



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Justina Kreivėnaite

**ATŽVALGA Į PROFESIJŲ KAITĄ IR NACIONALINĘ KVALIFIKACIJŲ
SISTEMĄ RENGIANT PROFESIJOS BAKALAURO STUDIJŲ
PROGRAMAS**

REFERENCE TO THE OCCUPATIONAL CHANGE AND NATIONAL SYSTEM OF
QUALIFICATIONS IN THE CURRICULUM DESIGN OF PROFESSIONAL BACHELOR STUDY
PROGRAMMES

Magistro baigiamasis darbas

Švietimo vadybos studijų programa, valstybinis kodas 621X20021

Edukologijos studijų kryptis

Vadovas (-ė) doc., dr. Vidmantas Tūtlys _____
(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

Apginta prof., dr. Algis Krupavičius _____
(Fakulteto/studijų instituto dekanas/direktorius) (Parašas) (Data)

Kaunas, 2017

TURINYS	
ĮVADAS	5
SĄVOKŲ ŽODINĖLIS.....	7
1. PROFESIJŲ IR KVALIFIKACIJŲ SISTEMOS PROCESŲ KAITOS TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1 Profesijų turinio kaita	8
1.2 Profesinių veiklų įvedimas į darbo rinką.....	11
2. KVALIFIKACIJOS IR JŲ SISTEMOS	15
2.1 Kvalifikacijų sistema	15
2.2 Naujoms profesijoms būdingi kvalifikacijų tipai	18
2.3 Kvalifikacijų reglamentavimas.....	19
2.4 Kvalifikacijos sudarymo procesai	20
3. ATŽVALGA Į PROFESIJŲ KAITĄ IR NACIONALINĘ KVALIFIKACIJŲ SISTEMĄ RENGIANT PROFESIJOS BAKLAURO STUDIJŲ PROGRAMAS. TYRIMAS.....	28
3.1 TYRIMO METODOLOGIJA	28
3.2 TYRIMO REZULTATAI	37
DISKUSIJA.....	51
IŠVADOS.....	53
LITERATŪRA	54
INFORMACIJOS ŠALTINIAI	58
PRIEDAI	59

SANTRAUKA

Darbo autorė: Justina Kreivėnaitė

Darbo tema: atžvalga į profesijų kaitą ir nacionalinę kvalifikacijų sistemą rengiant profesijos bakalauro studijų programas.

Darbo vadovas: doc. dr. Vidmantas Tūtlys

Tyrimo problema: Profesijų atsiradimas yra savaiminis procesas, nulemtas įvairių socialinių, ekonominių kultūrinių ir politinių veiksnių. Vienas esminių naujos profesijos formalizavimo ir jos institucionalizavimo rezultatų yra kvalifikacija. Kvalifikacijų sudarymas neišvengiamai (daugiau ar mažiau) redukuoja realų profesinės veiklos turinį, kadangi net tikslus veiklos uždavinių ir jų keliamų reikalavimų aprašymas tėra tik tam tikras šios veiklos turinio atspindys, negalintis pilnai apimti visų veiklos turinio aspektų (Young, 2008). Nėra pakankamai atsikleista kaip profesijų kaita įtakoja naujų profesinių kvalifikacijų sudarymo procesus, todėl tai kelia įvairius iššūkius užtikrinant kvalifikacijų atitikimą profesijų pasaulio ir darbo rinkos kaitai.

Tyrimo klausimas: kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius?

Tyrimo objektas: atžvalga į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius rengiant profesijos bakalauro studijų programas.

Tyrimo tikslas: įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius.

Išvados: rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra stengiamasi atsižvelgti į vykstančius pokyčius. Studijų programų rengėjai bendradarbiauja su socialiniais partneriais, siekia parengti studijų programas, kurios atlieptų darbo rinkos poreikius, suteikti žinias, ugdyti gebėjimus, kurie bus reikalingi užsiimant profesine veikla. Nesant profesiniams standartams, remiamasi įvairiais pirminiais ir antriniais šaltiniais bei užsienio šalių patirtimi, tačiau tai kartais negali atspindėti realių tendencijų vyraujančių Lietuvoje.

SUMMARY

The author: Justina Kreivėnaitė

Title of the paper: reference to occupational change and national system of qualifications in the curriculum design of professional bachelor study programmes.

Supervisor: doc. dr. Vidmantas Tūtlys

Problem of the research: Occupation emergence is natural process determined by various social, economic, cultural and political factors. One of the most essential results of new occupation formalization and institutionalization is qualification. Composition of qualification inevitably (more or less) modifies a real content of occupational work process. Even accurate description of occupational tasks and their requirements are just reflection of occupational activity content, which cannot fully cover all aspects of the content of activity (Young, 2008). There is not enough revealed how occupational changes influences composition process of new occupational qualification. Therefore, it raises challenging issues ensuring accordance between occupational and labour market changes.

Research question: how is organized profession bachelor studies programmes taking into consideration to occupational and national qualification systems changes?

Object of the research: reference to occupational change and national system of qualifications in the curriculum design of professional bachelor study programmes.

Aim of the research: to evaluate how is designed professional bachelor study programmes taking into consideration to occupational and national qualification systems changes?

Findings of the research: study programmes designers try to respond to ongoing changes. They collaborate with social partners in order to prepare studies programmes, which are relate to labour market needs, provide useful knowledge, competences. Then where is no profession standards, study programme organisers use various sources and foreign countries practise but it cannot to reflect real situation in Lithuania.

IVADAS

Temos aktualumas. Šiandieniniam darbo pasauliui būdinga sparti profesijų kaita. Amerikiečių mokslininkai Ulrich ir Brocbank (2011) teigia, kad profesijų pasaulis atsinaujina kas 18 mėnesių. Kasmet atsiranda apie 600 naujų profesijų ir taip pat, per šį laikotarpį išnyksta apie 500 išnyksta (Nazelskis, Tūtlys, 2013). Šiuo metu tarsi žengiama į naują galimybių erą, kur naujų profesijų atsiradimas yranulemtas mokslo ir technologijų pokyčiai. Schawb (2016) mini apie artėjančią ketvirtąją pramonės revoliuciją arba trumpiau vadinama „Industrija 4.0“, kurios metu didėja robotizuotų mechanizmų poreikis bei automatinių mechanizmų integraciją į pramonės pasaulį. Pasėkoje to, tarsi yra išstumiamas žmogiškasis darbo jėgos poreikis. Aukštasis mokslas negali likti nuošalėje šių pokyčių, tad privalo reaguoti į vykstančius profesijų kaitos pokyčius.

Talwar ir Hancock (2010) akcentuoja, kad senėjančios visuomenės iššūkiai, auganti populiacija bei noras išlikti kuo sveikesniam ilgesnį gyvenimo tarpsnį sukurs ir pateiks pasauliui naujų profesijų sveikatingumo, klimato kaitos prevencijos, aplinkosaugos srityse.

Tyrimo problema. Profesijų atsiradimas yra savaiminis procesas, nulemtas įvairių socialinių, ekonominių kultūrinių ir politinių veiksnių. Vienas esminių naujos profesijos formalizavimo ir jos institucionalizavimo rezultatų yra kvalifikacija. Kvalifikacija yra valstybės teikiamo mokymosi rezultatų pripažinimo formali išraiška, kurią lemia valstybės apibrėžti teisiniai ir instituciniai mechanizmai bei procedūros. Visais atvejais nuo naujos profesijos atsiradimo momento iki šios profesijos „formalizavimo“ atitinkama kvalifikacija praeina tam tikras laiko tarpas, kuomet vykdoma nauja veikla nėra apibrėžta reglamentuotų veiklos dokumentų, tačiau šioje veikloje vis tiek yra gaminami tam tikri produktai ar teikiamos paslaugos. Be to, kvalifikacijų sudarymas neišvengiamai (daugiau ar mažiau) redukuoja realų profesinės veiklos turinį, kadangi net tikslus veiklos uždavinių ir jų keliamų reikalavimų aprašymas tėra tik tam tikras šios veiklos turinio atspindys, negalintis pilnai apimti visų veiklos turinio aspektų (Young, 2008). Nėra pakankamai atsikleista kaip profesijų kaita įtakoja naujų profesinių kvalifikacijų sudarymo procesus, todėl tai kelia įvairius iššūkius užtikrinant kvalifikacijų atitikimą profesijų pasaulio ir darbo rinkos kaitai.

Tyrimo klausimas: kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius?

Tyrimo objektas. Atžvalga į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius rengiant profesijos bakalauro studijų programas.

Tyrimo tikslas: įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Identifikuoti profesijų pokyčius nulemiančius veiksnius ir atžvalgos į profesijų kaitą ypatumus.
2. Atskleisti nacionalinės kvalifikacijų sistemos procesų teikiamas galimybes atsižvelgti į profesijų kaitą rengiant mokymo ir studijų programas.
3. Įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius.

Tyrimo metodologija

Naudojami šie metodai:

1. Apibendrinanti mokslinių šaltinių analizė.
2. Konceptų žemėlapių parengimas.
3. Empirinio tyrimo metodai:
 - Pusiau struktūruotas interviu;
 - Content turinio analizė.

ŽODYNĖLIS

Kompetencija – „gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma“. (*Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991*)

Kvalifikacija – „Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma“. (*Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas*)

Nacionalinė kvalifikacijų sistema – „šalies kvalifikacijų sankloda, nusakanti mokymosi ir studijavimo pasiekimų pripažinimą, jų susiejimą su darbo rinkos ir visuomenės poreikiais“ (Pukelis, Smetona, 2014, p. 53).

Profesijos standartas – „dokumentas, kuriame aprašoma profesijos paskirtis, tikslai, nurodomi svarbiausi profesinio kompetentingumo reikalavimai bei atitikties jiems vertinimo kriterijai“. (Pukelis, Smetona, 2014, p. 58).

1. PROFESIJŲ IR KVALIFIKACIJŲ SISTEMOS PROCESŲ KAITOS TEORINIAI ASPEKTAI

Besikeičiantis kasdieninis gyvenimas, technologijų pažanga, nauji visuomenės poreikiai bei tendencijos prisideda prie profesijų žemėlapio pokyčių. Kaita yra įvairi: vienos profesijos pasensta ir išnyksta, kitos tampa labiau specializuotos ir/ar koncentruojasi ties siauresniais veiklos aspektais.

Šiame darbe vadovaujamasi profesijos sąvoka, kuri yra pateikiama Lietuvos profesijų klasifikatoriuje (2012), akcentuojant tai, kad profesija atsiranda iš įvairių sričių gyvenimo pokyčių. Tai yra savaiminis socialinis-ekonominis procesas, kuris nėra reguliuojamas valstybės.

1.1 Profesijų turinio kaita

Profesijų turinio kaita vyksta nuolatos. Dalis darbų, profesijų, pareigybinių užduočių, kurios buvo anksčiau jau išnyko, kitos transformavosi – tapo labiau specializuotos arba atvirkščiai, išsiplėtė jų veiklos laukas (angl. multitasking). Galima teigti, kad veiklos pasaulis nuolat kinta: profesijų atsiradimą ir išnykimą lemia įmonių ir organizacijų ekonominės veiklos ir vadybos dinamika.

Cuomo ir Rivera (2012) pasitelkdami J. Schumpeter idėjomis apie kūrybišką destruktiją (angl. creative destruction) iškelia idėją, kad ilgalaikis ekonomikos augimas gali būti užtikrintas inovacijų dėka. Naujų inovacinių produktų, paslaugų ar procesų pasiūla eliminuoja ir kuria profesijas. Pagal kūrybiško naikinimo koncepciją, naujos profesijos atsiranda tuomet, kai darbdaviams reikia, kad jų darbuotojai atliktų naujas užduotis, t.y., kuomet iš esmės pasikeičia veiklos turinys. Todėl inovacijos yra vienas iš esminių veiksnių nulemiančių profesijų atsiradimą ir/ar išnykimą.

Analizuojant veiksnius, kurie sąlygoja naujų profesijų atsiradimą ir įtakoją profesijų kaitą galima išskirti technologijų, teisės įstatymų, demografijos bei verslo praktikos pokyčius (Crosby, 2002, Schawb ir Samans, 2016).

Technologiniai pokyčiai

Technologijų įtaka profesijų pasauliui yra neabejotina. Galima paminėti, kad pirmiausia technologijos palietė profesijų pasaulį 1760 metais, kuomet verpimo mašina pasirodė Anglijos tekstilės pramonėje ir pakeitė žmonių atliekamą darbą. Jau tuomet žmonės pradėjo svarstyti, kaip jų gyvenimą pakeis technologijos, kas atsitiks su jų darbo vietomis, galbūt technologijos prives prie

masinio nedarbo. Šiuo metu, 21 amžiuje, bandant nuspėti kaip technologijos įtakos profesijas išsiskiria dvi nuomonės: pirmą – technologijos panaikins didžiąją dalį tradicinių profesijų, kuriose dominuoja psichomotoriniai įgūdžiai, antrą – technologijos sukurs daugiau naujų profesijų (kurioms bus labiau reikalingi intelektiniai gebėjimai) nei jų panaikins (Crosby, 2012).

Dalis žmonių baiminasi, kad robotai bei kiti technologiniai išradimai ar inovacijos atims, sunaikins esamas profesijas ir darbo vietas. Akivaizdu, kad darbai tapo automatizuoti, dalis žmonių neteko darbo. 1930 metais Keynes pateikė „technologinio nedarbo“, terminą, kuris reiškia nedarbą, kuris yra siejamas su naujų technologijų įdiegimu (taip pat darbo procesus paverčiant automatizuotais). Susiklosčius tokiai situacijai, profesijų atstovams tampa būtina persikvalifikuoti, o kitiems išvis pasitraukti iš darbo rinkos, nes jų vietą užima įrenginiai ar jų veikla gali pakeisti naujos technologijos. Tačiau tai yra būdinga daugeliui išsivysčiusių rinkos ekonomikos šalių. Pastebima, kad tai ypač pasireiškia šalyse, kuriose vyrauja sparti mokslo ir technikos pažanga bei tai yra lydimas aikštomosios darbuotojų pajamomis. Susidarius tokioms sąlygoms darbdaviai yra linkę vietoj darbo jėgos verčiau naudoti naujausias technologijas nes darbo jėga yra pakankamai brangi lyginant su technologijomis.

Brynjolfsson (2013) yra įsitikinęs, kad technologijos veikia sunaikins daugiau profesijų nei sukurs naujų. Šios idėjos laikosi ir McAfee (2013). Abu autoriai mano, kad sparčios technologijos nepaisant to, jog sunaikina dalį profesijų, bet ir sukuria vidutinių pajamų stagnaciją bei nelygybės augimą. Brynjolfsson (2013) teigia, kad spartus technologijų augimas padidina darbo našumą, tačiau mažina naujų darbo vietų skaičių. Galima pastebėti, kad technologijos dažniausiai pašalina tokias profesijas, kurios pasižymi rutininiu darbu, pasikartojančiais veiksmiais, kur nėra nereikalauja papildomų žinių, gebėjimų, ar nepasitaiko nenuspėjamų situacijų. Brynjolfsson ir McAfee (2013) tarsi bando atskleisti technologijų „neigiamą įtaką“ profesijų kaitai. Jų nuomone, dalis profesijų tampa nebereikalingos ir žmonės, netekę darbo, patenka į dar sudėtingesnę ekonominę padėtį, nei buvo anksčiau. Tačiau jie neneigia, kad tos pačios technologijos užtikrina kai kurioms naujoms profesijoms stabilią vietą rinkoje, palengvino atliekamus darbus ir padėjo padidinti darbo našumą. Taigi, apibendrinant, šiuos autorius, akivaizdu, kad technologijų įtaka profesijų žemėlapiui yra dvilypė.

Deloitte 2015 metais atliko tyrimą, „Technologijos ir žmonės: didžioji darbų kūrimo mašina“, kurio metu analizavo darbo rinkos duomenis ir pateikia, jog technologijos sukūrė daugiau darbų nei jų sunaikino per pastaruosius 144 metus, padėjo žmonės apsaugoti nuo pasikartojančio ir gyvybei bei sveikatai pavojingo darbo. Žemdirbystė buvo pirmasis sektorius, kuriame pastebėti šie pokyčiai. Sunyko profesijos, kurios pasižymėjo žmonių fiziniu darbu, tačiau vis populiareesnės tapo ir pradėjo rasti naujų profesijų slaugos, priežiūros bei sveikatingumo sektoriuose.

