

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS

Vilandas BUGENIS
*Karjeros edukologijos magistro studijų programos
studentas*

**PROFESINIO RENGIMO GALIMYBĖS KRAŠTO APSAUGOS SISTEMOJE
(KARINIŲ ORO PAJĖGŲ ATVEJIS)**

**THE POSSIBILITIES OF CAREER EDUCATION IN THE SYSTEM OF NATIONAL
DEFENSE (THE CASE OF AIR FORCE)**

Magistro darbas

Mokslinio darbo vadovas
prof. Algirdas Garalis

Šiauliai, 2010

Bugenis V. *Profesinio rengimo galimybės krašto apsaugos sistemoje (karinių oro pajėgų atvejis)*. Karjeros edukologijos magistro darbas. Studijų programa *karjeros edukologija*. Vadovas prof. A. Garalis. Šiauliai: Šiaulių universitetas, Edukologijos fakultetas, 2010, 65 p.

SANTRAUKA

Vykstant globaliems persitvarkymams, švietimo politikos lygmeniu išvelgiama objektyvioji ir subjektyvioji profesinio rengimo dalys. Todėl greta žinių, gebėjimų, įgūdžių kategorijų, pabrėžiamos ir vertybinių nuostatų svarba. O tai reiškia, kad profesinio rengimo tikslu tampa įgyjamos arba turimos asmens kompetencijos. Todėl svarbu gilintis, kokį poveikį įvairaus lygio vykstantys pokyčiai turi profesinio rengimo sistemoje, nustatyti ar rengimo lygis atitinka standartų reikalavimus, kiek besimokančio ar tobulinančio kvalifikaciją asmens lūkesčius pateisina kvalifikacijos tobulinimo sistema, ar asmuo gali tapti pilnateisiu rinkos dalyviu su įgytomis kompetencijomis ir kvalifikacija. Tam tikslui *tyrimo objektu* pasirinkta profesinio rengimo galimybės krašto apsaugos sistemoje (karinių oro pajėgų atvejis).

Tyrimas atliktas tarpusavyje derinant kokybinius ir kiekybinius metodus: švietimą reglamentuojančių dokumentų studijavimas ir literatūros šaltinių analizė pasirinkto tyrimo aspektu; duomenų rinkimo ir apdorojimo metodas; standartizuoto tipo anketinės ir ekspertinės apklausos metodu buvo siekiama identifikuoti tyrimo objekto realią padėtį; gautiems tyrimo duomenims apdoroti, sisteminti ir grafiškai vaizduoti naudotos Windows Microsoft Word ir Windows Microsoft Excel programos; faktams ir dėsningumams iliustruoti panaudota 11 lentelių, 3 diagramos.

Gauti tyrimo rezultatai iškelta *hipotezę*, jog, sėkmingą karių profesinį rengimą Oro gynybos batalione sąlygoja gebėjimas organizuoti šią veiklą pagal karių poreikius nepasitvirtino. Tyrimu įvertinta esama situacija ir atskleistos esminės problemos, pateiktos rekomendacijos.

Remiantis tyrimo darbo išvadomis, pateiktos rekomendacijos ne tik konkrečiai Oro gynybos bataliono specialistams, bet ir kitų krašto apsaugos struktūros organizacijoms, karių profesiniu rengimu užsiimančioms įstaigoms.

Darbo struktūra (iš viso 65 psl.): teorinė dalis (1 skyrius), tyrimo analizė (2 skyrius), išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (šaltiniai), priedai.

SUMMARY

During the global adjustments, we can find objective and subjective parts of career education at education policy level. That is why the importance of moral values is emphasized alongside the categories of knowledge, abilities and skills. That means that an acquired or available competence of a person is becoming the aim of career education. So it is very important to analyse, what influence the different level changes bring to the system of career education, to estimate if the level of training complies with the standard requirements, how the system of qualification improvement meets expectations of the person who improves the qualification., whether the person can become competent part of a market with a gained knowledge and qualification. For this purpose the aim of the research is the possibilities of career education in the system of national defense (the case of Air Force).

The research was conducted by combining qualitative and quantitative methods: the analysis of education governing documents and the literature sources according the aspect of the selected research, the method of data collection and treatment, the real situation of the research object was desired to identify by using the methods of standard-type questionnaire and expert survey, Windows Microsoft Word and Windows Microsoft Excel programs; were used for data systematization, processing and graphic representation, 11 tables and 3 diagrams were used for the illustration of facts and regularities.

The results of the research didn't prove out the hypothesis that the successful military men career education in the Air Force Battalion leads the ability to organize this practice according the needs of military men. The real situation is evaluated by the research, the main problems are found and the recommendations are given.

According to the research conclusions, the recommendations are given not only to the specialists of the concrete Air Force Battalion, but also to the other organizations of the structure of the national defense, and to the institutions giving military men career education.

The structure of the paper (65 pages): theoretical part (1 section), the analysis of the research (2 section), conclusions, recommendations, references (sources), annexes.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė	Paramos pasiskirstymas pagal metus (eurais)
2 lentelė	Lietuvos švietimo sistemos rodikliai
3 lentelė	Lietuvos respublikoje galiojantys profesinio išsilavinimo lygiai
4 lentelė	Teiginių vertinimo kategorijų suskirstymas pagal įverčius
5 lentelė	Respondentų amžius
6 lentelė	Respondentų darbo stažas kariuomenėje
7 lentelė	Respondentų išsilavinimas
8 lentelė	Respondentų pareigybės
9 lentelė	Profesinio rengimo sistemą iliustruojantys veiksniai (I –IV vieta)
10 lentelė	Kvalifikacijos kėlimas
11 lentelė	Respondentų profesinis tobulėjimas ir savišvieta

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav.	Kompetencijos koncepcija ugdymo ir vadybos mokslų kontekste
2 pav.	Kompetencijos sąvokos schema
3 pav.	Bloko teiginiai pagal reikšmingumą (I –IV vieta)
4 pav.	Vadovybės skatinimas profesinį tobulėjimą ir savišvietą
5 pav.	Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys - socialinės garantijos
6 pav.	Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – finansinės priemonės
7 pav.	Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – vidinė motyvacija
8 pav.	Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – galimybė kilti karjeros laiptais
9 pav.	Vadovavimas profesinio rengimo / tobulinimo / savišvietos kursams
10 pav.	Domėjimasis profesinės veiklos naujienomis (savišvieta)
11 pav.	Motyvacija tobulėti profesinėje srityje ir mokytis visą gyvenimą
12 pav.	Ekspertų nuomonė apie karių profesinį rengimą

TURINYS

ĮVADAS	6
I. PROFESINIS RENGIMAS ŠVIETIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONTEKSTE	9
1.1. Lietuvos švietimas Europos Sąjungos švietimo politikos erdvėje	9
1.1.1. Lietuvos švietimo sistemos strateginiai dokumentai ir programos	13
1.2. Teorinis profesinio rengimo nuostatų pagrindimas ir teisinė bazė	18
1.2.1. Kompetencijų (gebėjimų) teorinis apibrėžimas ir reglamentavimo tvarka	25
1.2.2. Profesinės kvalifikacijos sąvoka bei teisinė, administracinė, institucinė sistema .	31
1.3. Profesinis rengimas krašto apsaugos sistemoje	35
II. ORO GYNYBOS BATALIONO (OGB) KARIŲ POŽIŪRIO Į PROFESINĮ RENGIMĄ TYRIMAS	40
2.1. Oro gynybos bataliono veiklos apibūdinimas	40
2.2. Anketinės apklausos metodologija	42
2.3. Anketos, Oro gynybos bataliono kariams, rezultatų analizė	43
2.3.1. Kriterijaus „Demografiniai duomenys“ rezultatų analizė	43
2.3.2. Kriterijaus „Profesinio rengimo sistema“ rezultatų analizė	45
2.3.3. Kriterijaus „Kvalifikacijos kėlimas organizacijoje“ rezultatų analizė	48
2.3.4. Kriterijaus „Profesinis tobulėjimas ir savišvieta“ rezultatų analizė	50
2.4. Ekspertų apklausos rezultatų analizė	56
IŠVADOS	59
REKOMENDACIJOS	60
LITERATŪRA	62
PRIEDAI	67

ĮVADAS

Temos problematiškumas ir aktualumas. Šiandienos švietimas grindžiamas neprilygstamo žmogaus vertingumo, jo pasirinkimo laisvės, dorinės atsakomybės pripažinimu, demokratiniais santykiais, šalies kultūros tradicijomis, tuo pačiu švietimas saugo ir kuria tautos tapatybę, perduoda vertybes, kurios daro žmogaus gyvenimą prasmingu. Kaip tai padaryti kuo efektyviau? Lietuvos Respublikos Seimas 2003 m. liepos 4 d. nutarimu Nr. IX - 1700 patvirtino valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatas, kuriose teigiama, kad „švietimas turi būti plėtojamas atsižvelgiant į Lietuvos visuomenei tenkančius naujus iššūkius ir atsiveriančias naujas galimybes: demokratijos ir rinkos ūkio plėtrą, globalizaciją, informacijos gausą, sparčią kaitą, visuomenės išsiskaidymą. Švietimas turi padėti asmeniui ir visuomenei atsakyti į šiuos iššūkius ir pasinaudoti naujomis galimybėmis“ (Valstybinės švietimo strategijos nuostatos, 2008). Galima daryti prielaidą, kad tai aktualus šiandienai klausimas, į kurį atsakyti yra labai sudėtinga.

Politiniai, ekonominiai ir informaciniai pasaulio pokyčiai atveria ne tik naujų savirealizacijos perspektyvų, bet ir sukelia gausybę socialinių problemų, kylančių tiek asmeniniu, tiek valstybiniu lygmenimis. Jas daugiausia skatina darbo rinkos poreikiai, diktuojami ekonomikos dėsnių, nelengvai suderinamų su žmogaus ugdymosi perspektyvomis ir savo ruožtu keliančių pedagoginių problemų, kurios spiečiasi apie profesinį įsitvirtinimą globalizuotoje erdvėje. Daugelyje organizacijų pastebimas žemos kvalifikuotos personalo poreikio mažėjimo tendencijos, kai tuo pačiu metu aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis nuolat auga. Todėl įvairių mokymo bei kvalifikacijos kėlimo programų taikymas ypač aktualus daugeliui organizacijų (Garalis, 2003, 2004; Sakalas, 2003). Panašūs pokyčiai vyksta ir Lietuvos krašto apsaugos sistemoje, kuri integruodamasi į NATO, turi rengti karius, kurių kvalifikacija atitinka šiuolaikinius reikalavimus. Todėl profesinio rengimo klausimai tampa visų Europos Sąjungos šalių rūpesčiu, nes siekiama sukurti bendrą kvalifikacinę sistemą, implikuojančią nacionalines kvalifikacijų sistemas, turinčias išlaikyti savitumą ir kartu būti atpažįstamos veiklos pasaulyje. Tai objektyviųjų profesinio rengimo problemų aspektas, kurio sprendimais grindžiami profesinio rengimo politikos lygmeniu, pradedant pirminiu viduriniu profesiniu rengimu bei aukštuoju mokslu ir baigiant tęstiniu profesiniu tobulinimusi, atliepiančiu mokymosi visą gyvenimą paradigmą (Martišauskienė, Gaigalienė, 2007). Nors instituciniu lygmeniu suderinti profesinio rengimo perimamumą, akreditaciją ir t. t. nelengva, bet jie remiasi objektyviais, įrodomais parametrais. Kita problematiškumo pusė yra subjektyvusis profesijos aspektas, išreiškiantis kiekvieno asmens santykius su atliekama veikla vadovaujantis vidinėmis nuostatomis. Būtent tai ir yra ryšiai, susiejantys ir įprasminantys visą žmogaus veiklą. Tad profesinio rengimo efektyvumas visada priklausys nuo dalyvių vidinių nuostatų ir gebėjimų jas įgyvendinti.

Vykstant globaliems persitvarkymams, švietimo politikos lygmeniu išvelgiama objektyvioji ir subjektyvioji profesinio rengimo dalys. Todėl greta žinių, gebėjimų, įgūdžių kategorijų, pabrėžiamos ir vertybinių nuostatų svarba. O tai reiškia, kad profesinio rengimo tikslu tampa įgyjamos arba turimos asmens kompetencijos. Todėl svarbu gilintis, kokį poveikį įvairaus lygio vykstantys pokyčiai turi profesinio rengimo sistemoje, nustatyti ar rengimo lygis atitinka standartų reikalavimus, kiek besimokančio ar tobulinančio kvalifikaciją asmens lūkesčius pateisina kvalifikacijos tobulinimo sistema, ar asmuo gali tapti pilnateisiu rinkos dalyviu su įgytomis kompetencijomis ir kvalifikacija.

Tyrimo objektas - profesinio rengimo galimybės krašto apsaugos sistemoje (karinių oro pajėgų atvejis).

Hipotezė: sėkmingą karių profesinį rengimą sąlygoja gebėjimas organizuoti šią veiklą pagal karių poreikius.

Tyrimo tikslas – nustatyti profesinio rengimo sąlygas bei pasiūlyti jo modeliavimo, valdymo tobulinimo galimybes karinių oro pajėgų batalione.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti teorinę, mokslinę literatūrą, susijusią su bendrais švietimo politikos, kompetencijų ir kvalifikacijos, profesinio rengimo bei krašto apsaugos sistemos klausimais.
2. Atlikti profesinį rengimą reglamentuojančių norminių dokumentų analizę.
3. Atlikti Oro gynybos bataliono (OGB) karių požiūrio į profesinį rengimą empirinį tyrimą, taikant anketinę apklausą.
4. Pateikti rekomendacijas tobulinant profesinio rengimo sąlygas ir galimybes karinių oro pajėgų batalione.

Tyrimo metodologija:

Tyrimas atliktas tarpusavyje derinant kokybinius ir kiekybinius metodus: reglamentuojančių dokumentų studijavimas ir literatūros šaltinių analizė pasirinkto tyrimo aspektu; duomenų rinkimo ir apdorojimo metodas; standartizuoto tipo anketinės apklausos metodu buvo siekiama identifikuoti tyrimo objekto realią padėtį; gautiems tyrimo duomenims apdoroti, sisteminti ir grafiškai vaizduoti naudotos Windows Microsoft Word ir Windows Microsoft Excel programos; faktams ir dėsningumams iliustruoti naudojamos lentelės, diagramos.

Praktinis rezultatų reikšmingumas grindžiamas tuo, jog tyrimas vyko natūralioje profesinio rengimo aplinkoje (Oro gynybos batalione (OGB)), buvo sprendžiamos praktikams - kariams aktualios švietimo politikos veikiamos profesinio rengimo problemos. Remiantis tyrimo rezultatais, galima modeliuoti karių švietimo bei profesinio rengimo procesą, pasirinkti efektyvius darbo metodus ir formas. Pateikiama naujų rekomendacijų, kaip toliau karinei struktūrai dalyvauti

švietimo kaitos procesuose, taip pat pasiūlymų išryškėjusiems negatyviems reiškiniams pašalinti. Duomenis naudoti strategiškai planuojant karių profesinį rengimą ir švietimą.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių analizė ir apibendrinimas. Anketinė apklausa. Ekspertų įvertinimas.

Darbo struktūra: šį darbą sudaro įvadas, 2 skyriai, išvados, rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas, priedai. Bendra apimtis – 65 puslapiai. Darbas parengtas remiantis 81 literatūros šaltiniu (autorių moksliniais darbais, Lietuvos Respublikos ir ES teisiniais dokumentais, reglamentuojančiais švietimą, profesinį (karinį) rengimą).

I. PROFESINIS RENGIMAS ŠVIETIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONTEKSTE

1.1. Lietuvos švietimas Europos Sąjungos švietimo politikos erdvėje

A. Michel (2003, p. 10) nuomone, sprendžiant pagal naujus švietimui keliamus reikalavimus galima teigti, jog Europos šalių ir tarptautinių organizacijų politikoje vis daugiau dėmesio skiriama kokybei ir visuotinam švietimui, neišskiriant atskirų socialinių sluoksnių (pavyzdžiui, žmonių su specialiaisiais poreikiais). Programą patvirtino 2002 m. kovo mėnesį Barselonoje posėdžiavusi Europos viršūnių taryba, suformulavusi tokį tikslą: Europos viršūnių tarybos uždavinys yra iki 2010 metų užtikrinti, kad jos kuruojamos švietimo ir mokymo sistemos būtų kokybės pavyzdys visam pasauliui. V. Būdienė (2005, p. 26) teigia, kad Lietuva vis labiau įsitraukia į daugiamatę pasaulio raidą ir siekia ne tik pasinaudoti integracijos pranašumais, bet ir siekti ilgalaikio šalies konkurencingumo pasaulio ir Europos erdvėje. Globalizacijos ir ekonomikos internacionalizacijos kontekste, švietimas regimas kaip svarbiausias bendrųjų vertybių, paveldo išsaugojimo ir ateities informacinės, besimokančios visuomenės kūrimo garantas.

Europos Sąjungos švietimo pagrindinė strateginė kryptis 2000–2006 metais apibrėžta kaip – atvira ir dinamiška švietimo erdvė, konsoliduojanti Europos piliečių bendruomenę, įgalinanti visus piliečius nuolat atnaujinti įgūdžius, sudaranti prielaidas sėkmingesniai įsidarbinimui (Jungtinių Tautų Europos ekonomikos komisijos Darnaust vystimosi Švietimo strategija, 2005). Tačiau, kaip tvirtina V. Būdienė (2005, p. 27), susipažinusi su pagrindiniais Europos Sąjungos švietimo dokumentais, akivaizdu, kad nėra vieningos Europos Sąjungos švietimo politikos ar švietimo standartų. Įvairiuose Europos Sąjungos bendruose dokumentuose aiškiai deklaruojami švietimui rekomenduojami prioritetai. Europos Sąjungos švietimo vizija formuojama per ES dokumentus, susijusius su švietimu jaunimo reikalais, mokslu, socialine ES politika. Pagal šią viziją konstruojamos horizontaliosios ES švietimo paramos programos, jos laikosi ES šalys, formuodamos sektorines švietimo kaitos strategijas. Skirtingai nuo Lietuvoje prasto švietimo sektoriaus išsluoksniavimo į atskiras pakopas, Europos Sąjungos vizija formuoja plačią švietimo sampratą švietimas traktuojamas kaip pagrindinė žmogiškųjų išteklių vystymo ir socialinio stabilumo laidavimo priemonė.

Integruojantis į Europos Sąjungą pirmaeiliškai reikia peržiūrėti ir išplėsti Lietuvos švietimo (kaip pagrindinės valstybės stiprinimo, žmogiškųjų išteklių vystymo, socialinio stabilumo laidavimo priemonės) sampratą ir siekti visų jos vystymo segmentų integralumo.

Remdamasi Europos Sąjungos Komisijos pranešimu (2001) kaip aktualiausias švietimo plėtotos sritis V. Būdienė (2005, p. 30) išskiria *švietimo kokybę, prieinamumą, integralumą turinį, atvirumą, efektyvumą*. Siektini tikslai šių sričių plėtotei ES šalyse:

- Europos mokymosi standartų stiprinimas – keliant mokytojų pasirengimo kokybę ir akcentuojant sustiprintus kalbinio ir matematinio raštingumo (literacy and numeracy) standartus.

- Švietimo prieinamumo esminis palengvinimas visų amžiaus grupių asmenims - pertvarkant švietimo sistemos struktūrą, plečiant mokymosi visą gyvenimą galimybes ir iš esmės palengvinant perėjimą, jungtis tarp įvairių švietimo pakopų; švietimo paslaugų prieinamumas, adaptavimas visų specifinių visuomenės, socialinių grupių poreikiams.

- Bendrųjų gebėjimų, atitinkančių žinių visuomenės reikalavimus, ugdymo suaktualinimas, parengimas ir diegimas (atnaujinimas), ypač akcentuojant asmeninių kompetencijų ir informacinių, komunikacinių, problemų sprendimo įgūdžių stiprinimą ir inventorizuojant specifinių įgūdžių, poreikių pasikeitimus.

- Švietimo erdvės atvėrimas bendruomenei, Europai ir pasauliui – to siekiant intensyvia užsienio kalbų mokymą, tarptautinį mokytojų /dėstytojų ir mokinių /studentų mobilumą, stiprinant švietimo ir verslo pasaulio sanglaudą, ugdant verslumo įgūdžius;

- Efektyvus resursų panaudojimas švietimui – diegiant skaidrias švietimo kokybės valdymo procedūras (sistemas), tikslingesnę finansinių resursų panaudojimą naujam, platesniam mokyklų vaidmeniui ir palaikančiam bendradarbiavimui skatinti (Būdienė, 2005, p. 30).

Europos Tarybos 2000 metais priimtoje Lisabonos strategijoje teigiama, kad ES privalo virsti pačia konkurencingiausia bei dinamiškiausia ir žiniomis pagrįsta ekonomika pasaulyje, sugebančia palaikyti ekonominį augimą: daugiau ir geresni darbai, didesnis visuomenės susitelkimas (Europos Taryba, Lisabona, 2000 m. kovas). Kad pasiektų ambicingų tikslų, valstybių vadovai ir vyriausybės yra siekiančios ne tik esminių pakeitimų Europos ekonomikoje, bet ir metančios iššūkį socialinio aprūpinimo ir švietimo sistemų modernizavimo programos. Tai reiškia esminius pokyčius visos Europos švietime ir mokyme. Šis pokyčių procesas vyks kiekvienoje šalyje, atsižvelgiant į nacionalinį kontekstą bei tradicijas, šalims narėms bendradarbiaujant europiniu lygiu: dalijimasis patirtimi, darbas siekiant bendrų tikslų, mokymasis iš geriausių darbų (atviras koordinavimo metodas).

Kad užtikrintų savo indėlį į Lisabonos strategiją, švietimo ministrai 2001 m. priėmė švietimo ir mokymo sistemų ateities tikslų protokolą, sutardami, kad bendri tikslai bus pasiekti 2010 m. Po metų švietimo taryba ir komisija patvirtino 10 metų darbo programą, kuri bus realizuota atviru koordinavimo metodu. Europos Tarybos patvirtinti, šitie susitarimai sudaro naują ir nuoseklią Bendruomenės strateginę koordinavimo sistemą švietimo ir mokymo srityse. Sutarta dėl trijų pagrindinių tikslų, kurie turės būti pasiekti iki 2010 m. visos Europos Sąjungos ir piliečių labui:

- pagerinti ES švietimo ir mokymo sistemų kokybę ir veiksmingumą;
- garantuoti, kad jos būtų visiems prieinamos;
- atverti švietimą ir mokymą platesniam pasauliui.

Europos Sąjungos siekiai, numatyti Lisabonos strategijoje ir su švietimu susijusiuose ES dokumentuose, tiesiogiai integruojami formuojant nacionalinę švietimo politiką, įstatymus ir pagrindinių švietimo ir studijų sričių vystymo strategijas, planuojant investicijas į žmogiškuosius išteklius.

Lietuvos laisvosios rinkos instituto išleistame leidinyje „Europos Sąjungos Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai vertinimas. „Ekonominės ir socialinės politikos sričių integracijos poveikio analizė“ (2003) taip pat tvirtinama, kad Lisabonos strategijoje, priimtoje 2000 m. Europos Sąjungos viršūnių susitikime Lisabonoje, nusakomas svarbiausias tikslas – pasiekti, kad Europos Sąjunga per dešimtmetį tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje būtų suderinta darni ekonominė plėtra su didesnės ir geresnės kokybės užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda. ES regioninę politiką galima laikyti struktūrinės politikos sudedamąja dalimi, kuri įgyvendinama pasitelkus ES struktūrinius fondus ir Sanglaudos fondą. Šių fondų veikla ypač aktuali Lietuvos švietimo politikai, vykstančiai reformai.

Struktūrinės politikos fondai visų pirma siekia padėti sunkumais išgyvenantiems regionams prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų. ES struktūrinė parama apima du etapus: 2004–2006 m. ir 2007–2013 m. Struktūriniai fondai yra Europos Sąjungos vykdomos regioninės politikos finansiniai instrumentai, kurių pagalba mažinami ES regionų išsivystymo skirtumai bei nepalankiausias sąlygas turinčių vietovių atsilikimas. Europos Sąjunga vienija valstybes, kurios yra labai skirtingos ekonominio išsivystymo, puoselėjamų tradicijų, kultūros požiūriais, atitinkamai skirtingų regionų plėtros ir gyvenimo kokybės standartai ryškiai skiriasi. ES vykdoma regioninė politika nukreipta būtent į šių skirtumų mažinimą, vadovaujantis solidarumo dvasia, tai yra teikiant Europos Sąjungos paramą labiausiai atsilikusiems regionams (Europos Sąjungos struktūrinė parama, 2004).

Regioninės politikos tikslams pasiekti buvo įkurti keturi struktūriniai fondai bei atskiras Sanglaudos fondas, per kuriuos finansuojami atskirose valstybėse ar regionuose įgyvendinami projektai ar programos. Paminėtina, kad 2007–2013 metais ES struktūriniams fondams priklauso tik du fondai: *Europos regioninės plėtros fondas* bei *Europos socialinis fondas* (Europos Sąjungos struktūriniai fondai, 2007).

