiančiai įstaigai (dažniausiai – profesinio mokymo įstaigai) ir skiria mokymo stipendiją bedarbiui.

Profesinis mokymas, koordinuojamas SADM, yra vykdomas Užimtumo fondo ir ESF lėšomis (žr. Lentelė nr. 4). 2017 m. profesiniam mokymui skirta 6,3 mln. eurų Užimtumo fondo lėšų. Lentelėje yra nurodyta SADM pateikta informacija ir atitinkamai įdėta informacija, viešai skelbiama ESF paramos tinklalapyje www.esinvesticijos.lt. Remiantis lentelėje pateiktais duomenimis, projektų finansavimo sumos, skelbiamos viešai internetinėje erdvėje ir duomenys, pateikti SADM, skiriasi net kelis kartus. Taip pat itin didelė pinigų suma, palyginus su ŪM arba ŠMM koordinuojamomis lėšomis kompetencijų ir kvalifikacijų tobulinimui, yra skiriama tik bedarbiams, kurie 2016 m. sudarė 8,1 proc. Lietuvos visuomenės³³. Remiantis Viešosios politikos ir vadybos instituto atlikta analize³⁴, kurioje buvo vertinamas ESF projektų poveikis aktyvioms darbo rinkos priemonėms remti, atskleista, kad bedarbių dalyvavimas ESF lėšomis palaikomuose projektuose ne tik neturi teigiamo poveikio, bet netgi turi neigiamą poveikį bedarbių įsidarbinimui ir pajamų lygiui. Dėl šios priežasties, galėtų būti svarstoma, ar tikrai visas šis finansavimas turėtų būti skiriamas būtent bedarbių kvalifikacijų ir kompetencijų ugdymo rėmimui, o ne visų Lietuvos piliečių, motyvuotų ir norinčių tobulinti darbo rinkoje reikalingas kompetencijas, rėmimui ar kitiems tikslams.

FORMALUS IR NEFORMALUS MOKYMO GALIMYBĖS

Pagal šiuo metu egzistuojančią profesinio mokymo priemonę per LDB, keisti ar tobulinti kvalifikaciją bedarbiai gali dviem būdais: **formaliai ir neformaliai**. Baigus formalųjį mokymą, gaunamas ŠMM patvirtintas pažymėjimas apie gautą kvalifikaciją, įsitraukiant į formaliojo mokymo programas, įtrauktas į Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registrą arba į neformaliojo profesinio mokymo programas, jeigu tai reikalinga norint įsidarbinti į laisvas darbo vietas, pradėti dirbti savarankiškai. Neformalaus mokymo metu pažymėjimas nėra duodamas – šis būdas labiau skirtas kompetencijai, o ne kvalifikacijai

³² Paramą mokymuisi reglamentuoja Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas ir Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas.

³³ <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/uzimtumas-ir-nedarbas.html>

³⁴ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15039&langId=en

įgyti ar tobulinti. SADM yra atsakinga už bedarbiams skirtą profesinio mokymo organizavimą, finansavimą bei paramos mokymuisi skyrimą, tačiau už programų turinį yra atsakinga ŠMM ir jai pavaldžios institucijos, licencijuojančios ir patvirtinančios profesinius standartus (KPMPC) ir mokymo programas.

NAUJOS PARAMOS MOKYMUISI FORMOS

Pagal Užimtumo įstatymą, įsigaliosiantį 2017 m. liepos 1 d., LDB paramą mokymuisi (kompetencijų kėlimui arba perkvalifikavimui) teiks ne tik profesinio mokymo būdu, bet trimis būdais: **profesinio mokymo, pameistrystės įdarbinant arba stažuotės** būdu. Asmenims, dalyvaujantiems profesiniame mokyme taikant pameistrystės formą, bus mokama mokymo stipendija (išskyrus laiką, kai asmuo dirbs), o darbdaviai galės gauti darbo užmokesčio kompensaciją. Stažuotė bus organizuojama bedarbiams, kurie turi atitinkamą profesinę kvalifikaciją arba neformaliu būdu įgytą kompetenciją, tačiau ne mažiau kaip 6 mėnesius iš eilės nedirba pagal turimą profesinę kvalifikaciją ar neformaliu būdu įgytą kompetenciją. Bedarbiams visą stažuotės laikotarpį bus mokama stipendija.