Schwab (2016) kaip viena iš daugiausiai įtakos darančių technologijų pokyčių išskiria mobilių internetą, „debesų“ technologijas bei kibernetines-fizines sistemas (angl. cyber-physical systems, CPS). Tipinis naujos profesijos, „sukurtos“ technologinių inovacijų, pavyzdys yra vaizdo konferencijų techniko profesija. Ši profesija atsirado tuomet, kai išpopuliarėjo vaizdo konferencijos, atsirado poreikis specialistų, kurie gebėtų dirbti su šia technologija ir susidarius techniniams nesklandumams, juos pašalinti. Patobulinta kompiuterinė grafika sukūrė profesijas susijusias su multimedijos, animacijos sritimis.

Demografiniai pokyčiai ir socialinis kontekstas

Senstanti populiacija ir poreikis rūpintis ja į darbo rinką atneša naujas profesijas ir specialybes. Pasikeitęs gyvenimo ritmas bei užimtumas apsunkino galimybes žmonėms patiems pasirūpinti savo senstančiais šeimos nariais, todėl pirmiausia iškilo profesijos susijusios su vyresnio amžiaus žmonių priežiūra. Tai net tik globos / senelių namų prižiūrėtojai, socialiniai darbuotojai bet ir tokios profesijos kaip pagyvenusių žmonių mokytojai, sporto specialistai, psichologai ir pan. Vyresnio amžiaus žmonėms yra aktualu išlikti gyvybingais ir aktyviais besikeičiančioje visuomenėje, gebėti prisitaikyti. Atsižvelgiant į tai, visai nenuostabu, kad yra prognozuojama jog sveikatinimo (sveikatingumo) sritis yra numatoma, kad viena sparčiausiai augančių bei sukuriančių naujas profesijas. Pagal JAV statistikos departamentą (2015) nuo 2014 iki 2024, tokių specialistų paklausa vien Amerikoje išaugs 19 procentų, kas yra daugiau nei kitų profesijų vidurkis.

Grožio kultas šiuolaikinėse visuomenėse tai taip pat sąlygoja naujas profesijas. Padidėjusi paklausa plastinės chirurgijos srityje, sukūrė naujas profesijas, tokias kaip - odos priežiūros specialistas, specialistai, kurie rūpinasi asmenimis po plastinių operacijų (profesinis laukas yra susiaurintas ties vienu, konkrečiu aspektu) Taigi, pokyčiai mūsų gyvenime, pasaulinės tendencijos sukuria naujas profesijas, tačiau, vienose yra reikalaujama tam tikro išsilavinimo (kvalifikacijos), o kitos gali egzistuoti ir be tam tikrų reglamentavimų.

Analizuojant veiklos pasaulio pokyčius pastebima aiški daugiafunkciškumo augimo tendencija (angl. multitasking). Galbūt ši tendencija pranašauja reikšmingą profesijų skaičiaus sumažėjimą? Darbuotojai privalės atlikti veiklas, kurių reikalauja darbdaviai, prisitaikyti ir veikti kintančioje aplinkoje, pagal organizacijos strategiją. Ilgą laiką verslo - veiklos pasaulis reikalavo bei akcentavo kreipdamiesi į aukštojo mokslo institucijas, kad absolventai gebėtų prisitaikyti, atlikti net keletą užduočių vienu metu ir kuo greičiau. Tačiau ar toks reikalavimas, prašymas yra kam nors naudingas? Ir ar veiksmingas?

Pagal Russ (2014) atliktą tyrimą, paaiškėjo, kad daugiafunkciškumas darbo vietoje yra neproduktyvus reiškinys. Apytiksliai, 30 % darbo dienos laiko t.y. 148 min, prarandama dėl keleto

užduočių atlikimo metu bei pertraukėlių. Siekiant persiorientuoti nuo vienos užduoties prie kitos sugaištama beveik 10 minučių. Taigi, ne visuomet reikalavimas gebėti atlikti kelias užduotis vienu metu gali būti siekiamybe. Galima pastebėti, kad sveikatos/sveikatinimo sričių profesijos specializuojasi ir tampa labiau koncentruotos į tam tikrus aspektus, jų veiklos laukas siaurėja, nėra taip stipriai išreikštas daugiafunkciškumas. Pvz., europiniuose sveikatingumo standartuose nurodomos tokios profesijos, kaip asmeninis treneris, treniruoklių salių instruktorius, bet ir sporto instruktorius skirtas asmenims, turintiems nugaros skausmus, sporto instruktorius skirtas asmenims, turintiems skeleto raumenų sutrikimus ar aktyvaus senėjimo treneris (angl. *active ageing trainer*) ir pan. Visa tai yra tarsi pasekmės, to, kad žmonės vis labiau atkreipia dėmesį į savo sveikatą ir pradeda ją rūpintis net ir turint specifinius nereikšmingus sveikatos sutrikimus. Bet visgi, visos šios profesijos reikalauja skirtingo pasiruošimo bei kvalifikacijos.

Verslo praktikos

Profesijų atsiradimas bei jų pokyčiai taip pat yra siejami su įmonių vykdomomis verslo praktikomis, naujovėmis. Pavyzdžiui, kuomet įmonės pradėjo leisti savo klientais pateikti informaciją internetu atsirado būtinybė užtikrinti pateikiamos informacijos konfidencialumą bei rūpintis, kad ši nenutekėtų. Taigi, įvairios įmonės ir/ar organizacijos pradėjo ieškoti darbuotojų, kurie galėtų susitvarkyti su tokiais užduotimis ir apsaugoti informaciją, atsirado dar viena profesija padiktuota vykdomos verslo praktikos. Išpopuliarėjusi prekyba internetu taip pat pakeitė pardavėjo / konsultanto darbo specifiką. Jeigu dirbant konsultantu įprastinėje parduotuvėje užteko gerai išmanyti prekių specifikacijas, tai dirbant internetinėje parduotuvėje reikalingos ir informacinių technologijų žinios.

Apibendrinant, galima teigti, kad naujų profesijų atsiradimas yra sąlygojamas skirtingų veiksnių visumos. Šiuos veiksnius yra lengviau identifikuoti nei nuspėti kuomet naujos profesijos pasirodys darbo rinkoje. Yra sunku nustatyti, kada įvairūs technologiniai, demografiniai bei kt. pokyčiai nulems naujų profesijų atsiradimą. Net jei technologiniai pokyčiai yra traktuojami kaip inovacijos, lieka klausimas, ar tai sąlygos naują profesiją, o gal tik pridės naujas veiklos sritis prie jau egzistuojančios profesijos. Nauja profesija dažniausiai yra identifikuojama tuomet, kai ji nėra pateikta naujausiuose profesijų klasifikatorių sistemose.

1.2 Profesinių veiklų įvedimas į darbo rinką

Naujų profesijų įvedimui į darbo rinką svarbus veiksnys yra įmonių bei organizacijų dalyvavimas. Priklausomai nuo to kaip aktyviai ir efektyviai įmonės sugeba įsitraukti į kvalifikacijos sistemos kūrimo procesus yra nulemiamas tolimesnis rezultatas. Įmonės ir

organizacijos prisideda formuodamos kvalifikacinius reikalavimus, derindamos savo poreikius su švietimo sistemos galimybėmis.

Darbdaviai ir verslo praktikai greičiausiai gali pastebėti vykstančius pokyčius. Tačiau padėtis darbo rinkoje taip pat priklauso ir nuo gebėjimo planuoti žmogiškuosius išteklius. (E. Nazelskis, V. Tūtlys, 2015). Žmogiškųjų išteklių planavimas padeda užtikrinti ne tik darbo rinkos pasiūlos ir paklausos atitiktį, bet ir padeda persiorientuoti į kitą (pvz. naują) profesiją. (E. Nazelskis, 2011).

Aukštasis mokslas ir kvalifikacijos įgijimas

Aukštasis mokslas suteikia galimybę įgyti aukštojo mokslo kvalifikaciją, kuri užtikrintų pasirengimą aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai. (*LR švietimo įstatymas, 13 straipsnis Aukštojo mokslo studijos, 1 punktas*). Pagal Lietuvoje galiojančią aukštojo mokslo sistemą¹, aukštojo mokslo studijos yra vykdomos dviejų rūšių: koleginės ir universitetinės. Koleginės studijos yra labiau orientuojamos į pasirengimą profesiniai veiklai, kuriose didesnis dėmesys yra sutelkiamas praktinių kompetencijų ugdymui, reikalingų konkrečiose darbo vietose. Šio darbo, empirinėje dalyje, analizuojamos profesinės bakalauro studijos, nes jos yra labiau susiję su praktiniais įgūdžiais, gebėjimu atlikti tam tikras veiklas, kurioms pasirengiama studijų metu. Kolegijos, kaip aukštojo mokslo institucijos turi gebėti reaguoti į darbo rinkos pokyčius bei profesijų pasaulio kaitą. Tačiau čia susiduriama su kompleksiniais iššūkiais su kuriais susidoroti be socialinių partnerių (atstovų iš darbo ir veiklos pasaulio) yra sudėtinga. Gaunama informacija apie profesijų pasaulio kaitos pokyčius užtikrina efektyvesnį profesijos įvedimą į darbo rinką, užtikrinant, kad ateityje nepritruks reikalingų specialistų darbo rinkoje.

Prisijungimas prie Bolonijos proceso pareikalavo pertvarkyti aukštojo mokslo sistemą. Bolonijos procesas laikomas esminiu veiksmu reformuojant šalių aukštojo mokslo sistemas ir darant jas labiau palyginamomis. Juo siekiama supaprastinti aukštojo mokslo teikiamų kvalifikacinių laipsnių ir kvalifikacijų palyginimą, kad aukštojo mokslo pasiekimai būtų suprantami visiems, palyginami ir vienodai taikomi Bolonijos deklaraciją pasirašiusių šalių erdvėje, prisidedant prie lengvesnio tolesnio išsilavinimo įgijimo bei judėjimo darbo rinkoje. Taip pat skatinamas studentų ir dėstytojų judumas, siekiant užtikrinti aukštojo mokslo kokybę ir plėtojant europinio lygio aukštojo mokslo idėją. (Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai. EAME dokumentai, priimti Bukarešto ministrų konferencijoje 2012 m.)

¹ Aukštojo mokslo sistema. ŠMM <https://www.smm.lt/web/lt/smm-studijos/aukstojo-mokslo-sistema>

Pokyčiai profesinėje veikloje yra tiesiogiai susiję su pokyčiais studijų programose. Aukštųjų mokyklų studijų programų paskirtis Bolonijos procese kontekste apima bet kurios studijų krypties kvalifikacinių laipsnių elementus:

- a) pasirengimą tarnauti visuomenės gerovei;
- b) asmens saviraiškos sklaidą;
- c) pasirengimą veikti profesinėje aplinkoje.

Studijų kryptyje yra apibrėžiamas išgrynintas žinių laukas, o profesinėje aplinkoje akcentuojami žmogaus gebėjimai, kurie apima ne tik dalykinės krypties žinias ir gebėjimui, bet yra integruojami ir bendrieji gebėjimai, kas išplečia studijų krypties ribas. Yra išskiriami pagrindiniai profesinio aplinkos lauko veiksniai, kurie daro įtaką studijų programoms (M. Teresevičienė, T. Bulajava, A. Čepienė, D. Lepinaitė, V. Zuzevičiūtė, 2011).:

1) **Absolventų įsidarbinimo rodiklis.** Atsižvelgiant pagal absolventų įsidarbinimo rodiklį yra atskleidžiamos sąsajos tarp profesinės aplinkos ir studijų programų.

2) **Programos poreikio ir profesinės aplinkos potencialo ryšys.** Darbdaviai ir kiti socialiniai partneriai gali pateikti naudingą informaciją apie studijų programos atitikimą realioms darbo procesams bei padėti organizuoti studijų procesą, kuriame būtų glaudesnė atitiktis tarp profesinės aplinkos reikalavimų ir įgyjamų gebėjimų bei kompetencijų.

3) **Lietuvos ir tarptautiniai strateginiai dokumentai.** Pagrindiniai dokumentai, kurie gali būtų analizuojami tai profesinės veiklų krypties strategijos, plėtros programos, tarptautinės direktyvos ir kt. Taip yra atskleidžiama globali profesinės aplinkos perspektyva.

4) **Socialinių partnerių nuomonės tyrimai.** Pateikta nuomonė padeda išgryninti reikiamas kompetencijas, gebėjimus ir žinias.

Svarbus yra dialogas tarp darbo veiklos pasaulio ir švietimo įstaigų. Tik bendradarbiaujant aukštosios mokykloms ir socialiniams dalininkams gali būti pasiekta, kad studijų programos atitiktų darbo rinkos poreikius. Švietimo sistema, susidurdama su informacijos stoka, negali apsibrėžti aiškių orientyrų, kuriais remiantis būtų sukonkretinami tikslai, taip pat ir didesnė atitiktis tarp mokymo ir studijų programų bei ūkio poreikių. Darbdaviams padedant atsakyti į esminius klausimus, kiek ir kokių specialistų parengti, bendradarbiaujant su švietimo įstaigomis būtų galima geriau parengti studijų programas ir taip plėtoti šalies ekonominę gerovę išvengiant nuostolių, pasireiškiančių makrolygmeniu, kai švietimo sistema rengia „produktą“, kuris yra nekonkurencingas ir neatitinka paklausos. Švietimo sistema, rengdami jaunuosius specialistus, turi

visokeriopai aprępti žmogiškojo kapitalo plėtojimą, kuris didina žmonių darbo našumą bei veiklumą (Reich, 2006).

2. KVALIFIKACIJOS IR JŲ SISTEMOS

Tarptautiniame žodžių žodyne, kvalifikacija pateikiama kaip: „1. ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas; 2. žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis; 3. žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas; 4. darbo rūšies charakteristika, nustatoma pagal darbo sudėtingumą, tikslumą, atsakingumą; 5. profesija, specialybė“ (TŽŽ 2008). Dabartinės lietuvių kalbos žodyne, sąvoka kvalifikacija yra pateikiama kiek siauriau: „1. tikimo, pasirengimo kuriam nors darbui laipsnis; 2. profesija, specialybė; 3. kieno nors kokybės ir rūšies pažymėjimas, įvertinimas“ (LKŽ 2005). Taigi, čia akcentuojama, kad svarbiausi kvalifikacijos elementai yra pasirengimas darbui ir jo įvertinimas tam tikrais formaliai patvirtintais dokumentais.

Enciklopediniame Edukologijos žodyne, kvalifikacija pateikia kaip: „1. profesinio ugdymo reikalavimų įgyvendinimo kokybė; 2. veiklos specializacijos kokybė, suteikiama baigus atitinkamos pakopos nuoseklias studijas ar profesines mokyklas“ (Jovaiša 2007). Taip pat ir Aiškinamajame kvalifikacijų sistemos terminų žodyne: kvalifikacija „įgaliotų valstybės institucijų pripažinta turimų asmens kompetencijų (funkcinės, pažintinės ir bendrosios), reikalingų dirbti pagal tam tikrą profesiją, visuma. Kvalifikacijos pripažinimas patvirtinamas valstybės reglamentuojamais diplomais ir pažymėjimais“ (AKSTŽ 2008). Lietuvos švietimo įstatyme², pateikiamas toks aiškinimas: „Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma“. Šiame darbe yra laikomasi kvalifikacijos apibrėžimo, kuris pateiktas LR Švietimo įstatyme.

Taigi, apibendrinant, galima pastebėti, kad kvalifikacija yra apibrėžiama kaip pasirengimas tam tikram darbui, kuris yra įvertinamas, kaip atitikimas profesinio standarto reikalavimams ir formaliai patvirtinamas dokumentais.