Lietuvos 2007-2013 metų ES struktūrinės paramos panaudojimo strategija konvergencijos tikslui įgyvendinti remiasi ir nuosekliai pratęsia dar Lietuvos 2004–2006 m. bendrajame programavimo dokumente patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 2 d. nutarimu Nr. 935 suformuluotą strateginę viziją, jog 2015 m. Lietuva pasieks kai kurių ES šalių socialinio ir ekonominio išsivystymo lygį. Ši strategija yra nuosekliai suderinta su įvairiais ES ir Lietuvos strateginiais dokumentais (Nacionalinė bendroji strategija: Lietuvos 2007–

2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija konvergencijos tikslui įgyvendinti).

2005 m. lapkričio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino *Lietuvos nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą* (Valstybės žinios, 2005, Nr. 78).

Europos regioninės plėtros fondas (ERPF) yra laikomas pagrindiniu fondu. ERPF finansuoja: mokslinių tyrimų ir technologijų plėtrą (siekiant skatinti naujų technologijų ir naujovių diegimą bei didinti mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros gebėjimus, prisidedančius prie regionų plėtros); informacinės visuomenės plėtrą; turizmo ir kultūros investicijų plėtrą (įskaitant kultūros ir gamtos paveldo apsaugą, jeigu šie sektoriai kuria nuolatinės darbo vietas); švietimą ir sveikatos apsaugą, reikalingas regiono struktūriniam pertvarkymui (Europos Sąjungos struktūrinė parama, 2007).

Europos socialinis fondas (ESF) finansuoja ir remia tuos projektus, kurie sprendžia nedarbo, socialinės atskirties mažinimo ir užimtumo problemas šiose srityse: švietimas, profesinis mokymas, parama įsidarbinant, moksliniai tyrimai ir technologijų plėtra (aukščiausios kvalifikacijos specialistų rengimas mokslo ir studijų institucijose ir įmonėse), švietimo ir profesinio mokymo sistemų tobulinimas (keliant darbuotojų kvalifikaciją) (Europos Sąjungos struktūrinė parama, 2007).

Sanglaudos fondas finansuoja : švietimo paslaugas, kultūros paveldas ir turizmas, sveikatos apsauga, profesinio mokymo, valstybės užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų teikiamos paslaugos, nestacionarios socialinės paslaugos ir paslaugos neįgaliesiems (ES struktūrinė parama, 2007).

ES reglamentai numato, kad kiekvienas struktūrinis fondas gali finansuoti tam tikrus tikslus įgyvendinančias priemones. Veiksmų programos padės įgyvendinti strategijoje iškelto tikslus ir uždavinius. Iš viso yra keturios veiksmų programos:

1. *Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa* (patvirtinta Europos Komisijos 2007 m. rugsėjo 24 d.) skirta visų darbingo amžiaus Lietuvos gyventojų mobilizavimui, nes investicijos į Lietuvos žmonių žinias, gebėjimus, aktyvumą, verslumą patikimai garantuoja ilgalaikį ūkio augimą. Šiai veiksmų programai skirta 13,8 proc. ES struktūrinės paramos lėšų.

2. *Ekonomikos augimo veiksmų programai* (patvirtinta Europos Komisijos 2007 m. liepos 30 d.) numatoma skirti didžiausią paramos lėšų dalį – 45,72 proc. Labai svarbu, jog net 10 proc. lėšų numatoma skirti ūkio konkurencingumui ir ekonomikos augimui skirtiems moksliniams tyrimams ir technologinei plėtrai.

3. *Sanglaudos skatinimo veiksmų programa* (patvirtinta Europos Komisijos 2007 m. liepos 30 d.) turi įgyvendinti viziją apie darnesnę visuomenę. Taigi gyvenimo aplinkos ir kokybės gerinimui, mažinant atskirų regionų skirtumus, skiriama 39,08 proc. visos 2007-2013 m. ES struktūrinės paramos.

Paramos pasiskirstymas pagal metus (eurais)
(2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa)

<i>Metai</i>	<i>ESF – žmogiškiems ištekliams</i>
2007	117.398.982
2008	118.920.478
2009	121.407.777
2010	129.335.299
2011	139.720.757
2012	148.532.819
2013	159.701.897
Iš viso:	935.018.009

4. *Techninės paramos veiksmų programa* (patvirtinta Europos Komisijos 2007 m. gruodžio 18 d.) - specialioji, papildoma veiksmų programa, skirta administruoti teminėms veiksmų programoms. Šiai veiksmų programai skirta 1,4 proc. ES struktūrinės paramos lėšų (Europos Sąjungos struktūrinė parama, 2007) .

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos Respublikos įstojimas į ES buvo labai svarbus žingsnis siekiant ūkinės ir socialinės šalies pažangos. Sukurti atvirą ir dinamišką Europos švietimo erdvę, sudaryti sąlygas Europos piliečiams nuolat atnaujinti įgūdžius, mokytis, lavintis ir taip sukurti palankesnes prielaidas sėkmingesniai įsidarbinimui – tokia pagrindinė ES švietimo strateginė kryptis. Bendras Europos Sąjungos švietimo sistemos keliamas tikslas – modernizuoti švietimo ir mokymo sistemas pagal žinių visuomenės poreikius. Investicijos į švietimą ir mokymą traktuojamos kaip investicijos į svarbiausią iš gamybos veiksnių – darbo jėgą bei kaip investicijos į žmonių gerovę ir socialinį stabilumą. Mokymasis visą gyvenimą – yra esminis naujos švietimo sistemos komponentas. ES vykdoma švietimo politika įgyvendinama ir Lietuvoje. Narystė ES įpareigoja prisidėti prie bendrų tikslų įgyvendinimo. Lietuvos Respublikai iškilo uždavinys sėkmingai integruotis į bendrąją Europos šalių švietimo erdvę, siekiant tų pačių tikslų, vadovaujantis tomis pačiomis vertybėmis, tačiau išlaikant nacionalinį savitumą.

1.1.1. Lietuvos švietimo sistemos strateginiai dokumentai ir programos

Vienas svarbesnių veiksnių valstybės politikoje yra švietimo sistemos pagrindinių tikslų atitikimas valstybės siekiamus tikslus, todėl šie tikslai turi atsispindėti strateginiuose dokumentuose. Švietimo planavimas Lietuvoje aprašytas *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatose*, kuriose apibrėžti Lietuvos švietimo politikos prioritetai, ilgalaikiai švietimo tikslai, švietimo turinio kaitos kryptys ir finansavimo prioritetai. Valstybinė švietimo strategiją rengia ir teikia Seimui tvirtinti Vyriausybė. Strategiją rengiama dešimčiai metų, ji tikslinama ne

rečiau, kaip kas ketverius metus. Vadovaujantis Valstybine švietimo strategija, rengiami ir derinami tarpusavyje valstybės, apskrities, savivaldybės, mokyklos strateginiai švietimo planai. Valstybės strateginius planus rengia Švietimo ir mokslo ministerija, tvirtina Vyriausybė.

Apskrities strateginiam švietimo planui pritaria apskrities švietimo taryba, jį tvirtina apskrities viršininkas. Savivaldybės strateginiam švietimo planui pritaria savivaldybės švietimo taryba, jį tvirtina savivaldybės taryba. Mokyklos strateginiam planui pritaria mokyklos taryba, steigėjas, tvirtina mokyklos vadovas. Strateginiams švietimo planams vykdyti rengiamos valstybės, apskrities, savivaldybės ir mokyklos metinės švietimo veiklos programos.

Valstybės metinę švietimo veiklos programą svarsto Švietimo ir mokslo ministerijos kolegija ir tvirtina švietimo ir mokslo ministras. Apskrities metinę švietimo veiklos programą svarsto apskrities švietimo taryba ir tvirtina apskrities viršininkas. Savivaldybės metinę švietimo veiklos programą svarsto savivaldybės švietimo taryba ir tvirtina meras. Mokyklos metinei veiklos programai pritaria mokyklos taryba, steigėjas ir ją tvirtina mokyklos vadovas.

Lietuvos Respublikos ateities vizija išdėstyta *Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje*, priimtoje Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimu nr. IX-1187 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113) ir *Nacionalinėje darnaus vystymosi strategijoje* priimtoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1160 (Valstybės žinios, 2003, Nr. 89). *Valstybės ilgalaikės raidos strategija* – strateginio planavimo dokumentas, pagrįstas ekonominės, socialinės, kultūrinės ir politinės situacijos analize bei atspindintis valstybės ilgalaikę raidos viziją. Tai labai svarbus planavimo dokumentas, padedantis suderinti tarpusavyje valstybės bendrąsias strategijas. Šioje strategijoje atspindinti valstybės ilgalaikės raidos vizija, apimanti visų sektorių ilgalaikės plėtros kryptis, kurios tarpusavyje suderintos ir susietos. Šioje strategijoje nustatytos šalies ekonominės, socialinės, aplinkos apsaugos bei kitų sričių politikos gairės iki 2015 m. Joje numatoma, kad bus įkurta darni, veiksminga ir visiems gyventojų sluoksniams prieinama švietimo sistema, sudaranti sąlygas Lietuvos gyventojams mokytis visą gyvenimą, įgyti visuomeninę ir dalykinę kompetenciją, puoselėjant visuomenės bendruomeniškumą ir kultūrą, panaudojant mokslo žinias subalansuotai krašto plėtrai, suteikiant didžiausią nacionalinio produkto prieaugį ir užtikrinant optimalią valstybės raidą didėjančios pasaulinės konkurencijos sąlygomis (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113).

Nacionalinė darnaus vystymosi strategija – taip pat strateginio planavimo dokumentas, kuriame suformuluoti pagrindiniai ilgalaikiai, vidutinės trukmės ir trumpalaikiai tikslai, uždaviniai bei numatytos jų įgyvendinimo priemonės. Šiame dokumente numatyta sukurti efektyvią jo įgyvendinimo priežiūros sistemą, kuri leistų reguliariai vertinti pasiektą pažangą, įvardyti iškilusias problemas. Strategijos priežiūrai vykdyti yra parengtas darnaus vystymosi rodiklių sąrašas. Tai svarbus žingsnis, užtikrinant darnaus vystymosi proceso viešumą ir palengvinantis užsibrėžtų tikslų

įgyvendinimo kontrolę. Dokumente numatytas ilgalaikis švietimo uždavinys – sukurti nuolat besimokančią visuomenę, sudaryti sąlygas asmenims, norintiems keisti ar kelti kvalifikaciją, mokytis visą gyvenimą; įteisinti ugdymo darnaus vystymosi reikmėms principus ir siekius įvairių lygmenų švietimo veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose, siekti, kad švietimas skatintų kurti žinių visuomenę (Valstybės žinios, 2003, Nr. 89).

Nacionalinė darnaus vystymosi strategija ir *Valstybės ilgalaikės raidos strategija* turi iš esmės suformuluotą švietimo strategiją, tačiau konkretesnę švietimo sistemos dabarties ir ateities viziją atspindi *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatos*, patvirtintos Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimu Nr. IX-1700 (Valstybės žinios, 2003, Nr. 71). Šios strategijos paskirtis – suteikti pagrindą Lietuvos švietimo vizijai įgyvendinti ir sudaryti galimybę Lietuvos piliečiams, jų interesų grupėms bei valstybinėms institucijoms tęsti viešas diskusijas ir susitarti dėl šios vizijos įgyvendinimo kelių (Valstybės žinios, 2003, Nr. 71).

Nacionalinė darnaus vystymosi strategijoje numatyta garantuoti įvairių lygių švietimo prieinamumą ir pasiekti, kad 95 proc. vaikų įgytų geros kokybės pagrindinį išsilavinimą, 95 proc. baigusiujų pagrindinę mokyklą įgytų vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje turinčią paklausą specialybei, 60 proc. jaunuolių įgytų aukštąjį išsilavinimą (Valstybės žinios, 2003, Nr. 89). *Valstybės ilgalaikės raidos strategijos* tikslas pasiekti, kad vidurinis išsilavinimas būtų visuotinis, apimantis visus gyventojų sluoksnius, nepaisant jų amžiaus, socialinės padėties ir gyvenamosios bei kalbinės aplinkos (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113). *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatose* užsibrėžta pasiekti, kad ne mažiau kaip 95 proc. vaikų įgytų pagrindinį išsilavinimą, mokytųsi toliau ir įgytų vidurinį išsilavinimą arba vidurinį išsilavinimą ir paklausią profesinę kvalifikaciją ir daugiau kaip 60 proc. jaunuolių įgytų aukštąjį arba neuniversitetinį išsilavinimą (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113).

Ilgalaikiams strateginiams tikslams įgyvendinti, reikia parengti *viešąsias programas*. *Viešoji programa* – tai dokumentas, kuriame nurodyti tikslai, uždaviniai, jų įgyvendinimo ir vertinimo kriterijai, priemonės, procedūros, taisyklės, numatytos lėšos ir tikėtinas šios programos poveikis visuomenei. Ji parengiama tam, kad patenkintų tam tikrus socialinius bei ekonominius visuomenės poreikius (Bučinskas, Raipa, Staponkienė, 2004). Labai svarbu, kad programose atsispindėtų jos realizavimo galimybės bei suderinamumas su aplinka.

Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatoms įgyvendinti Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. sausio 24 d. patvirtino *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatų įgyvendinimo programą*, kurios paskirtis išryškinti tolesnes Lietuvos švietimo reformos strategines kryptis, numatyti jų įgyvendinimo priemones ir išteklius (Valstybės žinios, 2005, Nr. 40). Ši programa parengta atsižvelgiant į *Valstybės ilgalaikės raidos strategiją, Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikę strategiją* (Valstybės žinios, 2002, Nr. 60), *Lietuvos 2004–*

2006 metų BPD (Valstybės žinios, 2004, Nr. 123), Europos Komisijos išskeltus svarbiausius ES valstybių narių švietimo plėtotos iki 2010 metų siekius.

Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatų įgyvendinimo programoje nustatyti Lietuvos iki 2012 metų siekiami patobulinti švietimo sistemos veiklos rodikliai. Pagrindiniai rodikliai, kurių pasiekimas tiesiogiai priklauso nuo efektyvaus Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų panaudojimo (2 lentelė).

2 lentelė

Lietuvos švietimo sistemos rodikliai
(2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa)

Lietuvos švietimo sistemos veiklos rodikliai	Metai	Reikšmė	Siekiamas rodiklio išraiška 2012 metams
Švietimo įstaigose ugdomų 5-6 metų vaikų dalis	2004	77,9 proc.	90 proc.
Bent vidurinį išsilavinimą (arba vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje paklausių profesinę kvalifikaciją) įgijusių 20-24 metų asmenų dalis	2005	85,2 proc.	90 proc.
Pagrindinę mokyklą baigusių mokinių, kurie toliau mokosi pagal technologinio profilio ir profesinio rengimo programas (ISCED 3 lygmens), dalis	2004	25,4 proc.	50 proc.
Aukštąjį išsilavinimą įgijusių 30-34 metų asmenų dalis	2003	25 proc.	60 proc.
Pagrindinį išsilavinimą turinčių nesimokančių 18-24 metų asmenų dalis	2005	9,2 proc.	9 proc.
25-64 metų gyventojų, per 4 paskutines savaites dalyvavusių	2005	6,3 proc.	11 proc.

Pirmasis šios programos įgyvendinimo etapas apima 2003–2007 metus jame priemonės ir rodikliai suplanuoti smulkiau. Antrajame etape, 2008–2012 metų, apibrėžti pagrindiniai numatomi darbai. Programoje akcentuojamos labai svarbios vertybės: *subsidiarumas* (aukštesniu lygiu sprendžiamos tik tos problemos, kurių efektyviai ir savarankiškai nepajėgiama išspręsti žemesniu lygiu) ir finansavimo skaidrumas. Numatyti ir bendrieji valstybinės strategijos sėkmės rodikliai, kurių siekiant prisidės visos arba kelios strateginės programos kryptys. Dauguma jų apibrėžtos pačioje valstybinėje strategijoje (Valstybės žinios, 2003, Nr. 71).

Švietimo strategijos įgyvendinimo programa apima penkias strategines kryptis:

- *valdymo tobulinimas*,
- *infrastruktūros tobulinimas* – apima švietimo paslaugų prieinamumo ir švietimo paslaugų plėtrą. Jis pasiekiamas pertvarkant mokyklų tinklą, gerinant vaikų vežiojimą į mokyklas, plėtojant nuotolinį švietimą.
- *paramos tobulinimas*- skirstomas į tris kryptis: visuotinės paramos besimokantiems plėtra, parama atskiroms socialiai reikšmingoms grupėms ir parama nutraukusiems mokslą arba rizikos grupės vaikams.

- *turinio tobulinimas* – turi dvi kryptis – turinio kontekstualumą ir ugdymo bei studijų individualizavimą. Įprastieji mokomieji dalykai papildomi informacinėmis, komunikacinėmis, verslumo, pilietiškumo kompetencijomis. Reikalingas taip pat profesinio mokymo turinio atitikimas dabarties rinkos poreikiams. Mokymo turinio individualizavimas, atsižvelgiant į besimokančiojo asmeninius, psichologinius ir kitokius ypatumus, vienas svarbiausių faktorių ugdymo procese.

- *personalo tobulinimas* – mokytojų ir mokyklų vadovų kvalifikacija (Ališauskas, 2003, p. 64).

Švietimo ir mokslo ministerija vykdys *Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatų įgyvendinimo programas* įgyvendinimo stebėseną ir vertins ją pagal numatytus rodiklius. Programos priemonių plane numatytos priemonės bus finansuojamos iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir kitų teisėtai įgytų lėšų. Iki 2012 m. programos priemonių įgyvendinimui numatyta panaudoti 1818 mln. Lt. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 45).

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. vasario 11 d. patvirtino *Vaikų ir jaunimo socializacijos programą* kurios paskirtis – užtikrinti vaikų ir jaunimo iki 18 m. gerovę, įgyvendinant įvairias užimtumo, prevencijos ir edukacines programas, sąlygojančias sėkmingą vaikų ir jaunimo socializaciją.. Programos tikslas – plėtoti vaikų ir jaunimo socializaciją, galimybes, skatinti kultūrinės ir pilietinės brandos ugdymą. Ji suskirstyta į tris etapus: pirmasis apima 2004-2006 metus, antrasis 2007-2011 m. ir trečiasis 2012-2014 m. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 30).

2004 m. rugsėjo 15 d. nutarimu Nr. 1176 Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino *Visuotinio kompiuterinio raštingumo programą*, kurią įgyvendins Švietimo ir mokslo ministerija. Šios programos siekis, kad kiekvienas mokinys, baigęs pagrindinę bendrojo lavinimo mokyklą, turėtų kompiuterinio raštingumo pagrindus, bei tolimesnė bendrojo lavinimo mokyklų kompiuterinės techninės bazės plėtra (Valstybės žinios, 2004, Nr. 140).

Vertinant viešąsias programas, labai svarbu tiksliai įvertinti gautus rezultatus. Vertinant jų poveikį, reikia įvertinti ne tik kiekybines, bet ir kokybines dimensijas, pokyčius visuomenėje, išryškėjusius realizuojant vieną ar kitą viešąją programą (Raipa, 2001, p. 31).

Akivaizdu, kad europiniu lygiu klojami profesinio rengimo pamatai, kuriama pertvarkos strategija, adekvati globalizacijos iššūkiams, kad siekiama sulydyti subjektyvią ir objektyvią šio proceso dalis (nors dar sunku suvokti asmeninių ir etinių kompetencijų, kaip svarbių Europos kvalifikacijų sąrangos, pagrįstos mokymosi laimėjimais, atskaitos lygių ribą).

Šiandien Lietuvos švietimo politika grindžiama Vakarų Europoje priimtiniais humaniškumo, demokratiškumo principais, normalizacijos, integracijos idėjomis. Šiuos pokyčius iliustruoja eilė dokumentų, programų, kurios padeda efektyviau valdyti švietimo politiką. Tam sudarytas Lietuvos 2004–2006 metų bendrasis programavimo dokumentas (BPD), Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija ir jos įgyvendinimo veiksmų planas (2004) ir kt. Minėtina teorinė

profesinio rengimo plėtotė, atskleidžianti profesinio rengimo metodologiją (R. Laužackas, 2005), kur, be darbo rinkos, profesinio rengimo valdymo, mokymo turinio, profesinio rengimo standartizavimo, tyrimų analizės, pedagogui priskiriamas ypatingas vaidmuo, nes „pedagogo kvalifikacija yra integruojanti ir lemianti profesinio rengimo atsinaujinimo sąlyga“ (p. 268), o jų „kvalifikacinį modelį sudaro dalykiniai gebėjimai, praktinis profesijos patyrimas, pedagoginiai gebėjimai bei bendras asmenybės vertingumas“ (ten pat, p. 268). Pastarasis vis dažniau atskleidžiamas įvairiais atžvilgiais tiriant profesinį tobulėjimą. E. Laumenskaitė, N. Petkevičiūtė (2004) pažymi, kad asmeninis vertybių išsiaiškinimas ir įsipareigojimas virsta stipria vidine jėga, kad į asmenybės ugdymą verta žvelgti iš filosofinių perspektyvų (Danilevičius, 2002), kad profesinis rengimas turi ugdyti savivertę ir atsakomybę (Lanka, 2002), kad be profesinio mokymo veiksmo (interpretacinio proceso), yra mokymo vyksmas, kurio objektas – pedagoginiu poveikiu skatinamas kultūros vertybių interiorizavimas ir asmenybinis brendimas (Linkaitytė, Lapėnienė, 2005), kad vadovo netiesioginis skatinimas, jo etiškumas rodant pagarbą, pasitikėjimą yra veiksmingesnis už tiesioginius nurodymus (Kubilienė, 2003) ir t. t. Atskirai verta paminėti kompetencijų, kaip naujos didaktinės kategorijos, įvairiapusę analizę (R. Laužackas, K. Pukelis, 2000; D. Lepaitė, 1997; B. Anušienė, 2005), padedančią šiuolaikiška retorika apibūdinti profesinio rengimo teoriją ir praktiką. Kryptinga teorinė analizė, moksliniai tyrimai darniai siejasi su profesijos mokytojų rengimo strategijomis Lietuvoje (R. Pusaškis, 2002; A. Monkevičius, 2002; V. Dienys, 2002; O. Gurskienė, 2003; B. Buck, 2003).

Apibendrinant galima teigti, Lietuvos valstybės dokumentai susiję su švietimu, jaunimo ir suaugusiųjų švietimo reikalais, mokslu, socialine politika, formuoja švietimo viziją – gerėjanti švietimo ir mokymo sistemų kokybė ir efektyvumas; siekis, kad švietimo ir mokymo sistemos būtų prieinamos visiems; švietimo ir mokymo sistemos atviros pažangai ir technologijoms. O įgyvendinamos viešosios programos atlieka svarbią funkciją siekiant užsibrėžtų tikslų strateginiuose dokumentuose ir išryškina tolesnės švietimo reformos strategines kryptis kurios įtakos visuomenės socialinius ir ekonominius procesus. Profesinio mokymo, rengimo padėtis bendrosiose švietimo strategijose užima pakankamai svarbią vietą, nes tai skatina ES konvencijos ir rekomendacijos.

1.2. Teorinis profesinio rengimo nuostatų pagrindimas ir teisinė bazė

Šiuolaikinė Europa labai dideles investicijas skiria žmogiškiesiems ištekliams, suteikiant aukštos kokybės išsilavinimą. Mokymosi visą gyvenimą memorandumė (2001) teigiama, kad žmonės yra pagrindiniai veikėjai žinių visuomenėje ir, kad vertingiausia – žmogaus gebėjimas nuolat besikeičiančioje aplinkoje naudoti žinias veiksmingai ir protingai. Vienodai reikšmingi yra

formalusis ir neformalusis, profesinis mokymas ir rengimas savaiminis mokymasis, kurie papildo vienas kitą.

Įsiliejus į modernią Europos visuomenę, kuri propaguoja mokymąsi visą gyvenimą, Lietuva neliko nuošaly. Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, daug dėmesio skiriama suaugusiųjų profesiniam mokymuisi. Stengiamasi įgyvendinti Mokymosi visą gyvenimą memorandumo (2001) tezes. Siekiama, kad atnaujinta švietimo sistema padėtų žmonėms išmokti mokytis visą gyvenimą ir sudaryti sąlygas nuolat mokytis visiems visuomenės nariams (2003-2012 Švietimo gairės, 137p.).

Pastaraisiais dešimtmečiais žymiai pakito bandymai apibrėžti profesinį rengimą: nuo siauriausiai suvokiamo asmens parengimo konkrečiai darbo vietai iki pačios plačiausios sampratos, kuri apima nuolatinį mokymąsi, informacinę visuomenę ir žmogiškųjų išteklių plėtrą. Dabartiniu metu dažniausiai remiamasi platesne samprata, pabrėžiančia asmens vaidmenį jo profesinio pasirengimo sferoje (Laužackas R., 1999). „Profesinis rengimas suprantamas kaip „nenutrūkstamas žmonių ugdymo procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kompetencijas. Profesinis rengimas – tai procesas, apimantis iki profesinį ugdymą, pirminį profesinį rengimą, profesinės kvalifikacijos tobulinimą, profesinį perkvalifikavimą, profesinį reabilitavimą“ (Laužackas R., 1999).