TIKSLINĖS GRUPĖS IR PRIORITETINĖS SPECIALYBĖS

Metinei darbo rinkos prognozei, kurią atlieka LDB, duomenis teikia ir prioritетines specialybes nustato TDB, kurios apklausia vietas verslus regionuose. LDB duomenimis, 2017m. buvo apklausta 4,4 tūkst. darbdavių, kurių įmonėse dirba 253 tūkst. šalies dirbančiųjų. Pastebima, kad didžiausias įsidarbinamumas (kvalifikuotiems darbuotojams) 2017 m. yra prognozuojamas specialybių atstovams, kaip sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojai, mėsininkai, žuvų darinėtojai, siuvėjai, kailininkai ir kepurininkai.³⁵ Tai neatskleidžia visos darbo rinkos poreikio, nes apklausus didelį skaičių įmonių, bet gavus atsakymus tik iš dalies jų, ignoruojamas didelis duomenų trūkumas ir paklaida. Daugiausia įmonės, savo struktūrose turinčios žmogiškųjų išteklių padalinius, duomenis pateikinėja, o tos, kurios neturi tikslų prognozių, negali pateikti tikslų duomenų LDB analizei papildyti. Taip pat į apklausas nėra įtraukiami didelių Lietuvoje besikuriančių verslų, planuojančių, bet dar nevykdančių savo veiklos, duomenys. Dažniausiai tai yra TUI įmonės.

Teikdama profesinio mokymo paslaugas³⁶, LDB teikia pirmenybę bedarbiams, kurie atitinka formaliuosius kriterijus, o jei dideliame skaičiu asmenų reikia paramos mokymuisi tuo pačiu metu, neformaliuosius bei specialiuosius kriterijus. Ypatingai svarbi šių kriterijų dalis – atitikimas ES finansuojamų projektų arba TDB patvirtinamoms prioritетinėms tikslinėms grupėms. Į tikslines grupes patenka niekur nedirbantis ir nesimokantis (NEET) jaunimas iki 29 m., vyresnio amžiaus žmonės nuo 55 m., taip pat – niekada nedalyvavę profesiniame mokyme, ilgą laiką užsiregistravę LDB, pirmą kartą įgyjantys kvalifikaciją ar kompetencijas, turintys nepaklausių arba pageidaujantys įgyti paklausių profesiją (pagal LDB atliktą metinę darbo rinkos prognozę³⁷). Toks prioritетinis sąrašas diskriminuoja neseniai iš darbo rinkos išėjusius darbingo amžiaus žmones nuo 30 iki 54 metų arba dirbančiuosius ir norinčiuosius keisti profesiją, todėl susiduriama su situacija, kai žmonėms, turintiems daugiausiai

³⁵ https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/metine_prognoze.aspx

³⁶ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0FD379FA7FA7>

³⁷ https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/metine_prognoze.aspx

potencialo, pasiūlymai persikvalifikuoti ar tobulintis, siekiant atitikti darbo rinkos poreikį, nėra suteikiami.

Atsižvelgiant į tai, kad 2017 m. jaunų bedarbių procentas nuo visų bedarbių buvo 16,1 proc., o jaunų bedarbių procentas nuo visų 16–29 m. darbingo amžiaus Lietuvos gyventojų buvo 4,7 proc.³⁸, investicija į NEET jaunimo profesinį orientavimą ir kvalifikacijų kėlimą ir jų prioritetizavimą suteikiant galimybę dalyvauti „Jaunimo garantijų“ projektuose („Atrask save“ ir „Naujas startas“), yra itin neproporcinga. Esinvesticijos.lt puslapio duomenimis, projektas „Jaunimo garantijos“, sukurtas Lietuvoje įgyvendinant ES finansuojamus projektus Jaunimo užimtumo didinimas, Jaunimo užimtumo didinimas (II), iš viso disponuoja **89 706 637 eurai** ESF ir valstybės biudžeto lėšų, o jos skiriamos būtent **4,7 proc. viso darbingo Lietuvos jaunimo. SADM pateiktais duomenimis, šiems dviem projektams – „Naujas startas“ ir „Atrask save“ – yra skirta beveik 29 milijonai eurų.** Kadangi su Europos Komisija suderintuose ir patvirtintuose prioritetuose valstybė turi galimybę ir teisę įgyvendinamas priemones keisti, stabdyti, kurti naujas priemones, perskirstyti dalį atitinkamoms priemonėms paskirtų finansų, įgyvendinant tą patį prioritetą ir siekiant tų pačių rodiklių, vertėtų apsvarstyti galimybes sukurti priemonę jaunimo užimtumui didinti, tačiau tikslinė grupė pasirenkant ne NEET jaunimą, bet kitus jaunus Lietuvos piliečius, norinčius persikvalifikuoti, tobulinti kompetencijas. Atsakinga ministerija šioms priemonėms įgyvendinti yra SADM, kuriai pavaldūs yra ir Jaunimo reikalų skyrius, ir Jaunimo reikalų departamentas, kurie galėtų sukurti ir pasiūlyti priemonę, orientuotą į kitus 95,3 proc. darbingo amžiaus jaunimo, siekiant didinti šios jaunimo dalies kokybišką užimtumą, perkvalifikavimą, profesinį mokymą ar kompetencijų kėlimą, derinant asmeninius žmogaus pasirinkimus su Lietuvos ūkio plėtrai svarbiomis specialybėmis.