2.1 Kvalifikacijų sistema

Kvalifikacijų sistema yra institucinių, politinių, teisinių ir socekonominių veiksnių visuma, kuri apibrėžia kvalifikacijų sudarymą, jų teikiamą pripažinimą tam tikroje teritorijoje. Kvalifikacijų sistemą susideda iš daugelio tarpusavyje susijusių ir svarbių elementų. Pagrindiniai yra šie: kvalifikacijų sudarymas, profesinis rengimas, kompetencijų teikimas ir vertinimas, kvalifikacijų pripažinimas, kvalifikacijų sistemos valdymas ir teisinis reguliavimas, informacijos apie kvalifikacijas sklaida visuomenėje. Siekiant užtikrinti visų šių elementų efektyvų funkcionavimą yra įtraukiamos įvairios institucijos.

²Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. 2011.

Vienas iš centrinių kvalifikacijų sistemos elementų yra kvalifikacijų sandara – hierarchinė kvalifikacijų lygių sistema, pagrįsta apibrėžtais kriterijais. Lietuvos kvalifikacijų sandara (LTKS)³ tai yra šalyje nustatytų kvalifikacijų, grindžiamų asmens veiklai reikalingomis kompetencijomis, lygių sistema. Kvalifikacijų sandaroms keliami įvairūs tikslai. Pavyzdžiui Lietuvoje, jie yra šie (pagal Lietuvos švietimo ir mokslo ministeriją):

- klasifikuoti Lietuvos Respublikoje nustatytas kvalifikacijas;
- sudaryti sąlygas derinti kvalifikacijas su šalies ūkio poreikiais, koordinuoti šalies ekonominę, socialinę ir užimtumo politiką;
- užtikrinti kvalifikacijų nustatymo, įgijimo, vertinimo ir pripažinimo procesų aiškumą ir prieinamumą;
- informuoti asmenis apie įvairiai profesinei veiklai reikalingų kvalifikacijų turinį, įgijimą, tobulinimą ir (ar) keitimą;
- sudaryti sąlygas palengvinti darbo jėgos mobilumą šalies ir tarptautiniu mastu;
- skatinti mokymąsi visą gyvenimą taikant visas formaliojo, neformaliojo ir savišvietos mokymo formas ir būdus, siekiant pereiti iš vieno kvalifikacijos lygio į kitą.

Kvalifikacijų lygmenis sandaroje apibrėžia tam tikri kriterijai. Pavyzdžiui, LTKS lygių sandarą apibrėžia šie kriterijai: veiklos *sudėtingumas* (apibūdina veiklos pobūdį, užduočių įvairovę ir atsakomybės laipsnį), *atlikėjo savarankiškumas* (apibūdina veiklos organizavimo ir pavaldumo pobūdį) ir veiklos atlikimo *kintamumas* (apibūdina veiklos technologinės ir organizacinės aplinkos kitimą)⁴. Lygmenų aprašuose yra nurodomi šių veiklos charakteristikų keliami reikalavimai šioms kompetencijoms:

- Funkcinės, kurios apibrėžia konkrečiai veiklai atlikti reikalingus įgūdžius ir žinias;
- Pažintinės, kurios apibrėžia veiklai atlikti reikalingas žinias ir pažintinius gebėjimus;
- Bendrosios, kurios apibrėžia plačios paskirties gebėjimus, pagrįstus tam tikromis asmenybės savybėmis ir vertybėmis.

Lietuvos kvalifikacijų sandaroje kvalifikacijos yra skirstomos į 2 tipus: kvalifikacijos darbui ir kvalifikacijos mokymuisi. Kvalifikacijos darbui tikslas yra užtikrinti, kad asmuo gebės dirbti t.y. bus pasiruošęs atlikti darbą. Kvalifikacijos skirtos mokymuisi yra siejamos su asmens paruošimu, parengimu tolesniam mokymosi procesui.

³ Kvalifikacijų sandara. ŠMM <https://www.smm.lt/web/lt/smm-studijos/kvalifikaciju-sandara>

⁴ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašo patvirtinimo.

2.2 Naujoms profesijoms būdingi kvalifikacijų tipai

Šiuo metu pastebima, kad kvalifikacijų pasiūla ir paklausa yra labai didelė. Ne tik aukštosios mokyklos, bet ir kitos organizacijos ir/ar įmonės siūlo bei teikia įvairias kvalifikacijas. Asmenys gali įgyti kvalifikaciją įvairiu pavidalu – mokydami nuotoliniu būdu, klausydami, žiūrėdami video paskaitas ar dalyvaudami įvairiuose seminaruose. Kvalifikacija tarsi tampa „valiuta“, kuria naudodamiesi galime efektyviai judėti darbo rinkoje. Didelį susidomėjimą kvalifikacijomis bei jų paklausą, galima būtų paaiškinti tuo, kad daugelio šalių vyriausybės skatina siekti išsilavinimo, kuriant „žinių visuomenės“ etosą (Brown, 2006).

Išaugo ir kvalifikacijas teikiančių organizacijų skaičius. Atsirado tam tikri, naujoms profesijoms būdingi kvalifikacijų tipai, tokie kaip: „netikros“ (*angl. fake qualifications*), įmonių ir tarptautinės kvalifikacijos. Šiame skyrelyje, jos bus trumpai aptariamasi.

„Netikros“ (angl. fake qualifications) kvalifikacijos.

Išsilavinimas tampa daugelio asmenų siekiamybe, būtinybe bei tam tikru garantu ar galimybe lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje. Tačiau pastebima tendencija, kad vis daugiau kvalifikacijų įgyjama ne tik aukštojo mokslo institucijose, bet ir kitose įstaigose ar organizacijose. Įvairius teikia daug privačių organizacijų, todėl jų paslaugų kainos yra pakankamai aukštos, tačiau tai populiarumo nesumažina. Tokias kvalifikacijas paprastai yra lengviau įgyti nei mokantis „tradiciiniu būdu“ (profesinėje ar aukštojoje mokykloje). Sumažinamos besimokančiųjų laiko sąnaudos, nereikalaujama atsiskaitymų, kuriuose turėtų pademonstruoti įgytas žinias ar kompetetingumus. Tai ypač populiaru tarp asmenų, siekiančių greitai ir be didelių pastangų įgyti kvalifikaciją. Sunku įvertinti, kiek tokiu būdu kvalifikaciją įgyjęs asmuo kartu įgyja žinių ir įgūdžių, tačiau galima numanyti, kad daugeliu atvejų tokiu būdu kvalifikacija yra tarsi „nusiperkama“. Neretai yra susižavima skambiais pavadinimais, tiekėjų aprašymais, todėl nėra gilinimasi kas išties „slepiasi“ po tokia kvalifikacija. Esminis šių kvalifikacijų bruožas yra jų kokybės užtikrinimo nebuvimas (Brown, 2006).

Įmonių kvalifikacijos

Įmonių kvalifikacijos, dažniausiai yra siejamos su ūkio sektorių ir konkrečių verslo įmonių poreikiais. Įmonės pačios sudaro ir vykdo specializuotos mokymus, vertina įgytas kompetencijas, pagal įmonių nustatytą tvarką. Dažniausiai tokias kvalifikacijas teikia stambios, tarptautinės įmonės ir korporacijos. Tai ypač populiaru Jungtinėje Karalystėje ir JAV. Tačiau vykstanti globalizacija skatina tokių kvalifikacijų sklaidą, todėl ir Lietuvoje yra susiduriama su tokių įmonių kaip „McDonalds“ ar „Microsoft“ kvalifikacijomis. Nors ir šios kvalifikacijos gali būti priskiriamos tam tikriems sektoriams, tačiau Profesinio standarto rengimo metodikoje (2012, p 18) atkreiptinas

dėmesys, kad „savo struktūra ir turiniu jos gali labai skirtis nuo kitų analogiškų sektoriaus kvalifikacijų.“ Todėl atsiranda būtinybė siekiant integruoti šias kvalifikacijas į nacionalinę kvalifikacijų sistemą vykdyti neformaliu ir savarankišku būdu įgytų žinių, gebėjimų ir įgūdžių vertinimo ir pripažinimo procedūras.

Tarptautinės kvalifikacijos

Tarptautinės kvalifikacijos tai tokios kvalifikacijos, kurios veikia už valstybės ribų ir yra bendrai prižįstamos tarptautiniu lygiu. Sudarant tokias kvalifikacijas yra įtraukiami įvairūs socialiniai dalininkai, pvz., universitetai, Europos Sąjungos institucijos, Europos ir tarptautinės sektorių organizacijos, federacijos, tarptautinės įmonės, tinklai, asociacijos, kurios skiria daugiausia dėmesio siekiant identifikuoti konkrečių profesijų, profesinius poreikius, ir kt. (CEDEFOP, 2012). Tarptautinių kvalifikacijų vertė remiasi dviem pagrindiniais veiksniais: mokymosi rezultatais ir mokymus teikiančios institucijos pozicija darbo rinkoje. Tokių kvalifikacijų patikimumas gali būti pamatuojamas bandant rasti atsakymus į tokius keliamus klausimus:

- Kokios žinios ir įgūdžius buvo įgyti, siekiant kvalifikacijos?
- Kaip užtikrinama kokybė, koks mokymosi proceso skaidrumas?
- Kaip vertinamos žinios ir įgūdžiai, kas jas vertina, kiek skaidrus vertinimo procesas?
- Kokiais kvalifikacijos standartais vadovaujamas ir kiek jie atitinka realius darbo rinkos poreikius?
- Kaip dažnai kvalifikacijų standartai yra atnaujinami?

Tarptautinė kvalifikacija jos turėtojų leidžia pademonstruoti savo žinias, gebėjimus ir patirtį, tuo tarpu, darbdaviams tai tarsi patikimumo pagrindas, kuriuo remiantis galima įvertinti kvalifikuoto darbuotojo vertę tarptautinėje darbo rinkoje. Šiuo atveju, kvalifikacija suprantama, ne kaip asmens savybės, bet kaip apčiaupiamas kvalifikavimo proceso rezultatas (pvz. diplomas).

2.3 Kvalifikacijų reglamentavimas

Analizuojant šią temą, svarbu atskirti *reglamentuojamos (reguliuojamos) profesijos ir profesinės kvalifikacijos sampratas*. Reglamentuojama (reguliuojama) profesija – „profesinės veiklos rūšis arba profesinės veiklos rūšių grupė, kuriomis užsiimant (arba užsiimant vienu iš jos būdų) pagal teisės aktus tiesiogiai ar netiesiogiai reikalaujama turėti tam tikrą profesinę kvalifikaciją. Užsiėmimo būdu laikomas ir profesinio vardo, kurį naudoti pagal įstatymus ir kitus teisės aktus leidžiama tik turintiems tam tikrą profesinę kvalifikaciją, naudojimas, taip pat buvimas Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo 1 priede

išvardytų asociacijų arba organizacijų nariu.“⁵.Tuo tarpu, profesinė kvalifikacija – „tai kvalifikacija, patvirtinta formalios kvalifikacijos įrodymu (diplomu, pažymėjimu, kompetenciją patvirtinančiu dokumentu) ir/arba profesine patirtimi“.⁶Taigi, profesinė kvalifikacija yra siejama su patvirtinančiais dokumentais ir patirtimi (profesinės patirties pažymą išduoda Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija). Reglamentuota profesija yra sietina su veikla, kuri yra vykdoma įgijus atitinkamą kvalifikaciją. Kuo veiklos reglamentavimas gali būti naudingas?

Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui dėl nacionalinės teisės aktų, kuriais reglamentuojama galimybė užsiimti profesine veikla pateikia šiuos profesijų reguliavimo privalumus:

- Pagalba vartotojams sprendžiant apie paslaugos kokybę – profesijų reguliavimas sustiprina paslaugų teikimo kokybės užtikrinimą ir sukuria papildomą vartotojų pasitikėjimą teikiamų paslaugų kokybe.
- Tinkamo ekonomikos veikimo valstybėje narėje rėmimas – profesijų reguliavimas leidžia užkirsti kelią įvairių ekonomiškai, socialiai ir ekologiškai žalingų veiklų vykdymui reguliuojamose srityse.
- Vartotojų ir viešųjų gėrybių apsauga - profesijų reguliavimas sukuria papildomą vartotojų ir viešųjų gėrybių apsaugą nuo rinkos dalyvių piktnaudžiavimo.

Siekiant aukščiausios kokybės, kvalifikacija yra kaip vienas iš pagrindinių kokybės užtikrinimo ir patvirtinimo veiksnių ir rodiklių. Teisės aktai, kuriuose yra nurodoma ką turi gebėti ir žinoti darbo – veiklos pasaulyje veikiantys specialistai padėtų lengviau rinktis kokybiškas paslaugas (Law and Kim, 2005). Tai padėtų užtikrinti sveikatos ir saugos reikalavimus, užkirsti kelią profesinės veiklos klaidoms ar nekokybiškų paslaugų teikimui. Suteikus galimybę verstis tam tikra reglamentuota veikla yra kuriama nauda vartotojui, kuris dėl to turi didesnes pasirinkimo galimybes.

2.4 Kvalifikacijos sudarymo procesai

Kvalifikacijos sudarymas tai ilgalaikis procesas, kuris yra glaudžiai susijęs su profesiniais standartais, kvalifikacijų aprašais ir kitais kvalifikacijas apibūdinančiais dokumentais.

Profesiniai standartai pagal Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymą (2007) yra apibūdinami kaip kvalifikacijų, joms įgyti reikalingų kompetencijų, vertinimo kriterijų ir metodų aprašas. Profesiniai standartai yra svarbūs rengiant mokymo programas – pagal juos yra rengiamos

⁵ Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo Nr. X-1478 pakeitimo įstatymas Nr. XII-2233 (TAR, 2016-01-06, Nr. 361).

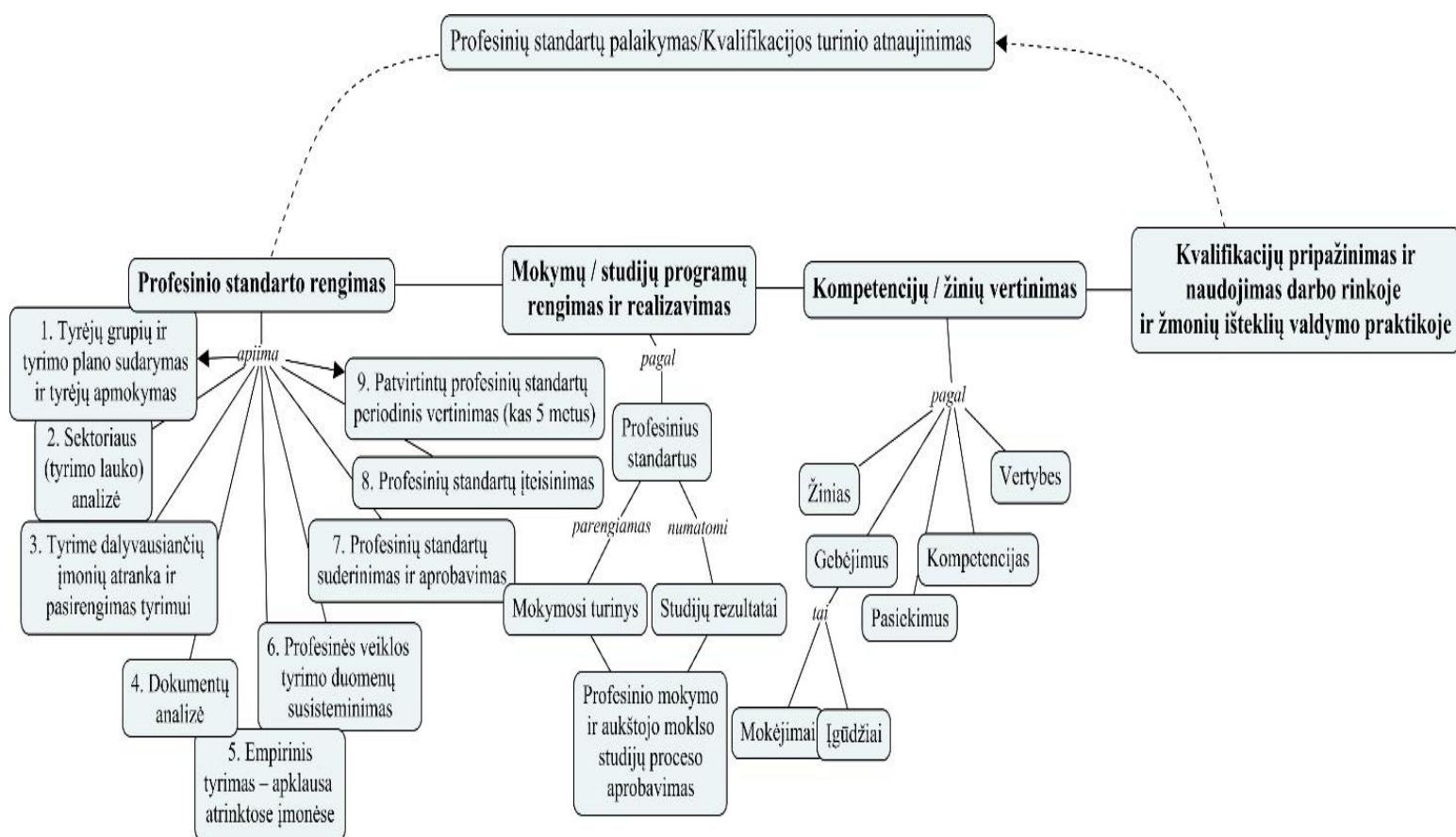
⁶ Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo Nr. X-1478 pakeitimo įstatymas Nr. XII-2233 (TAR, 2016-01-06, Nr. 361.)

vertinimo užduotys, siekiant įvertinti žinias, kompetencijas bei kvalifikacijos atitiktį tarptautiniams atitiktims.