Profesinis rengimas, anot Jotautienės M. ir Tidikio R., turi vykti efektyvioje sistemoje, kurią privalo reguliuoti moksliskai pagrįsta profesinio rengimo politika. Profesinio mokymo sistema, kaip švietimo sistemos posistemė, yra labiausiai įtakojama rinkos poreikių, nuolat kintančių gyvenimo sąlygų. Šios sąlygos neišvengiamai kelia ir naujus reikalavimus žmogaus parengimui profesinei veiklai nuolat kintančioje visuomenėje. Dėl to profesinio mokymo sistema tampa aktuali įvairių sričių mokslininkų tyrinėjimo objektu. Užsienio profesinės edukologijos tyrinėtojai kaip Arnold R., Compter W., Lipsmeier A., Tessaring M., Bonz B. ir kt. atskleidžia įvairių šalių profesinio rengimo sistemų ypatumus, tarptautinės profesinio rengimo politikos tendencijas, analizuoja profesinio perkvalifikavimo ir kompetencijos vystymo aspektus, profesinio ugdymo sistemos modernizavimo klausimus, aprašo istorinę profesinio rengimo sistemos raidą. Šios srities mokslininkų darbuose plačiai atskleidžiami profesinio rengimo sistemos ir jos proceso ypatumai. Lietuvos mokslininkai kaip Dienys V., Jovaiša L., Jucevičienė P., Laužackas R., Šernas V., Targamadžė V., Večkienė N. ir kt. išsamiai tyrinėja profesinio mokymo sistemas. Jų darbuose atskleidžiama profesinio rengimo kaita Lietuvoje, profesinio konsultavimo organizavimas, pateikiama šiuolaikinė profesinio rengimo koncepcija, pagrindžiamas profesinio rengimo sistemoteorinis aspektas, nagrinėjami profesinės veiklos didaktikos ypatumai. Taigi, įvairių sričių mokslininkai yra išanalizavę esminius profesinio rengimo klausimus: paskirtį, procesą, tikslus.

Dabartinį profesinio rengimo raidos periodą politikos prasme galima vadinti pereinamuoju. Pastarojo meto profesinio rengimo sistemos kaita sąlygoja gausios subjektyvaus ir objektyvaus pobūdžio prielaidos. Tai, visu pirma, bendrosios prielaidos, susijusios su globalizacijos tendencijomis ir pokyčiais, būdingais visam pasauliui. Iš kitos pusės, ne mažiau svarbios yra specifinės prielaidos, charakterizuojančios Lietuvos integravimosi į demokratinę Europos ir pasaulio bendruomenę procesą, jos specifinius politinio, ekonominio, kultūrinio vystymosi bruožus. Tarp gausybės šiandien pasaulyje vykstančių ekonominius, socialinius, demografinius, kultūrinius ir kitokius procesus charakterizuojančių tendencijų išskirtinos trys, kurios turi ypač didelę įtaką profesiniam rengimui. Tai:

- nuolat besikeičiančios žinių visuomenės kūrimasis;
- nuolatinė mokslo ir technikos pažanga;
- ekonominių ir darbo procesų internacionalizacija.

Svarbiausiu dabartinio Lietuvos profesinio rengimo sistemos reformos etapo uždaviniu tapo ugdymo turinio atnaujinimas bei jo nuolatinis tobulinimas. Palaiapsniui į kuriamuosius profesinio rengimo projektus įsijungiant socialiniams partneriams labai svarbu, kad šis didžiulis darbas būtų atliekamas kokybiškai, remtūsi ne tik vietiniu patyrimu, bet ir moderniomis dalykinėmis bei pedagoginėmis – vadybinėmis žiniomis. Lietuvos profesinio rengimo sistemos tikslus ir uždavinius reglamentuoja Lietuvos profesinio mokymo įstatymas (1997). Profesinis rengimas – integrali visuminio asmenybės ugdymo dalis. Profesinio rengimo tikslas yra sąmoninga, kūrybinga, savarankiška, veikli, tautos ir valstybės reikmėms subrendusi, demokratinės visuomenės kūrime dalyvaujanti, nuolat besimokanti asmenybė, kuri turėtų konkurencingą profesinę kvalifikaciją, gebėtų panaudoti savo dalykines, profesines ir bendražmogiškas vertybes, savarankiškai orientuotis ir adaptuotis sparčiai kintančiame ekonominiame, socialiniame, politiniame ir kultūriniame gyvenime, kuriant asmeninį gyvenimą, materialias ir dvasines vertybes, visuomenės gerovę (Baltoji knyga, 1999). Lietuvos profesinio rengimo sistemos tikslas yra teikti žmonėms tokias kvalifikacijas, kurios padėtų spręsti ne tik savo šalies, bet ir Europos ekonominės ir socialinės politikos uždavinius.

Profesinis rengimas, kaip ugdymo priemonių ir santykių visuma, tenkina žmonių siekius, lūkesčius, galimybes realizuoti savo prigimtine teisę į veiklos laisvę, normalų gerbūvį bei asmenybės plėtrą. Tuo pabrėžiama profesinio rengimo priklausomybė nuo gausių išorinių aplinkybių, atspindinčių žmogaus sąveikos su jį supančia aplinka pobūdį. Profesinis rengimas turi sudaryti žmogui sąlygas keistis pagal dabartinio pasaulio bei savo santykių su juo modelį.

Teisinis reglamentavimas. Lietuvos profesinio rengimo sistemą reguliuojantys teisės dokumentai rengiami vadovaujantis reikalavimais, apibrėžtais UNESCO Tarptautinėje standartizuotoje švietimo klasifikacijoje (*International Standard Classification of Education*) bei

atitinka bendras Europos Sąjungos švietimo politikos nuostatas ir principus. Bendradarbiavimas su užsienio partneriais vyksta ir instituciniame lygmenyje. Tiriant gebėjimų poreikį Profesinio mokymo metodikos centras bendradarbiauja su Airijos FAS (Training & Employment Authority) ekspertais, Lietuvos darbo birža su Švedijos nacionalinės darbo rinkos tarybos ekspertais ir pan. Vykdamas valstybinės svarbos projektą „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“ bendradarbiaujama su Škotijos ekspertais.

Lietuvoje profesinio rengimo tobulinimas atliepia Europos Sąjungos profesinio rengimo politikos prioritetus. Nuo 2005 m. Lietuvos profesinio rengimo sistema tobulinama ir vykdamas valstybinės svarbos projektus, kurie iš dalies finansuojami Europos struktūrinių fondų lėšomis. Pavyzdžiui nacionalinės svarbos projekto „Vieningos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas“ (<http://projektai.pmmc.lt>) tikslas atitinka ES strategines nuostatas nuolatiniam mokymo kokybės tobulinimui, siekiant maksimalaus rengiamų specialistų kvalifikacijos atitikimo besikeičiantiems šalies ūkio poreikiams. Kito nacionalinės svarbos projekto „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“ (<http://www.lnks.lt>) metu kuriama vieninga, visus lygmenis apimanti, kvalifikacijų sistema, o tai tiesiogiai dera su Europos kvalifikacijų sąrangos (EQF) tikslais ir funkcijomis. Nuo 2005 m. Lietuvoje vykdomas Europass projektas, kuris skatina naudoti vieningus, turimas kompetencijas ir kvalifikaciją liudijančius dokumentus. Per du Europass Lietuvoje gyvavimo metus yra išduota beveik 1000 mobilumo dokumentų.

Pažymėtina, kad nuo 2005 m. įgyvendinamas dvišalis Lietuvos ir Kvebeko projektas profesinio rengimo srityje. 2005 m. Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija bei Kvebeko švietimo, laisvalaikio ir sporto ministerija (*Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec*) pasirašė Ketinimų protokolą, kuriame numatytas Lietuvos/Kvebeko bendradarbiavimo stiprinimas bei plėtra keičiantis ekspertine informacija, stiprinant studentų, dėstytojų bei vadovaujančio personalo mobilumą, remiant profesinio rengimo įstaigų bendradarbiavimą mokymo programų bei priemonių, tyrimų ir technologijų perkėlimo srityse. Šiuo metu įgyvendinamas Lietuvos ir Kvebeko profesinio rengimo teikėjų projektas, skirtas finansinės partnerystės su privačiomis įstaigomis stiprinimui, verslo įtraukimui į moksleivių rengimą bei vertinimą, integruoto moksleivių vertinimo modelio kūrimui, kuris apimtų ir gebėjimų ir kompetencijų pripažinimą, bei aprūpinimo pedagoginiais ir materialiniais ištekliais gerinimui.

Europinė ir tarptautinės dimensijos profesinio mokymo turinyje integruojamos:

- dėstant specialybės, bendrakultūrinius ir bendrojo lavinimo dalykus. Pavyzdžiui profesinėse mokyklose mokoma kompiuterinio raštingumo pagal standartus, kurie parengti ECDL (Europos kompiuterinio vartotojo pažymėjimo) pagrindu. Bendrojo lavinimo dalykas „Pilietinės visuomenės

pagrindai“ laiduoja demokratiškumo, visuomeninio aktyvumo, tolerancijos, Europos pilietiškumo ugdymą.

- atliekant darbo praktiką užsienyje. Praktinio mokymo užsienyje metu, moksleiviai ir studentai ne tik stiprina savo profesinius įgūdžius, bet tobulina savo užsienio kalbos žinias, ugdomi tarpkultūrinės tolerancijos nuostatas.

Taigi, siekiant efektyvios žmogiškųjų išteklių plėtros, Lietuvoje suformuoti pirminio ir darbo rinkos profesinio rengimo, taip pat profesinio informavimo ir konsultavimo pagrindai: sukurta atitinkama institucinė sistema bei teisinė bazė, profesinio rengimo politikos formavimo lygmenyje tiek nacionaliniu, tiek regioniniu mastu veikia trišaliu principu sudarytos tarybos. Darbo rinkos profesinio mokymo politiką, apimančią profesinį mokymą, orientavimą ir konsultavimą darbo rinkos institucijose, tęstinį mokymą bei užmokyklinį profesinį konsultavimą, įgyvendina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Profesinio lavinimo, taip pat profesinio konsultavimo bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose bei suaugusiųjų švietimo klausimus sprendžia Švietimo ir mokslo ministerija. Įstaigos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka darbo rinkos profesinio mokymo priežiūrą bei dalyvauja išduodant licencijas vykdyti darbo rinkos profesinio mokymo programas. Į profesinio informavimo ir konsultavimo veiklą įsijungia tarptautiniai fondai bei savo iniciatyva privačios organizacijos.

Remiantis Darbo rinkos profesinio mokymo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. spalio 10 d. įsakymu Nr. 89 (Žin., 2000, Nr. 92-2906), darbo rinkos profesinį mokymą organizuoja bei prižiūri Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei jai pavaldžios teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos.

Profesinį mokymą atlieka profesinio mokymo įstaigos ir įmonės, įstaigos, organizacijos, turinčios Švietimo ir mokslo ministerijos leidimą (licenciją) mokyti ir (arba) atlikti praktinį mokymą pagal darbo rinkos profesinio mokymo programas. Profesinio mokymo įstaigos, įmonės ir mokymo programos bedarbių mokymui parenkamos atviro konkurso būdu, kurį organizuoja Lietuvos darbo birža arba, jai pavedus, - teritorinės darbo biržos. Teritorinės darbo biržos su darbo rinkos profesinio mokymo įstaigomis, įmonėmis sudaro Profesinio mokymo sutartį. Bedarbiams, sėkmingai baigusiems darbo rinkos profesinį mokymą, išduodami kompetentingos institucijos patvirtintos formos kvalifikacijos pažymėjimai (pažymėjimai).

Pagrindinis teisinis dokumentas, reglamentuojantis profesinį mokymą – Profesinio mokymo įstatymas (priimtas 1997 m. spalio 14 d.). Vienas svarbiausių šiame įstatyme numatytų profesinio mokymo sistemos uždavinių yra ugdyti nusiteikimą nuolatos tobulinti profesinę kvalifikaciją ir laiduoti profesinio mokymo tęstinumą. Tai pasiekti padeda darbo rinkos profesinis mokymas, organizuojamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuris padeda tobulinti

profesinius įgūdžius ir mokėjimus, leidžiančius darbuotojams, kuriems gresia nedarbas ir nedirbantiems asmenims tobulinti ar įgyti kvalifikaciją.

Siekiant pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką bei daugiau ir efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius bei mokymąsi visą gyvenimą, priimtos Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo (2004 m. kovo 26 d.) ir Profesinio orientavimo (2003 m. lapkričio 19 d.) strategijos ir jų veiksmų planai. Šie dokumentai numato priemones, kurios padėtų suteikti visiems individams įgūdžius, būtinus šiuolaikiškai darbo jėgai žiniomis grindžiamoje visuomenėje, sudarančias sąlygas jiems kilti tarnyboje bei sumažinti įgūdžių neatitikimą ir kliūtis darbo rinkoje.

2004 m. priimtoje Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje numatyti pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą plėtros uždaviniai:

- didinti profesinio rengimo ir tęstinio mokymosi įtaką užimtumo strategijai;
- didinti mokymosi prieinamumą, ypač tiems, kurie iš švietimo sistemos gavo mažiausiai. Sukurti „antrojo šanso“ galimybes tiems, kurie neįgijo pagrindinio išsilavinimo iki 16 metų;
- plėtoti švietimo infrastruktūrą, tolydžiai didinant investicijas į institucijų, teikiančių švietimo, profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo paslaugas, techninės bazės atnaujinimą;
- gerinti mokymosi visą gyvenimą koordinavimą, tobulinant bendradarbiavimą šioje srityje;
- gerinti tęstinio mokymosi finansavimą, sukuriant specialius fondus ir įtraukiant darbdavius ir darbuotojus;
- kelti mokymo ir profesinio konsultavimo personalo kvalifikaciją;
- diferencijuotai plėtoti mokymosi visą gyvenimą regioninę struktūrą, atsižvelgiant socialinius ir ekonominius regionų poreikius;

Siekiant skatinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą, numatoma panaudoti struktūrinių fondų lėšas pagal Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą, kurios svarbiausi tikslai yra:

- didinti gyventojų ekonominę aktyvumą ir užimtumą, skatinti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir užtikrinti lygias galimybes visiems dalyvauti darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime;
- padidinti Lietuvos gyventojų galimybes mokytis visą gyvenimą, sudarant sąlygas plėtotis dinamiškai žinių visuomenei;
- gerinti žmogiškųjų išteklių kokybę ir kiekybę MTEP srityje, didinant Lietuvos MTEP pajėgumą ir potencialą;
- stiprinti administracinius gebėjimus ir didinti viešojo administravimo efektyvumą;

- užtikrinti tinkamą ir efektyvų struktūrinės paramos, gaunamos pagal Konvergencijos tikslą, valdymą ir kontrolę.

Siekiant optimizuoti darbo rinkos mokymo centrų tinklą, 2005 m. buvo vykdomas PHARE programos projektas Nr. 2003/004-341.08.02 „Lietuvos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo sistemos restruktūrizavimas į regioninius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrus, siekiant profesinio mobilumo ir socialinės sanglaudos“. Pagrindinis uždavinys buvo parengti dokumentus: galimybių studiją, investicinį projektą ir viešųjų pirkimų dokumentacijos komplektą, investiciniam projektui, skirtam Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie SADM mokymo ir konsultavimo sistemos restruktūrizavimui į regioninius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrus.

Profesinio rengimo standartai yra pagrindas rengiant profesinio mokymo programas bei vertinant mokinių ir studentų pasiekimus. Pirmieji profesinio rengimo standartai buvo parengti 1999 m. 2006 m. įteisintų standartų buvo 86. Nuo 2005 m. su Europos socialinio fondo parama įgyvendinamo projekto „Nacionalinės profesinio rengimo standartų sistemos plėtra“ metu numatoma parengti dar 100 standartų. Profesinio rengimo standartai rengiami remiantis darbo rinkos analize ir glaudžiai bendradarbiaujant su darbdaviais. Nuo 1990 m. mokymo programų rengimas yra deleguotas profesinio rengimo teikėjams. Programa rengiama pagal švietimo ir mokslo ministro patvirtintus bendruosius reikalavimus ir profesinio rengimo standartus. Standartizuota programos dalis (profesinės veiklos sritys, kompetencijos ir mokymo tikslai) yra automatiškai perkeliama iš atitinkamo profesinio rengimo standarto. Programa gali būti papildyta kompetencijomis, kurios atliepia vietos poreikius.

Apibendrinant galima manyti, kad technologijų raida lemia tokias ekonominės ir socialinės kaitos tendencijas, kad į darbo rinką ateinantys darbuotojai šiandien jau nebegali tikėtis visą gyvenimą dirbti vieną darbą, turėti vieną specialybę ir visą laiką išlikti viename ūkio sektoriuje. Specialistai sutinka, kad dabartinis jaunimas per savo karjerą keletą kartų iš esmės gali pakeisti profesiją (Laužackas R., 2000). O tai reiškia, kad švietimo sistema, tuo labiau profesinio rengimo procesas turi nuolat atsinaujinti, tobulėti, spėti su naujausiomis rinkos paklausomis.

Dažnai girdima, kad darbuotojas turi pasižymėti vienokiomis ar kitokiomis kompetencijomis. Tai rodo, kad darbuotojo veiklos funkcijos ir joms atlikti reikalingos kompetencijos įeina į profesijos standartą, o iš jų kildinami mokymo tikslai bei tikslu pasiekimo vertinimo parametrai – į profesinio rengimo standartą. Profesinio rengimo standartas priklauso Švietimo sistemos kompetencijos sričiai (Laužackas, 2000, p. 51). Vadinasi, nagrinėjant profesinį pasirengimą, tenka išanalizuoti kompetencijų ir kvalifikacijos sąvokų turinį.

1.2.1. Kompetencijų (gebėjimų) teorinis apibrėžimas ir reglamentavimo tvarka

Šiuolaikinės globalizacijos, žinių, visuomenės sąmonės transformavimosi paradigmos, orientuotos visų pirma į žmogiškųjų išteklių plėtrą, ypač pabrėžia specialistų kompetencijos svarbą. Moksliniu požiūriu kompetencijos sąvoka apibūdinama gana įvairiai. Analizuojant autorių (Pearson, 1984; Spencer, 1993; Jovaiša, 1993; Schoonover, 1998; Poole, Warner, 2000; Boyatzis, 1982, 2002; Lepaitė, 2003; Martinkus, Sakalas, Neverauskas, 2003, Laužackas, Pukelis 2001, 2005) darbus apie kompetencijas, matyti, kad vieni autoriai labiau išryškina subjektyvųjį, kiti objektyvųjį kompetencijos aspektą. Galima išvelgti turimų individo žinių ir asmeninių gebėjimų akcentavimą. Boyatzis (2002) požiūriu – kompetencija siejama su pagrindinėmis asmens savybėmis, kurių turėjimas leidžia tinkamai naudoti įgytas žinias. D. Lepaitė (2003) kompetenciją atskleidžia kaip edukacinio proceso ir įgimtų bei išugdytų asmeninių savybių sinergijos rezultatą, kuris, pasak A. Pearson (1984), yra ilgalaikio proceso pasekmė. S. C. Schoonover (1998), R. Laužackas, K. Pukelis (2001), B. Martinkus, A. Sakalas, B. Neverauskas (2003) pabrėžia funkcinės veiklos gebėjimo rezultatą, kurį sąlygoja atitinkama elgsena. Bet kurios profesijos veikla sietina ne su viena konkrečia funkcinė kompetencija, bet su daugeliu atliekamų funkcijų. Manytina, kad subjektyviojo ir objektyviojo kompetencijos aspekto proporcijos išlaikytos Laužacko (2005) kompetencijos traktuotėje, kur kalbama apie individo gebėjimus, įgytas žinias, suformuotas nuostatas ir praktinį patyrimą. Kartu nurodomas ir naujas aspektas – kompetencijos kokybė. Kompetencijos kokybės sampratą nesunku paaiškinti, kadangi profesinė kvalifikacija apibūdinama kaip tam tikrai profesijai reikalingos žinios ir gebėjimai, suprantama, kad jų apimtis tam tikros veiklos pradžioje ir po tam tikro laiko gerokai skiriasi. Todėl norint tapti profesionaliu karo specialistu neišvengiamas specialisto profesinis tobulėjimas, kurį galima apibūdinti terminu „profesionalizacija“. Profesionalizaciją autoriai (Gold, Rodgers, Smith, 2003, Laužackas, 2005) traktuoja kaip profesinės veiklos rezultatą, kai specialistas sukuria vis didesnę pridėjamąją vertę organizacijai.

Kompetencija kaip tyrimo objektas yra nagrinėjamas įvairių mokslo šakų specialistų. Barnet (1994), Bitinas (2000) kaip edukologai, kompetenciją ugdymo procese apibrėžia kaip įgytus bendruosius gebėjimus, grindžiamus žiniomis, patirtimi, vertybėmis, polinkiais. Nuo kompetencijos priklauso specialisto gebėjimas įgytą išsilavinimą ir patirtį pritaikyti konkrečiai gyvenimo problemai spręsti.

LR Švietimo įstatyme (2003 m.) kompetencija apibrėžta kaip „mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“. Gebėjimai nėra apibrėžti teisiniuose dokumentuose. Dažniausiai naudojamas šis gebėjimų apibrėžimas: Gebėjimas – mokymosi/studijų išdavoje išlavintas atitinkamas gabumas, tam tikrų intelektualinio ir/ar fizinio pobūdžio veiksmų atlikimas konkrečioje veiklos srityje. (Laužackas, 2005, p. 13). Gebėjimų

poreikiai įvertinami kuriant profesinio rengimo standartus, profesinio mokymo programas, atliekant sektorių tyrimus bei rengiant darbo rinkos prognozes.

Kompetencijų struktūroje išskiriama:

- kognityvinės kompetencijos, apimančios formalų ir neformalų (numanomą) žinojimą, pagrįstą patirtimi;
- funkcinės kompetencijos, sujungiančios įgūdžius ir technines žinias;
- asmeninės kompetencijos, remiamos žinojimu, kaip elgtis tam tikromis aplinkybėmis;
- etinės kompetencijos, grindžiamos asmeninėmis ir profesinėmis vertybėmis.

Kompetencijos sąvoka, Lepaitės (2003) teigimu, labiau atitinka veiklos pasaulio interesus ir ji vartotina kalbant apie žmogiškųjų išteklių vadybą, o žmogaus vidinio potencialo išryškėjimas arba jo kompetencijos plėtojimas tampa ugdymo programų tikslu, kas įrodo tarpdalykinį kompetencijos fenomeno pobūdį (žr. 1 paveikslą):



1 pav. Kompetencijos koncepcija ugdymo ir vadybos mokslų kontekste

(Lepaitė, 2005), Kompetenciją plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija, 25 psl.)

Kitaip sakant, kompetencijos yra funkcinis gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, „gebėjimų, žinių, polinkių (talentų) ir nuostatų derinys“ (Mokymosi visą gyvenimą plėtojimas. Tarpinė ataskaita, 2004), turintis užtikrinti asmeninį pasitenkinimą ir ugdimąsi visą gyvenimą, įsitraukimą ir darbingumą. Lietuvos švietimo politikos principuose glaudžiai integruojami Europos Sąjungos siekiai bei nacionalinės ilgalaikės valstybės raidos nuostatos. Gebėjimų poreikio prognozavimas politikoje užtikrinamas žinių visuomenės, saugios visuomenės ir konkurencingos ekonomikos siekiamybe. Gebėjimų poreikio prognozavimui skirtos veiklos įtrauktos į 2005 m. LR Vyriausybės patvirtintą „Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą“. Joje numatyta „kasmet vykdyti darbo rinkos poreikių prognozę“ ir iki 2007 m. pabaigos „parengti, patvirtinti ir įdiegti kvalifikacijų poreikio darbo rinkoje vidutinės trukmės prognozavimo metodiką“. Nuostatos vykdyti gebėjimų poreikio prognozę taip pat yra įteisintos 2006 m. priimtame LR Užimtumo rėmimo įstatyme. Gebėjimų poreikio prognozavimas nacionaliniu lygmeniu vykdomas perimant

užsienio valstybių gerą patirtį. Taip darbo rinkos prognozės atliekamos pagal metodologiją parengtą kartu su Švedijos nacionalinės darbo rinkos ekspertais. Sektorinių tyrimų metodologija parengta kartu su patyrusiais Airijos ekspertais. Minėti tyrimai užtikrina mokyklų teikiamų kvalifikacijų ir jų paklausos darbo rinkoje nuolatinį derinimą. Nuo 2002–2003 mokslo metų profesinio mokymo programų turinio formavimas kompetencijų bei mokymosi tikslų pagrindu įgyvendina naujas turinio formavimo politikos nuostatas. Socialinė partnerystė yra užtikrinama inicijuojant profesinio rengimo standartų rengimą bei nustatant kompetencijas. Socialiniai partneriai (Pramonės, prekybos ir amatų rūmai, darbdaviai, profesinės sąjungos) dalyvauja atliekant rengiamų standartų ekspertizę.