DARBUOTOJŲ, IŠEINANČIŲ IŠ DARBO, MOKYMŲ ATLYGINIMAS

Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse nurodoma, kad „Darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt.“³⁹ Naujojoje Darbo kodekso redakcijoje, įsigaliosiančioje 2017 m. liepos 1 d. tokia nuostata taip pat išlieka, „kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.“⁴⁰ Dėl šios priežasties, žmonės, kurie planuoja keisti darbą, vengia dalyvauti mokymuose ar kitaip dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procesuose, kadangi išėjus iš darbo tai gali turėti finansinių pasekmių.

³⁸ <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/naujienulaskis%202016.pdf>

³⁹ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F>

⁴⁰ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

Lentelė nr. 3 SADM koordinuojamos ES paramos lėšos tęstiniam mokymui (SADM duomenimis)

ESF projekto pavadinimas	Skirta lėšų profesiniam mokymui, eurai		Tikslinės grupės	Trumpas projekto aprašymas
	viso	2017 m.		
<p>Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas</p> <p>(pagal esinvesticijos.lt skelbiamą priemonę Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“, kuriai skirta 160 716 349,00 Eur (iš kurių 124 033 161,00 Eur ES, 36 683 188,00 Eur valstybės biudžeto lėšų))</p>	14 433 790	510 040	<ul style="list-style-type: none"> •ilgalaikiai bedarbiai; •ilgą laiką nedirbę asmenys, t.y. iki įsiregistravimo TDB nedirbę 2 metus ir ilgiau. 	Projekto įgyvendinimo metu projekto veiklose dalyvaus daugiau kaip 13613 teritorinėse darbo biržose registruotų ilgalaikių ir ilgą laiką nedirbusių asmenų. Suteikiamos galimybės dalyvauti profesinio mokymo , darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėse.
<p>Atrask save</p> <p>(pagal esinvesticijos.lt skirtą priemonę „Jaunimo užimtumo didinimas“, kuriai skirta 69 173 966,00 Eur (ES - 63 565 266,00 Eur, 5 608 700,00 Eur valstybės biudžeto lėšų) bei „Jaunimo užimtumo didinimas II“, kuriam skirta 20 532 671,00 Eur (iš kurių - 17 452 770,00 Eur ES, 3 079 901,00 Eur valstybės biudžeto lėšos)</p>	3 780 200	2 026 560	16–29 metų pasirengę darbo rinkai bedarbiai	Projekto „Atrask save“ tikslas – sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15–29 m. amžiaus jaunimo skaičių, įgyvendinant ankstyvos intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemones, atsižvelgiant į tai, kokiai tikslinei grupei asmuo priklauso bei įvertinant asmens poreikius ir galimybes.

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

<p>Naujas startas (pagal esinvesticijos.lt skirtą priemonę „Jaunimo užimtumo didinimas“, kuriai skirta 69 173 966,00 Eur (ES - 63 565 266,00 Eur, 5 608 700,00 Eur valstybės biudžeto lėšų) bei „Jaunimo užimtumo didinimas II“, kuriam skirta 20 532 671,00 Eur (iš kurių - 17 452 770,00 Eur ES, 3 079 901,00 Eur valstybės biudžeto lėšos)</p>	<p>24 977 540</p>	<p>15 410 830</p>	<p>TDB registruoti 16-29 m. amžiaus nedirbantys, nesimokantys ir mokymuose nedalyvaujantys asmenys, dalyvavę Jaunimo garantijų iniciatyvos pirminės intervencijos projekte „Atrask save“.</p>	<p>Priemonės „Atrask save“ dalyviai, negavę kokybiško darbo, mokymosi ar praktikos pasiūlymo atviroje rinkoje, galės įgyti norimą ir paklausių darbo rinkoje profesiją, įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje bei pasisemti darbinės patirties galės dalyvaudami antrinės intervencijos projekte „Naujas startas“.</p> <p>Projekte „Naujas startas“ priemonės taikomos kompleksiškai. Pavyzdžiui, įgijus profesiją profesinio mokymo metu, toliau galima dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ar įdarbinimo subsidijuojant priemonėse.</p> <p>Projekte „Naujas startas“ numatoma plačiausiai taikyti profesinio mokymo priemonę.</p> <p>TDB apmoka mokslus pagal formaliojo ar neformaliojo profesinio mokymo programas. Mokymosi laikotarpiu jaunuoliui mokama stipendija, kompensuojamos kelionės į mokymo įstaigą ar apgyvendinimo išlaidos.</p>
<p>Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas (pagal esinvesticijos.lt skelbiamą priemonę Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“, kuriai skirta 160 716 349,00 Eur (iš kurių 124 033 161,00 Eur ES, 36 683 188,00 Eur valstybės biudžeto lėšų))</p>	<p>33 757 130</p>	<p>4 801 840</p>	<p>TDB registruoti nekvalifikuoti bedarbiai</p>	<p>Profesinio mokymo ir neformalaus švietimo programa, nekvalifikuotų bedarbių konsultavimo ir profesinio orientavimo priemonė ir remiamo įdarbinimo priemonės – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo rotacija.</p> <p>Projekto tikslas – padidinti nekvalifikuotų bedarbių, registruotų teritorinėse darbo biržose, motyvaciją įsidarbinti, padėti jiems spręsti emocines, asmenybės ir bendravimo problemas, padėti įgyti ar patobulinti kvalifikaciją ar įgyti kompetencijų, trūkstamų darbo</p>

DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

					įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje.
Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas	10 891 650	5 756 050		Vyresni nei 54 metų bedarbiai	Projekto įgyvendinimo metu nuo 2015 m. sausio 2 d. iki 2017 m. gruodžio 31 d. dalyvaus 14 000 teritorinėse darbo biržose registruotų vyresnio amžiaus bedarbių, kuriems bus suteikta galimybė likti aktyviais darbo rinkos dalyviais: 6 200 projekto dalyvių bus suteikta galimybė įgyti naują kvalifikaciją ar patobulinti jau turimas kompetencijas, 7 680 projekto dalyvių bus sudarytos sąlygos grįžti į darbo rinką, darbdaviams mokant subsidiją darbo užmokesčiui ir 120 projekto dalyvių, susiradusiems darbą toliau nuo gyvenamosios vietos, bus kompensuojamos kelionės ar apgyvendinimo išlaidos dalyvaujant bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėje.
54+				Vyresni nei 54 metų asmenys	Vyresnių nei 54 metų asmenų savanoriškos veiklos organizavimas ir vykdymas, bendrųjų gebėjimų ugdymas, kvalifikacijų bei kompetencijų tobulinimas.
(pagal esinvesticijos.lt skelbiamą priemonę Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“, kuriai skirta 160 716 349,00 Eur (iš kurių 124 033 161,00 Eur ES, 36 683 188,00 Eur valstybės biudžeto lėšų))					
(pagal esinvesticijos.lt skelbiamą priemonę Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“, kuriai skirta 6 000 000 Eur ESF lėšų)					

KITOS DARBO RINKOJE REIKALINGŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO IR PERKVALIFIKAVIMO INICIATYVOS

Nors ŪM gali pasiūlyti perkvalifikavimo ar kompetencijų tobulinimo priemonių įmonėse dirbantiems darbuotojams, LDB - paslaugas bedarbiams, o ŠMM - daliai gyventojų organizuoti ir apmokėti mokesčius už profesinį ar aukštąjį mokslą, dalis profesiją keičiančių ar kompetencijas tobulinančių žmonių už profesijos keitimo ar kompetencijų tobulinimo kursus renkasi mokėti patys.

Galimos to priežastys:

- Perkant privačias kompetencijų suteikimo ar tobulinimo paslaugas nereikia įsipareigoti LDB ar kitiems projektų partneriams;
- Verslo teikiamos paslaugos – aukštesnio lygio, labiau atitinkančios mokinio ar darbo rinkos poreikį;
- Kai kurios privačios iniciatyvos iškart suteikia darbo vietą ar darbdavių kontaktus, padidina įsidarbinamumo tikimybę;
- Kai kuriais atvejais pinigus už kursus galima pradėti grąžinti jau įsidarbinus;
- Įgyti ar tobulinti kompetencijas norintys asmenys neatitinka kriterijų, reikiamų gauti valstybės finansuojamas kompetencijų kėlimo ar perkvalifikavimo paslaugas, pvz., nė vienos ministerijos organizuojamos priemonės nėra orientuotos į dirbančius, motyvuotus kvalifikaciją keisti žmones.