Kvalifikacijos sudarymo ir įdiegimo procesą galima būtų išskaidyti į šiuos etapus:

1. Profesinio standarto rengimas;
2. Mokymo/studijų programų rengimas ir realizavimas;
3. Kompetencijų/žinių vertinimas;
4. Kvalifikacijų pripažinimas ir naudojimas darbo rinkoje bei žmonių išteklių valdymo praktikoje

Visi 2 pav. pateikti etapai bus trumpai aptariami.

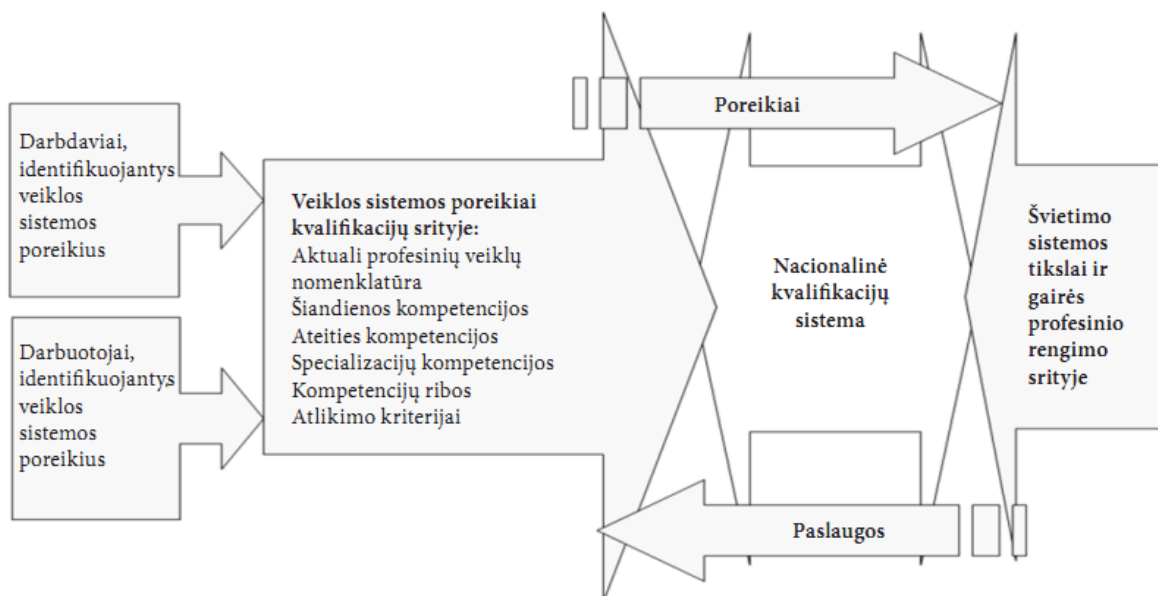


2 paveikslas (konceptų žemėlapis). Kvalifikacijos sudarymo ir įdiegimo procesas. Sudaryta autorės (2017).

Profesinio standarto rengimas

Profesiniai standartai – tai tarsi informacijos šaltiniai, kuriuose pateikiama aiški ir glausta informacija apie kvalifikacijas ir jų turinį. Taigi kuriant šiuos standartus atskleidžiamos profesinėms veikloms vykdyti reikalingos kompetencijos. Kaip pastebi Andriušaitienė (2013), siekiant bendradarbiavimo rengiant profesinius standartus ypač svarbu socialinių dalininkų motyvavimo ir

įtraukimo sistemos sukūrimas. Šiame procese turi būti numatoma, kas dalyvaus rengiant profesinius standartus. Pagrindiniai kūrimo proceso veikėjai yra darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos, specialistų asociacijos ir organizacijos. Ši struktūra pavaizduota 3 pav.



*3 paveikslas. Pasaulio veiklos ir švietimo sistemų vaidmenys kuriant profesinius standartus.
Andriušaitienė (2013).*

Darbdaviai ne tik išryškina poreikį, bet kartu su aukštosiomis mokyklomis turėtų dalyvauti kūrimo procese.

Profesinių standartų kūrimo procese išskiriami 5 reikšmingi principai:

1. Standartas turi pasižymėti aiškiu, skaidriu ir suprantamu turiniu. Informacija turi būti pateikta aiškiai ir suprantamai visiems suinteresuotiems asmenims.
2. Kuriant standartą remiamasi veiklos tyrimų rezultatais ir duomenimis.
3. Atsižvelgiama į pažintines ir funkcinės kompetencijas, kurios yra reikšmingos ir daro įtaką žmogaus profesinei veiklai.
4. Kuriamo standarto atitiktis veiklos sistemos realiai situacijai, autentiškumas.
5. Standarto atnaujinimas ir taikymas prie besikeičiančių veiklos pasaulio reikalavimų, atsižvelgiant į darbdavių, darbuotojų ir veiklos ekspertų nuomonę, vykdomas ne rečiau kaip kas 5 metus.

Šiuose principuose nemažas vaidmuo tenka socialiniams dalininkams, pirmiausia informacijos teikimas apie veiklos pasaulio poreikius ir pokyčius

Rengiant profesinį standartą, sudarius tyrėjų grupių bei planą sekantis žingsnis yra sektoriaus (tyrimo lauko) analizė. Šiame etape yra apibrėžiamas bei tikslinamas veiklos laukas, pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių EVRK_2. Sektoriai taip pat suskaidomi į posektorius,

siekiant susisteminti profesines veiklas pagal objektų, turinio ir veiklų panašumus. Profesinio standarto rengimo metodikoje (2012), atkreipiamas dėmesys, kad tiriant sektoriaus lauką svarbu homogeniškumas. Čia pabrėžiama, kad vykdomos veiklos, objektai bei tikslai būtų panašūs ir apimtų viso sektoriaus ir tam sektoriui būdingas veiklas. Sektoriui būdingos profesijos turi būti identifikuojamos, remiantis Lietuvos profesijų kvalifikatoriumi. Nors ir akcentuojamas homogeniškumas, tačiau kai kurių sektorių profesijų atstovų veiklos gali būti glaudžiai susijusios ir su kitais sektoriais, būti „tarpsektorinės“. Šiuo atveju, svarbu nustatyti, kuriame sektoriuje atsiskleidžia profesijos specifiškumas. Renkant informaciją apie tam tikrą sektorių svarbu remtis ir kita informacija apie veiklos specifiškumą. Analizuojant kai kurios sektorius galima pasitelkti tuose sektoriuose sukurtas ir veikiančias kvalifikacijų sandaras.

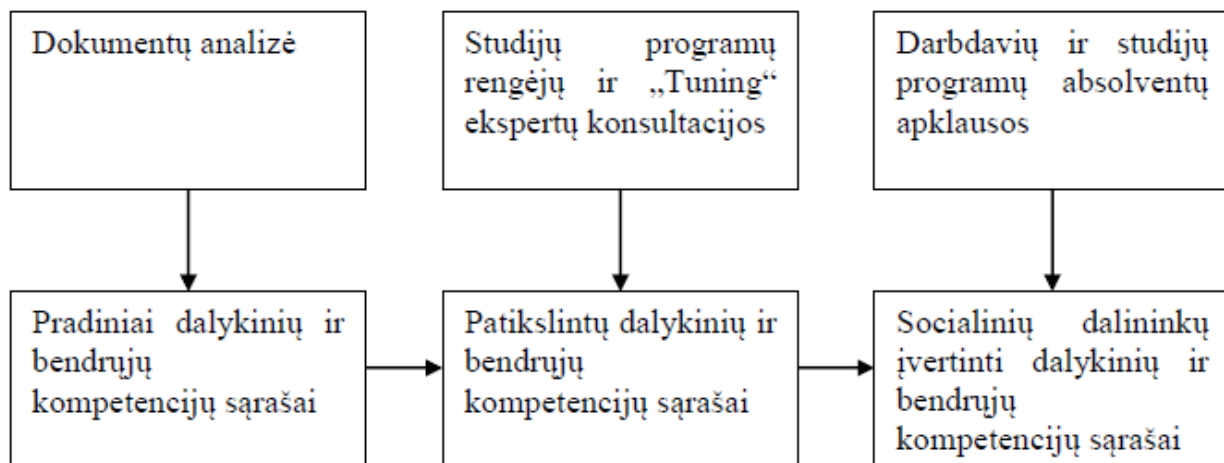
Atliekant profesinio sektoriaus tyrimą gaunama informacija profesines veiklas bei joms būdingus darbo procesus. Taip pat toks tyrimas leidžia identifikuoti esminius profesinių veiklų darbo proceso turinio pokyčius. Windelband (2010), išskiria veiksnius, prisidedančius prie profesinių veiklų kaitos sektoriuose:

- Ekonominė raida ir jos kaita (pelningumas, apyvarta ir kt.).
- Sektoriaus struktūra pagal įmonių dydį ir jų veiklos sritis.
- Darbo jėgos struktūra pagal amžių, turimą išsilavinimą ir kvalifikacijas.
- Darbo jėgos paieškos ir samdymo praktikos, įdarbinimo modeliai (užimtumo pastovumas, karjeros modeliai).
- Technologinės ir organizacinės naujovės ir jų poveikis profesinėms veikloms ir kvalifikacijoms (naujų veiklos uždavinių ir poreikių kompetencijoms ar kvalifikacijoms atsiradimas).

Ši informacija yra naudinga tolesniuose profesinio standarto rengimo etapuose.

Veiklos lauko tyrimui Poviliūnas, Žiliukaitė, Beresnevičiūtė, (2012)⁷ siūlo tokią tyrimo schemą (4 paveikslas):

⁷ „Europos kreditų perkėlimo ir kaupimo sistemos (ECTS) nacionalinės koncepcijos parengimas: kreditų harmonizavimas ir mokymosi pasiekimais grindžiamų studijų programų metodikos kūrimas bei diegimas“ patirtimi



4 paveikslas. Bendroji ECTS profesinės veiklos tyrimo schema (Poviliūnas, Žiliukaitė, Beresnevičiūtė, 2012).

Kaip matyti iš šios schemos, pirmiausia atliekama dokumentų analizė, kurios pasėkoje sudaromi pradiniai dalykinių ir bendrųjų kompetencijų sąrašai. Tačiau ši tyrimo struktūra nuo aukščiau analizuotos skiriasi tuo, kad taikomas ekspertų apklausos metodas, siekiant patikrinti ir patikslinti kompetencijų sąrašus ir aprašus.

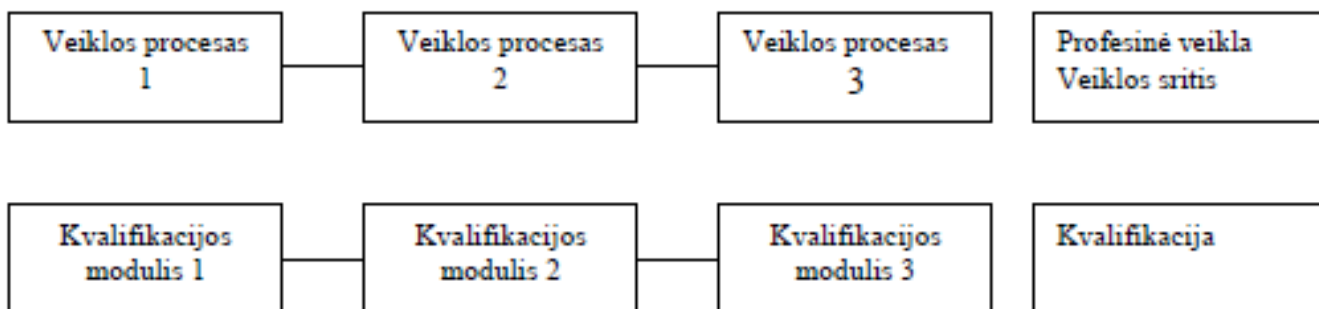
Pateiktame 4 pav., profesinio standarto rengimo dalyje, vadovaujasi Profesinio standarto rengimo metodika (2012), todėl išdėstoma tokia profesinio standarto rengimo seka.

Tinkamai atliktus veiklos analizę ir susistemintus gautus duomenis galima parengti tokius kvalifikacijų aprašus ir sąrašus, kurie atitinka veiklos sistemą.

Mokymų/studijų programų rengimas ir realizavimas

Profesinis standartas yra atskaitos taškas rengiant mokymų/studijų programas, kuris nurodo kokias kompetencijas, žinias ir gebėjimus turi įgyti studijų metu.

Mokymų/studijų programos pirmiausia turi turėti aiškius ir tikslus pavadinimus bei nurodytus tikslus, kurie apibendrintai nurodo, įgyjamas kompetencijas bei profesinės veiklos galimybes. Kiekviena programa privalo būti priskirta studijų sričiai ir kryptčiai. Pagal profesinius standartus yra rengiamas programos turinys, kurį sudaro moduliai pagal sugrupuotas kompetencijas. Moduliai yra sudaromi pagal veiklos procesams reikalingas kompetencijas. Moduluose turi būti išskirti veiklos uždaviniai, kompetencijos bei jų ribos. Profesinio standarto rengimo metodikoje (2012) akcentuojama, kad atsižvelgiant į veiklos proceso reikalavimus yra svarbu, kad apjungiami kvalifikacijų moduliai atitiktų veiklos proceso struktūrą ir turinį ir apsteikiama tokia loginė seka:



5 paveikslas. Kvalifikacijų modulių sudarymo principas. Profesinio standarto rengimo metodika (2012)

Taip pat yra svarbu, kad rengiant studijų programą būtų atsižvelgiama į procesų ir uždavinių sudėtingumą. Programa turi prasidėti lengviausiais ir palaipsniui pereinama prie sunkesnių uždavinių, modulių. Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašuose veiklos uždaviniai ir procesai skirstomi į šiuos tipus:

- elementarūs, siaurai specializuoti dažniausiai izoliuoti vienas nuo kito veiksmas, būdingi vienam uždaviniui/ uždaviniams;
- paprastos operacijos, būdingos keliems tos pačios veiklos uždaviniams;
- specializuoti veiklos uždaviniai, būdingi tai pačiai siaurai veiklos sričiai;
- platūs veiklos uždaviniai ir procesai, būdingi kelioms panašioms veiklos sritims;
- platūs, įvairūs, tarpusavyje sąveikaujantys veiklos uždaviniai ir procesai iš skirtingų veiklos sričių;
- sudėtingi, intensyviai kintantys ir tarpusavyje sąveikaujantys veiklos uždaviniai ir procesai iš skirtingų profesinių veiklų sričių, kurioms būdingi originalūs kūrybos elementai ir naujovių diegimas;
- itin sudėtingi veiklos uždaviniai ir procesai, apimantys plačias skirtingas veiklos sritis, meninės kūrybos ar mokslinių tyrimų disciplinas, kurioms būdingas naujovių – naujų mokslinių, meninių idėjų, žinių, procesų, technologijų kūrimas.