Stiprinant regioninio lygmens atsakomybę už profesinį mokymą (iš dalies ir gebėjimų nustatymą) apskrities viršininkas dalyvauja planuojant asmenų priėmimą į apskrityje vykdomas profesinio mokymo programas. Socialiniai partneriai (regioniniai Pramonės, prekybos ir amatų rūmai, Žemės ūkio rūmai) vykdo kvalifikacinius egzaminus. Pirminio profesinio mokymo programos yra rengiamos tikrai suderinus su regiono lygmens darbdavių organizacijomis arba joms pasiūlius. Regioniniu mastu vykdomos darbdavių apklausos, kurių rezultatai yra naudojami nacionalinėms darbo rinkos prognozėms bei rengiant mokymo programas. Vietos lygmens gebėjimų poreikis atspindimas įtraukiant į programas papildomas kompetencijas. Mokymo teikėjai numato dalykų programas, mokymo planus ir mokymo proceso grafiką, kuriais realizuojamos atitinkamos programos. Mokymo teikėjams yra suteikiama galimybė savarankiškai keisti dalykų apimtį programoje iki 10 proc. Atsakomybė už profesinio mokymo kokybę yra deleguota teikėjams.

Teisinė, administracinė, institucinė sistema. Kompetencijų (gebėjimų) poreikio prognozavimą apibrėžia šie teisiniai aktai:

Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos (2003 m.) nusako Lietuvos švietimo plėtotos tikslus bei priemones jiems įgyvendinti, apibrėžia pagrindinius kiekybinius ir kokybinius siekinius. Dokumentas numato, kad nuosekliai pereinama prie naujos turinio formavimo politikos, orientuotos į dabarties žmogui būtinų kompetencijų suteikimą, grindžiamos ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritišku vertinimu ir praktiniu naudojimu.

LR Švietimo įstatymas (2003 m.) – bendrasis („skėtinis“) švietimą Lietuvoje reglamentuojantis įstatymas, kuris nustato švietimo tikslus, švietimo sistemos principus, sandarą bei valstybės įsipareigojimus švietimo srityje. Įstatymas įteisina švietimo būklės ir kaitos analizę, vertinimą ir prognozavimą bei apibrėžia „kompetencijos“ ir „kvalifikacijos“ sąvokas.

LR Profesinio mokymo įstatymas (nauja redakcija priimta 2007 m.) nustato profesinio mokymo sistemos sandarą, reglamentuoja mokymo organizavimą ir jo valdymą, finansavimo

principus. Įstatymas numato, kad profesinio mokymo programa turi atitikti kvalifikaciją aprašanti profesinį standartą ar atitinkamą profesinio rengimo standartą.

LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2006 m.) nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jo tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą. Šis įstatymas numato padėties darbo rinkoje vertinimą ir darbo rinkos prognozes. Jame nurodoma, kokių informacijos šaltinių pagrindu rengiama prognozė, kas ją atlieka bei kur taikomi jos rezultatai.

Profesinio rengimo standarto struktūros aprašas (2003 m.) nustato standarto struktūrą, kurią sudaro rekvizitai ir turinys. Standarto turinį sudaro: trumpas profesinės veiklos aprašymas, profesijos tikslas, veiklos sritys, kompetencijos, kompetencijų ribos, mokymo (studijų) tikslai, kompetencijų vertinimas, svarbiausi bendrieji gebėjimai, baigiamasis kvalifikacijos vertinimas.

Profesinio rengimo standartų rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo nuostatai (2003 m.) reglamentuoja standarto rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo tvarką. Jie apibrėžia profesinio rengimo standartą kaip valstybiniu lygmeniu įteisintą dokumentą, kuriuo remiantis profesinio rengimo institucijos kuria mokymo (studijų) programas. Dokumentas nustato socialinių partnerių funkcijas. Nuostatai numato, kad pasiūlymus standartams rengti gali teikti bet kuris juridinis ar fizinis asmuo. Pasiūlymuose turi būti nurodytos specialistų poreikio tyrimo išvados bei jų galimos darbo vietos.

Pagrindinio profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašas (2006 m.) reglamentuoja pagrindinio profesinio mokymo programų struktūrą, rengimą, vertinimą ir įteisinimą. Dokumentas nustato bendruosius reikalavimus programoms įskaitant vietos darbdavių poreikius atitinkančią specializaciją.

Švietimo ir mokslo ministerija atsako už švietimo politikos formavimą ir įgyvendinimą. Švietimo ir mokslo ministerija kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nustato profesinio rengimo standarto struktūrą, jo rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo tvarką bei jį tvirtina. Lietuvos darbo birža vertina padėtį darbo rinkoje bei rengia darbo rinkos prognozes, sudaro kasmetinį „Įsidarbinimo galimybių barometrą“, nustato profesinio mokymo poreikį. Ūkio šakų ekspertų grupės nustato sektoriuje rengtinų standartų prioritetus, pataria sudarant standarto rengimo grupes, aprobuoja parengtus standarto projektus. Profesinio mokymo metodikos centras organizuoja profesinio rengimo standartų rengimą ir atnaujinimą bei vertina rengiamos programos atitiktį standartui, atlieka sektorių tyrimus. Darbdavių atstovai atlieka standarto projektų ekspertizę, dalyvauja rengiant standartus ir programas bei vykdant sektorinius tyrimus. Profesinio mokymo teikėjai tiria programų poreikį vietos lygmeniu, rengia programas numatant papildomas kompetencijas specializacijai, dalyvauja standartų rengime.

Gebėjimų nustatymas vykdomas derinant kiekybinius ir kokybinius metodus. Rengiant profesinio rengimo standartą, pradžioje atliekama kokybinė informacijos, susijusių su atitinkamu ūkio sektoriumi, analizė. Jos rezultatų pagrindu sudaromi klausimynų, skirtų veiklos sritims bei kompetencijoms nustatyti, projektai. Parengti klausimynų projektai yra aptariami, koreguojami ir suderinami su darbdaviais. Parengti klausimynai naudojami vykdant pirmaujančių sektoriaus įmonių darbdavių ir darbuotojų apklausas.

Rengiant profesinio mokymo programas, tiriamas kvalifikuotų darbuotojų poreikis vietos lygmeniu. Tyrimas vykdomas pagal skirtingas metodologijas, kurias laisvai pasirenka programų rengėjai. Kvalifikuotų darbuotojų poreikis nustatomas atliekant kokybinę dokumentų (mokymo programų, darbo biržos leidinių ir kt.) analizę bei vykdant darbdavių apklausas.

Sektoriniai tyrimai atliekami pagal vieningą metodologiją siekiant užtikrinti tyrimo rezultatų palyginamumą tarp ūkio sektorių šalyje bei tarptautiniu mastu. Tyrimą sudaro: tarptautinės literatūros analizė, prieinamos nacionalinės informacijos apie sektorių (darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, mokymo pasiūlos ir kt.) analizė, įmonių atstovų apklausa paštu ir interviu, tyrimo tendencijų aptarimas bei rekomendacijų formulavimas focus grupės metodu.

Vykdamas darbo rinkos prognozes:

- 1) atliekama kiekybinė demografinių ir makroekonominių rodiklių analizė;
- 2) apklausiant darbdavius nustatoma profesijų ir joms reikalingų gebėjimų paklausa;
- 3) gautų rezultatų pagrindu (1, 2), taikant focus grupės metodą, rengiama prognozė bei nustatomas profesinio mokymo poreikis.

Ūkio šakų ekspertų grupės (ŪŠEG) yra pagrindiniai ekspertai, užtikrinantys standarto atitiktį darbo rinkos poreikiams. Jose lygiomis dalimis (po tris) atstovaujami su profesiniu mokymu susiję socialiniai partneriai: darbdaviai, profesinės sąjungos ir švietimo institucijos. Prie Profesinio mokymo metodikos centro įsteigta 14 Ūkio šakų ekspertų grupių. ŪŠEG atitinkamoje ūkio srityje nustato profesinio rengimo standartų rengimo bei atnaujinimo prioritetus, teikia pasiūlymus ir konsultacijas kvalifikacijų tyrimų atlikimo klausimais, atlieka standartų projektų ekspertizę. ŪŠEG aprobuoti standartų projektai teikiami tvirtinti švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrams. Regiono lygmeniu Apskritis profesinio mokymo tarybos veikia kaip patariamoji institucija, vykdant ekspertizės, konsultavimo ir koordinavimo funkcijas, sprendžiant apskrities profesinio mokymo klausimus. Apskritis profesinio mokymo tarybos įsteigtos visose Lietuvos apskrityse.

Instituciniu lygmeniu, nuo 2003 m. dalis profesinio mokymo teikėjų turi viešųjų įstaigų statusą. Tai įgalina darbdavius tiesiogiai dalyvauti profesinio mokymo įstaigos valdyme bei įtakoti profesinio mokymo turinį. Vietos darbdaviai būna mokyklų tarybų nariais bei prisideda, nustatant mokymo poreikius ir kuriant konkrečias mokymo programas. Tai svarbus įnašas, kadangi

nuo 1990 m. mokymo programų rengimas yra deleguotas profesinio rengimo teikėjams. Jie atsakingi už mokymo programos rengimo darbo grupės sudarymą, kurioje dalyvauja ir darbdavių atstovai. Naujai parengta programa yra suderinama su darbdaviams atstovaujanti kompetentinga įstaiga (pvz.: krašto apsaugos sistema, pramonės, prekybos ir amatų rūmais).

Sektoriniuose tyrimuose dalyvauja tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai ekspertai. Įmonių atstovai apklausiami paštu ir interviu metodu. Darbdaviai dalyvauja focus grupėse aptariant nustatytas sektoriaus plėtros tendencijas bei formuluojant rekomendacijas profesinio rengimo ir darbo rinkos atitikčiai gerinti. Atliekant darbo rinkos prognozavimą, darbdaviai kaip respondentai dalyvauja apklausose, kuriomis nustatoma profesijų ir jiems keliamų kvalifikacinių reikalavimų paklausa. Gebėjimų prognozavimo rezultatai yra skleidžiami konferencijose, seminaruose bei laikraščiuose. Tyrimų pagrindu parengiamos studijos, kurios platinamos suinteresuotoms valstybinėms įstaigoms, aukštųjų mokyklų ir viešosioms bibliotekoms, įmonėms, mokykloms bei užsienio ekspertams. Skaitmeninės studijų versijos talpinamos tyrėjų internetinėse svetainėse (pvz.: <http://www.pmmc.lt/Standartai/iteisinti.html> , <http://www.ldb.lt/> ir kt.). Patvirtinti profesinio rengimo standartai kaip nacionalinio lygmens dokumentai yra skelbiami valstybiniame laikraštyje („Valstybės žinios“).

Valstybinės švietimo strategijos 2003–2013 metų nuostatose numatyta, jog finansavimas turi padėti švietimo sistemai geriau prisitaikyti prie laisvos rinkos ir užtikrinti geresnį švietimo prieinamumą bei kokybę. Švietimui atnaujinti (įskaitant ir gebėjimų poreikio nustatymą) greta biudžeto išteklių naudojamos Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšos bei privatus kapitalas. Pavyzdžiui, profesinio rengimo standartų kūrimas ir sektoriai tyrimai didžiąja dalimi finansuojami iš Europos socialinio fondo (ESF) per nacionalinės svarbos projektų įgyvendinimą. Mokymo programos rengiamos savo ar ESF lėšomis, o kasmetinės darbo rinkos prognozės finansuojamos iš Užimtumo fondo. Specialių finansinių priemonių, partnerystės stiprinimui nustatant gebėjimų poreikį, nėra numatyta. Paprastai konkrečių produktų sukūrimui su ekspertais ar jų grupėmis yra sudaromos sutartys, kuriose numatomi ir finansiniai dalykai. Per paskutinius metus lėšos gebėjimų poreikio nustatymui padidėjo. Tai lėmė ekonominis šalies augimas bei ESF.

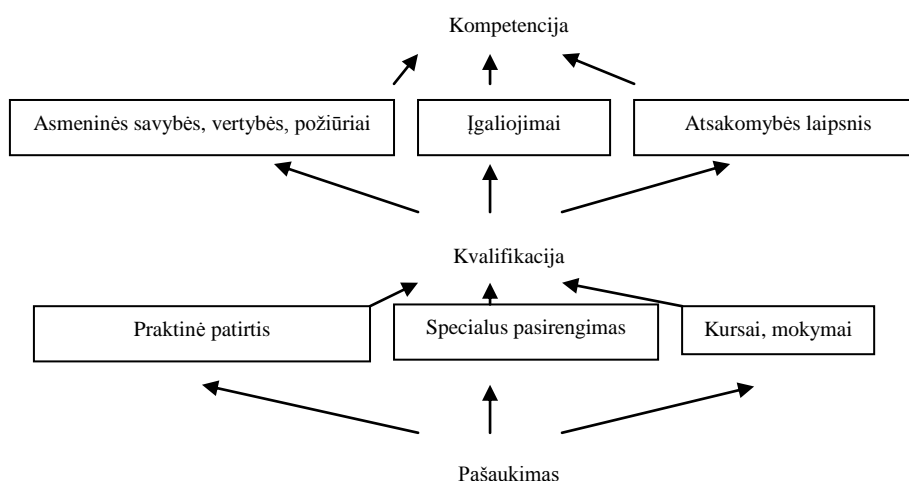
Apibendrinus, galima daryti išvadas, kad:

- Profesinio rengimo turinys yra grindžiamas kompetencijomis.
- Glaudus Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų bendradarbiavimas prognozuojant gebėjimų poreikį. Vienas iš šio bendradarbiavimo rezultatų – stabiliai funkcionuojantis Studijų ir mokymo programų registras.

1.2.2. Profesinės kvalifikacijos sąvoka bei teisinė, administracinė, institucinė sistema

Tyrimas vykdytas valstybės tarnyboje – krašto apsaugos sistemoje – todėl remiamasi valstybės tarnautojo kvalifikacijos standartais. Pastaraisiais metais priimti teisės aktai ir kiti dokumentai, vienaip ar kitaip reglamentuojantys valstybės tarnautojų išsilavinimo ir kvalifikacijos aspektus, sudaro prielaidas naujos kokybės valstybės tarnybai kurti. Kvalifikacija apima ne tik pagrindines, bet ir specializuotas technines žinias, bendrąsias kvalifikacijas (sugebėjimą bendradarbiauti, informacinius ir bendravimo įgūdžius, pasiruošimą inovacijomis, sugebėjimą mokytis). Toks profesinis rengimas, kaip teigia Laužackas (2000), sudaro galimybes įgyti plačią ir lanksčią kvalifikaciją, užtikrinančią geras tęstinio mokymosi galimybes.

Profesionalumo, kvalifikacijos ir kompetencijos sąvokos yra tarpusavyje susijusios, o jų reikšmės iš dalies sutampa (2 pav.), todėl darytina išvada, kad darbuotojams keliamas profesinės kompetencijos reikalavimas apima specialų bazinį pasirengimą, nuolatinį kvalifikacijos tobulinimą, įgytos kvalifikacijos ir įgaliotųjų suderinamumą, pageidautinas asmenines darbuotojo savybes.



2 pav. **Kompetencijos sąvokos schema**

(Viešoji politika ir administravimas, 2003. Nr. 5, p.88)

Narystė Europos Sąjungoje ir NATO skatina ir įpareigoja valstybės tarnautojus (karius) intensyviai siekti naujų žinių ir ugdyti atitinkamus įgūdžius, kad visa valstybės valdymo sistema sugebėtų adaptuotis naujoje politinėje, ekonominėje ir socialinėje aplinkoje.

Valdymo ir politikos terminų bei Žmogiškųjų išteklių ir personalo vadybos žodynuose profesinė kvalifikacija apibrėžiama kaip dokumentas, įrodantis, sėkmingai pabaigtą mokymo kursą, leidžiantį užsiimti viena iš profesijų. LR Švietimo įstatyme **kvalifikacija** apibrėžta kaip „įstatymų, Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas mokėjimas ir teisė verstis tam tikra profesine veikla“. Kvalifikacijų sisteminimas pradėtas 1995 metais, kai Švietimo ir mokslo ministerijoje buvo priimtas sprendimas įsteigti Studijų ir mokymo programų registrą. Šiame registre greta kitų programų apibūdinančių duomenų įvardinama, kokia kvalifikacija yra suteikiama

baigus atitinkamą programą. Šiuo metu Lietuvoje galioja penki, švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2001 m. patvirtinti, profesinio išsilavinimo lygiai (3 lentelė):

3 lentelė

Lietuvos respublikoje galiojantys profesinio išsilavinimo lygiai

Lygis	Apibūdinimas
I	Kompetencija atlikti nesudėtingas, pasikartojančias darbo operacijas
II	Kompetencija atlikti principinių savarankiškų sprendimų nereikalaujantį specializuotą darbą
III	Kompetencija atlikti sudėtingą darbą, pakankamai atsakingų ir savarankiškų sprendimų reikalaujančiose veiklos srityse. Įgyjamas gebėjimas derinti grupės veiklą
IV	Kompetencija savarankiškai atlikti sudėtingą atsakomybės reikalaujantį darbą konkrečiose veiklos srityse. Įgyjami gebėjimai savarankiškai atlikti planavimo, organizavimo, administravimo ir kontrolės funkcijas.
V	Kompetencija savarankiškai atlikti kūrybinį atsakomybės reikalaujantį darbą konkrečiose veiklos srityse. Išsamiais žiniomis pagrįsti gebėjimai leidžia planuoti ir vertinti darbą, vykdyti valdymo funkcijas.

Sudarė: darbo autorius

I ir II profesinio išsilavinimo lygio kvalifikacijos yra formuojamos rengiant darbo rinkos profesinio mokymo programas, kurios pagal numatytą tvarką įrašomos į Studijų ir mokymo programų registrą. Mokant pagal šias programas privalu laikytis visų juose numatytų reikalavimų. III ir V lygio kvalifikacijos yra formuojamos rengiant profesinio rengimo standartus ir iš dalies mokymo programas (jeigu nėra atitinkamo profesinio rengimo standarto). Kol kas nėra formuojamos IV profesinio išsilavinimo lygio kvalifikacijos.

Universitetinio mokslo kvalifikacijos formuojamos vadovaujantis studijų kryptių reglamentais. Dabartiniu metu perimamumas tarp įvairaus lygio kvalifikacijų nėra užtikrintas.

Profesinio rengimo standartuose apjungiami profesinės veiklos, profesinio mokymo ir mokymosi rezultatų įvertinimo reikalavimai. Standarto struktūrą sudaro: trumpas profesinės veiklos aprašymas, profesijos tikslas, veiklos sritys, kompetencijos, kompetencijų ribos, mokymo (studijų) tikslai, kompetencijų vertinimas, svarbiausi bendrieji gebėjimai, baigiamasis kvalifikacijos vertinimas. Profesinio rengimo standartas yra valstybės lygiu įteisintas dokumentas, kurio pagrindu rengiamos profesinio mokymo programos. Programa gali būti papildyta kompetencijomis, kurios atliepia vietos poreikius.

Lankstumo, prieinamumo, nepertraukiamumo ir perimamumo, socialinės partnerystės, suderinamumo principų įgyvendinimas profesinio rengimo sistemoje sąlygojo kvalifikacijų sistemos formavimui svarbias, nacionalinio lygmens iniciatyvas. Toliau tęsiamas profesinio rengimo standartų rengimas. Pasinaudojus Europos socialinio fondo (ESF) teikiamomis

galimybėmis, siekiama pilnai sutvarkyti profesinio rengimo standartų ir mokymo programų sistemas. Profesinio rengimo standartų paskirtis – užtikrinti teikiamų kvalifikacijų palyginamumą, skaidrumą ir ūkio poreikių atitikimą. Standartai formuluojami kompetencijų pagrindu, juose numatomas baigiamasis kvalifikacijos vertinimas, kuris vykdomas mokymo (studijų) programos pabaigoje. Vertinamos pagrindinės (svarbiausios) kompetencijos, be kurių negali būti suteikta profesinė kvalifikacija. Vykdamt profesinį mokymą institucijoms sutekta teisė papildyti pirminio profesinio rengimo programas kompetencijomis, kurios atliepia vietos poreikius bei keisti iki 10 proc. turinio. Tęstinio mokymo programose leidžiama keisti iki 20 proc. turinio.

Profesinio mokymo įstatymas (2008 m. sausio 1 d.) sudarė prielaidas nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimui. Kvalifikacijų sistema kuriama remiantis ES patirtimi bei Europos kvalifikacijų sąranga. Nuo 2005 m. Lietuvoje vykdomas ESF finansuojamas valstybinės svarbos projektas „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“ (pabaiga 2008 m.). Šiuo projektu siekiama parengti nacionalinės kvalifikacijų sistemos modelį, remiantis šiuo modeliu, sudaryti kompetencijų sąvadus ir kvalifikacijų struktūras pasirinktose ūkio sektoriuose bei parengti žmonių išteklius, reikalingus nacionalinės kvalifikacijų sistemos diegimui. Projekto internetinis adresas <http://www.lnks.lt/>.

Tarpžinybinė darbo grupė 2006 metais parengė naujos redakcijos Profesinio mokymo įstatymo projektą, kuriam pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugsėjo 6 d. nutarimu Nr. 847 ir pateikta Lietuvos Respublikos Seimui.. Naujas įstatymas nustatys profesinio mokymo sistemą, kvalifikacijų sudarymą, jų tvarkymą ir suteikimą, profesinio mokymo organizavimą ir jo valdymą bei profesinio mokymo finansavimo principus. Šiame įstatyme numatyta įteisinti Kvalifikacijų sistemą, kurios paskirtis – užtikrinti, kad kvalifikacijos atitiktų ūkio reikmes, jų skaidrumą, palyginamumą, mokymosi tęstinumą, profesinį ir teritorinį mobilumą.

Nacionalinei kvalifikacijų sistemai kurti skiriama ypatinga svarba. Nacionalinė kvalifikacijų sistema padės šalies darbdaviams įvertinti darbuotojų kompetenciją, žinias ir įgūdžius, mokslo įstaigoms – planuoti būsimų ir esamų darbuotojų ugdymo ir kvalifikacijos tobulinimo programas. Kvalifikacijų sistema, grindžiama darbo pasaulio reikalavimais ir darbo rinkos poreikiais, padės įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą idėją, užtikrins pereinamumą tarp kvalifikacijos lygių, kvalifikacijos įgijimo kelių įvairovę. Ši sistema svarbi tuo, kad padės žmonėms prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos reikalavimų. 2005 metais pradėtas vykdyti ESF finansuojamas projektas „Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“, planuojama sukurti vieningą ir skaidrią sistemą, apimančią visus kvalifikacijų lygmenis, laiduojančią pereinamumą tarp lygių, užtikrinančią kvalifikacijos įgijimo kelių įvairovę, sudarančią galimybę lanksčiai reaguoti į besikeičiančios aplinkos reikalavimus.

Kvalifikacijų plėtrą apibrėžia šie teisiniai dokumentai:

Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos (2003 m.) nusako Lietuvos švietimo plėtotės tikslus bei priemones jiems įgyvendinti, apibrėžia pagrindinius kiekybinius ir kokybinius siekinius. Dokumentas numato, kad švietimas turi padėti asmeniui įgyti profesinę kvalifikaciją, atitinkančią šiuolaikinę technologijų, kultūros bei asmeninių gebėjimų lygį ir sudaryti sąlygas mokytis visą gyvenimą. Nuostatos pabrėžia, kad sukuriama Lietuvos mokyklų teikiamų kvalifikacijų ir jų paklausos darbo rinkoje nuolatinio derinimo sistema.

LR Švietimo įstatymas (2003 m.) – numato, kad profesinio mokymo paskirtis – padėti asmeniui įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ir pasirengti dalyvauti kintančioje darbo rinkoje. Dokumentas apibrėžia kvalifikacijos sąvoką bei nustato, kad kvalifikacija įgyjama baigus mokymo programą ir (ar) išlaikius kvalifikacijos egzaminus.

LR Profesinio mokymo įstatymas (2008 m.) - apibrėžia kvalifikacijų sistemos paskirtį, sandarą, sistemos sudarymą ir tvarkymą. Įstatyme pabrėžiama, kad kvalifikacijų sistema yra grindžiama socialinių partnerių, valstybės ir mokymo institucijų bendradarbiavimu. Socialiniai partneriai inicijuoja naujų kvalifikacijų, profesinių standartų rengimą ir dalyvauja sudarant jų turinį. Įstatymas numato, kad kvalifikacija yra grindžiama kompetencijomis, kad asmeniui kvalifikacija suteikiama atsižvelgus į kompetencijų įvertinimo rezultatus. Kvalifikacijų sistemą tvarko Kvalifikacijų tarnyba. Ją steigia ir jos nuostatus tvirtina LR Vyriausybė. Pažymėtina, kad kol kas Kvalifikacijų tarnyba nėra įsteigta.

LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2006 m.) - nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą. Šis įstatymas numato veiklą, užtikrinančią kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį bei kvalifikacijų poreikio prognozę.

Įsakymu Dėl Lietuvos profesinio išsilavinimo lygių (2001 m.) švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrai patvirtino Lietuvos išsilavinimo lygių struktūrą. Šiame dokumente pateikiamas penkių profesinio išsilavinimo lygių apibūdinimas bei nurodomas minimalus bendrojo išsilavinimo cenzas.

Profesinio rengimo standarto struktūros aprašas (2003 m.) - nustato standarto struktūrą, kurią sudaro rekvizitai ir turinys. Jame įvardijamos tos pagrindinės (svarbiausios) kompetencijos, kurias mokinys/studentas privalomai turi pademonstruoti baigiamojo vertinimo metu.