Iš dalies prie darbo rinkoje reikalingų kompetencijų suteikimo prisideda visos **įmonės, dalyvaujančios pameistrystės programose**, kadangi šios įmonės apmoko pameistrius įvairių profesijų darbo vietoje. Taip pat formaliojo ir neformaliojo **profesinio mokymo programas, finansuojamas LDB bedarbiams, teikia privačios įmonės**, pvz. UAB „IKI“, UAB „Vilniaus viešasis transportas“, UAB Mokymo centras „Automobilis“, UAB „Verslo aljansas“, UAB „Takoskyra“, t.t. Tačiau visos šios įmonės daugiausia teikia vairuotojų, krovinių vežikų, krovėjų mokymo kursus, o šios profesijos reikalingos tik dabartiniam arba praeities darbuotojų trūkumui užpildyti, visiškai nesiorientuojant į ateitį, darbo rinkos tendencijas ir perspektyvas.

Atitinkamuose sektoriuose pritrūkus darbuotojų, dažnai sektoriaus įmonės-lyderės ar sektoriaus asociacija organizuoja privačias, trumpalaikes perkvalifikavimo iniciatyvas. Pastarųjų kelerių metų sėkmingiausi pavyzdžiai yra IRT sektoriuje. IRT įmonės asocijuojantis INFOBALT bei kiti asociacijos partneriai šiuo metu organizuoja trumpalaikes mokymo programas testuotojams ir programuotojams, kurių trūkumas Lietuvos darbo rinkoje yra itin žymus.

Sėkmingiausi šiuo metu vykstančių privačių perkvalifikavimo iniciatyvų pavyzdžiai:

- Akademija.it (INFOBALT ir Tech City) - per 10 mėnesių JAVA programuotojo arba programų testuotojo specialybę suteikianti INFOBALT ir Tech City Lithuania bei Vilniaus

technologijų ir verslo profesinio mokymo centro iniciatyva. Ši paslauga skirta visiems, baigusiems 12 klasių žmonėms, nepaisant jų amžiaus. Dalyvavimas programoje nemokamas, tačiau atranka – didelė.

- **Codeacademy.lt** - keturių programavimo kalbų (PHP, JAVA, HTML, CSS) bei tinklalapių dizaino 3–9 mėnesių trukmės kursai ir pradedantiems, ir pažengusiems. Pradedančiųjų kursų kaina - 700–900 eur, kuriuos asmuo turi pradėti mokėti tik tuomet, kai jis yra įdarbinamas darbdavio, surasto Codeacademy.lt iniciatyva. Šie darbdaviai – lyderiaujančios Lietuvos bei užsienio IRT sektoriaus įmonės. Taip pat Codeacademy.lt turi „Kids“ programavimo būrelių programą vaikams.

- Taip pat panašios IRT srities kompetencijų suteikimo iniciatyvos – **Baltic Talents Academy, 3W Academy Lithuania.**

- **VšĮ „Darbai pasirengęs“ (www.workready.lt)** – Žemos kvalifikacijos privatus perkvalifikavimo tarpininkas, padedantis surasti ir pasirinkti profesiją, kelti turimą kvalifikaciją ir integruotis į darbo rinką. Tinklalapyje yra suteikiama informacija apie įvairias profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes.

IŠŠŪKIAI

1. STRATEGINIO POŽIŪRIO, KRYPTINGUMO IR PROFESINIO ORIENTAVIMO TRŪKUMAS DARBO RINKOJE PAKLAUSIŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO SRITYJE

- Į perkvalifikavimo ir kompetencijų suteikimo procesus valstybės mastu žiūrima atskirai iš kiekvienos prie šios sistemos prisidedančios ministerijos (ŪM, ŠMM, SADM) perspektyvos. Žmogiškųjų išteklių politika, įtraukianti kompetencijų tobulinimo ir perkvalifikavimo priemonės, nėra pakankamai išvystyta, trūksta arba vienos iš ministerijų lyderystės šioje srityje, arba sklandesnio jų bendradarbiavimo, aiškaus pasiskirstymo ir strateginio požiūrio perkvalifikavimo ir darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymo paslaugų srityje.