Profesinio standarto metodikos siūlomas paprastesnis uždavinių skirstymas: privalomi, specializacijos bei pasirenkami veiklos uždaviniai. Taigi, tai parodo, kad studijų programos yra kuriamos nuo kvalifikacijų modulių, reikalingų privalomiems veiklos procesams atlikti ir baigiami kvalifikacijų moduliais, skirtais pasirenkamiems veiklos uždaviniams ir procesams. Jau parengus mokymų/studijų turinį, kitas svarbus momentas yra kaip bus vertinami studijų rezultatai. Būtina užtikrinti vertinimo skaidrumą, informatyvumą, objektyvumą, tikslingumą bei visapusiškumą. Bulajeva (2006) pateikia, kad vertinimas taip pat turėtų būti ir ekonomiškai - optimizuojamos laiko ir materialinės sąnaudos.

Studijų programų rengimo etape susiduriama su dviem esminėmis problemomis, susijusiomis su naujų profesinių veiklų atsiradimu. Pirmiausiai, mokymo įstaigoms, o neretai ir įmonėms trūksta kvalifikuotų ir kompetentingų dėstytojų ir meistrų, kurie turėtų pakankamai žinių, įgūdžių ir patirties, kad suteiktų naujoms profesinėms veikloms atlikti reikalingas žinias ir įgūdžius. Kita problema yra profesinio rengimo techninės bazės prieinamumo trūkumas. Atsiradus naujoms profesijoms bei parengus mokymų planus ne visada pavyksta užtikrinti, kad įgytos teorinės žinios, bus įtvirtinamos atitinkamoje praktinio mokymo vietoje.

Kompetencijų/mokymo rezultatų vertinimas

Kompetencijų vertinimas yra atliekamas remiantis profesijų standartais, todėl pagal juos ir yra rengiamos užduotys. Toks vertinimas turi būti grįstas pagrindiniais vertinimo principais, kurie kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo metodikoje (2012) yra nurodomi šie:

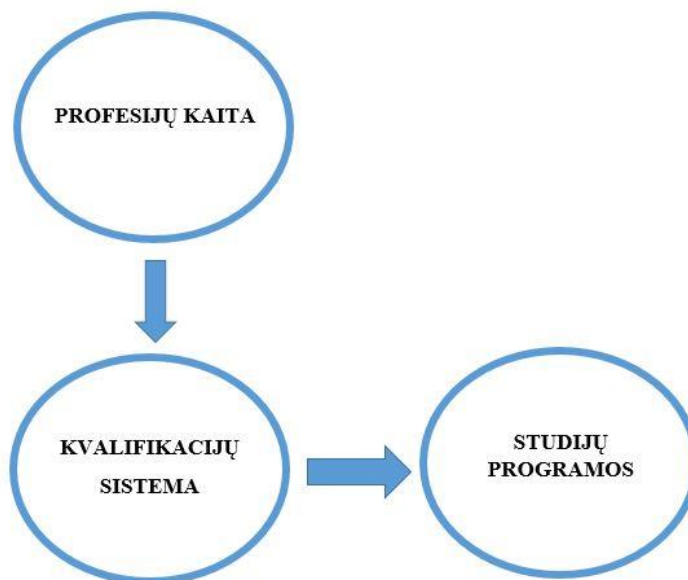
- *Pagrįstumo principas.* Šis principas akcentuoja, rezultatų, pateiktų įrodymų bei taikytos teorijos dermę (Stendlund, 2011). Taip pat tai siejama su korektiškumu, vertinant turi būti parodoma, ar buvo vertinta, kas turėjo būti įvertinta.
- *Patikimumo principas.* Siejama su atitinkamais vertinimo metodais. Patikimumas turi užtikrinti, kad parinkti metodai gali išmatuoti tai ką siekiama įvertinti.
- *Lankstumo principas.* Įgyvendinant šį principą reikėtų užtikrinti, kad naudojama vertinimo metodika, galėtų įvertinti tiek formaliai, tiek neformaliai bei savaiminio mokymosi būdų įgytus pasiekimus. Akcentuotina, kad įvertinus asmens mokymosi pasiekimus, neatsižvelgiant į tai, kur ir koku būdu jie buvo įgyti, pripažįstamos asmens kognityvinės, bendrosios ir profesinės kompetencijos.
- *Sąžiningumo principas.* Vertinant, negali būti diskriminacijos dėl priklausymo tam tikroms grupėms (pvz. religija, tautinės mažumos ar pan.). Kitas svarbus momentas, siekiant sąžiningo vertinimo yra nereikalauti, kad būti pademonstruotos aukštesnės mokėjimų/žinojimo lygmuo nei numatoma standarte.
- *Praktiškumo principas.* Siekiama, kuo optimaliau įvertinti rezultatus, taupant laiką ir kt. išteklius.

Visi šie principai suponuoja, kad svarbu užtikrinti tinkamą vertintojų kvalifikaciją bei pasiruošimą. Tik gerai pasiruošęs, turintis patirtį vertintojas geba parinkti vertinimo formas ir metodus, kurie atitinka visus paminėtus principus. Kuomet vertinamos kompetencijos yra susijusios su naujomis profesinėmis veiklomis, arba esminiais esamų profesinių veiklų pokyčiais (naujais darbo uždaviniais), gali būti sudėtinga užtikrinti pačių vertintojų kompetentingumą ir pasiruošimą vykdyti tokį vertinimą.

Kvalifikacijos pripažinimas ir naudojimas darbo rinkoje ir žmonių išteklių valdymo praktikoje.

Galutinis kvalifikacijos įsitvirtinimas/pripažinimas nacionalinėje kvalifikacijų sistemoje įvyksta tuomet, kai tam tikros profesijos atstovai, įgiję kvalifikaciją, gali aktyviai veikti ir judėti darbo rinkoje. Vyrauja balansas tarp pasiūlos ir paklausos. Vienos profesijos gali greičiau įsiliesti į darbo rinką ir judėti joje, kitoms prireikia daugiau laiko. Šiuo metu daugelyje šalių yra pastebimas reikšmingas darbo rinkos ir kvalifikacijų neatitikimas, skiriasi turima kvalifikacija ir darbo vietoje reikalingi įgūdžiai (Kolsters, 2014). Siekiant sumažinti šį neatitikimą, būtina užtikrinti bendradarbiavimą tarp visų grandžių, mokslo institucijų, darbdavių bei profesiniu sąjungų atstovų. Dinamiškai kintanti profesinių veiklų sistema, naujų profesijų atsiradimas didina spaudimą kurti ir plėtoti lanksčius kvalifikacijų pripažinimo būdus ir metodus.

Apibendrinant teorinę dalį, galima pateikti tokią schemą (6 paveikslas).



6 paveikslas. Profesijų kaita ir studijų programų rengimas. Sudaryta autorės (2017)

Profesijų kaita gali daryti poveikį studijų programoms (jų turiniui ir rengimui) per kvalifikacijų sistemą, kuomet dėl profesijų kaitos atsiranda naujos kvalifikacijos, arba reikšmingai keičiasi kvalifikacijų, kurias apibrėžia profesiniai standartai, turinys. Tačiau įvairūs smulkesni profesijų pokyčiai, kurie gali būti sąlygoti demografinių (socialinių), technologinių, verslo praktikų kaitos, gali daryti tiesioginį poveikį konkrečių studijų programų rengimui bei atnaujinimui. Pavyzdžiui, studijų institucijos, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais atitinkamai adaptuoja studijų programas ir praktikas reaguodamos į verslo pasaulio siunčiamus signalus ir nelaukia, kol pasikeis kvalifikacijos turinys.

3. ATŽVALGA Į PROFESIJŲ KAITĄ IR NACIONALINĘ KVALIFIKACIJŲ SISTEMĄ RENGİANT PROFESIJOS BAKLAURO STUDIJŲ PROGRAMAS. TYRIMAS

Profesijų kaita ir studijų programų įgyvendinimas yra tarpiai susiję dalykai, kurios nagrinėjant reikia atsižvelgti įvairius aspektus, todėl siekiant įvertinti kaip reaguojama į pokyčius rengiant studijų programas, šiuos procesus reikia nagrinėti visapusiškai. Sąsajos negali būti paaiškintos vien tik tam tikrų procesų savybėmis, todėl analizuojamas ir bendras kontekstas, visuma.

Empirinio tyrimo tikslas: įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius.

3.1 TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo žingsniai

Vykdomas tyrimas remiasi 4 pagrindiniais žingsniais:

1. *Mokslo šaltinių ir dokumentų analize;*
2. *Empirinio tyrimo instrumento rengimu;*
3. *Empirinių duomenų analize;*
4. *Išvadų bei rekomendacijų pateikimu.*



7 paveikslas. Tyrimo žingsniai. Sudaryta autorės (2017).

Mokslo šaltiniai ir dokumentai buvo analizuojami, siekiant atskleisti pasirinktą temą. Analizuoti Lietuvos ir užsienio autorių mokslo publikacijos. Nagrinėti nacionalinio ir europinio lygio dokumentai, kurie yra tiesiogiai susiję su analizuojama tema.

Empiriniam tyrimui atlikti buvo parengtas instrumentas, pagal atliktą literatūros analizę. Po pilotinio tyrimo instrumentas buvo koreguotas, siekiant gauti detalesnę, tyrimui naudingesnę informaciją. Visi interviu buvo įrašinėjami, įrašai transkribuojami, analizuojami taikant turinio

analizės metodą. Paskutinis šio tyrimo žingsnis, išvadų ir rekomendacijų teikiamas, atliekamas, atsižvelgiant į surinktą teorinę ir empirinę medžiagą.

Su interviu dalyviais buvo susiekta iš anksto, pristatytas tyrimo tikslas bei supažindinti su tyrimo klausimais (gairėmis), interviu atlikti jų pasirinktoje aplinkoje – aukštojoje mokykloje, profesijų atstovų darbo vietoje, ar interviu atliktas telefonu, įrašinėjant pokalbį. Nei vienas tyrimas dalyvis neprieštaravo jog interviu būtų įrašinėjami ir geranoriškai sutiko dalyvauti tyrime.. Du iš aštuonių interviu buvo atlikti telefonu, tačiau tai neturėjo neigiamo poveikio interviu kokybei ir atsakymų išsamumui.

Tyrimo metodika

Empirinio tyrimo uždaviniams pasiekti atliekamas kokybinis tyrimas. Kokybinis tyrimas, anot Kardelio (2005), yra labai sistemingas nestruktūruotas atvejo ar individų grupės, situacijos, įvykio tyrimas natūralioje aplinkoje, kuris leidžia suprasti tiriamus reiškinius ir pateikti interpretacinį jų paaiškinimą. Kokybinio tyrimo principas remiasi tuo, kad pirmiausia vyksta tyrinėjimas, o vėliau svarbus interpretacinis tyrinėjamo reiškinio paaiškinimas. Kitas svarbus aspektas atliekant kokybinį tyrimą yra holistinis požiūris į objektą. Bitinas (2006) teigia, kad „tyrėjas formuluoja tik bendro pobūdžio hipotezę, atvirą konkretinimui, papildymui, tikrinimui, atsižvelgiant į objektą apibūdinančią informaciją, kurią jis gauna tyrimo metu, kokybiniam tyrimui skirtuose klausimynuose pateikiami atviri klausimai apie objektą“. Klausimynas turi būti sudarinėjamas adekvačiai, siekiant sužinoti tiriamųjų nuomonę, kurie ją gali išsakyti savais žodžiais.

Siekiant įvertinti įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius pusiau struktūruoto interviu metodas. Pusiau struktūruoto interviu metodas pasižymi tuo, kad iš anksto yra numatomi klausimus, o esant poreikiui galima klausimus kaitalioti vietomis pagal interviu eigą, bei siekiant patikslinti užduoti ir papildomus klausimus (Bitinas, Rupšienė, Žydzūnaitė, 2008). Šio metodo pasirinkimą nulėmė galimybė lanksčiai vesti interviu, iškilus būtinybei patikslinti klausimą, pateikti papildomus klausimus siekiant gauti platesnę informaciją (Kardelis, 2005). Pusiau struktūruoto interviu metu naudojamos gairės, tačiau tai netrukdo informantams patiems suformuluoti savo nuomonę.

Taikomas content turinio analizės metodas, kuris leidžia analizuoti rašytines, sakytines, ar vizualios komunikacijos žinutes (Cole 1988). Atlikus interviu ir juos transkribavus, skaitant tekstus buvo atliekamas atviras kodavimas (angl. open – coding). Skaitant tekstą buvo žymimos tam tikros, svarbios vietos, kurios padėtų atsakyti į tyrimo klausimą. Tekstas buvo skaitomas daug kartų ir rašomos pastabos, siekiant atskleisti visus turinio aspektus. Atlikus atvirą kodavimą, išskyrus kategorijas, jos buvo jungiamos, siekiant sumažinti kategorijų skaičių ir apjungiant jas į platesnes,

aukštesnes tvarkos kategorijas (Burnard 1991, Downe Wamboldt 1992, Dey 1993). Atliktas kategorijų grupavimas padeda geriau suprasti tiriamąjį reiškinį ir konstruoti tam tikras žinias (knowledge) (Cavanagh 1997). Taigi, sukūrus kategorijas yra buvo sukurtos subkategorijos, kurios taip pat yra buvo sugrupuotos jei buvo panašios, išanalizavus transkriptus.

Tyrimo etika

Tyrimas remiasi šiais pagrindiniais principais:

1. *Savanoriškumas ir geranoriškumas.* Tyrimo metu respondentai supažindinami su tyrimu, trumpai pristatoma ir pateikiama informacija kokių tikslu atliekamas tyrimas. Respondentai, perspėjami, kad bet kuriu metu gali nutraukti interviu ir jų dalyvavimas yra savanoriškas.
2. *Konfidencialumas ir anonimiškumas.* Tyrimo dalyviams yra užtikrinamas konfidencialumas, neatskleidžiami respondentų vardai, pavardės ir kt. asmeniniai duomenys.
3. *Objektyvumas.* Tyrimo metu siekiama pateikti informaciją neiškraipytą, duomenis įvertinti nešališkai, atsiribojant nuo savo asmeninių įsitikinimų.
4. *Tolerancija.* Respondentų nuomonė yra gerbiama, nėra bandoma jos pakeisti. Interviu metu, nėra vertinama ar komentuojama išsakyta nuomonės, požiūris.

Tyrimo imtis

Tyrimui atlikti taikytos dvi ekspertinės imtys. Šias imtis sudarė asmenys, galintys pateikti kompetentingus teiginius apie tiriamąjį reiškinį, jo požymius ir funkcionavimą (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2005).

Šiame tyrime yra išskiriamos dvi ekspertų grupės:

1. Naujas kvalifikacijas teikiančių studijų programų rengėjai/vykdytojai;
2. Veiklos pasaulio atstovai – asmenys praktiškai užsiimantys profesija;

Tyrimo metu, informantai buvo ieškomi taikant patogiosios atrankos metodą. Nors tyrimo metu buvo išskirtos dvi imtys, tačiau išlaikoma dermė tarp jų. Pasirinktos trys studijų programos, pagal veiklos pobūdį siejosi veiklos pasaulio atstovais.

Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos tolimesniam tyrimui

Vienas iš pagrindinių tyrimo ribotumų – imtis. Šiame tyrime buvo analizuojamos trys pasirinktos naujos profesijos, todėl tyrimo rezultatai negali būti taikomi visoms, naujoms profesijoms. Tikėtina, kad skirtinguose ūkio veiklos sektoriuose gali būti skirtingos sąsajos ir raiškos tarp profesijų kaitos ir kvalifikacijų teorinių aspektų. Siekiant reprezentatyvesnių duomenų reikalingas išsamesnis tyrimas, įtraukiant profesijas, kurios siejamos su IT technologijomis, medicinos paslaugomis ir kt. Taip pat būtų pravartu, išskirti dar 2 -3 ekspertines imtis (pvz. profesinių standartų rengėjai, darbdaviai, studijų programų absolventai) ir tęsti su jomis tyrimą, taip

būtų gaunamas bendra atžvalga, apimanti visos kvalifikacijų sistemos procesus ir profesijų kaitą. Šiame darbe analizuojama apimant vieną aspektą – profesinių bakalauro studijų įgyvendinimą.