Profesinio rengimo standartų rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo nuostatai (2003 m.) - reglamentuoja standarto rengimo, atnaujinimo ir įteisinimo tvarką. Jie apibrėžia profesinio rengimo standartą kaip valstybiniu lygmeniu įteisintą dokumentą, kurio paskirtis – užtikrinti teikiamų

kvalifikacijų palyginamumą, skaidrumą ir ūkio poreikių atitikimą. Dokumentas nustato socialinių partnerių funkcijas rengiant, atnaujinant ir įteisinant standartus. Šie nuostatai numato, kad standartai rengiami remiantis švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų patvirtintais dokumentais.

Profesinio išsilavinimo lygiai buvo apibrėžti 1997 m. Švietimo ir mokslo ministro įsakymu. Jie apėmė kvalifikacijas iki aukštojo mokslo. Įsteigus neuniversitetinių aukštųjų mokyklų sektorių, 2001 m. pakoreguoti profesinio išsilavinimo lygių apibūdinimai. Šiuo metu galiojantys profesinio išsilavinimo lygiai apima kvalifikacijas tik iki aukštojo universitetinio mokslo. Sistema, kaip neuniversitetinių aukštųjų mokyklų absolventams, tęsiantiems mokslus universitetuose, užskaityti ankstesnių studijų kreditus, dar nepakankamai išplėta.

Apibendrinus galima daryti išvadą, kad:

- Nacionalinė kvalifikacijų sistema – prioritetinė politikos kryptis.
- Glaudus Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų tarpusavio bendradarbiavimas skatina efektyvų profesinės kvalifikacijos tobulinimą.
- Profesinio rengimo standartai parengti vadovaujantis ES rekomendacijomis, taip suteikiant darbuotojams didesnę galimybę darbo rinkoje rasti tinkamą darbą;

1.3. Profesinis rengimas krašto apsaugos sistemoje

Lietuvai integruojantis į struktūras (UNESCO, ES, NATO ir kt.), ypatingas vaidmuo šiuo atveju tenka suaugusiųjų (karių) profesiniam rengimui. Suaugusiųjų profesinis rengimas turėtų skatinti sąmoningą apsisprendimą dėl savo pilietinės pozicijos ir kartu padėti peržiūrėti bei tobulinti savo profesines kompetencijas.

Karių rengimas yra svarbiausias kariuomenės stiprinimo veiksnys. Kariniam rengimui koordinuoti ir planuoti 1998 metų rugpjūčio 5 d. krašto apsaugos ministro rugpjūčio 6 d. įsakymu Nr. 868 įsteigta Lietuvos kariuomenės mokymo ir doktrinų valdyba (toliau - LKMDV). Valdybos vaidmuo planuojant, organizuojant ir kontroliuojant karinį rengimą vis didėja. Valdyba šiuo metu vadovauja individualiam karių koviniam rengimui karo mokymo įstaigose, bendradarbiauja su kitų karinių vienetų štabais tobulinant padalinių kovinį rengimą, karių, padalinių kovinio rengimo programų rengimą; inicijuoja kolektyvinių ir individualių užduočių sąrašų, užduočių atlikimo standartų, tvarkos rengimą ir tobulina juos; rengia leidinius kovinio rengimo klausimais, taip pat koordinuoja jų leidimą kariniuose vienetuose; koordinuoja aktyviojo karinio rezervo rengimą, karinių poligonų įrengimo organizavimą ir karinio mokymo teritorijų naudojimą, materialinės karinio mokymo bazės vystymą kariniuose vienetuose, karių anglų kalbos testavimą. Lietuvos kariuomenės mokymo ir doktrinų valdyboje kaupiama ir analizuojama užsienio šalių kariuomenių karinio rengimo patirtis ir koordinuojamas jos diegimas Lietuvos kariuomenės karo mokymo

įstaigose ir kariniuose vienetuose. LKMDV bendradarbiauja su užsienio šalių kariniais specialistais rengiant kursus, seminarus bei mokymus Lietuvoje ir užsienyje. Su Didžiosios Britanijos, Danijos Karalystės ir Švedijos specialistais bendradarbiaujama rengiant šaudymo vadovų, šaudymo instruktorių ir technikų, būrių vadų-instruktorių, fizinio rengimo instruktorių ir kt. kursus. LKMDV specialistai kartu su Raudonojo Kryžiaus komiteto atstovais rengia karo teisės instruktorių kursus. Šaudymo planavimo, organizavimo ir kontrolės, šaudyklų įrengimo ir rekonstrukcijos klausimais LKMDV bendradarbiauja su Didžiosios Britanijos specialistais. Su Danijos Karalystės „Army Combat School“ bendradarbiaujama įrengiant įvairius treniruoklius ir simuliacines sistemas. Rekonstruojant šaudyklas bendradarbiaujama su Danijos „Boris“ poligonu. Rengiant Lietuvos kariuomenės centrinio poligono gamtosaugos projektą konsultacijas teikia JAV ir Švedijos specialistai. Vykdomi anglų kalbos kursai ir testavimas pagal NATO STANAG 6001 (Lietuvos kariuomenės mokymo pajėgos, 2007).

Valdybai pavaldžios mokymo įstaigos:

- Divizijos generolo Stasio Raštikio puskarininkių mokykla;
- Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomasis pulkas;
- Karo inžinerijos mokykla;
- Generolo Adolfo Ramanausko kovinio rengimo centras;
- Centrinis poligonas;
- Žvalgų mokykla.
- Generolo Jono Žemaičio karo akademija;
- Valstybinis pilietinio pasipriešinimo rengimo centras;
- Baltijos gynybos koledžas (Valstyb. ž. 2002., Nr. 336).

Svarbu analizuoti ką, ko ir kaip karinėse mokymo pajėgose moko. Karys – pilietis, vilkintis uniformą. Šiuo metu kariuomenėje rengiant karių orientuojamasi į platesnius uždavinius: formuojama nuostata, kad karys turi būti pasirengęs saugoti ir ginti ne tik savo valstybės teritoriją, jos žmones, Nepriklausomybę, bet ir bendrąsias žmonijos vertybes – demokratiją ir teisingumą. Kariuomenė dažnai vadinama pilietiškumo mokykla, o karys – piliečiu vilkinčiu uniformą. Šiandien karinėse mokymo įstaigose per socialinių mokslų, karinės pedagogikos paskaitas ir pratybas reikia plėtoti karių dvasines galias, ugdyti pilietinę savimonę, stiprinti pasiryžimą ginti Tėvynę ir demokratiją pasaulyje. Techninis ir dvasinis kario rengimas – tai karinės pedagogikos sritis.

Ginkluotųjų pajėgų savarankiškos institucijos rengia kvalifikuotus specialistus, kad jie galėtų sėkmingai mokyti ir auklėti karius, organizuoti jų kovinį rengimą. Dėl to atsiranda karinės pedagogikos poreikis. Karinės pedagogikos dalykas tiria karių kolektyvų ir individualaus karių rengimo atlikti kario pareigas pedagoginius dėsningumus.

Pagrindinis karinės pedagogikos uždavinys – mokyti spręsti kovinio rengimo problemas, galinčias kilti mūšyje. Todėl karių ugdymas – svarbiausia taikos meto užduotis, už kurią atsakingi karinio rengimo specialistai – karininkai, seržantai ir puskarininkiai. Ugdymo kokybę lemia vadų ir instruktorių žinios, kuriomis remiamasi mokant ir auklėjant karius, ir gebėjimas jas pritaikyti praktiškai (Janulaitienė, 2003, p. 14-22). Karinis profesinis rengimas glaudžiai siejasi su tradicine pedagogika ar ugdymu, tačiau darbe pateikiama kai kurie specifiniai karinio rengimo bruožai.

Karių rengimo tikslas - kovinis rengimas, todėl austrų pedagogai H. Jungas, H. Florinas (Janulaitienė, 2003, p.30) kiekvieną mokymo procesą dalija į šešias pakopas:

- Motyvacijos pakopa: reikia sužadinti susidomėjimą mokomąja medžiaga, nes tada lengviau mokytis ir įsiminti.
- Užduočių nustatymo pakopa: mokoma(si) sėkmingai, kai užduotys nėra per lengvos ar per sunkios, todėl jas reikia diferencijuoti.
- Sprendimų pakopa: reikia siekti, kad būtų mokomasi sąmoningai, remiantis bandymais, - tik tokiomis sąlygomis įgyjami atitinkami kario įgūdžiai ir mokėjimai.
- Užduočių vykdymo pakopa: kur reikia, kariai turi būti aktyvūs (tačiau vengti per didelio aktyvumo): prašyti patarimų, užduoti klausimų, mokytis iš klaidų.
- Žinių įtvirtinimo pakopa: tai, kas turi išlikti ilgam, privalu kartoti, netgi gerai išmokus.
- Treniravimosi pakopa: reikalingas muštras, kuris neturi virsti buku kartojimu, - prasminga medžiaga išmokstama daug lengviau negu beprasmė.

G. Jungas ir G. Florianas teigia, kad mokantis, ypač kai tai susiję su problemų sprendimu (kovinis rengimas kaip tik toks ir yra), reikalinga motyvacija. Išskiriamos specifinės karinės sistemos motyvacijos: tarnybos ir mūšio. Janušaitienės (2003) nuomone, karo tarnybos motyvacija turi būti suprantama kaip kiekvieno kario indėlis stiprinant krašto apsaugos sistemą. Tarnybos motyvacija - tai pirmiausia kovinio rengimo metu visų vadų suvokiama vadybos užduotis. Šios motyvacijos skatinimas yra kiekvieno vado ar instruktoriaus pagrindinė užduotis. Mūšio motyvacija suprantama kaip kiekvieno kario pasirengimas psichiškai ir fiziškai ekstremaliomis sąlygomis vykdyti užduotį. Iš esmės tai psichologinis susitaikymas su mirties neišvengiamybe.

Formuojant kovinius įgūdžius ir mokėjimus, svarbu pagrindinius dalykus daug kartų pakartoti sudarius įvairias situacijas. Tačiau kovinis rengimas orientuojamas ne į mechaninį, bet į sąmoningą mokymąsi, nes karius reikia išmokyti „gebėti kovoti, kad nereikėtų kovoti“. Mokant svarbus vadovavimo, mokymo ir auklėjimo ryšys. Jis galimas tik tuomet, kai karininkai tinkamai parengti ir sugeba diferencijuoti vadovavimo ir mokymo metodus ir reikalavimus. Tobulėjant technikai, dažnai ir kariuomenėje naudojamos kompiuterinės programos. Tai pakankamai lengvai įsisavinamas dalykas, be to vadovams

patinka tokios programos, nes jų pagalba galima atlikti mokymą(si) žymiai greičiau ir mažesnėmis sąnaudomis, bei tuo pačiu gaunant žymiai geresnius rezultatus negu taikant daugelį tradicinių metodų. Todėl yra parengtas mokymo metodas, kuris išsaugo visus kompiuterinio metodų privalumus, ir tuo pačiu metu suteikia galimybę ne tik įgyti specifinius įgūdžius, bet ir padeda suprasti pagrindinius principus, sudarančius darbo esmę. Tai vadinama – mokymu, panaudojant modeliavimą (Garalis, 2003).

Modeliavimas - šis metodas plačiai naudojamas armijoje ir kosminėje industrijoje bei geležinkeliuose. Jau ilgą laiką lakūnų mokymui ir lėktuvų bandymui naudojami treniruokliai, imituojantys skrydžius. Modeliavimas taip pat yra pagrindinis techninių specialybių ir profesionalų mokymo metodas tokiose srityse, pvz. medicinoje, kur studentams negalima dirbti su žmonėmis, kol jie prieš tai nesusiformuos reikiamus įgūdžius. Modeliavimas, kaip mokymo metodas, turi tą privalumą, kad besimokantys gali praktikuotis individualiu tempu. Tai ypač naudinga mokant nepatyrusius žmones darbui, kuris yra atliekamas aukšto intensyvumo ir /arba ypatingose sąlygose (lėktuvai, reaktyviniai lėktuvai ir pan.). Pačiu didžiausiu modeliavimo mokymosi trūkumu yra aukšta įrenginių kaina, nors daugelio darbų modeliavimas tokių didelių išlaidų nereikalauja. Po mokymo modeliavimo treniruokliu pagalba, kuris atgamina realias darbo sąlygas, vėliau darbuotojui, atliekant panašų darbą su tikru įrenginiu, jo funkcijų atlikimo greitis nesumažėjo (Weitz, Adeler, 1973).

Manoma, kad profesinės karo tarnybos karių kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimas jau ne pedagogikos dalykas, nes tai nenutrūkstamo ugdymo ir ugdymosi sritis. KAS sistemoje daug dėmesio yra skiriama profesiniam nenutrūkstamam ugdymui, t. y. kasdieninėje veikloje (turimų žinių, įgūdžių naudojimas ir naujų įgijimas praktikoje) ir planuojamame mokyme (naujų žinių ir įgūdžių įgijimas). Tai pasiekama per karines ugdymo įstaigas ir ten parengtas mokymo programas, priklausomai nuo kario laipsnio, užimamų pareigų, pareiginių reikalavimų.

Šiuo metu intensyviai pertvarkoma ir visa Lietuvos kariuomenės struktūra tam, kad būtų pasirengusi veikti šiuolaikinėmis saugumo aplinkos sąlygomis, atitikti aukštus reikalavimus ir įgyvendinti jai keliamus uždavinius. Reformuojant Lietuvos kariuomenę vadovaujama vienu iš pagrindinių principų – planuojant gynybą pirmenybę teikti pajėgų, reikalingų Lietuvos gynybai kartu su NATO pajėgomis ir tarptautinėmis operacijomis, plėtrai, bet ne naujiems dideliems kariniams vienetams teritorinei gynybai kurti. Tačiau visas šis procesas yra ilgas ir sudėtingas, apimantis kariuomenės vienetų pertvarką, sujungimą ar net panaikinimą, taip pat etatų mažinimą, bei nebereikalingos karinės infrastruktūros atsisakymą. Bet vienas iš didžiausių plusų yra tas, kad visa kariuomenės reforma padės sukurti daug greičiau reaguojančias, mobilesnes, lengviau perdislokuojamas, gerai ginkluotas bei parengtas pajėgas, kurios savo ruožtu galės prisidėti prie visų tipų NATO operacijų tiek šalies viduje, tiek ir užsienyje. Išryškėja tendencijos, kad karinis

profesinis rengimas glaudžiai siejasi su tradicine pedagogika ar ugdymu, tačiau yra ir specifinių karinio rengimo bruožų (motyvacija, metodai, perspektyvos). Vykstantys pokyčiai šiuolaikinį karį stipriai motyvuoja profesinio tobulėjimo srityje, rimtai vertinti karjeros ir išsilavinimo sąsają.

Apibendrinant tyrimo pirmąją dalį - teorinių šaltinių medžiagos analizę - apie švietimo politiką, profesinio rengimo padėtį joje, profesinio rengimo galimybes, kompetencijų (gebėjimų) tobulinimo ir kvalifikacijos kėlimo ypatumus karinėje struktūroje galima teigti, kad šiandieninė Lietuvos švietimo politika, neatsilikdama nuo Europos bendrijos, kuria ir įgyvendina profesinio rengimo, tobulinimo programas, skatina piliečius mokytis visą gyvenimą. Narystė ES įpareigoja prisidėti prie bendrų tikslų įgyvendinimo. Lietuvos Respublikai iškilo uždavinys sėkmingai integruotis į bendrąją Europos šalių švietimo erdvę, siekiant tų pačių tikslų, vadovaujantis tomis pačiomis vertybėmis, tačiau išlaikant nacionalinį savitumą.

II. ORO GYNYBOS BATALIONO (OGB) KARIŲ POŽIŪRIO Į PROFESINĮ RENGIMĄ TYRIMAS

2.1. Oro gynybos bataliono veiklos apibūdinimas

Tyrimas atliktas Oro gynybos batalione (Šiaulių raj., Mumaičių kaimas). Pateikiamas organizacijos veiklos apibūdinimas.



Lietuvos kariuomenės karinių oro pajėgų oro gynybos batalionas (OGB) - LT-80105, Mumaičių kaimas, Kairių seniūnija, Šiaulių rajonas. Trumpai pristatoma bataliono profesinio rengimo ir tobulinimosi veikla po Lietuvos valstybės Nepriklausomybės atgavimo.

1992 m. birželio 5 d. krašto apsaugos ministras sudarė ekspertų grupę priešlėktuvinės apsaugos klausimais Baltijos šalyse spręsti. Šios srities projektų Lietuvoje įgyvendinimui vadovavo ilgametis Karinių oro pajėgų štabo viršininkas plk. Česlovas Braziulis. 1999 m. kovo 10 d. patvirtinti steigiamo Oro gynybos bataliono etatai, pradėtas karių priėmimas. 2000 m. sausio 7 d. Karinių oro pajėgų vado įsakymu plk. Česlovas Braziulis paskirtas minėto bataliono steigimo programos vadovu, o 2000 m. rugsėjo 1 d. įsteigtas Oro gynybos batalionas, kuriam ginkluotė (sistemų su M48 su 40 mm zenitinėmis patrankomis L70 ir ugnies valdymo (Cig 790) bei apžvalgos (PS70) radarais) ir technika įsigyta Švedijoje, ten mokėsi ir stažavosi bataliono kariai. 1999 Balandžio – Gruodžio mėn. 18 Lietuvos karių grupė, kartu su 15 Latvijos karių grupe mokėsi oro gynybos įgūdžių Norrtalje, LV 3 pulke, Švedijoje; 2000 Vasario – Birželio mėn.: Vadovaujant Švedijos instruktoriams vyko tobulinimosi kursai Latvijoje, Lielvardės aviacijos bazėje.

2001 m birželio 18-28 dienomis Oro gynybos bataliono sustiprintas zenitinis būrys, lėktuvas L-39 ir radiolokaciniai postai dalyvavo mokymuose „Rytų Lietuva 2001“ Ignalinos rajone Pabradės centriniam poligone, kuriuose iš patrankų L-70 šaudyta į taikinius.

Nuo 2001 m. spalio 15 d. vienas bataliono zenitinis būrys saugo oro erdvę virš Ignalinos atominės elektrinės. 2001 m. lapkričio 19 d. krašto apsaugos ministras patvirtino Oro gynybos ginkluotės panaudojimo prieš oro taikinius, skrendančius į draudžiamą zoną, taisykles ir Oro gynybos ginkluotės panaudojimo prieš orlaivius — draudžiamos zonos virš Ignalinos valstybinės atominės elektrinės pažeidėjus veiklos standartines procedūras.

2000 m. liepos 1 d., batalionas persikėlė į karinę teritoriją, netoli Numaičių kaimo, Šiaulių r; 2000 m. rugsėjo 1 d. Krašto apsaugos ministras pasirašė įsakymą, dėl Oro gynybos bataliono įkūrimo. Bataliono vadu buvo paskirtas plk. Itn. Remigijus Dujotis, kuris batalionui vadovavo iki 2005 12 15. Nuo 2005 12 16 batalionui vadovauja mjr. Ričardas Jarusevičius.

Dvišalio susitarimo pagrindu nuo 2000 m. rugsėjo mėn. iki 2004 m. birželio mėn. batalione dirbo Švedijos Karalystės oro gynybos specialistai, kurie padėjo Oro gynybos bataliono kariams įsisavinti gautą techniką, dalyvavo mokymuose ir pratybose, tikrino gautos ginkluotės ir amunicijos laikymo ir eksploatavimo sąlygas.

2002 m. rugpjūčio 6 d. Oro gynybos batalionas pirmą kartą Karinių oro pajėgų istorijoje gavo privalomosios pradinės karo tarnybos karių, kurie įsikūrė P. Bartkaus mokymo centre (Dariaus ir Girėno g. 144, Radviliškis). Šiuo metu batalione tarnauja trys privalomosios pradinės karo tarnybos karių kuopos. Privalomosios pradinės karo tarnybos kariai apgyvendinti renovuotose kareivinėse, kurias teigiamai įvertinto krašto apsaugos ministrai Linas Linkevičius ir Gediminas Kirkilas, kariuomenės vadai gen. mjr. Jonas Kronkaitis ir gen. mjr. Valdas Tutkus. Kariai, pašaukti tarnauti į Oro gynybos batalioną, privalo baigti bazinį kario kursą, po to įsisavinti oro gynybos specialistų kursą, ir tik tada vykdo šaudymus iš zenitinių patrankų L-70 į antžeminius taikinius Pabradės centriname poligone. Kiekvienais metais bataliono kariai dalyvauja tarptautinėse pratybose su Latvijos oro gynybos kariais ir atlieka šaudymus į oro taikinius Škedės poligone (Latvijos Respublika). 2007 metais tokie šaudymai buvo atlikti netoli Juodkrantės.

Oro gynybos bataliono kariai nuo 2002 m. spalio 15 d. vykdo kovinį budėjimą prie Ignalinos AE ir nuo 2004 m. rugpjūčio 1 d. saugo Karinių oro pajėgų Aviacijos bazėje esančius naikintuvus, kurie vykdo oro policijos misiją virš Baltijos šalių.

Oro gynybos batalionas glaudžiai bendradarbiauja su Šiaulių ir Radviliškio savivaldybėmis, Šiaulių rajono Kairių pagrindine mokykla, Šiaulių miesto S. Šalkauskio, Dainų vidurinėmis mokyklomis, Radviliškio rajono Alksniupių pagrindine mokykla, Šiaulių miesto kūno kultūros sporto mokykla, krepšinio klubu „Šiauliai“, Šiaulių ir Radviliškio kultūros centrais, Šiaulių apskrities sergančiųjų išsėtine skleroze draugija, žmonių su fizine negalia sporto klubu „Entuziastas“.

2004 m. balandžio 7 d. Lietuvos krašto apsaugos ministerija ir Norvegijos gynybos ministerija pasirašė sutartį dėl oro gynybos sistemos RBS-70 perdavimo Lietuvos kariuomenės Karinėms oro pajėgoms. Nuo 2004 m. balandžio 13 d. iki gegužės 14 d. bataliono kariai dalyvavo Norvegijos karinėse mokymo įstaigose ir sėkmingai įsisavino RBS-70 sistemą ir jos panaudojimo galimybes. 2004 m. lapkričio 15 d. buvo oficialiai perduota Oro gynybos batalionui trumpojo nuotolio raketinė oro gynybos sistema RBS-70.

Nuo 2005 m. antro pusmečio Oro gynybos batalionas pradėjo naudoti naujai gautą raketinę oro gynybos sistemą RBS-70 Ignalinos VAE apsaugai.

Pagrindiniai Oro gynybos bataliono uždaviniai:

- Apginti ypatingai svarbius valstybinius objektus nuo karo aviacijos antpuolių iš oro mažame ir vidutiniame aukščiuose;

- Palaikyti sausumos pajėgas kovojant prieš antžeminę šarvuotą techniką ir kitais atvejais;
- Mokyti karius vykdyti kovines užduotis;
- Vystyti bataliono infrastruktūrą.

2.2. Anketinės apklausos metodologija

Vykdamas magistro darbe numatytą respondentų apklausą oro pajėgų batalione, apklausiant buvo pasirinktas tyrimo instrumentas – anketa ir ekspertų apklausa.

Anketa (iš pranc. enqute – tyrimas; angl. – questionnaire; vok. – fragebogen; rus. – анкета, опросный лист) – klausimų lapas tam tikroms žinioms surinkti. Ją pagal nurodytas taisykles užpildo klausiamasis. Tai vienas populiariausių sociologinio tyrimo metodų. Pateikus keletą klausimų, greitai galima gauti daugybę informacijos. Tačiau svarbu, kad gauti duomenys būtų patikimi (Kardelis, 2002).

Pirmoji anketos dalis skirta įvertinti respondentų demografines charakteristikas, bei atskleisti karių patirtį, išsilavinimą. Tuo siekiama nustatyti demografinių duomenų įtaką profesiniam rengimui, tobulinimuisi bei karių socialinėms garantijoms.

Antroje anketos dalyje pateikti 3 standartizuotų teiginių blokai. Sudarant anketinius teiginius, buvo remtasi teorinėje šio magistro darbo dalyje atskleistais profesinio rengimo, švietimo politikos, kvalifikacijos tobulinimo krašto apsaugos struktūroje klausimais.

Teiginiai buvo suskirstyti į keturias kategorijas pagal įverčius, siekiant nustatyti kiekvieno kriterijaus vertinimo bloke pateikto teiginio reitingo poziciją (4 lentelė).

4 lentelė

Teiginių vertinimo kategorijų suskirstymas pagal įverčius

Vertinimo kategorijos pavadinimas	Kategorijos vertinimas balais
Pritariu	4
Iš dalies pritariu	3
Iš dalies nepritariu	2
Nepritariu	1

Analizei panaudoti statistiniai metodai: reitingo pozicijos priskyrimas tiriamam objektui, aritmetinio vidurkio skaičiavimas, procentinė atsakymų skaičiaus išraiška. Reitingo pozicijos numeris parodo, kokią poziciją respondentų vertintas teiginys užima jų sąraše, sudarytame mažėjančia tvarka. Aritmetinis vidurkis šiuo atveju parodo objekto įvertinimo vidutinę reikšmę.

Anketinė apklausa buvo vykdoma 2009 m. lapkričio mėnesį. Tyrime dalyvavo batalione tarnaujantys kariai. Tiriamiesiems buvo pateikta 90 anketų. Sugrįžo 82 anketos. Anketų grįžimo kvota – 93 proc. laikytina labai gera.