- Tęstinio suaugusiųjų švietimo ir perkvalifikavimo veiklos didžiaja dalimi yra remiamos iš ESF 2014–2020 m. lėšų. Pasibaigus šiam laikotarpiui, o valstybei šiuo metu neužtikrinant lygiavėrcio indėlio į struktūrinius projektus, yra didelė rizika, kad netgi ypač sėkmingos priemonės nebus tęsiamos dėl finansinių priežasčių. Iššūkiu tampa valstybės indėlio užtikrinimas šiuo metu egzistuojančioms priemonėms, siekiant jų tęstinumo. Tęstinumo nebuvimas kelia kelias rizikas: visų pirma, jei priemonės bus įgyvendintos sėkmingai, nelikus finansavimo, jos tiesiog išnyks ir projektų poveikis bus trumpalaikis. Visų antra, jei padarytos investicijos bus netvarios, o sukurtos sistemos neveiks, tuomet ESF lėšos bus tiesiog iššvaistytos. Itin svarbu ne tik ESF finansavimo pabaigoje, bet ir proceso metu reguliariai vertinti palaikomų priemonių poveikį ir jei poveikis nėra teigiamas, sustabdyti ar persikirstyti tolimesnes investicijas, kol nebus sukurta tvari ir kryptinga sistema.

- Šiuo metu Lietuvoje nėra funkcionalaus žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo mechanizmo, nes trūksta duomenų apie Lietuvos piliečių kvalifikacijas ir jų pritaikymą darbo aplinkoje. Nesutelkus visų su Lietuvos piliečių dirbančių Lietuvoje kvalifikacijomis ir jų pritaikymu darbo vietoje susijusių duomenų, neįmanoma atlikti objektyvios žmogiškųjų išteklių stebėsenos. Vis dėlto, LRV veiksmų plane 2017 m. IV ketvirtyje numatyta atlikti šį darbą: „Profesinio mokymo rengimo ir specialistų kvalifikacijos tobulinimo būklės, raidos tendencijų stebėsenos integravimas į nacionalinę žmogiškųjų išteklių stebėsenos sistemą“, tad strateginis ir struktūrinis požiūris į žmogiškųjų išteklių stebėseną gali būti išgrynintas artimoje ateityje. Šiam procesui reikia itin stiprios politinės valios, taip pat šiuo metu neaišku, kaip skirtingų registrų duomenys yra analizuojami, bus viešinami ir integruojami į sprendimų priėmimą. Taip pat, planuojant žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozės sistemos kūrimo darbus, išlieka rizika, kad duomenų sistemoje bus matomi tik Lietuvoje gyvenančių valstybės piliečių, studijuojančių, besimokančių ar dirbančių tik Lietuvoje, o ne užsienio šalyse, duomenys.

- Lietuvoje nėra atliekama nei visų sektorių, visų dydžių įmonių darbo rinkos analizė, nei vidutinės trukmės ar ilgalaikė, faktais ir duomenimis paremta paklausių ir darbdaviams

reikalingų specialybių prognozė. Šis faktas lemia tai, kad Lietuvoje nėra kryptingos profesinio orientavimo sistemos, kuri objektyviai, aiškiai ir paprastai atskleistų prioritetinius ūkio sektorius ir specialybes, kurios yra ir bus reikalingos Lietuvos ekonomikos plėtrai, taip pat nurodytų kryptį jaunimui renkantis specialybes pirmą kartą, o vyresniems žmonėms – pakartotinai tobulinant kompetencijas, persikvalifikuojant. Lietuvoje nėra vieningos specialistų poreikio prognozavimo sistemos, kuria remiantis tiek jaunimas, tiek persikvalifikuoti norintys žmonės galėtų suprasti, kurios specialybės bus paklausios, o kurios – nereikalingos po 3–5 metų.

- **Profesinis orientavimas Lietuvos moksleiviams yra vykdomas neefektyviai, o suaugusiems jis beveik nevykdomas.** Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro, 2015–2016 m. ugdymo karjerai veiklos ataskaitos duomenys rodo, kad vienam karjeros specialistui Lietuvoje tenka per didelis kiekis moksleivių, ši veikla yra vangiai finansuojama arba išvis nefinansuojama atskirose savivaldybėse.

2. PROGRAMŲ, SKIRTŲ KVALIFIKACIJŲ IR KOMPETENCIJŲ TOBULINIMUI, PASIŪLOS TRŪKUMAI

- **Perkvalifikavimo priemonės daugeliu atvejų skirtos žemos kvalifikacijos kompetencijoms įgyti ar tobulinti, o tęstinis aukštų kvalifikacijų tobulinimas remiamas mažiau.** Atsižvelgiant į darbo rinkos tendenciją, kai aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis auga, o žemos – mažėja⁴¹, valstybės investicija į žemos kvalifikacijos specialistų parengimą yra atnešanti mažiau naudos nei galimai organizuojami mokymai aukštos kvalifikacijos kompetencijoms įgyti, kuriuose galėtų dalyvauti didesnę motyvaciją turinti ir didesnę pridėtinę vertę galinti sukurti visuomenės dalis.