Informantų charakteristika

1. Ekspertinė imtis. Naujas kvalifikacijas teikiančių studijų programų rengėjai/vykdytojai

Iš pirmosios imties, naujas kvalifikacijas teikiančių studijų programų rengėjų/vykdytojų buvo apklausti 4 informantai. Visi informantai, dalyvavo studijų programų rengimo procese, dalis jų, šiuo metu ir vykdo programas (dėsto jose), todėl galima teigti, kad jie geriausiai išmano studijų programų rengimo aspektus. Pasirinkta būtent šių studijų programų atstovai, nes tai yra pakankamai naujos studijų programos, kurias baigus numatoma, kad absolventai užsiims kiek kitokiomis (naujesnėmis) profesinėmis veiklomis.

1 Lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika (1). Sudaryta autorės (2017)

Studijų sritis	Programos pavadinimas	Respondento vaidmuo	Respondento kodas
Socialiniai mokslai	Sporto vadyba	Studijų programos vedėjas	SP1
Socialiniai mokslai	Sporto vadyba	Studijų programos rengimo grupės narys	SP2
Socialiniai mokslai	Taikomoji komunikacija	Studijų programos rengimo grupės vadovas	TK1
Technologijos mokslai	Interaktyvioji kartografija	Studijų programos rengimo grupės narys	IT1

Trumpai pristatomos studijų programos, kurių rengėjai dalyvavo tyrime.

Sporto vadyba

Sporto vadybos programa pradėta realizuoti 2012 m. rugsėjo 1 d. Šios programos tikslas – parengti kvalifikuotą vadybos specialistą darbui specializuotuose sporto veiklos tiek vietinės tiek tarptautinės rinkos segmentuose, išmanantį pagrindinius sporto veiklos organizavimo principus, teorijas ir formas, gebantį vertinti sporto industrijos verslo aplinką, savalaikiai reaguojantį priimant argumentuotus sprendimus.

Sporto vadybos studijų programos parengimą inicijavo įvairių sporto organizacijų vadovai, sporto asociacijų prezidentai, krepšinio komandų vadovai. Buvo taikomas DACUM (angl. developing a curriculum) metodas, siekiant apibrėžti pagrindines sporto vadybininkų funkcijas. DACUM metodas pasižymi profesine veiklos analize, kuri yra orientuota į profesinio rengimo mokymosi programų kūrimą. Taikant šį metodą surenkama ekspertų grupė, kuri atlieka profesinės veiklos analizę. Atliekant analizę bandoma išsiaiškinti pagrindinius uždavinius, su kuriais susiduriama profesinėje veikloje, nustatyti iš ko susideda profesinė veikla bei kokių reikia

specialiųjų ir bendrųjų gebėjimų bei kompetencijų. Taip pat analizuojami profesinės veiklos ištekliai, technologijos ir kt. Atsižvelgiama į profesinės veiklos pokyčius ir tendencijas bei darbo vietų kitimo dinamiką.

Sporto vadybos programos rengimas prasidėjo atlikus įvairių sporto organizacijų ir įmonių vadovų apklausą, kurios metu, gauti duomenis, atskleidė, kad šie specialistai yra laukiami darbo rinkoje. Kaip pagrindinės jų veiklos buvo išskirtos verslo planų ir sporto sutarčių rengimas, įstatyminių aktų taikymas veikloje, sporto rinkos prognozės, reklaminį kampanijų vykdymas.

Pirmoji absolventų laida susiduria su sunkumais įsidarbinant. Lietuvoje mažai darbo vietų (nėra daug pareigų sporto departamente, sporto asociacijose, lygose) Dažniausiai tokiems specialistams siūloma dirbti sporto treneriais, tačiau dirbti sporto treneriais jie negali dėl pedagoginių ir profesinių kompetencijų stokos. Kita įsidarbinimo galimybė – sporto klubo administratoriaus pareigybė.

2 Lentelė. Tyrimo respondentų charakteristika (2). Sudaryta autorės (2017)

Studijų programa	Sporto vadyba
Studijų sritis	Socialiniai mokslai
Studijų kryptis	Vadyba
Suteikiama kvalifikacija	Vadybos profesinis bakalauras
Studijų trukmė	Nuolatinė – 3 metai Ištęstinė – 4,5 metų.

Taikomoji komunikacija

Taikomosios komunikacijos programa dar tik yra planuojama vykdyti nuo 2017 m. Komunikacijos specialisto poreikis grindžiamas 2015 m. MOSTA tyrimo duomenimis, mokslininkų ir socialinių partnerių įžvalgomis. Pasitelkiama užsienio praktika, norint įrodyti tokio specialisto poreikį. Cituojama JAV (Georgetown University) tyrimai, kuriuose nurodomos perspektyviausios 2012 – 2018 studijų programos, nurodoma, kad šių specialistų poreikis augs 24 proc. Tačiau toks pagrindimas kelia abejonių, nes nėra tirtas komunikacijos specialistų poreikis.

Socialiniai partneriai pabrėžia, kad šios srities specialistai yra reikalingi įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Įmonėse komunikacijos specialistai atliktų šias funkcijas: komunikacija lietuvių ir anglų kalbomis, įmonės įvaizdžio kūrimas rengiant tekstus, viešas kalbas, fotografijas žiniasklaidai ir kitoms visuomenėms grupėms. Teigiama, kad šio specialisto veikla iš esmės yra panaši į žurnalisto, kuris atstovauja organizaciją.

3 Lentelė. Taikomoji komunikacija. Sudaryta autorės (2017)

Studijų programa	Taikomoji komunikacija
Studijų sritis	Socialiniai mokslai
Studijų kryptis	Komunikacija
Suteikiama kvalifikacija	Socialinių mokslų profesinis bakalauras
Studijų trukmė	Nuolatinė – 3 metai Iššęstinė – 4 metai.

Interaktyvioji kartografija

Interaktyviosios kartografijos studijų programa parengta ir akredituota nuo 2016 m rugsėjo 1 d. Šios programos socialiniai partneriai pabrėžia, kad šiuo metu kartografijos darbus atlieka papildomai apmokinti geodezijos, geografijos studijas baigę absolventai. Per metus, šalyje gali būti įdarbinta apie 50 kartografijos specialistų tačiau šiuo metu dalį jų darbų atlieka kt. specialistai. Šiuo metu pagrindinis poreikis tokiems specialistams yra Lietuvos savivaldybėse, jų architektūros ir urbanistikos, aplinkos apsaugos, kultūros paveldo ir kituose skyriuose, teritoriniuose Nacionalinės žemės tarnybos ir VĮ „Registų centras“ padaliniuose. Socialiniai partneriai yra suinteresuoti šių specialistų rengimu. Poreikis grindžiamas tuo, kad interneto žemėlapiai tampa neatsiejama šiuolaikinėje visuomenėje vykstančių procesų dalimi, jų paskirtis kinta ir auga praktiškai neribotai – tiek, kiek leidžia jų naudotojų idėjos. Interneto žemėlapiai taikomi praktiškai visur, nuo geografinės vietovės paieškos, iki sudėtingų erdvinių duomenų operacijų, nuo parduotuvių tinklo pavaizdavimo sutartiniais ženklais iki erdvinių duomenų infrastruktūrų, geoportalų. Toks platus interneto žemėlapių taikymo spektras formuoja ir naują žemėlapių funkcinę bei naudojimo paskirtį. Europos Sąjungos 2014-2020 metų struktūrinių fondų, investicijų veiksmų programoje numatyta remti bei skatinti informacinių ir elektroninių ryšių technologijų vystymą. Investicinė parama į viešojo ar privataus sektoriaus teikiamas elektronines paslaugas sukuria naujas darbo vietas, o valdžios institucijos, verslo subjektai, švietimas įtraukiami į modernėjimo procesus. Europos mastu puoselėjama skaitmeninės rinkos harmonizavimo idėja. Vis garsiau kalbama apie vieningą skaitmeninės rinkos koncepciją, kuri skatina inovacijų pritaikymą, ekonominių rodiklių augimą, produktyvumą, aplinkos išteklių saikingą vartojimą.

4 Lentelė. Interaktyvioji kartografija. Sudaryta autorės (2017)

Studijų programa	Interaktyvioji kartografija
Studijų sritis	Technologijos mokslai
Studijų kryptis	Bendroji inžinerija
Suteikiama kvalifikacija	Bendrosios inžinerijos profesinis bakalauras
Studijų trukmė	Nuolatinė – 3 metai.

2. Ekspertinė imtis. Veiklos pasaulio atstovai – asmenys praktiškai užsiimančios profesija

Tyrimo dalyvavo 4 veiklos pasaulio atstovai, jų profesinė veikla turėjo sąsajas su studijų programomis (4 lentelė). Vaikų futbolo treneris bei sveikatingumo centro komercijos vadovė siejama su sporto vadybos studijų programa, nes baigus šią studijų programą numatomos darbo perspektyvos įvairiose su sporto susijusiose organizacijose, įmonėse, kuriuose geba organizuoti sporto veiklą, analizuoti sporto industriją. Viešųjų ryšių atstovė siejama su taikomosios kvalifikacijos studijų programa, pabaigus šią studijų programą absolventai gali įsidarbinti įmonėse ir dirbti kaip komunikacijos srities specialistai. Tyrimo dalyvaujanti geodezininkė matininkė – siejama su interaktyviosios kartografijos studijų programa, nes atlieka pagrindines profesines veiklas, kurių gebėjimai ugdomi studijų programoje.

Lentelėje pateikiama kokias pareigas užima informantas, įmonės dydis, taip pat, nurodo, su kokia studijų programa siejasi jų veikla. (5 lentelė)

5 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika 2. Sudarytas autorės (2017)

Įmonės veiklos sritis	Pareigos įmonėje	Įmonės dydis	Sąsaja su studijų programa	Respondento kodas
Sporto paslaugos	Vaikų futbolo treneris	Smulki įmonė	Sporto vadyba	VK1
Sporto paslaugos	Sveikatingumo centro komercijos vadovė	Vidutinė įmonė	Sporto vadyba	VK2
Chemijos pramonė	Viešųjų ryšių atstovas	Stambi įmonė	Taikomoji komunikacija	VK3
Žemėtvarka	Matininkė - geodezininkė	Vidutinė įmonė	Interaktyvioji kartografija	VK4

Tyrimo instrumentai

Šio tyrimo metu buvo parengti 2 pusiau struktūruoto interviu klausimynai (gairės), siekiant atskleisti sąsajas tarp profesijų kaitos ir kvalifikacijos sistemos procesų. Gauti atsakymai leidžia suprasti, ekspertų, nuomonę apie vykstančius procesus. Pirmąjį, skirtą naujas kvalifikacijas teikiančių profesinio mokymo ar studijų programų rengėjams/vykdytojams sudaro 4 atviro tipo klausimai ir 4 papildomi klausimai. Antrąjį klausimyną, skirtą profesijų atstovams sudaro 4 atviro tipo klausimai ir 11 papildomų klausimų.

Klausimų gairės 1 informantų grupei: (naujas kvalifikacijas teikiančių profesinio mokymo ar studijų programų rengėjams/vykdytojams)

1. Kokiais informacijos šaltiniais rėmėtės rengdami naują mokymo/studijų programą ?

- Ar naudojotės profesiniais standartais? Pakomentuokite, kodėl?

- Kaip vertinate šių šaltinių patikimumą ir gautos informacijos kokybę?

2. Kaip ir iš kur gaunate informaciją apie konkrečios profesinės veiklos pokyčius ir jų poveikį žinių ir gebėjimų poreikiams?

- Kaip vertinate šios informacijos šaltinius ir kanalus, jų patikimumą ir informacijos pateikimo operatyvumą?

3. Gal galite trumpai apibūdinti konkretų atvejį, atskleidžiantį kaip atnaujinate ar keičiate mokymo programą pagal pakitusius veiklos turinio reikalavimus?

4. Kaip atnaujinant mokymo programas Jums padeda profesinės veiklos turinį ir jo keliamus reikalavimus apibrėžiantys dokumentai (profesiniai standartai)?

- Ar šiuose dokumentuose randate informacijos apie veiklos turinio pokyčius ir jų keliamus reikalavimus?

6 Lentelė. Klausimų gairės 1-ai informantų grupei. Sudaryta autorės (2017)

Nr.	Tema	Klausimai	Komentarai
1.	Programų rengimas	Kokiais informacijos šaltiniais rėmėtės rengdami naują studijų programą? - Ar naudojotės profesiniais standartais? Pakomentuokite.	Siekama išsiaiškinti kokiais šaltiniais naudojama rengiant studijų programas, ar atsižvelgiama į vyraujančias tendencijas, darbo rinkos pokyčius. Taip pat, kaip respondentai vertina profesijų standartais, nes profesiniai standartai yra viena iš kvalifikacijos sudedamųjų dalių, kuri ypač svarbi rengiant mokymosi turinį. Norima sužinoti ką programų rengėjai / vykdytojai mano apie informacijos patikimumą bei teikimo operatyvumą, nes profesijų pasaulis kinta pakankamai greitai, parengus ir pradėjus vykdyti studijų programą, gali paaiškėti, kad reikiami gebėjimai realioje profesinėje veikloje gali būti pasikeitę
		Kaip ir iš kur gaunate informaciją apie konkrečios profesinės veiklos pokyčius ir jų poveikis žinių ir gebėjimų poreikiams?	
		Kaip vertinate šių šaltinių patikimumą ir gautos informacijos kokybę bei operatyvumą?	
2.	Programų atnaujinimas	Gal galite trumpai apibūdinti konkretų atvejį, atskleidžiantį kaip atnaujinate ar keičiate mokymo programą pagal pakitusius veiklos turinio reikalavimus?	Konkreto pavyzdžio įvardijimas leis išsiaiškinti kaip programos yra rengiamos/atnaujinamos ir kaip yra atsižvelgiama į pokyčius profesijų/ darbo rinkos pasaulyje.
3.	Profesiniai standartai atnaujinant programų turinį	Kaip atnaujinant mokymo programas Jums padeda profesinės veiklos turinį ir jo keliamus reikalavimus apibrėžiantys dokumentai (profesiniai standartai)? Ar šiuose dokumentuose randate informacijos apie veiklos turinio pokyčius ir jų keliamus reikalavimus?	Šis klausimas padeda atskleisti įvairių dokumentų standartizuojančių kvalifikacijų turinį, reikšmingumą studijų programų turinio atnaujinimui adekvatumą veiklos pokyčiams.

Klausimų gairės skirtos 2 informantų grupei veiklos pasaulio atstovams – asmenims praktiškai užsiimantiems profesija

1. Papasakokite apie savo darbą:

- Ką Jūs veikiate?
- Koks yra Jūsų atliekamo darbo tikslas?
- Kas suformuluoja reikalavimus, kaip reikia darbą atlikti (klientai, įmonė, kokybės standartai...)?
- Kokius svarbiausius uždavinius sprendžiate siekiant šio tikslo?
- Koks Jūsų darbo pobūdis?
- Ar Jūsų darbas yra individualus, ar dirbate grupėje?
- Kokiomis priemonėmis ir instrumentais naudojate, kokius rezultatus pasiekiate?
- Kas ir kaip kontroliuoja Jūsų atliekamą veiklą? Kam ir kaip turite atsiskaityti už atliktą darbą?

2. Ar šio darbo atlikimui yra būtina turėti kokią nors kvalifikaciją (diplomą, pažymėjimą)?

- Jei taip, kaip vadinasi šiame dokumente nurodyta kvalifikacija? Kur įgijote šią kvalifikaciją? (Profesinis mokymas, kursai, seminarai ar pan.).

3. Kaip Jūsų profesinės veiklos pakito per pastaruosius 5 metus?

- Jei galite pateikite konkrečių pavyzdžių, galbūt prisidėjo papildomų funkcijų, arba veiklos laukas susiaurėjo).

4. Kaip Jūs, prisitaikėte prie veiklos pokyčių?

- Su kokiais sunkumais susidūrėte;
- Ar sulaukėte pagalbos iš šalies (pvz. darbdaviai siuntė į mokymus, seminarus ar kt. renginius, kuriuose galėjo įgyti reikiamų kompetencijų, gilinti žinias, tobulinti praktinius gebėjimus). Galbūt patys iniciavote savo gebėjimų tobulinimą?