2.3. Anketos, Oro gynybos bataliono kariams, rezultatų analizė

2.3.1. Kriterijaus „Demografiniai duomenys“ rezultatų analizė

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (5 lentelė) rodo, kad didžiausi dalis Oro gynybos batalione tarnaujančių karių yra 25-35 metų amžiaus (50 apklaustųjų arba 61 proc.).

5 lentelė

Respondentų amžius, (n-82)

Amžius	Skaičius	Procentai
nuo 20 iki 25	15	18
nuo 25 iki 35	50	61
nuo 35 iki 45	17	21

Šis demografinis rodiklis gali įtakoti tyrimo tikslo aktualumą: ar efektyviai išnaudojamos karių profesinio rengimo ir tobulinimosi galimybės batalione, nes tarnauja didesnė dalis asmenų, kurie aktyviai siekia karjeros, tam turi stiprią motyvaciją, įtakojamą socialinių veiksmų.

Profesinė kvalifikacija krašto apsaugos kariuomenėje žymima kariniais laipsniais. Norint gauti karinį laipsnį, viena iš sąlygų - tarnavimo Lietuvos kariuomenėje laikas (stažas). Tam tikslui ir pasirinkta respondentų darbo stažo kariuomenėje kriterijus (6 lentelė).

6 lentelė

Respondentų darbo stažas kariuomenėje, (n-82)

Darbo stažas	Skaičius	Procentai
iki 1	1	1
nuo 1 iki 3	5	6
nuo 3 iki 5	20	24
nuo 5 iki 10	41	51
nuo 10 ir daugiau	15	18

Duomenys rodo, kad didesnė dalis karių (41 tiriamasis arba 51 proc.), pagal savo tarnavimo kariuomenėje laiką, turi pakankamai aukštą profesinę kvalifikaciją. Galima manyti, kad 15 respondentų (18 proc.), nurodžiusių savo darbo stažą virš 10 metų, užima vado pareigybės, todėl yra ne kartą siekęs profesinio tobulinimosi ar lankęs kvalifikacijos kėlimo kursus. Be to, pastarieji

metai kariuomenėje buvo pokyčių struktūroje ir veiklos politikos keitimosi laikas (įstojimas į ES, NATO aljansą ir kt.). Todėl galima teigti, kad kariai buvo tiesiog priversti kelti savo kvalifikaciją, pagal minėtų institucijų reikalavimus bei patys suvokia mokymo svarbą, tolimesnio mokymosi prasmę. Jie siekia nuolat tobulėti, ypač Oro gynybos batalione, kur disponuojama pačiomis naujausiomis karo technikos ir vadybos technologijomis bei užsienio kalba.

Siekiant išsiaiškinti kokį išsilavinimą turi kariai ir karininkai, buvo atsižvelgta ir į tai, kad šie galėjo būti įgiję išsilavinimą ir prieš ateinat tarnauti į Lietuvos kariuomenę. 7 lentelėje pateikiami duomenys apie apklausoje dalyvavusių asmenų išsilavinimą. Apklausti kariai turi ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą. Aukštesnį išsilavinimą nurodė turintys 17 arba 16,7 proc. asmenų. Aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turi 7 kariai arba 6,9 proc. Didžiausia dalis apklaustųjų (34 kariai) turi aukštąjį išsilavinimą. 9 asmenys arba 8,8 proc. nurodė turintys vidurinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą. Gauti duomenys rodo, kad profesinės karo tarnybos kariai atitinka pagrindinius krašto apsaugos kariuomenės reikalavimus, nes profesionalioje karo tarnyboje gali tarnauti tik kariai įgiję vidurinį išsilavinimą.

7 lentelė

Respondentų išsilavinimas (n-82)

Išsilavinimas	Skaičius	Procentai
aukštasis universitetinis	34	41
aukštasis neuniversitetinis	7	9
aukštesnysis	17	21
vidurinis	15	18
vidurinis su profesine kvalifikacija	9	11

Nemažiau svarbu tyrimui ir respondentų užimama pareigybė. Ekspertiniam tyrimui buvo pasirinkti batalione tarnaujantys įvairaus rango vadai. Jų pareigybės ir apima karių mokymo, profesinio rengimo, kvalifikacijos kėlimo bei įvairių profesinių kompetencijų planavimo, vykdymo funkcijas.

8 lentelė

Respondentų pareigybės, (n-82)

Pareigybė	Skaičius	Procentai
Vadovybė	20	24
Karys	62	76

Didžioji dalis profesinio tobulėjimo batalione priklauso nuo vadų bendradarbiavimo, strateginio mąstymo ir profesinės kompetencijos lygio. Todėl apklausoje dalyvavo 20 įvairaus rango vadų (8 lentelė). O profesinio rengimo reikalingumo ir efektyvumo galimybes iliustruoja batalione tarnaujantys 76 proc. eiliniai kariai.

Kriterijaus „Demografiniai rodikliai“ rezultatų analizės apibendrinimas:

- Pirmojo brandos amžiaus suaugusieji (24-35 metų), siekį tobulinti savo asmenybę vertina kaip vieną iš svarbiausių mokymosi motyvų. Antrojo brandos amžiaus suaugusieji (35 – 60 metų) jį vertina labiausiai iš visų amžiaus grupių (Beresnevičienė, 1995, p.7). Vis tik motyvacija mokytis mažėja didėjant amžiui. Konkrečiu atveju, Oro gynybos batalione, yra tikimybė, kad kariai (dauguma tarnaujančių 20 – 35 metų) aktyviai siekia profesinio tobulėjimo.
- Profesinės karo tarnybos kariai atitinka pagrindinius krašto apsaugos kariuomenės reikalavimus, nes profesionalioje karo tarnyboje gali tarnauti tik kariai įgiję vidurinį išsilavinimą. Oro gynybos batalione 41 proc. apklaustųjų karių turi aukštąjį išsilavinimą.
- 51 proc. tiriamųjų turi 5-10 metų darbo batalione stažą. Tai reiškia, kad turi pakankamai aukštą profesinę kvalifikaciją. Nustatyta, kad 18 proc. respondentų, nurodžiusių savo darbo stažą virš 10 metų, užima vado pareigybės, todėl yra ne kartą siekęs profesinio tobulinimosi ar lankęs kvalifikacijos kėlimo kursus.

2.3.2. Kriterijaus „Profesinio rengimo sistema“ rezultatų analizė

Planuoti savo karjerą verčia noras tobulėti profesinėje srityje bei noras būti visaverte visuomenės dalimi. Suaugusieji supranta, kad naujos kompetencijos ir galimybė jas taikyti savo darbe – turi labai didelę svarbą konkuruojant darbo rinkoje. Suaugusieji subrendusios asmenybės ir sąmoningai siekia tikslo, sprendžia kas jiems svarbiausia. Suaugęs žmogus mokosi nuolat: mokosi būti savimi, sutuoktiniu, tėvu ar mama, dirbančiuoju (Zuzevičiūtė, 2006, p. 6). Suaugusiųjų mokymąsi reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai. Įstatymai numato mokymąsi visą gyvenimą, atsižvelgdami į Mokymosi visą gyvenimą memorandumą. Lietuvoje suaugusiųjų švietimu rūpinasi vyriausybės bei nevyriausybės organizacijos. Todėl svarbu pačiam asmeniui žinoti, orientotis bendrą šalies švietimo politiką, siejančią asmenį su profesinio rengimo sistema. Labai svarbu dirbančiajam žinoti jo organizacijos siekius, strategijas sietinas su profesiniu tobulėjimu, kompetencijų ir kvalifikacijų valdymu. Tam tikslui tyrime išskirtas klausimyno blokas

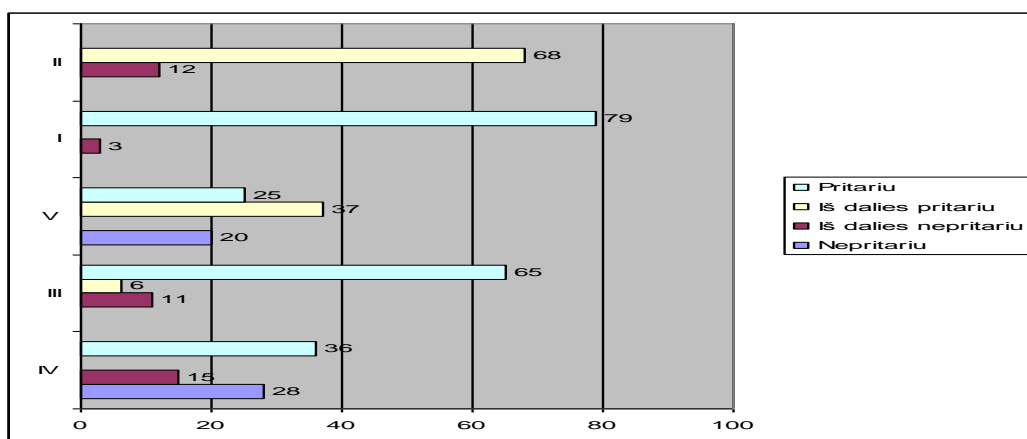
„Profesinio rengimo sistema“, sudarytas iš 5 teiginių (9 lentelė), kurie pagal respondentų atsakymų vidurkius, išskirstyti pagal svarbą (nuo 1 iki 4 balo):

9 lentelė

Profesinio rengimo sistemą iliustruojantys veiksniai (I–IV vieta)

Teiginys	Vieta	Procentai
Žinau ir vadovaujuosi profesinio rengimo veiklą reglamentuojančiais dokumentais	IV	13
Žinau ir vadovaujuosi organizacijos, kurioje dirbu norminiais dokumentais	III	24
Kai aš mokiausi, profesinio rengimo procesas buvo paprasčiau administruojamas	V	9
Mane tenkina valstybės švietimo politika (galimybė mokytis visą gyvenimą, kelti kvalifikaciją, įtvirtinti kompetencijas)	I	29
Manau, kad išsilavinimas mūsų valstybėje užtikrina gyvenimo kokybę	II	25

Išsamesnė šio kriterijaus analizė pateikiama 1 paveiksle ir duomenų interpretavime.



3 pav. Profesinio rengimo sistemą iliustruojantys veiksniai (I–IV vieta), (n=82)

Respondentai pagal reikšmingumą I vietą (3 pav.) skyrė teiginiui „Mane tenkina valstybės švietimo politika (galimybė mokytis visą gyvenimą, kelti kvalifikaciją, įtvirtinti kompetencijas)“ (79 atsakymai). Tai gali reikšti, kad batalione pakankamai sėkmingai veikia profesinio rengimo ir tobulinimosi sistema, tenkinanti karių profesinius poreikius ir ambicijas.

Apklausoje metu išryškėjo teiginio „Manau, kad išsilavinimas mūsų valstybėje užtikrina gyvenimo kokybę“ aktualumas ir svarba karių vertinimo range – II vieta pagal svarbą (68 atsakymai). Vadinasi, galima teigti, kad išsilavinimas karinių pajėgų sistemoje įtakoja karių karjerai, finansinei padėčiai. Taip pat tai gali reikšti, kad vadovybė teisingai motyvuoja karius, siekti profesinio tobulėjimo, išsilavinimo.

III vieta teiginiui „Žinau ir vadovaujuosi organizacijos, kurioje dirbu norminiais dokumentais“ (65 respondentų atsakymai) rodo karių sąmoningumą, norą modeliuoti savo karjerą, o to padaryti be organizacijos politikos ir vykdomos veiklos žinojimo, praktiškai neįmanoma.

Prasčiausia padėtis yra su profesinio rengimo veiklą reglamentuojančių dokumentų žinojimu. Jei organizacijos veiklą reglamentuojančius dokumentus kariai žino pakankamai gerai, tai 28 respondentai į teiginį „Žinau ir vadovaujuosi profesinio rengimo veiklą reglamentuojančiais dokumentais“ atsakė neigiamai (3 pav.) ir šį teiginį reitingavo į IV vietą pagal svarbą. Galima manyti, kad tiriamieji vangiai domisi naujausiais švietimo sistemos pokyčiais, dokumentais. Suaugusieji profesijas renkasi pagal jų aktualumą tuo laikmečiu. Pasirenkamos profesijos rodo, kad suaugusieji taikosi prie naujų – pažangesnių technologijų, prie galimybių savo profesinius gebėjimus pritaikyti ir pasisemti naujų kitose šalyse. Neatmetamas ir profesijos madingumas tuo laikotarpiu, skatinantis suaugusiuosius ją įsigyti. Šios priežastys pakoreguoja ir profesinio rengimo sistemos administravimą. Batalione tarnauja įvairaus amžiaus kariai, kurie turi skirtingą patirtį, išsilavinimą, švietimo politikos suvokimą. Apklausos metu nustatyta, kad respondentai (37 atsakymai) savo asmenine patirtį profesinio rengimo procese vertina atsargiai ir teiginį „Kai aš mokiausi, profesinio rengimo procesas buvo paprasčiau administruojamas“ reitinguoja į V vietą (3 pav.). Tokią situaciją galima paaiškinti tuo, kad batalione tarnauja pakankamai jauno amžiaus (20-35 metų) asmenys, kurių profesinis rengimas vyko kitomis sąlygomis, nei vėlesnių kartų. Vyresnio amžiaus respondentų profesinis rengimas, lyginant su šiuolaikiniais švietimo politikos pokyčiais, buvo organizuojamas kitomis sąlygomis, o ir poreikiai buvo skirtingi.

Kriterijaus „Profesinio rengimo sistema“ rezultatų analizės apibendrinimas:

- 2006 metų Statistikos departamento duomenimis, suaugusiųjų (25-64 metų) gyventojų tyrimas parodė, kad per vienerius metus koku nors būdu mokėsi 55% šalies suaugusiųjų. (Švietimo problemos analizė, 2007 gruodis, Nr. 9(20), p. 2). 29 proc. apklaustųjų karių nurodė esantys patenkinti šiuolaikine profesinio rengimo sistema.
- Šiuo metu didžiausią poreikį tobulintis nulemia naujų informacinių technologijų atsiradimas, sparti darbo rinkos kaita bei galimybė pasiūlyti save kitų šalių darbo rinkoms. Nemažiau svarbūs yra bendravimo bei savęs realizavimo poreikiai bei poreikis būti pripažintam. 25 proc. respondentų nurodė profesinio rengimo svarbą valstybiniu lygiu – jis užtikrina gyvenimo kokybę. Suaugusiuosius tobulintis skatina saugumo poreikis – savo bei šeimos ateities ir gerovės užtikrinimas. Poreikiai profesiniam tobulinimuisi atsiranda, kada suaugusieji suvokia, kad turimų žinių nebepakanka. Labiausiai

suaugusieji naujų profesijų bei kompetencijų mokosi siekdami neatsilikti nuo spartaus ūkio augimo ir naujų technologijų atsiradimo.

- Tyrimo duomenys rodo, kad oro gynybos bataliono kariai domisi savo organizacijos dokumentais (24 proc. apklaustųjų), tačiau profesinio rengimo veiklą reglamentuojančiais dokumentais domisi tik 13 proc. karių. Vadinasi, turėtų būti paruošta patraukli, sisteminga ir informatyvi profesinio rengimo sistemos medžiaga, aiškiai ir suprantamai išdėstyti dokumentai būtent susiję su kariškių profesiniu rengimu ir tobulinimu.

2.3.3. Kriterijaus „Kvalifikacijos kėlimas organizacijoje“ rezultatų analizė

Personalo ugdymo sistemos valdymas yra sudėtingas procesas. Norint atlikti profesinio rengimo, kvalifikacijos kėlimo poreikių analizę, reikia išsiaiškinti kokie konkretūs darbo įgūdžiai reikalingi darbuotojams pasiekti reikiamai kokybei bei našumui. Būtina iširti „potencialius mokinius“, siekiant sukurti mokymo(si) programas, kurios atitiktų jų išsilavinimo lygį, patirtį, įgūdžius, požiūrį bei asmeninį suinteresuotumą (Garalis, 2003).

Tyrimo metu gauti duomenys pateikti pagal atsakymus pateikusių respondentų skaičių ir procentine išraiška 10 lentelėje.

10 lentelė

Kvalifikacijos kėlimas, (n-82)

Kvalifikacijos kėlimas organizacijoje	Nepritariu		Iš dalies nepritariu		Iš dalies pritariu		Pritariu	
	Skaič.	Proc.	Skaič.	Proc.	Skaič.	Proc.	Skaič.	Proc.
Kvalifikacijos kėlimo kursai duoda mažai naudos	70	66	-	-	10	7	2	1
Per retai siunčia kelti kvalifikacijos	24	23	6	12	50	38	2	1
Kvalifikacijos kėlimo kursams skiriama per mažai lėšų	10	9	-	-	15	11	57	41
Kvalifikacijos kėlimo kursų pobūdis (temos) mane tenkina	2	2	20	80	45	33	15	11
Kvalifikacijos kėlimo kursai turi įtakos tarnybinei veiklai	-	-	5	8	15	11	62	46

Tik save organizuojančios, nuolat besimokančios organizacijos ir individai orientuojasi į naujus reikalavimus. Kompetencija neįgyjama kaip tradicinė kvalifikacija, gavus diplomą. Ji dažniausiai pasiekama ne standartiniame mokymesi, o specialiuose pratybose, specializuotuose seminaruose, savarankiškai besimokant ir t.t. Šiame kontekste galima teigti, kad

Lietuvos profesinio rengimo sistemos tikslas yra teikti žmonėms tokias kvalifikacijas, kurios padėtų spręsti ne tik savo šalies, bet ir Europos ekonominės ir socialinės politikos uždavinius (Laužackas, 2006). Kvalifikacijos kėlimas turi būti vienas iš svarbesnių organizacijos vykdomos žmoniškųjų išteklių valdymo politikos prioritetų. Siekiant išsiaiškinti kvalifikacijos kėlimo galimybes ir kokybę oro gynybos batalione buvo pateiktas respondentams anketos teiginių blokas „Kvalifikacijos kėlimas organizacijoje“.

66 proc. respondentų yra patenkinti batalione vykdoma kvalifikacijos kėlimo programos kokybe (10 lentelė). Tačiau kvalifikacijos kėlimo kursų pobūdis (temos) didžiąją dalį respondentų (80 proc.) netenkina. Galima manyti, kad tarnaujantys jauni kariai turi daugiau motyvacijos siekti kvalifikacijos, tobulintis. Taip pat sparčiai keičiasi karinių oro pajėgų struktūra, sistema ir turinys, atsiranda naujausių technologijų išmanymo poreikis, užsienio kalbos mokėjimo reikalingumas (darbo santykiai su NATO misija atliekančiais ES kariais bei įvairių kovinių programų aprašymai ir kt.). Ši problema papildo ir kitas kursų, seminarų kokybę įtakojančius veiksnius – finansinės lėšos. 41 proc. apklaustųjų karių mano, kad batalione skiriama per mažai finansavimo lėšų kvalifikaciniams kursams, o 38 proc. respondentų jaučiasi per retai siunčiami kelti kvalifikaciją. Kadangi kvalifikacijos kėlimo procesą batalione kontroliuoja ir planuoja padalinių, skyrių vadai, tai gali būti šios veiklos neefektyvaus valdymo požymis. Tačiau galima teigti, kad kvalifikacijos kėlimo sąlygos batalione gerėja, nes daugėja kursų, seminarų, puikios karo mokyklos ir kitos mokymo įstaigos ir pan.

46 proc. respondentų mano, kad jų tarnybinei karjerai turi įtakos kvalifikacijos kėlimas (10 lentelė). Dažniausiai nurodomos priežastys, kuriomis skatinama siekti mokslo, kad mokslas reikalingas, nes skatina tobulėti, siekti karjeros, stažuotis užsienyje ir kt. Analizuojant anketas pastebėta, kad kvalifikacijos kėlimą labiau vertina kariai ir karininkai, turintys aukštesnį išsilavinimą. Galima manyti, kad išsilavinimas tiesiogiai įtakoja asmens siekį kelti kvalifikaciją, tobulėti, taip pat padeda siekti karjeros.

Apibendrinimas:

- Didelė dauguma karių ir vadų yra baigę studijas pagal formalaus švietimo programas ir yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, ne tik karinę, bet ir civilinę specialybę. Taip pat daugelis iš jų yra baigę ne vienus kursus ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje pagal neformalaus švietimo studijas. Taigi bataliono kariai ir vadai turi motyvacijos lankyti kvalifikacijos kėlimo kursus, siekiant žinių, kompetencijų bei aukštesnio karinio laipsnio, kuris įtakoja ir socialinį kario statusą ir gyvenimo kokybę.
- Tyrimo metu nustatyta, kad batalione organizuojamų kvalifikacijos kėlimo kursų temos ir įvairovė 80 proc. karių netenkina. Bataliono vadovybei rekomenduotina šiai sričiai skirti didesnę dėmesį, planuojant kursus, seminarus, ieškant vidinių ir išorinių išteklių.

2.3.4. Kriterijaus „Profesinis tobulėjimas ir savišvieta“ rezultatų analizė

Karjeros projektavimas (career designing), profesinis tobulėjimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. Pirma, darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. <...> Antra, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus ir jos subjektų gebėjimams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėta, ne tik išlikti, bet ir laimėti konkurencinę kovą. (Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, K. Pukelis, 2002, Nr. 6).

Lietuvoje šiuo laikmečiu labai aktualus suaugusiųjų profesinis tobulinimasis, kadangi sparčiai kinta darbo rinka bei informacinės technologijos, sparčiai vystosi šalies ūkis. Suaugusieji priimdami tokią visaapimančią sparčią kaitą, rodo suinteresuotumą būti šiuolaikiška, išsilavinusia visuomenės dalimi. Vykstantys socialiniai ir ekonominiai pokyčiai verčia suaugusius nuolat tobulintis, įgyjant naujų žinių ir patirties. Suaugusiųjų profesinis tobulinimasis kyla ne tik dėl darbo rinkos kaitos ar informacinių technologijų kaitos, jis sudaro sąlygas suaugusiųjų bendrosios kultūros ugdymuisi bei suaugusiojo asmenybės socialinio statuso kilimui. Todėl labai svarbu aiškintis suaugusiųjų motyvus ir galimybes profesiniam tobulinimuisi, šioje gan sparčiai besikeičiančioje visuomenėje. Tam tikslui tyrime buvo numatyta anketinės apklausos dalis apie profesinį tobulėjimą ir savišvietą, kurios rezultatai pateikiami 11 lentelėje. Išsamesnės analizės rezultatus iliustruoja su teiginių duomenimis susiję paveikslai.

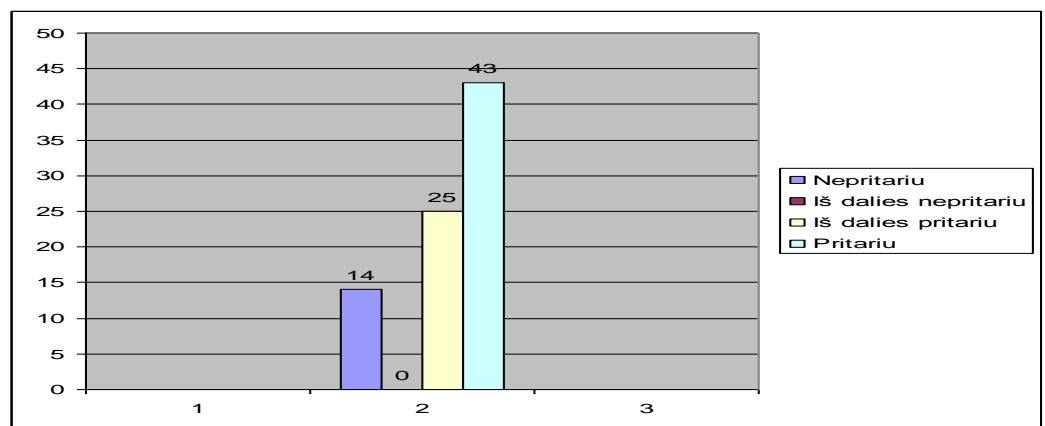
11 lentelė

Respondentų profesinis tobulėjimas ir savišvieta, (n-82)

Profesinis tobulėjimas ir savišvieta	Nepritariu		Iš dalies nepritariu		Iš dalies pritariu		Pritariu	
	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.
Esu motyvuotas profesinėje srityje tobulėti ir mokytis visą gyvenimą	4	5	38	47	19	23	20	25
Mane labiausiai profesinėje srityje tobulėti motyvuoja:	-	-	-	-	10	12	72	88
• finansinės priemonės;	12	15	28	34	8	10	34	41
• galimybė kilti karjeros laiptais;	5	6	2	2	50	62	25	30
• vidinė motyvacija;	2	2	4	5	8	10	68	83
• socialinės garantijos.								
Domiuosi savo profesinės veiklos naujienomis (savišvieta)	-	-	2	2	15	18	65	80

Profesiniui tobulėjimui ir savišvietai skatina vadovybė	14	17	-	-	25	30	43	53
Vadovauju profesinio rengimo / tobulinimo / savišvietos kursams	67	82	-	-	-	-	15	18

Daugelyje literatūros šaltinių išskiriamos skiriamos problemos, iškylančios vykdant suaugusiųjų profesinį tobulinimąsi. Tačiau reikia pastebėti, kad suaugusiųjų profesinis tobulinimasis vyksta, plėtojasi. Ne viena valstybinė ir nevalstybinė organizacija deda pastangas sumažinti kliūtis suaugusiųjų profesiniam tobulinimuisi. Šalies mokslininkai stengiasi kurti programas pritaikytas suaugusiųjų mokymui, atlieka įvairius tyrimus, nustatyti suaugusiųjų mokymosi svarbai.