- **Nepakankamas aukštojo mokslo įstaigų – universitetų ir kolegijų – įsitraukimas į tęstinio mokymo paslaugas, nepakankama perkvalifikavimo galimybių pasiūla.** Valstybėje prioritetu laikant profesinio mokymo įstaigas yra keliamos ar iš naujo suteikiamos daugiausiai žemos kvalifikacijos specialistams reikalingos kompetencijos. Stebint vien į Lietuvą besikeliančių verslų poreikį, toks pats dėmesys turėtų būti skiriamas ir aukštomis kvalifikacijoms kelti. Šiam procesui yra reikalingas aktyvesnis aukštojo mokslo įstaigų įsitraukimas į tęstinio mokymo sistemą, siūlant programas atitinkančias bent aktualių Lietuvos ūkio šakų poreikius.

- **Palaikomos darbo rinkoje nereikalingos profesinio mokymo programos (žr. Pav. 1).** Vis dar parengiama per daug automobilių, viešbučių, grožio, siuvimo srityse, kai dirbančiųjų šiose srityse yra mažiau nei besimokančių, neįsivaikomas nei toks didelis šių sričių darbuotojų poreikis, nei trūkumas.

- **Profesinių mokyklų monopolija** teikiant tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo paslaugas bedarbiams bei įmonių darbuotojams. **Profesinio mokymo programų kokybė nėra centralizuotai vertinama, jos daugiausia orientuojasi į pirminį profesinį mokymą, o ne tęstinį mokymą ar perkvalifikavimą.** Pirminio mokymo programos darbuotojų apmokymui dažnai yra per ilgos, todėl susiduriama su iššūkiu prisitaikyti prie greitai kintančių ūkio poreikių.

⁴¹ CEDEPOF 2014 - Europos profesinio mokymo plėtros centras

Profesiniame mokyme tęstiniam mokymui reikėtų skirti daug didesnę dalį dėmesio, kadangi perkvalifikavimo paslaugų reikia didesniai skaičiui asmenų nei pirminės kvalifikacijos suteikimo. Nuolatinio kompetencijų tobulinimo XXI amžiuje reikia visiems Lietuvos piliečiams. Tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo programų pasiūla yra itin nedidelė, o profesinės mokyklos nesiima iniciatyvos kurti paklausias, įmonių poreikius atitinkančias tęstinio mokymo programas, taip pat programas pameistrystės forma.

- Kompetencijų įgijimui ar tobulinimui vykstant neformaliojo būdu, iškyla rizika, kad įgyta kvalifikacija bus nepripažinta oficialiai, nes **neformaliojo būdu įgautos kompetencijos ne visada pripažįstamos oficialiais diplomais ar pažymėjimais**. Tai aktualu ne visiems kompetencijas keliantiems žmonėms, tačiau įgyjant kvalifikaciją tai gali būti itin svarbus aspektas.

- Tiek SADM, tiek ŪM turi priemonių mokymui pameistrystės forma remti, tačiau Lietuvoje švietimo programų, pritaikytų mokytis pameistrystės forma, pasiūla yra itin menka. Iššūkiu išlieka tiek įmonių paskatinimas kreiptis į profesines mokyklas, siekiant sukurti joms pritaikytas profesinio mokymo trumpalaikes ar ilgalaikes programas, tiek profesinių mokyklų suinteresuotumas ir savų paslaugų siūlymas įmonėms. Taip pat, pameistrystės koncepcija yra skirtingai suvokiama įmonių, švietimo institucijų, kitų įstaigų dėl ilgą laiką buvusio teisinio vakuumo, kai nebuvo aiškiai apibrėžta, kas yra pameistrystė. Praktikoje skirtinga asmenų veikla vis dar yra vadinama pameistryste, nors teisinė bazė tam jau kurį laiką yra sukurta. Kadangi pameistrystė gali būti vykdoma tik sudarius darbo sutartį, o pameistrystės sutarties iki šiol nebuvo, darbdaviams kildavo keblumų įdarbinant pameistrius. Ši situacija turėtų keistis nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodekso įstatymo pataisoms⁴², kur įtvirtinama pameistrystės darbo sutartis ir su ja susijusios sąlygos.