7 Lentelė. Klausimų gairės 2-ai informantų grupei. Sudaryta autorės (2017)

Nr.	Tema	Klausimai	Komentarai
1.	Profesinė veikla	Ką Jūs veikiate?	Užduodant šiuos klausimus siekiama sužinoti, kokias pagrindines veiklas atlieka veiklos pasaulio atstovai. Išsiaiškinti veiklos pobūdį bei priemones, kurias yra naudojamos profesinėje veikloje, ar atliepia profesijos standarte apibrėžtas veiklos sritis, reikalaujamas kompetencijas. Norima sužinoti, kas suponuoja veiklos kokybės garantą.
		Koks Jūsų atliekamo darbo tikslas?	
		Kas suformuluoja reikalavimus, kaip reikia atlikti darbą? (klientai, įmonė, kokybės standartai...)?	
		Kokius svarbiausius uždavinius sprendžiate siekiant šio tikslo (atliekant savo darbą)?	
		Koks Jūsų darbo pobūdis, dirbate individualiai ar grupėje?	
		Kokiomis priemonėmis/instrumentais naudojotės savo profesinėje veikloje? Kokių rezultatų pasiekiate?	
		Kaip ir kaip kontroliuoja Jūsų atliekamą veiklą? Kam ir kaip turite atsiskaityti už atliktą darbą?	
2.	Kvalifikacija ir profesinė veikla	Papasakokite, ar Jūsų atliekamam darbui yra reikalinga tam tikra kvalifikacija (diplomas, pažymėjimas)? - Jei taip, kaip šiame dokumente nurodyta kvalifikacija? - Kur įgijote šią kvalifikaciją?	Siekiama sužinoti ar užsiimant profesine veikla reikalaujama kvalifikacinis laipsnis (kur buvo įgijimas). Norima išsiaiškinti ar įgyta kvalifikacija galima priskirti „fake qualifications“ kvalifikacijų grupei, tai ypač būdinga naujoms profesijoms.
3.	Profesinės veiklos pokyčiai	Kaip Jūsų profesinės veiklos laukas pakito per pastaruosius 5 metus? - Jei galite, pateikite konkrečių pavydžių.	Norima sužinoti kaip kito veiklos specifika. Tikėtina, kad per šį laikotarpį veiklos laukas galėjo išsiplėsti arba susiaurėti.

3.2 TYRIMO REZULTATAI

Antrojo skyriaus pradžioje pristatyta tyrimo metodologija bei tyrimo organizavimas, toliau analizuojami empirinio tyrimo metu gauti rezultatai.

Išanalizavus atlikto pusiau struktūruoto interviu duomenis su pirmąja informantų grupe išryškėjo studijų programų atnaujinimo ir rengimo procesai. Tai apima aktyvų socialinių partnerių dalyvavimą, gebėjimą operuoti duomenimis, dokumentų ir darbdavių nuomonių suderinimą, taip pat, informantai pateikia, kad svarbu stebėti užsienio praktikas, atsižvelgti į darbo rinkos poreikius, vykstančius pokyčius, darbo veiklos atstovų nuomonę. Tyrimo metu, buvo atskleista, kad studijų programų rengėjai abejoja statistiniais duomenimis Lietuvoje bei skeptiškai vertina profesinius standartus ir ne visiškai supranta profesinių standartų funkcijas (8 lentelė).

8 lentelė. 1 informantų grupės kategorijos ir subkategorijos. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija
Studijų programų rengimas	Aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas
	Gebėjimas operuoti duomenimis
	Užsienių praktikų stebėjimas
	Nepasitikėjimas Lietuvos statistiniais duomenimis
	Atsižvelgimas į darbo veiklos atstovų nuomonę
	Atsižvelgimas į rinkos poreikius
	Atsižvelgimas į vykstančius pokyčius
Veiklos pokyčių indentifikavimas	Studijų programų komiteto veikimas
	Įsiklausymas į darbdavių atsiliepimus
Studijų programų atnaujinimas	Reagavimas į pokyčius
	Atsižvelgimas į darbdavių atsiliepimus
Profesiniai standartai studijų programų kontekste	Profesinių standartų atnaujinimo poreikis
	Konkretumo stoka
	Profesinių standartų nebūvimas
	Nesirėmimas profesiniais standartais.

Studijų programų rengimas

Naujų studijų programų rengimas tai procesas, kuriame svarbus vaidmuo tenka darbdaviams, socialiniams dalininkams. Socialinių dalininkų dalyvavimas turėtų apimti studijų programų rengimą, kokybės vertinimą bei jos gerinimą (Bayley, French 2008). Darbdaviai prisidedami prie studijų turinio rengimo, didelį dėmesį skiria kokybei, kurios metu siekia studijų turinio, teikiamos kvalifikacijos, žinių ir gebėjimų ir veiklos sistemos poreikių atitikimui (Laužackas 2008). Tai pavirtina ir duomenys gauti tyrimo metu (ištrauka iš interviu: „<....> į verslą, ar į praktinę veiklą grįžta kaip iš tam tikro kosmoso ar vakuumo <...> taigi, socialinių partnerių įtraukimas ir kompensuoja šitą dalyką“ SP2). Darbdavių įsitraukimas rengiant studijų turinį padeda užtikrinti dermę tarp studijų programų ir darbo rinkos poreikių. Studijų programų rengėjai dažnai negali pastebėti vykstančių pokyčių ir/ar numatyti į ką reikėtų atkreipti dėmesį rengiant studijų programas, nes nesusiduria su realiomis darbinėmis užduotimis. Tačiau siekiant, kad studijos labiau atspindėtų profesines veiklas aukštosios mokyklos siekia, kad dėstytojų tarpe dirbtų ir dėstytojai praktikai. Taigi, socialiniai partneriai yra orientuoti į kokybę, tuo tarpu, aukštųjų mokyklų

bendruomenės nariai dirbdami švietimo sistemoje atitrūksta nuo darbo ir veiklos pasaulio, todėl ne visada gali užtikrinti kokybiškas studijas, kurios atlieptų realius darbo veiklos reikalavimus bei pateikti kokių reikiamus gebėjimus turi įgyti studijų metu (ištrauka iš interviu: „<...> socialiniai partneriai aiškiai suformuos užduotis <...> mums šiai dienai reikia tokio specialisto, kuris mokėtų tą tą ir tą.“ SP2). Darbdaviai, kurie kaip socialiniai partneriai priima studentus atlikti praktikas, geba pastebėti trūkstamus įgūdžius, žinias ir padėti studijų programų rengėjams nubrėžti orientyrą studijų programų rengimui.

9 lentelė. Aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Studijų programų rengimas	Aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas	„I verslą, ar į praktinę veiklą grįžta kaip iš tam tikro kosmoso ar vakuumo <...> taigi, socialinių partnerių įtraukimas ir kompensuoja šitą dalyką“ SP2
		„Socialiniai partneriai padeda mums rengti studijų programas, nes jų išsakyta nuomonė dažnai būna teisinga ir pateikia idėjų į ką reiktų atkreipti dėmesį“ TK1
		„Socialiniai partneriai aiškiai suformuos užduotis <...> mums šiai dienai reikia tokio specialisto, kuris mokėtų tą tą ir tą.“ SP2.
		„Mūsų socialiniai partneriai, ištis, yra įsitraukia, ir mes labai džiaugiamės turėdami tokius partnerius, kurie yra ne tik ant popieriaus, bet ir... Ir aktyviai dalyvauja mums kuriant programas.“ IT1

Išryškėja ir kitas svarbus aspektas – gebėjimas operuoti duomenimis (ištrauka iš interviu: „<...> reiktų suvesti iš daug tų dokumentų ir žiūrėti, o kuris mano tas bazinis ir kuris tas šaltinis yra pats svarbiausias“ (SP1). Negalima vadovautis vien tik darbdavių nuomone, užsienio šalių patirtimi, kuri gali visiškai netikti Lietuvos aukštojo mokslo sistemai ir neatitikti darbo rinkos poreikių. Naujos studijų programos rengimas apima daugelį aspektų, todėl būti atsižvelgiama į veiklos atstovų, darbdavių nuomonę, stebima ir reaguojama į rinkoje vykstančius pokyčius bei atsižvelgiama į pokyčius, tiek technologinius, tiek demografinius, tiek ir pokyčius verslo praktikoje. Vieni iš pagrindinių informacijos teikėjų apie pokyčius yra darbdaviai ir socialiniai partneriai (ištrauka iš interviu: „<...> diskusijos (su įmonių vadovais) ko reiktų specialistui, kokias kompetencijas jis turėtų išsiugdyti“ (TK1); „<...> dirbantys sporto vadybininkais, arba samdantys sporto vadybininkus, tai yra kokių kompetencijų tą portfelį jie nori matyti, ir ką jie grynina“ SP1). Tačiau toks darbdavių įsitraukimas yra savaiminis, procesas, nes veiklos pasaulio misija – dalyvauti identifikuojant esamą situaciją: nustatant šiuo metu aktualią profesinių veiklų nomenklatūrą, šioms veikloms reikalingos kompetencijas ir ateities kompetencijų poreikį, pagrindines ir specializacijų kompetencijas konkrečiuose profesinėse veiklose, atlikimo kriterijus ir kompetencijų ribas (Andriušaitienė 2013). Šiuo atveju, darbdaviai ir atlieka šias funkcijas (ištrauka iš interviu: „Va kaip tik kelių didelių įmonių vadovai tiesiog kreipėsi, sako ar Jūs ką nors darot su komunikacija“

TK1; „Aišku jina, studijų programa ir išeis iš to, kad ateis man darbdavys ir sakys: dirba trys jūsų absolventai, bet jie nemoka ten tarkim daryti to ir to“ SP1).

Taip pat svarbu analizuoti darbo rinkos tendencijas, statistinius duomenis, nepamirštant ir europinių bei Lietuvos dokumentų (ištrauka iš interviu: visi dokumentai, kurie reglamentuoja profesinio bakalauro lygį, kaip mes tą norim sukonstruoti, kokį būtent tą specialistą. Liublino komunikatas, Dublino aprašai, visi ten tie Bolonijos dokumentai. Toliau visi Lietuvos tie dokumentai, kurie yra SKVC (švietimo kokybės vertinimo centras) ir taip toliau. (SP1). Visi šie dokumentai gali būti naudojamos kaip gairės rengiant studijų programą, o kai kurių iš jų laikytis yra privaloma dėl Lietuvoje galiojančių įstatymų.

10 lentelė. Gebėjimas operuoti duomenimis. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Studijų programų rengimas	Gebėjimas operuoti duomenimis	„Rengiant studijų programas stengiamės peržvelgti tiek dokumentus, kurie yra aktualūs, tiek atkreipti dėmesį ir į kitus informacijos šaltinius, na, kad nebūtų tik iš vienos pusės informacija pateikta.“ IT1
		„Kai rengiam studijų programą, mes ir darbdavių apklausą atliekam, ir į kažkokią tai statistiką bandom pažiūrėti, na iš kelių kampų pasižiūrime į šį procesą, kuriant studijų programą.“ SP2
		„Surenkam duomenis iš įvairių šaltinių ir tada bandom padaryti tą tokį reziumė... Žiūrėt, kas bendrai iš to išeina“ SP2
		„<...> reiktų suvesti iš daug tų dokumentų ir žiūrėti, o kuris mano tas bazinis ir kuris tas šaltinis yra pats svarbiausias“ SP1

Taikomosios komunikacijos programos reikalingumas yra grindžiamas JAV tyrimais, tačiau tai negali būti laikoma vienu iš svarbiausių kriterijų, nes Lietuvoje nėra tokios pat darbo pasiūlos ir paklausos tendencijos kaip JAV. Net ir pačios profesijos tam tikrose užsienio šalyse yra populiareesnės nei Lietuvoje.

Respondentai mini, kad rengdami studijas programas atsižvelgia į užsienyje vykdomas panašios studijų krypties studijas. Atkreiptinas dėmesys, jog parengus naują studijų programą, pagal užsienio šalių praktikas, galima susidurti su profesionalaus personalo stoka, kuris galėtų dėstyti studijų dalykus.

11 lentelė. Užsienio šalių praktikų stebėjimas. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Studijų programų rengimas	Užsienių praktikų stebėjimas	„Mes turim savo tuos tokiu į ką lygiuojamės, todėl bandom stebėti, kaip ten jie vykdo studijas, kas naujos pas juos, ir ką mes galėtume pritaikyti.“ IT1
		„<...> tai svarbų vieną pamiršau tai užsienio partnerio patirtis. Tai yra į ką

		<i>mes norime lygiuotis. Tai yra tos lyderiaujančios institucijos užsienyje, kurios sakysim ten jau dešimt ar penkiolika metų jie turi patirties ir dirba, rengia sporto vadybininkus“.</i> SP2
		<i>„Buvo toks atvejis, kad važiuoju į Suomiją, ten pas savo partnerius. Na ir jie vykdo tokią programą, kaip mes ruošiamės vykdyti, tai žiūrėjom ir įrangą, ir ką jie darom,. Nu kaip čia pasakius, patirtim dalinomės, stebėjom juos.“</i> SP1

Išanalizavus interviu, visuose išryškėjo respondentų nepasitikėjimas Lietuvos statistiniais duomenimis (ištraukos iš interviu: „<...> juokaujama, kad yra melas, yra didelis melas ir yra statistika“. SP2), „<...> bet paskutiniu metu, tie statistiniai duomenys jie keičiasi, ryte vienoki, vakare kitokie“ TK1). Galima svarstyti, kiek tiksliai yra grindžiamas studijų programų poreikis jei abejojama šiais duomenimis. Statistiniai duomenys gali padėti identifikuoti specialistų poreikį. Pvz. Lietuvos darbo biržos duomenys gali būti naudojami siekiant sužinoti kokių specialistų trūksta darbo rinkoje. Taip šie duomenys turėtų būti naudojami siekiant atskleisti paklausą ir pasiūlą ir į tai atsižvelgiant planuoti studijų programų rengimą bei studentų priėmimą.

12 lentelė. Nepasitikėjimas Lietuvos statistiniais duomenimis. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Studijų programų rengimas	Nepasitikėjimas Lietuvos statistiniais duomenimis	<i>„<...> juokaujama, kad yra melas, yra didelis melas ir yra statistika“.</i> SP2
		<i>„<...> bet paskutiniu metu, tie statistiniai duomenys jie keičiasi, ryte vienoki, vakare kitokie“</i> TK1.
		<i><...> atsižvelgiant mes į statistiką, pasižiūrėjim, bet kai su kolegom pakalbam, atrodo ar tikrai taip, ar nėra kas čia ta statistika padaryta tokia kokią nori ją matyt... tam tikri suinteresuotieji...“</i> IT1
		<i>„Mano asmenine nuomone, ta statistika yra slidus dalykas, galima labai gražiai su ja apžaišt“</i> SP1

Veiklos pokyčių identifikavimas ir programų atnaujinimas

Parengtos studijų programos negali atsiriboti nuo vykstančių pokyčių, yra būtina stebėti ir identifikuoti pokyčius bei pagal tai atnaujinti studijų programas. Respondentai informaciją apie veiklos pokyčius yra gaunama veikiant aktyviam studijų komitetui (ištrauka iš interviu: „Socialiniai partneriai, verslo praktikai yra tas branduolys, kuris ir atneša tas žinias iš išorės“ SP2). Taigi, galima teigti, kad veiklos pasaulio atstovai atlieka savo funkcijas. Andriušaitienė (2013) ir akcentuoja, kad veiklos pasaulis turėtų pateikti esamą situaciją bei nurodyti veiklos pasauliui reikalingas kompetencijas bei jų ateities poreikį. Pagal šiuos duomenis gali būti planuojamas tolimesnis programų vykdymas.