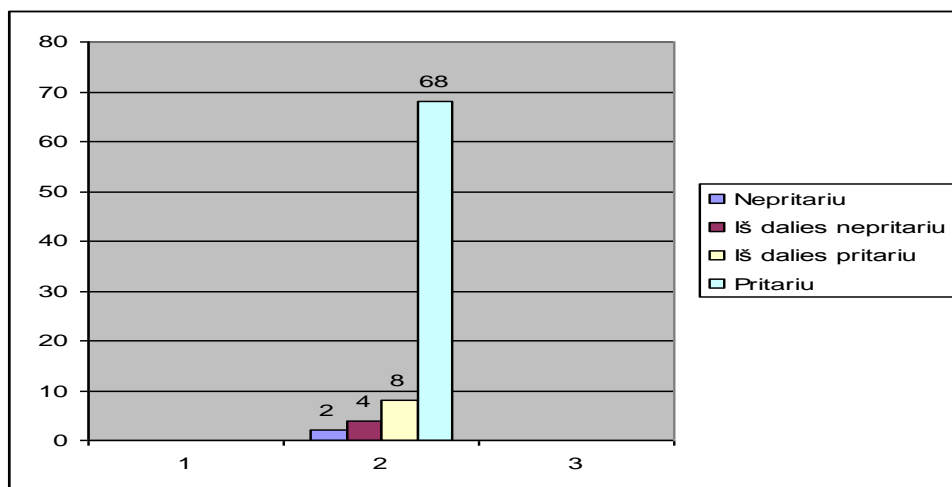


4 pav. Profesinis tobulėjimas ir savišvieta, skatinant vadovybei, (n-82)

Ne tik suaugusieji, matydami sparčią ūkio kaitą, rodo iniciatyvą tobulintis, bet ir darbdaviai vis palankiau žiūri į darbuotojų mokymąsi, skatina darbuotojus, rengia mokymus savo įmonėse. Ši teiginį pagrindžia ir tyrime dalyvavusių karių nuomonė apie vadovybės įtaką profesiniam jų tobulėjimui – 43 respondantai (4 pav.) arba 53 proc. tiriamųjų užtikrino, kad juos savišvietai ir tobulinimuisi skatina bataliono vadovybė. Galima manyti, kad vadai suvokia šiuolaikinio, profesionalaus kario vertę batalione, todėl skatina juos tobulėti. Suprantama, kad vien skatinimo neužtenka.

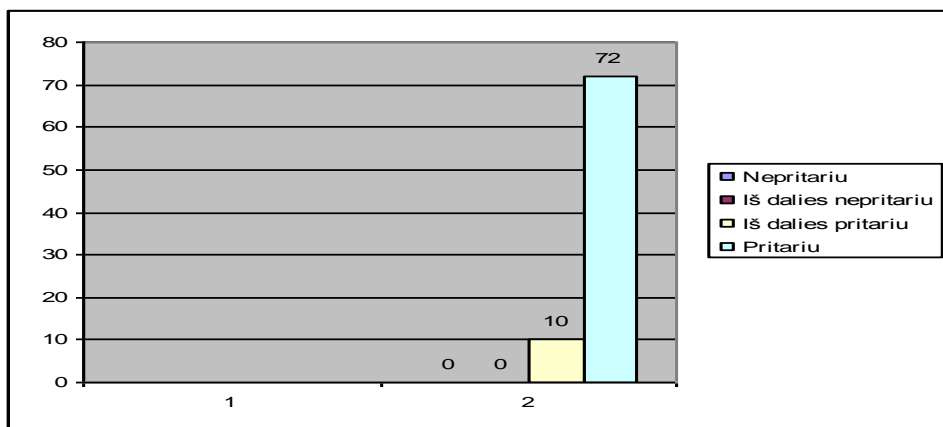
Profesiniam tobulėjimui ir savišvietai būtina ir paties asmens motyvacija. Matydami sparčiai besikeičiančią darbo rinką, besikeičiantį profesijų pasaulį, suaugusieji pradėjo palankiai žiūrėti į naujų žinių bei gebėjimų įsigijimą, tačiau apsisprendimą profesiniam tobulinimuisi planuojant karjerą lemia įvairiausi motyvai – tiek vidiniai, tiek išoriniai. Mokymosi motyvai bei poreikiai yra įvairūs, tačiau dėka jų suaugusieji auga ne tik profesinėje veikloje, bet ir kaip asmenybės. Motyvaciją, kaip norą siekti karjeros, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Poreikiai dažnai būna suponuoti gyvenimo, kai noras atspindi daugiau pozityvios energijos nešantį motyvą. (Laumenskaitė, Petkevičiūtė, 2004, p.74). Taigi poreikiai yra vienas iš pagrindinių

motyvacijos šaltinių. Respondentų buvo prašoma išskirti pagal svarbą profesinį tobulėjimą ir savišvietą įtakančius motyvus. 11 lentelėje tyrimo duomenys pasiskirsto taip: didžiausią dalį (88 proc.) respondentų motyvuoja finansinės priemonės ir socialinės garantijos (83 proc.).



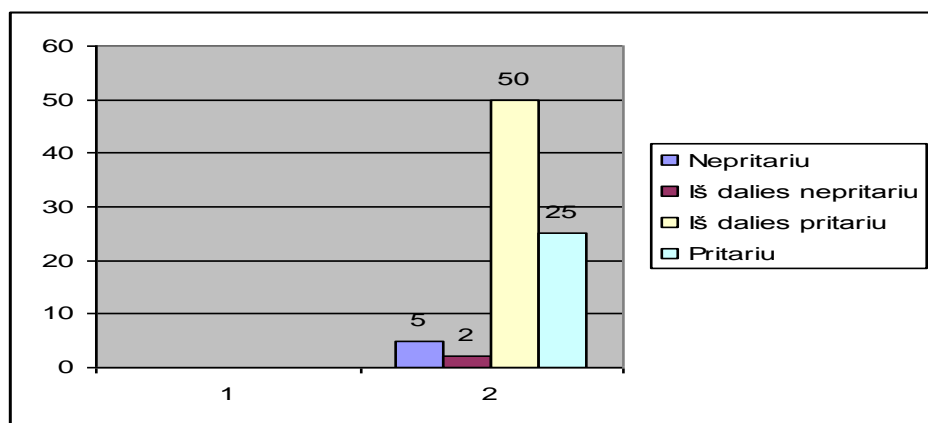
5 pav. Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys - socialinės garantijos, (n-82)

5 pav. pavaizduotas respondentų atsakymų pasiskirstymas tik pabrėžia socialinių garantijų svarbą karių gyvenime ir siekyje būti motyvuotais profesinėje srityje: 68 respondentai pasirinko šį teiginį kaip svarbų motyvavimo prasme. Tai reiškia, kad šiuo sudėtingu valstybei ekonominiu laiku, kariai įvertina savo galimybes būti socialiai pažeidžiamais, jei nesieks profesinio tobulėjimo ir karjeros kilimo.



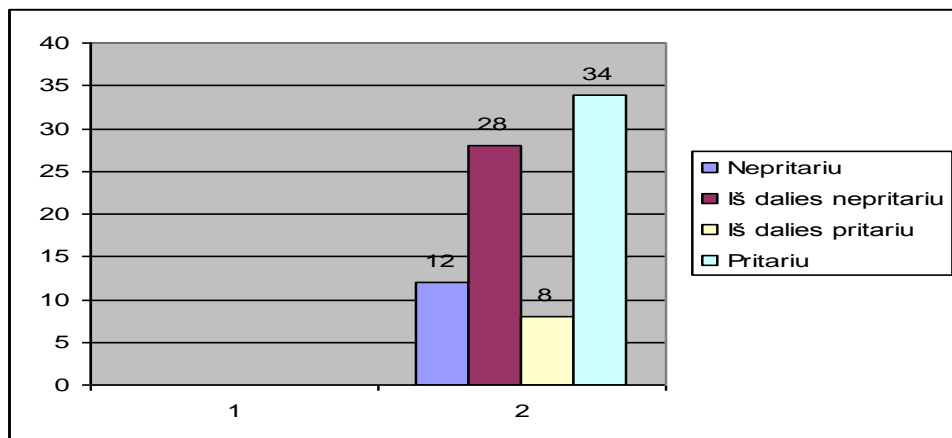
6 pav. Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – finansinės priemonės, (n-82)

Ypač aktuali motyvavimo veiksniumi tiriamiesiems pasirodė finansinės priemonės – net 72 apklaustieji šį teiginį pasirinko kaip svarbiausiu (6 pav.). Taip pat gali įtakoti ir tas faktorius, kad mažėjant krašto apsaugos kariuomenės finansavimui, mažėja ir bataliono finansinis pajėgumas aprūpinti karius, o tai kelia tarnaujančių susirūpinimą savo ateitimi. Galima manyti, kad kariai siekia profesinio tobulėjimo su galimybe keisti darbo sritį ar profesiją.



7 pav. Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – vidinė motyvacija, (n-82)

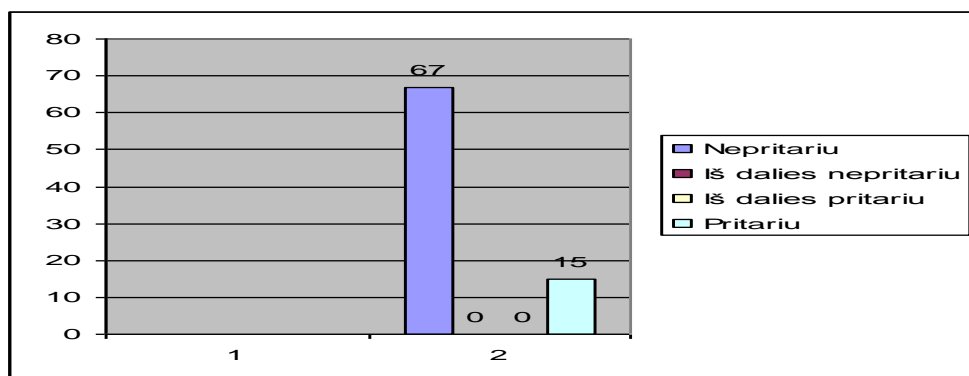
Atsiradus profesinio tobulinimosi poreikiui, atsiranda ir motyvas tobulintis. Tai parodo, kad poreikiai su motyvais labai glaudžiai susiję – motyvaciją skatina profesinio tobulinimosi poreikiai. Todėl vidinei motyvacijai irgi ne maža dalis 75 respondentai (62 proc.) skiria reikšmingą vietą (7 pav.). Vidinė motyvacija ypač išskiriama karinėje pedagogikoje, nes tai beveik vienintelis veiksnys gebantis karį motyvuoti mūšyje, jo rengimosi procese, kuris yra ypatingai fiziškai ir psichologiškai sunkus. Motyvavimui ypatingai turi didelę reikšmę vadų pasirengimas ir taikomi metodai. Tad tyrimo duomenys ir įrodo, kad Oro gynybos bataliono kariai turi pakankamai vidinės motyvacijos, o tai reiškia, kad vadai atlieka savo pareigas pakankamai profesionaliai ir kvalifikuotai.



8 pav. Profesinio tobulinimosi motyvavimo veiksnys – galimybė kilti karjeros laiptais, (n-82)

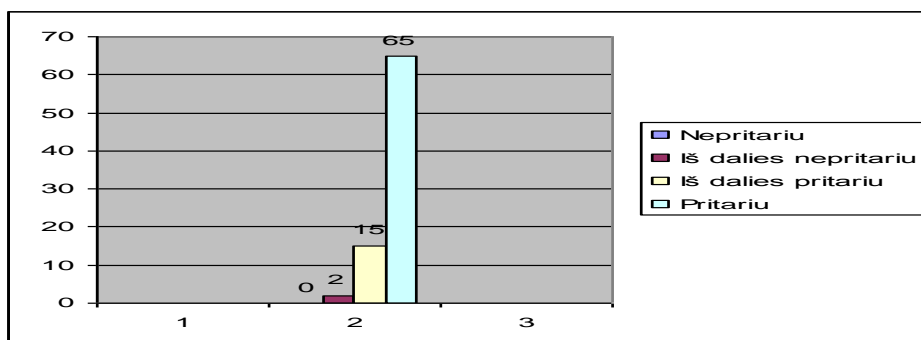
Profesinį tobulėjimą ir savišvietą kaip galimybę kilti karjeros laiptais; išskiria 42 respondantai (41 proc.) (8 pav.). Dirbantieji lengviau suvokia, kad reikia siekti naujų žinių, norint profesionaliai atlikti savo darbą ir konkuruoti darbo rinkoje. Karinėje struktūroje karjera reiškia galimybę būti finansiškai stabilesniu, taip pat galimybę išvykti tobulintis į ES karines sistemas, užsitarnauti didesnę pareigūnų pensiją. Todėl šiam įvertinimui turėjo įtakos respondentų amžius, pareigybės ir išsilavinimas.

Jokia organizacija negalėtų tinkamai vykdyti profesinio tobulinimosi programos, jei neturėtų personalo, kuris šį procesą koordinuoja. Kariuomenėje, batalionuose šia veikla užsiima įvairių rangų vadai. Planavimas, koordinavimas, strateginių planų numatymas- tai tiesioginės vado pareigybės batalione. Tyrimo metu buvo apklausta 20 vadų kaip ekspertų grupė ir 15 vadų, dalyvavusių anketinėje apklausoje. Pastarųjų pasiskirstymas iliustruojamas 9 pav.



9 pav. Vadovavimas profesinio rengimo / tobulinimo / savišvietos kursams, (n=82)

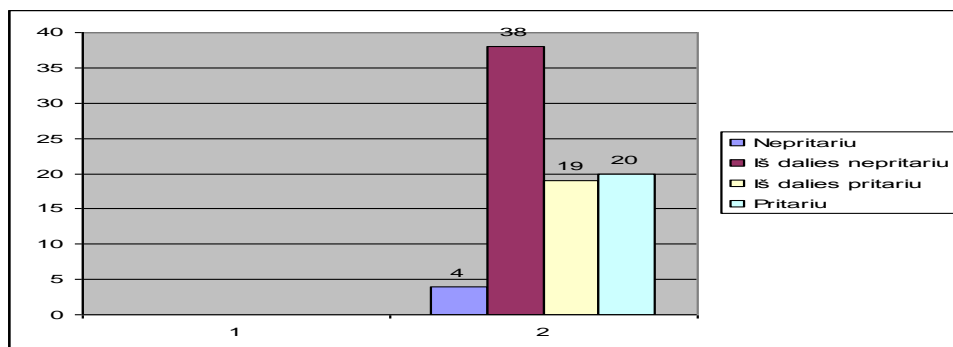
Kriterijų „Vadovauju profesinio rengimo / tobulinimo / savišvietos kursams“ išskyrė 15 apklaustųjų (18 proc.), o 67 (82 proc.) respondentai atsakė neigiamai (9 pav.). Tai paaiškinama tuo, kad tarp apklaustųjų 24 proc. karių yra bataliono vadai, kurių iš pagrindinių pareigybų ir yra vadovauti, planuoti profesinį rengimą ir tobulinimąsi. 2 respondentai atsakė iš dalies pritariantys, tai gali reikšti, kad šie tiriamieji yra eiliniai kariai ir atlieka administravimo pareigas raštinėje. Jų pareigybės apibrėžia informavimą, sklaidą ir biuro darbus.



10 pav. Domėjimasis savo profesinės veiklos naujienomis (savišvieta), (n=82)

Kriterijui „Domiuosi savo profesinės veiklos naujienomis (savišvieta)“ pritarė 65 (80 proc.) respondentų (10 pav.). Savaiminis mokymasis dar vadinamas savišvieta, vyksta kasdieniame žmogaus gyvenime, jo galima net nepastebėti. Jis vyksta būnant socialinėje aplinkoje ar darbe, o taip pat laisvalaikio metu. Mokymosi visą gyvenimą Memorandume (2001) savaiminis mokymasis apibrėžiamas: tai natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo formaliojo ir neformaliojo neformalus savaiminis mokymasis nebūtinai iš anksto apgalvotas, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir įgūdžius. Savaiminis mokymasis yra vienas iš reiškinių, kada kiekvienas suaugęs gali ir geba vystyti savo gebėjimus ir tuo prisidėti prie

šalies gerovės. Būtent savaiminis mokymasis (savišvieta) yra labai glaudžiai susijęs su profesiniu tobulėjimu. Kadangi bet koks pasikeitimas profesinėje veikloje skatina savarankiškai domėtis, ieškotis naujų žinių. Galima manyti, kad Oro gynybos batalione kariai ir vadai savišvietai skiria tikrai pakankamai didelę dėmesį, todėl galima daryti išvadą, kad profesinis rengimas ir tobulėjimas turi galimybę būti šioje organizacijoje efektyviu.



11 pav. Asmeninė motyvacija tobulėti profesinėje srityje ir mokytis visą gyvenimą, (n-82)

Nors Mokymosi visą gyvenimą Memorandume (2001) nurodoma galimybė suaugusiam žmogui mokytis visą gyvenimą, tačiau 38 respondentai (47 proc.) (11 pav.) kriterijui „Esu motyvuotas profesinėje srityje tobulėti ir mokytis visą gyvenimą“ iš dalies nepritarė. Tokį rezultatą galėjo įtakoti tyrime išryškėjęs specifiškumas (karinė struktūra): Oro gynybos batalione tarnauja 21 proc. 35-45 metų amžiaus karių, 18 proc. turintys darbo stažą virš 10 metų. Tai rodo, kad ši respondentų dalis artėja arba jau yra pensijinio amžiaus. Opus klausimas krašto apsaugoje yra karių užimtumas pensijinis laikas, kuris yra daug ankstesnis, nei kitų šalies piliečių. Tam tikslui 2005 metais kartu su Vidaus reikalų ministerija parengta ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinta Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa (Žin., 2005, Nr.113-4128). Ši programa skirta sukurti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemai, kuri sudarys galimybę jiems suteikti medicininės reabilitacijos paslaugas krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijose ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, taip pat išėjusiems į pensiją ar išleistiems į atsargą pareigūnams ir kariams gauti reikiamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžių įstaigų socialinio prisitaikymo bei profesinio orientavimo paslaugas.

Kriterijaus „Profesinis tobulėjimas ir savišvieta“ rezultatų analizės apibendrinimas:

- Literatūros šaltiniuose pažymima, kad suaugusiųjų apsisprendimą tobulintis daugiau lemia vidinė motyvacija, kadangi suaugusieji yra brandžios asmenybės, turinčios ne tik teorinę, bet ir praktinę patirtį. Tam pritarė 62 proc. tiriamųjų. Tačiau 88 proc. respondentų tobulinimosi

motyvu nurodė finansinį motyvavimą ir su juo susijusias socialines garantijas (83 proc.). Vadinasi, šiuo metu kariams aktualiausias ekonominis motyvas.

- Tyrimo metu nustatyta, kad 80 proc. visų apklaustųjų nuolat domisi savo profesiniu tobulėjimu ir savišvieta, o tai turi lemiamą vaidmenį profesinei kvalifikacijai ir karjerai kariuomenėje. Galima konstatuoti, kad oro gynybos batalione kariai yra motyvuoti patys tobulintis, taip pat ir motyvuojami vadovybės (53 proc.). Yra galimybių batalione kuo efektyviau išnaudoti profesinį karių rengimą.
- Oro gynybos batalione tarnauja 21 proc. 35-45 metų amžiaus karių, 18 proc. turintys darbo stažą virš 10 metų. Tai rodo, kad ši respondentų dalis artėja arba jau yra pensijinio amžiaus, o krašto apsaugoje karių pensijinis laikas yra daug ankstesnis, nei kitų šalies piliečių. Šis veiksnys įtakoja mokymosi visą gyvenimą programos galimybės problematiškumą – 47 proc. tiriamųjų nesirinktų šios programos, kaip profesinio tobulinimosi įrankio.

2.4. Ekspertų apklausos rezultatų analizė

Atliekant Oro gynybos bataliono ekspertų (įvairaus rango vadų) apklausą, buvo siekiama atsakyti į šiuos probleminius klausimus:

- Kaip bataliono vadai vertina profesinį rengimą, tobulinimąsi ?
- Ar bataliono valdžios institucijos turi grįžtamąjį ryšį su kariais, nuolat atsižvelgia į gaunamą informaciją ir atitinkamai koreguoja savo veiksmus ir veiklos programas profesinio rengimo srityje?
- Ar bataliono vadai turi galimybę profesinį rengimąsi ir tobulinimąsi vykdyti užsienio įstaigose?
- Kaip skatinamas bataliono karių profesinio rengimo motyvavimas?
- Kaip didinamas profesinio rengimo efektyvumas batalione?
- Ar kvalifikacijos ir profesinių kompetencijų tobulinimas turi įtakos tolimesnei kario/karininko karjerai?

Apibendrinus 20 įvairių rangų ir padalinių vadų atsakymus, pateikiama susisteminta medžiaga, kuri atspindi vadovybės nuomonę apie karių profesinį rengimą ir tobulinimą.

Ekspertų apklausos rezultatų analizė:

- Kaip bataliono vadai vertina profesinį rengimą, tobulinimąsi ?

Profesinis rengimas krašto apsaugos sistemoje vyksta sistemingai. Patekus į dalinį ar padalinį, vietos vadovybė sprendžia ar turėtų planuoti kario karjerą atsižvelgiant į jo norus, gebėjimus, pastangas, siunčiant ar rekomenduojant siųsti į kursus, mokant darbo vietoje, skatinant saviugdą, per kasdienę veiklą, bendravimą su žmonėmis ir konsultacijas.

Profesinio rengimo planavimas dažnai būna problematiškas, nes sunku išlaikyti prioritetinių grupių rengimo metodikas, silpnokas profesinio rengimo ir karjeros planavimas padaliniuose, mažai motyvacijos tarp vidurinių išsilavinimą turinčių ir vyresnio amžiaus (prieš pensijinio) karių, nėra daug galimybių dalyvauti priimant sprendimus (strateginiai sprendimai priimami aukštesnės struktūrose – ministerijoje), dažnas kvalifikuoto personalo seminarams organizuoti trūkumas ir kt.

Karinės mokymo įstaigos prieš priimdamos klausytojus į kursus, seminarus, mokymus pateikia daliniams veiklos planus su grafikais, kurie gali būti ir keliems metams į priekį. Daliniai ir padaliniai patys planuoja kokius ir kiek karių siųsti mokytis, sudarydami planuojamų kursų sąrašus, kvalifikacijos kėlimo planus, net keliems metams į priekį. Planuojant ir kyla profesinio rengimo ir tobulinimo problemos. Karių ugdymą kuruoja Lietuvos kariuomenės mokymo ir doktrinų valdyba, kuriai pavaldžios karinės mokymo įstaigos ir kuri kuruoja, organizuoja ar daro užklausimus, pavyzdžiui, dėl poreikio mokytis mokymo įstaigose atitinkamais metais su pridedamu planuojamų kursų sąrašu, užklausimus dėl taktikos treniruoklio panaudojimo ir kitais karinio ugdymo klausimais. Kursus, seminarus ir kitus specifinėms specialybėms renginius gali organizuoti kitos tam leidimą turinčios specifinės veiklos organizacijos kaip Karo policija, Karo medicinos tarnyba ir kitos.

- Ar bataliono valdžios institucijos turi grįžtamąjį ryšį su kariais, nuolat atsižvelgia į gaunamą informaciją ir atitinkamai koreguoja savo veiksmus ir veiklos programas profesinio rengimo srityje?

Profesinio rengimo ir tobulinimo programa yra planuojama atsižvelgiant į konkretų karį, jo galimybes. Batalionas toleruoja karių norą savišvietai ar kvalifikacijos tobulinimui, jei tik yra tam sąlygos ir kario motyvacija. Tačiau valstybės vykdoma socialinė, ekonominė ir krašto gynybos pertvarka irgi koreguoja karių profesinį tobulinimąsi.

- Ar bataliono vadai turi galimybę profesinį rengimąsi ir tobulinimąsi vykdyti užsienio įstaigose?

Nedidelė galimybė šiuo metu, tačiau yra. Tobulinimąsi užsienyje pristabdo dažno kario užsienio kalbos nežinojimas ar per silpnas žinojimas. Taip pat tobulintinos informacinių technologijų valdymo kompetencijos. Yra strategijoje numatytas užsienio kalbų ir IT tobulinimo programų vykdymas, tačiau šiuo metu dar vis trūksta finansavimo.

- Kaip skatinamas bataliono karių profesinio rengimo motyvavimas?

Dažniausiai skatinama vidinė kario motyvacija, tačiau pastarųjų metų politikos ir ekonomikos pokyčiai padarė koregavimų motyvavime. Karius geriausiai motyvuoja finansiniai veiksniai (priedai prie tarnybinio atlyginimo, galimybė siekti aukštesnio karinio laipsnio, pasididinti pensijos dydį). Tačiau tai nereiškia, kad tarnaujantys kariuomenėje renkasi tik pinigus kaip motyvą

čia tarnauti ir siekti profesinio tobulėjimo. Daugelį motyvuoja galimybė išvykti į ES šalių kariuomenių struktūras, nes taip prasiplečia profesinės kompetencijos.