- LDB suformuojamas „Profesijų žemėlapis“ ir „Įsidarbinimo galimybių barometras“ remiasi tik TDB ir kelių duomenis pateikusių asociacijų duomenimis, trumpalaikėje vienerių metų perspektyvoje. Dėl to šie rodikliai neapėmia visos darbo rinkos, nes analizė yra orientuota tik į esamos situacijos darbuotojų trūkumo padengimą, o ne profesinio orientavimo projektavimą bent keleriems metams į ateitį. Ūkio ministerijos Žmogiškųjų išteklių prognozavimo ir stebėsenos (www.zips.lt) sistemoje nėra aiškiai bei visoms visuomenės grupėms pateikiama tokia informacija, ten pateikti duomenys atrodo pasenę (remiamasi 2013 m. duomenimis), jų neketinama atnaujinti

⁴² <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

- **SADM yra vienintelė ministerija, kuri gali skirti priemones ir paramą tiesiogiai žmogui, tačiau su kompetencijų tobulinimu susijusias priemones teikia tik bedarbiams per LDB,** taip pat – ypač pažeidžiamoms visuomenės grupėms: neįgaliesiems, senyvo amžiaus žmonėms, tačiau neįtraukia į savo veiklas dirbančių, profesiją, veiklos sritį ir darbo vietą norinčių keisti žmonių. Siekiant didinti Lietuvos žmoniškųjų išteklių lankstesnį prisitaikymą prie kintančių darbo rinkos sąlygų, svarbu investuoti į darbingos ir ne tik socialiai pažeidžiamos visuomenės dalies kompetencijų tobulinimą. Tiesiogiai žmogui paramą taip pat skiria ir ŠMM, tačiau tik švietimo sistemos darbuotojams.

- LDB teikiamos **perkvalifikavimo ir kompetencijų ugdymo paslaugos gali būti tik vieno tipo: formalus (suteikiančio diplomą ar pažymėjimą) arba neformalus (nesuteikiančio diplomo ar pažymėjimo) profesinio mokymo.** Negalima dubliuoti formalių ir neformalių kompetencijų. Nėra kompleksinių mokymo programų, todėl nėra galimybės vienu metu bedarbiui įgyti ir formalią, ir neformalią kompetenciją, o dažnai techninės ir socialinės kompetencijos turi būti derinamos darbo rinkoje. Pavyzdžiui, vienu metu besimokant ir programavimo, ir anglų kalbos, yra daug didesnės įsidarbinimo galimybės, nes informacinėse technologijose pagrindinė – anglų kalba.

- **Į mokymąsi visą gyvenimą investuojamų lėšų suma nėra proporcinga pasiekiamiems rezultatams, t.y. Eurostat mokymosi visą gyvenimą rodikliui** (žmonių dalyvaujančių mokymosi visą gyvenimą veiklose skaičius). Suaugusiųjų švietimas yra paliekamas neformaliojo švietimo teikėjams, o neformaliojo suaugusiųjų švietimo tiekėjų veikla dažniausiai nėra orientuota į darbo rinkoje reikalingų kompetencijų ugdymą. Taip pat suaugusiųjų neformaliojo švietimo ir tęstinio mokymo kokybė nėra pakankamai valdoma, pačios neformaliojo švietimo paslaugas teikiančios įstaigos vykdo įsivertinimą, to nedaro jokia valstybės institucija.⁴³

- **ŪM koordinuojamos kvalifikacijų ar kompetencijų suteikimo priemonės yra skirtos juridiniams asmenims (įmonėms),** todėl šiomis priemonėmis gali naudotis tik įmonių darbuotojai, o žmonėms, norintiems keisti veiklos sritį (o dėl to, tikriausiai, ir įmonę) šiomis galimybėmis pasinaudoti negali ir gali būti pernelyg apriboti darbdavio sprendimų.

- **Ypatingai mokymosi visą gyvenimą galimybės yra apribotos 30–54 m. bedarbiams ir dirbantiems žmonėms, ketinantiems keisti profesiją.** Pirmoji gyventojų grupė nepatenka į prioritetinius LDB priemonių sąrašus, o antroji grupė, jei taip nurodyta darbo sutartyje, turi atlyginti mokymų kaštus darbdaviui, kai yra dalyvavę mokymuose darbdavio sąskaita per pastaruosius vienerius metus. Išeinant iš darbo be svarios priežasties, pavyzdžiui, keičiant profesiją siekiant persikvalifikuoti į paklausesnę sritį, mokymų ir kvalifikacijos kėlimo kaštai, panaudoti per vienerius darbo metus, dažniausiai turi būti atlyginami darbuotojo sąskaita. Šis faktas stabdo suaugusiųjų mokymosi procesą įmonėse, mažina darbuotojų įsitraukimą į kvalifikacijos kėlimo procesus ir padidina įmonės vaidmenį asmeniniuose sprendimuose.

⁴³ <http://www.kpmc.lt/kpmc/suaugusiųjų-svietimas-3/suaugusiųjų-neformaliojo-svietimo-ir-testinio-mokymo-kokybes-valdymas/>