➤ Kaip didinamas profesinio rengimo efektyvumas batalione?

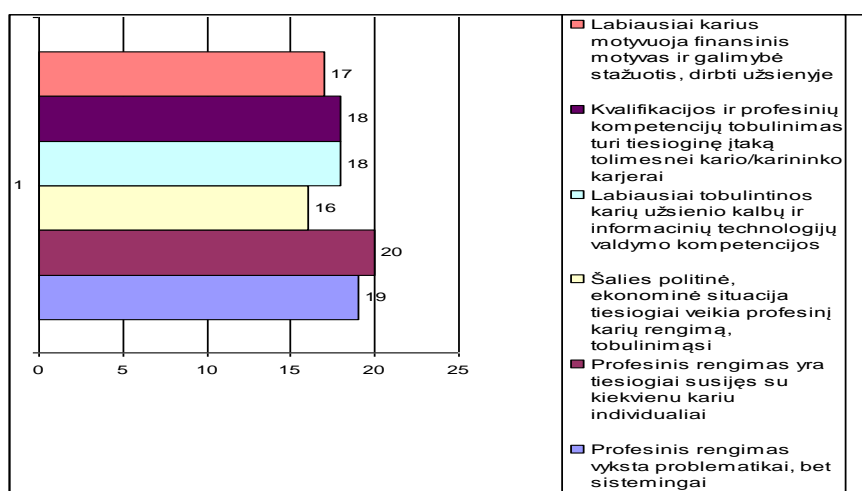
Siekama vykdyti valstybės numatytas programas, bendradarbiaujama su NATO misijos dalyviais iš įvairių šalių, taip įgyjant savotiškus socialinius partnerius. Taip pat bendradarbiaujant su kitomis karinio ugdymo įstaigomis, sudarant sutartis dėl specialistų tobulinimo perspektyvų. Ieškoma iš rezervų lėšų, kvalifikacijos kėlimui. Efektyvinimas būtinas, nes profesionalių karių nėra taip daug, o reikalavimai šiuolaikinei kariuomenei – dideli ir svarbūs.

➤ Ar kvalifikacijos ir profesinių kompetencijų tobulinimas turi įtakos tolimesnei kario/karininko karjerai?

Tai praktiškai tiesiogiai susiję dalykai.

Išnagrinėjus ekspertų atsakymus, galima suformuluoti išvadas, kurias iliustruoja 12 pav.:

- Profesinis rengimas vyksta problematikai, bet sistemingai, yra tiesiogiai susijęs su kiekvienu kariu individualiai. Oro gynybos vadovybė supranta karių profesinio rengimo aktualumą. Bataliono veiklą šiuo klausimu tiesiogiai veikia valstybinė politika ir ekonominė situacija, tačiau stengiamasi rasti būdų, kaip motyvuoti karius tobulintis ir kelti kvalifikaciją.
- Labiausiai tobulintinos karių užsienio kalbų ir informacinių technologijų valdymo kompetencijos. Efektyviausiai karius motyvuoja finansinis motyvas ir galimybė stažuotis, dirbti užsienyje.
- Kvalifikacijos ir profesinių kompetencijų tobulinimas turi tiesioginę įtaką tolimesnei kario/karininko karjerai



12 pav. Ekspertų nuomonė apie karių profesinį rengimą, (n-20)

IŠVADOS

Atlikus mokslinės literatūros, teisinės bazės, surinktų duomenų ir standartizuoto tipo anketinės apklausos bei ekspertinio tyrimo rezultatų analizę, galima teigti:

1. Investicijos į švietimą ir mokymą traktuojamos kaip investicijos į svarbiausią iš gamybos veiksnių – darbo jėgą bei kaip investicijos į žmonių gerovę ir socialinį stabilumą. Mokymasis visą gyvenimą – yra esminis naujos švietimo sistemos komponentas. ES vykdoma švietimo politika įgyvendinama ir Lietuvoje. Profesinio mokymo, rengimo padėtis bendrosiose švietimo strategijose užima pakankamai svarbią vietą, nes tai skatina ES konvencijos ir rekomendacijos.
2. Lietuvos valstybės dokumentai susiję su švietimu, jaunimo ir suaugusiųjų švietimo reikalais, mokslu, socialine politika, formuoja švietimo viziją – gerėjanti švietimo ir mokymo sistemų kokybė ir efektyvumas; siekis, kad švietimo ir mokymo sistemos būtų prieinamos visiems; švietimo ir mokymo sistemos atviros pažangai ir technologijoms.
3. Nacionalinė kvalifikacijų sistema – prioritetinga politikos kryptis. Profesinio rengimo standartai parengti vadovaujantis ES rekomendacijomis, taip suteikiant darbuotojams didesnę galimybę darbo rinkoje rasti tinkamą darbą;
4. Lietuvos krašto apsaugos sistemoje, kuri integruodamasi į NATO, turi rengti karius, kurių kvalifikacija atitinka šiuolaikinius reikalavimus. Todėl profesinio rengimo klausimai tampa visų Europos Sąjungos šalių rūpesčiu, nes siekiama sukurti bendrą kvalifikacinę sistemą, implikuojančią nacionalines kvalifikacijų sistemas, turinčias išlaikyti savitumą ir kartu būti atpažįstamos veiklos pasaulyje.
5. Šalies ginkluotosios pajėgos, kurių branduolį sudaro Lietuvos kariuomenė, yra integrali visuomenės dalis, atspindinti visai visuomenei būdingas nuostatas ir vertybes. Atsižvelgiant į laikmetį, šis procesas įgauna vis naujas pasireiškimo formas, todėl karių profesinis tobulėjimas negali būti traktuojamas vien kaip kariuomenės uždavinys.
6. Profesinės karo tarnybos kariai atitinka pagrindinius krašto apsaugos kariuomenės reikalavimus, nes profesionalioje karo tarnyboje gali tarnauti tik kariai įgiję vidurinį išsilavinimą. Oro gynybos batalione 41 proc. apklaustųjų karių turi aukštąjį išsilavinimą.
7. Nustatyta, kad 51 proc. tiriamųjų turi 5-10 metų darbo batalione stažą. Tai reiškia, kad turi pakankamai aukštą profesinę kvalifikaciją. Nustatyta, kad 18 proc. respondentų, nurodžiusių savo darbo stažą virš 10 metų, užima vado pareigybės, todėl yra ne kartą siekęs profesinio tobulinimosi ar lankęs kvalifikacijos kėlimo kursus.
8. Profesinio rengimo veiklą reglamentuojančiais dokumentais domisi tik 13 proc. karių. Vadinasi, turėtų būti paruošta patraukli, sisteminga ir informatyvi profesinio rengimo

- sistemos medžiaga, aiškiai ir suprantamai išdėstyti dokumentai būtent susiję su kariškių profesiniu rengimu ir tobulinimu.
9. Tyrimo metu nustatyta, kad batalione organizuojamų kvalifikacijos kėlimo kursų temos ir įvairovė 80 proc. karių netenkina. Tai pabrėžia tyrimo tikslo aktualumą ir paneigia hipotezę. Bataliono vadovybei rekomenduotina šiai sričiai skirti didesnę dėmesį, planuojant kursus, seminarus, ieškant vidinių ir išorinių išteklių.
 10. 88 proc. respondentų tobulinimosi motyvu nurodė finansinį motyvavimą ir su juo susijusias socialines garantijas (83 proc.). Vadinasi, šiuo metu kariams aktualiausias ekonominis motyvas.
 11. Tyrimo metu nustatyta, kad 80 proc. visų apklaustųjų nuolat domisi savo profesiniu tobulėjimu ir savišvieta, o tai turi lemiamą vaidmenį profesinei kvalifikacijai ir karjerai kariuomenėje. Galima konstatuoti, kad oro gynybos batalione kariai yra motyvuoti patys tobulintis, taip pat ir motyvuojami vadovybės (53 proc.). Yra galimybių batalione kuo efektyviau išnaudoti profesinį karių rengimą.
 12. Ekspertinio tyrimo duomenų rezultatai leidžia teigti, kad Oro gynybos batalione tarnauja 21 proc. 35-45 metų amžiaus karių, 18 proc. turintys darbo stažą virš 10 metų. Tai rodo, kad ši respondentų dalis artėja arba jau yra pensijinio amžiaus, o krašto apsaugoje karių pensijinis laikas yra daug ankstesnis, nei kitų šalies piliečių. Šis veiksnys įtakoja mokymosi visą gyvenimą programos galimybės problematiškumą – 47 proc. tiriamųjų nesirinktų šios programos, kaip profesinio tobulinimosi įrankio.

REKOMENDACIJOS

1. Oro gynybos bataliono profesinio rengimo ar tobulinimo programų organizatoriai, vadai privalo iširti kursų temų poreikį karių tarpe bei sudaryti patrauklią, atitinkančią aktualiausių šiuo metu kvalifikacijos kėlimo ir tobulinimo temų programą, įtraukiant į strateginius bataliono planus.
2. Rekomenduojama vadams, kariams susipažinti su kompetencijų, kvalifikacijų vertinimo sistemų naujaisiais projektais bei pritaikyti tai praktiniame profesiniame rengime bei tobulinime.
3. Daugiau dėmesio kreipti į karių komunikacijos (užsienio kalba) ir informacijos valdymo naujaisiomis IT kompetencijoms tobulinti.
4. Bataliono vadovybė turi skatinti karius domėtis profesinį tobulinimąsi ir savišvietą reglamentuojančiais dokumentais. Tam tikslui galima organizuoti seminarus, diskusijas, bataliono tinklapyje patalpinti reikiamą informaciją ir ją nuolat atnaujinti.

5. Atsižvelgiant į ankstyvą pensijinį karių amžių bei ekonominę šalies padėtį (nedarbo lygį, finansavimo mažinimą), suteikti galimybę kariams persikvalifikuoti (informacinės technologijos, apsaugos sistemos, elektrotechnika) – taip pasiruošti galimam karjeros pokyčiui.
6. Organizuojant karių profesinį rengimą ir tobulinimąsi taikyti mokymosi analizuojant savo patirtį ir mokymosi veikiant modelius (pagal Linkaitytę, 2003):

Mokymasis per patirtį:	Mokymasis veikiant:
Leisti besimokantiems patiems trokšti žinių ir domėtis	Organizuoti veiklą taip, kad iš jos kiltų susidomėjimas
Neprašyti iš besimokančiųjų ko nors daugiau nei miglotų mokymosi tikslų	Leisti besimokantiems nusistatyti aiškius mokymosi tikslus
Leisti besimokantiems kaupti informaciją iš kolektyvinės veiklos patirties	Leisti besimokantiems atrinkti informaciją, taikant savo pasirinktą strategiją
Organizuoti veiklą taip, kad ji skatintų susidomėjimą	Leisti besimokantiems padaryti išvadas patiems
Leisti besimokantiems vėliau apmąstyti savo mokymąsi	Leisti besimokantiems kaupti žinias, jas apmąstant
Leisti besimokantiems ką nors išplėsti, išbandyti, pritaikyti	Leisti besimokantiems remtis pasitikrinimu ir plėtra

LITERATŪRA

1. Adomaitienė J. (2001). Veiklos kompetencijos svarba ir raiška profesiniame rengime. *Pedagogika*. 2001, t. 51.
2. Ališauskas, R. (2003). Švietimo reformos įgyvendinimo modeliavimas Lietuvoje. *Švietimo naujienos, informacinis leidinys*, 2003, Nr. 2
3. Aramavičiūtė V. (1998). *Ugdymo samprata*.
4. *Baltoji Lietuvos gynybos politikos knyga* (2006). Vilnius: Krašto apsaugos ministerija
5. Barnut R. (1994). *The Limits of Competence: Knowledge, Higher Education and Society*.
6. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Pedagogikos institutas. Vilnius.
7. Bitinas B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta, – 391 p.
8. Būdienė V., Tamošiūnas T., Tatoraitis R. (2005). *Suaugusiųjų švietimas ir tęstinis mokymas*, Lietuvos suaugusiųjų švietimo ir informavimo centras, 2005, <http://www.lssic.lt/> - 17k http://www.kam.lt/kariuomene/mokymo_pajegos/;_prisijungimo_laikas:2007-08-03.
9. Bitinas B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams. Vilnius.
10. Bruzgelevičienė, R. (2001). *Lietuvos švietimo kaita. Švietimo reformos darbai tūkstantmečių sandūroje: tendencijos, lūkesčiai*. Vilnius: Garnelis.
11. Būdienė, V. (2005). *Lietuva Europos Sąjungos švietimo erdvėje* [žiūrėta 2009-12-12]. Prieiga per internetą : <<http://www.osf.lt>>.
12. Dautaras J., Rukštelienė N. (2006). Mokymosi visą gyvenimą motyvacija: pedagogų požiūris, *Pedagogika*, Nr. 83, 2006. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: www.cceol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=279E51C2-4908-47D3-8C6B-4468ABF6B878
13. Dienys V. (2002). Profesinio rengimo turinys: tobulinimo prielaidos ir perspektyvos // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2002, t. 5, p. 66–72.
14. Europos Sąjungos Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai vertinimas (2003). Ekonominės ir socialinės politikos sričių integracijos poveikio analizė. Vilnius.
15. Fullan, M. (2001). *The New Meaning of Educational Change* (3rd Edn), New York, Teachers College Press and London: Routledge Falmer.
16. Garalis A. (2003). Nauja organizacinė kultūra: nuolat besimokanti organizacija// Mokslo darbai: *Pedagogika* (69) Vilnius: VPU , p. 65 – 79
17. Garalis A. (2003). *Žmogiškųjų išteklių ugdymo reikšmė ir mokymo(si) proceso organizavimas*// Mokytojų ugdymas, Nr.3. - Šiauliai: ŠU, p. 18-28.

18. Garalis A. (2004). Besimokanti organizacija: mokymo(si) metodai ir jų taikymo galimybės/*Ernesto Galvanausko tarptautinė mokslinė konferencija „Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos“* Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, p.81-88
19. http://www.kam.lt/EasyAdmin/sys/files/Lietuvos_karine_strategija_2004.doc
20. http://www.mruni.lt/lt/padaliniai/centrai/leidybos_centras/leidiniai/mokslo_darbai/?ID=1401;
21. Įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos“ patvirtinimo, Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministras, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministras, Vilnius, 2008. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: http://www.issic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine_baze/isakymas_valstybes%20zinioms.doc
22. Jackūnas, Ž. (2001). *Lietuvos švietimas XXIa. iššūkių akivaizdoje: OECD ekspertų žvilgsnis*.
23. Janulaitienė N. (2003). *Karinės pedagogikos įvadas*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos Karo Akademija.
24. Jovaiša L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora, 2001. ISBN 9986-
25. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 2000, Vol. 1, Nr. 22.
26. Jucevičius R., Jucevičienė P. ir kt. (2003). *Mokyklos strategija*. Kaunas, psl. 12-250.
27. Jungtinių Tautų Europos ekonomikos komisijos Darnaus vystymosi švietimo strategija (2005). *Jungtinių Tautų Europos ekonomikos komisijos Darnaus vystymosi švietimo strategijos įgyvendinimo Vilniaus gairės*. Vilnius.
28. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex
29. [Karinė žiniasklaida. \[žiūrėta 2009-12-05\]. Prieiga per internetą: http://www.kam.lt/index.php/lt/34905/](http://www.kam.lt/index.php/lt/34905/)
30. Karininko ugdymas (2007). Microsoft PowerPoint pristatymas. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio
31. Karių ugdymo pagrindai (2002). Vilnius p. 40. patvirtintas naudoti Lietuvos kariuomenėje kariuomenės vado 2002 m. balandžio 23 d. įsakymu Nr. 351;
32. Lamanauskas V. (2008). Švietimo politika modernios liberalios švietimo koncepcijos požiūriu// Lietuvos aidas, 2008-10-29, Nr. 245, p. 1, 3.
33. Lietuvos Respublikos kariuomenės atkūrimo aktas Nr. 1-3066, Vilnius, 1992 lapkričio 19 d.
34. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo Įstatymas, 1997 m. spalio 14 d. Nr. VIII – 450, Vilnius. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/viii-450.htm
35. Profesijos mokytojų kompetencijų atitiktis profesijos mokytojo standartui// ISSN 1392–5016. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA.

36. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001), Europos Bendrijų Komisija. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.kam.lt/accessibility/index.php/lt/152038/633-45-1>.
37. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: VDU leidykla.
38. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2005. ISBN 9955-12-057-6.
39. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU, p. 13.
40. Laužackas R., Pukelis K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykiai bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, t. 3, p. 10–17.
41. Lepaitė D. (1997). Kompetencijos vertinimo problema profesinio mokymo procese // *Socialiniai mokslai*. Edukologija, t. 3, p. 106–111.
42. Lepaitė D. (2003). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. Kaunas: Technologija.
43. Lepaitė L. (2005). Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija, 25 p.
44. Lietuvos kariuomenės 2007 m. struktūra. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.kam.lt/EasyAdmin/sys/files/lk2007.jpg>
45. Lietuvos kariuomenės atkūrimo chronologija. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.kam.lt/kariuomene/istorija>
46. Lietuvos kariuomenės mokymo pajėgos. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.kam.lt/EasyAdmin/sys/files/lk2007.jpg>
47. Lietuvos Respublikos Karinė strategija. Patvirtinta Lietuvos Respublikos krašto apsaugos
48. Lietuvos Respublikos Konstitucija: LR piliečių priimta 1992 m. spalio 25d. referendume. Vilnius: Lietuvos respublikos Seimo leidykla, 1996.
49. Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo Įstatymas, 1998 m. birželio 30 d. Nr.VIII-822, Vilnius. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/viii-822.htm
50. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 Dėl valstybės Ilgalaikės raidos strategijos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5029.
51. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas Nr. IX-1700 Dėl valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 m. nuostatų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 71-3216; 2003, Nr. IX-1700.

52. Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas (2005). Švietimas, 2004. V. Statistikos departamentas.
53. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 63 - 2853
54. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 63 - 2853.
55. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 12 d. nutarimas Nr. 853 Dėl Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikės strategijos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2002, Nr. 60 -2424.
56. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1160 Dėl Nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 89-4029.
57. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 20 d. nutarimas Nr. 670 Dėl Lisabonos strategijos įgyvendinimo ir koordinavimo Lietuvoje. Valstybės žinios, 2005, Nr. 78-2823.
58. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 Dėl Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos. Valstybės žinios, 2005, Nr. 45-123.
59. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 82 Dėl Valstybinės Švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 40-1290.
60. Lietuvos švietimo ir mokslo teisinė bazė. [žiūrėta 2009-12-20]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/nutarimai/2007-05_30-538.htm [2008 m. balandžio 7 d.].
61. *Lietuvos švietimo reformos koncepcija*. Vilnius. Kultūros ir švietimo ministerija. Leidybos centras, 1992.
62. Merkys, G., Balčiūnas, S. (2006). *Mokytojų poreikio kaita ir karjeros ypatumai optimizuojant mokyklų tinklą*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
63. Metinė strateginė apžvalga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2005. p. 267
64. Michel, A. (2003). *Trečiasis Prahos forumas, skirtas švietimo reformoms Europoje: kokybės gerinimas, vizija ir realybė. Standartų gerinimas: diskusijos ir realybė*. Švietimo sistemos pokyčių standartai ir strategijos. Strasbūras, 2003 m
65. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2003. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt>
66. Nacionalinė bendroji strategija: Lietuvos 2007 - 2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija konvergencijos tikslui įgyvendinti. [žiūrėta 2009-11-25]. Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/ES_Paramam/strukturines_paramos_2007

- 2013m._medis/veiksmu_programos/veiksinu_programu_projektai/files /NSRF-LT2.doc.
r2008 m. kovo 15 d.]
67. Novagrockienė J. (2004). *Kariuomenės transformacija XXI amžiuje: Lietuvos atvejis*.
 68. Profesionalioji kariuomenė: *Vakaru šaliu patirtis ir perspektyvos Lietuvoje*. Monografija.
 69. Stoškus, S., Beržinskienė, D. (2005). *Pokyčių valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
 70. Šaparnis, G. (2000). *Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas, diagnozuojant mokyklos vadybą nestandartizuotu atviro tipo klausimynu. Daktaro disertacija*. Šiaulių universitetas, Šiauliai.
 71. Šaparnis, G., Merkys, G. (2000). Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas mokyklinės vadybos diagnostikoje: hipotezė ir pirmieji žingsniai. *Socialiniai mokslai*, 2 (23), 43 – 55.
 72. *Švietimo ir mokslo ministerijos teisinė bazė*. [žiūrėta 2009-12-25]. Prieiga per internetą: www.smm.lt
 73. Švietimo problemos analizė, 2007 gruodis, Nr. 9(20), p. 2.
 74. *Švietimo valdymo tobulinimas Valstybinėje švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos*.
 75. Ušėckienė L., Ališauskienė R. (2007). Tęstinio suaugusiųjų mokymosi galimybės, Santalka. *Edukologija* Nr.2, Šiaulių Universitetas
 76. *Viešoji politika ir administravimas* (2003). Nr. 5. [žiūrėta 2009-12-05]. Prieiga per internetą:
 77. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2005. p. 183
 78. Weitz J., Elman N. (1973) The optimal use of simulation // *Juornal of Aplplied Psychology*, No 52, p.219 – 224
 79. Zuzevičiūtė V. (2006). *Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir jų tyrimai*, Kaunas.
 80. Zuzevičiūtė V. (2006). *Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir jų tyrimai*. Kaunas.
 81. Želvys R. (2003). *Švietimo politika*. Vilnius: Vilniaus leidykla

PRIEDAI

Priedas Nr.1

Anketa

Gerbiamieji,

Maloniai Jūsų prašau atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Jūsų atsakymai liks visiškai konfidencialūs ir bus pateikti tik apibendrintų ir anonimiškų duomenų forma.

Šis tyrimas yra labai svarbus norint ateityje planuoti ir rengti efektyvias, kokybiškas karių profesinio rengimo, kvalifikacijos tobulinimo programas, kursus, seminarus

Anketa anonimiška, tad nereikia nurodyti nei vardo, nei pavardes.
ŠU Edukologijos spec. magistrantas ir Jūsų kolega iš anksto dėkoja už bendradarbiavimą.

Atsakymus pažymėkite reikiamoje vietoje ženklų X

Demografiniai duomenys		Atsakymai
Jūsų amžius:	nuo 20 iki 25	
	nuo 25 iki 35	
	nuo 35 iki 45	
Darbo stažas:	iki 1	
	nuo 1 iki 3	
	nuo 3 iki 5	
	nuo 5 iki 8	
Jūsų išsilavinimas:	nuo 8 ir daugiau	
	aukštasis universitetinis	
	aukštasis neuniversitetinis	
	aukštesnysis	
	vidurinis	
Jūsų pareigos:	vidurinis su profesine kvalifikacija	
	vadovybė	
	karys	

Profesinio rengimo sistema	Nepritariu	Iš dalies nepritariu	Iš dalies pritariu	Pritariu
Žinau ir vadovaujuosi profesinio rengimo veiklą reglamentuojančiais dokumentais				
Žinau ir vadovaujuosi organizacijos, kurioje dirbu norminiais dokumentais				
Kai aš mokiausi, profesinio rengimo procesas buvo paprasčiau administruojamas				
Mane tenkina valstybės švietimo politika (galimybė mokytis visą gyvenimą, kelti kvalifikaciją, įtvirtinti kompetencijas)				
Manau, kad išsilavinimas mūsų valstybėje užtikrina gyvenimo kokybę				

Kvalifikacijos kėlimas organizacijoje	Nepritariu	Iš dalies nepritariu	Iš dalies pritariu	Pritariu
Kvalifikacijos kėlimo kursai duoda mažai naudos				
Per retai siunčia kelti kvalifikacijos				
Kvalifikacijos kėlimo kursams skiriama per mažai lėšų				
Kvalifikacijos kėlimo kursų pobūdis (temos) mane tenkina				
Kvalifikacijos kėlimo kursai turi įtakos tarnybinei veiklai				
Karjerai turi įtakos: <ul style="list-style-type: none"> • baigtas aukštasis mokslas 				
<ul style="list-style-type: none"> • darbinė patirtis 				
<ul style="list-style-type: none"> • pažintys 				
<ul style="list-style-type: none"> • žinios ir gebėjimai 				
<ul style="list-style-type: none"> • asmeninės savybės 				

Profesinis tobulėjimas ir savišvieta	Nepritariu	Iš dalies nepritariu	Iš dalies pritariu	Pritariu
Esu motyvuotas profesinėje srityje tobulėti ir mokytis visą gyvenimą				
Mane labiausiai profesinėje srityje tobulėti motyvuoja: <ul style="list-style-type: none"> • finansinės priemonės; 				

• galimybė kilti karjeros laiptais;				
• vidinė motyvacija;				
• socialinės garantijos.				
Domiuosi savo profesinės veiklos naujienomis (savišvieta)				
Profesinį tobulėjimą ir savišvietą skatina vadovybė				
Vadovauju profesinio rengimo / tobulinimo / savišvietos kursams				
Profesinis tobulinimasis per pastaruosius metus buvo šiose srityse:				
kompiuterinis raštingumas,				
užsienio kalba,				
specifinė karinė tematika				

Dėkoju už bendradarbiavimą.