Studijų programų atnaujinimo procesuose pagrindiniai išryškėję aspektai yra reagavimas į verslo pokyčių bei atsižvelgimas į darbdavių atsiliepimus. Reaguojant į pokyčius studijų programų dalykai yra pildomi tam tikromis temomis, stengiamasi pašalinti temas, kurios jau nebėra aktualios šiomis dienomis (ištraukos iš interviu: „<...> atsiranda nauji įrankiai tai aš savo dalyko programoj papildau tais naujais dalykais“. SP1). Įtraukiant kuo naujesnius dalykus, temas, pasitelkiant naujausias informacines ar kitas technologijas, aukštosios mokyklos gali parengti profesijų atstovus, kurie bus paklausūs darbo rinkoje. Taip pat ir studentai akcentuoja, kad yra būtina siekiant studijų kokybės atnaujinti studijų dalykus ir nebemokyti jau nebeaktualių studijų dalykų⁸, tam pritaria ir studijų programų rengėjai (ištrauka iš interviu: „<...>mes negalime šių dienų jaunimo mokyti tos vadinamosios klasikinės komunikacijos, kas yra tenais gavėjas, kas yra siuntėjas, kas yra žinutė, kokiais būdais tai perduodama“ TK1). Toks pačių rengėjų supratimas apie pokyčių stebėjimą yra teigiamas dalykas, siekiant atitikties tarp darbo rinkos ir studijų programų

13 lentelė. Reagavimas į pokyčius. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Veiklos pokyčių identifikavi mas	Reagavimas į pokyčius	„<...> va Andrius Tapinas. Soc. medijos karalius <...> vien tik tai per soc. Medijas, per facebookus, per visus kitus dalykus ir kaip jis tą komunikaciją valdo. Tai va ir mes turim mokint, kaip valdyt tas soc.medijas, kurios yra dabar ant bangos“. TK1
		„<...> neužtenka vien tik tai žinoti kas yra ta žinutė, reikia žinoti kaip ją perduoti, žinoti tą feedbacką ir visus kitus dalykus, kurie nebuvo aktualūs ankčiau“ TK1
		„Atsiranda nauji įrankiai tai aš savo dalyko programoj papildau tais naujais dalykais, įrankiais tik toje temoje“ SP1
		„Konkrečiai mūsų studijų programoj, tai mes matėm ,kad atsiranda poreikis šių soecialistų, ir jei mes neparengsim, kažkas kitas parengs panašią studijų programą“. IT1
		„Sako rinka traukiasi, tai esmė tokia ane? <...>. Taip, tai yra prognozės, bet tam reikia ruoštis. Vadinasi, man reikia pradėti galvoti, o kaip aš turėsiu sureaguoti į tai kai ateisi iki to taško kai jau perversmas įvyks. Tu negali vien tais darbdaviais vadovautis, tu turi žiūrėti plačiau.“ SP2

Profesijų kaitos ir studijų programų atžvalga gali būti siejami tik su naujų studijų programų parengimu, bet ir esamų studijų programų atnaujinimu. Studijų programų atnaujinimas siejamas su studijų tinklelio atnaujinimu, dėstomų temų atnaujinimu ir papildymu (ištrauka iš interviu: „atsiranda nauji įrankiai tai aš savo dalyko programoj papildau tais naujais dalykais, įrankiais tik

⁸ „X“ kolegijos absolventų apklausos duomenys (2016).

toje temoje“ SP1; „pastabos baigiamiesiems darbams, jų formuluojamos temos ir yra tie pirminiai informacijos šaltiniai, kurie ir leidžia mums, taip negražiai pasakysiu, „updatinti“;“ SP2; „mes ir žiūrime ir tas tendencijas, kas bus, nes mes jį rengiam ir paruošim tai tik po trijų metų“ SP1). Programų atnaujinimai vyksta stebint ir analizuojant pokyčius bei gaunant konkrečiai informaciją iš darbo rinkos atstovų, socialinių partnerių (ištrauka iš interviu: „<...> darbdaviai, kurie kuravo šią programą sakė labai būtų gerai jei jūs tą studijų programą apverstumėt arba padarytumėt naują“ TK1). Tačiau aukštojo mokslo institucijos, negali rengti specialistų konkrečioms įmonėms ar organizacijoms, tad būtų galima teigti, kad darbdavių nuomonė gali būti tik patariamoji atnaujinimo ir rengimo procese.

Profesiniai standartai studijų programų kontekste

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti nuomonę apie profesinius standartus. Visi, be išimties, tyrimo dalyviai pakankamai skeptiškai vertina šiuos dokumentus. Galima teigti, kad viena iš pagrindinių priežasčių dėl ko profesiniai standartai yra vertinami nepatikliai tai atnaujinimo poreikis. Išryškėja, kad profesiniai standartai nėra pakankamai dažnai atnaujinami (ištrauka iš interviu: „jisai sustojo laike <...>“ ar jisai poto atsinaujino...?; Ar jie atnaujinami taip sakyčiau koja kojon to ko reikia, ar jie tiesiog sukūrė ir va 10 metų į priekį turim laikytis...“ SP1). Pagal profesinių standartų metodiką, jie turi būti atnaujinami ne rečiau kaip 5 metus, tačiau galima svarstyti ar 5 metai nėra per ilgas laiko tarpas, nes pokyčiai vyksta nuolatos, juo labiau verslo praktikose ir technologijose ypač sparčiai, todėl jie turėtų būti nuolat peržiūrimi ir atnaujinami.

14 lentelė. Profesiniai standartai studijų programų kontekste. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Profesiniai standartai studijų programų kontekste	Profesinių standartų atnaujinimo poreikis	„Jisai sustojo laike <...>“ ar jisai poto atsinaujino? Tai... nežinau... ..?; Ar jie atnaujinami taip sakyčiau koja kojon to ko reikia, ar jie tiesiog sukūrė ir va 10 metų į priekį turim laikytis...“ SP1
		„Deja <...> šie dokumentai atnaujinami labai retai“ IT1
		„Man asmeniškai atrodo, kad reiktų juos dažniau atnaujinti, nes jie tarsi pasenę“ IT1

14 lentelė. Profesiniai standartai studijų programų kontekste. Sudaryta autorės (2017)

Kitas svarbus aspektas, profesinių standartų nebuvimas. Atskleista, kad yra rengiami specialistai tokios sritys, kurioje dar nėra profesinio standarto (ištrauka iš interviu: „profesinių standartų tai kaip ir toje srityje tai jo ir nėra kaip tokio“ SP1). Ruošiant specialistus, kurių profesinių standartų nėra tampa sunku užtikrinti jų veiklos kokybę, nėra apibrėžtos funkcijos, reikalavimai veiklai. Šie standartai yra svarbūs rengiant mokymo programas – pagal juos yra rengiamos užduotys, siekiant įvertinti žinias, kompetencijas bei kvalifikacijos atitiktį tarptautiniams

standartams. Profesinio standarto nebūvimas apsunkina studijų programų rengimą, galima diskutuoti kuo tada yra remiamasi? Kai kurie intervantai neteisingai supranta pačio profesinio standarto sąvoką ir funkcijas (ištrauka iš interviu: „Štai čia sporto vadybos monografija. Tai galima laikyti tam tikru standartu“ SP2). Tokie šaltiniai gali būti pasitelkiami, rengiant studijų programas, tačiau tai nėra profesiniai standartai.

Galima būtų teigti, kad ne visi studijų programų rengėjai supranta profesinio standartą svarbą ir naudą (ištrauka iš interviu: „jeigu atvirai, tai aš nuoširdžiai pasakysiu, visiškai į jį (profesinį standartą) nekreipiu dėmesio“ SP2; „Ypač pavyzdžiui vadybos srityje <...> nematau prasmės“ SP1). Tačiau vienas iš respondentų mano, kad profesinis standartas gali būti reikšmingas rengiant studijų programas (ištrauka iš interviu: „Mes tikrai, jais remtumėmės, nes mums negalima... Negalime mes ant pliko lauko viską padaryti“ TK1). Todėl nebūtų galima teigti, visi tyrimo dalyviai mano, jog profesinis standartas nėra reikalingas.

Apibendrinant tyrimo duomenis, gautus atlikus interviu su pirmąja ekspertine imtimi, galima teigti, kad studijų programos yra rengiamos atsižvelgiant į profesijų kaitą, kuri yra sąlygota tokių veiksnių kaip: pokyčiai verslo praktikoje, naujos technologijos, pakitę darbo veiklos reikalavimai. Tačiau profesinių standartų funkcijos nėra visiškai suprantamos, todėl ne visuomet jiems skiriamas pakankamas dėmesys.

Atlikus interviu su antrąja informantų grupe – veiklos pasaulio atstovais buvo atskleista su kokiais reikalavimais profesinėje veikloje yra susiduriama. Kadangi, informantų veikos pobūdis skiriasi, atskleista, kad vieniems galioja įstatyminiai reikalavimai, kitiems - nėra iškeltų aiškių reikalavimų, tačiau svarbesnis vaidmuo tenka iškeltų reikalavimų įvykdymui, o kaip bus atliekamas (pasiektas rezultatas), suteikiama galimybė pačiam darbuotojui spręsti. Svarbi yra ir kvalifikacija, tačiau ji suprantama ne visiškai teisingai, painiojamos kvalifikacijos ir kompetentingumo sampratos. Visgi, ypač svarbu yra darbinė patirtis bei asmeninis noras tobulėti ir kelti savo kvalifikaciją. Profesinės veiklos kaita vyksta, tačiau pats veiklos pobūdis nesikeičia, todėl yra svarbu pastebėti vykstančius pokyčius ir gebėti prie jų prisitaikyti.

15 lentelė. 2 – osios informantų grupės kategorijos ir subkategorijos. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija
Reikalavimai profesinėje veikloje	Reikalavimai grįsti laukiamais rezultatais
	Asmeninis apsisprendimas kaip atlikti darbą
	Profesinė veikla orientuota į rezultatus
Kvalifikacijos įgijimas	Darbinės patirties svarba
	Kursų/seminarų nepritaikomumas profesinėje veikloje
	Asmeninis siekis tobulėti/kelti kvalifikaciją

Pokyčiai profesinėje veikloje	Pokyčiai grįsti technologinėmis naujovėmis
	Būtinybė gebėti analizuoti
	Veiklos derinimas prie pokyčių, nekeičiant krypties

Reikalavimai profesinėje veikloje

Visi apklausti respondentai savo veikloje susiduria su tam tikrais reikalavimais, tačiau tik vieno iš respondentų darbe egzistuoja reikalavimai, kurie yra grįsti įstatymais, jų priedais ar atitinkamos institucijos tikrina atliktą darbą (ištrauka iš interviu: *yra įsakymai ir įstatymai, kuriuose parašyta, kaip ten viskas turėtų būt, kartais būna, kad ir skirtingų dalykų reikalauja*“ VK4). Kadangi, veikla turi būti atlikta tiksliai (išmatuota, nubraižyta) tai yra kontroliuojama įstatymų. Nors respondentas teigia, kad nėra kokybės standartų, galima abejoti, ar teisingai suprantama profesinio standarto reikšmė, nes visgi, profesinėje veikloje yra nustatoma, kaip turi būti atliktas darbas, atitinkamos institucijos tikrina ir tvirtina ar darbas atliktas gerai, tenkina reikalavimus. Šios srities specialistai dirbdami darbą, privalo turėti diplomą, patvirtinantį atitinkamą išsilavinimą (ištrauka iš interviu: *diplomą reikia turėti norint dirbti šį darbą*“ <...> *o kvalifikacija galima įgyti kursų metu, kurie šiuo metu jau nėra privalomi, bet reikia išlaikyti egzaminą*“ VK4). Galima pastebėti, kad 2001 m. buvo parengtas geodezininko – inžinieriaus profesinio rengimo standartas, kuriuo remiantis turi būti sudaromos studijų programos. Tačiau yra svarbu tai, kad kai buvo rengiamas šis standartas, interaktyvūs žemėlapiai nebuvo tokie populiarūs ir plačiai naudojami, todėl jų naudojimas nebuvo siejamas su interaktyvia geodezininko veikla. Likusieji respondentai teigia, kad reikalavimų kaip atlikti darbą nėra, gali būti pateikiamos rekomendacijos (ištrauka iš interviu: „<...>yra rekomendacijos futbolo federacijos ir tarptautinių organizacijų“ VK1; „<..>aš pati grubiai tariant aš pati tuos tikslus išsikeliau ir aš pati turiu juos vykdyti“ VK3; <...>yra derinamasi, iš visų kampų žiūrima kaip tas darbas bus atliktas VK2). Kur kas svarbiau ar bus įvykdyti iškelti tikslai, siekiniai (ištrauka iš interviu: „<..>laukiame rezultatus formuluoja vadovai, atsižvelgdami į darbuotojo pasiūlymus. O kaip turi būti atliktas darbas tai jau yra mano pateikiami pasiūlymai kaip aš suprantu“ VK2). Tai leidžia numanyti, kad kur kas svarbiau, jog būtų pasiekti iškelti tikslai ar laukiami rezultatai, nei kokiomis priemonėmis jie bus pasiekti, todėl darbuotojams yra suteikiama laisvė. Šiems veiklos atstovams yra suteikiama didesnė laisvė ir apsisprendimas kaip jis atliks darbą (ištrauka iš interviu: <...>*kaip turi būti atliktas darbas tai jau yra mano pateikiami pasiūlymai kaip aš suprantu, kaip aš matau ir jis... ir tada yra derinamasi, iš visų kampų*“ VK2; *yra tikslai* <...> *aš pati grubiai tariant aš pati tuos tikslus išsikeliau ir aš pati turiu juos vykdyti*“ VK3). Nors ir nėra veiklos kokybės standartų, tačiau svarbus vaidmuo tenka paslaugų vartotojams, kurie gali realiai įvertinti atliekamą darbą (ištrauka iš interviu: *atskaitomybė dar galbūt galima tėvams, mūsų klientams, kurie moka mums pinigų*“ VK3).

16 lentelė. Reikalavimai profesinėje veikloje. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Reikalavimai profesinėje veikloje	Apsisprendimas kaip atlikti darbą.	„<...> aš pati grubiai tariant aš pati tuos tikslus išsikeliau ir aš pati turiu juos vykdyti, o kaip įvykdysiu čia jau mano reikalas“ VK3
		„<...> aš pateikiu savo viziją, yra derinamasi, iš visų kampų žiūrima kaip tas darbas bus atliktas“ VK2.
		„<...> yra rekomendacijos futbolo federacijos ir tarptautinių organizacijų, bet aš neprivalau jų laikytis ir galiu pats spręst“ VK1
		„Reikalavimus kaip reikia atlikti darbą, niekada niekas neformuluoja“ VK4
	Profesinė veikla orientuota į rezultatus	„<...> laukiame rezultatus formuluoja vadovai, atsižvelgdami į darbuotojo pasiūlymus“ VK2.
		„<...> mūsų veikloje svarbiausia pasiekti rezultatą, na, pvz. jeigu nusimatėm, kad turim taip ir taip padaryt, tai mes turime ir pasiekti tą rezultatą, įvykdyti tikslą“ VK2
		„Savo veikloje tai aš visada turiu rodyt ką padariau, rodyt rezultatą, vadovas nori matyt konkrečius atliktus darbus <...> aš manau, kad čia rezultatai svarbiau nei priemonės kaip“ VK4

Kiekviena profesinė veikla turi atitikti klientų lūkesčius. Galima teigti, kad šių atstovų paslaugų vartotojai kuria kokybės standartus, kurie turi būti pasiekti.

Kvalifikacijos įgijimas

Respondentai kaip svarbų veiksni įvardina kvalifikaciją, kuri siejama su žmogus įgyta darbine patirtimi t.y. kompetentingumu, o ne įgyta formalia kvalifikacija pademonstravus reikiamas žinias, įgūdžius, gebėjimus. Tačiau galima pastebėti, kad ne visiškai teisingai suprantama kvalifikacijos sąvoka (ištrauka iš interviu: „Diplomas nereikalingas, o kvalifikacija tai yra žinojimas, ko reikia, žinojimas kaip pasiekti“ VK3; <...> daug svarbesnis privalumas yra patirtis, o ne... Nu taip tos žinios, teorinės jos galbūt yra naudingos neneigsiu, bet daugiau netgi kitą specialybę baigus šitoj vietoj galima puikiai būt“ VK2). Anot Pukelio (2009) kvalifikacija formaliai patvirtina asmens gebėjimų atitikimą profesijos standarto reikalavimams. Tačiau kai nėra profesinių standartų, daug svarbesni tampa kompetentingumai- asmeninės savybės, kurios pademonstruojamos sprendžiant užduotis nenuspėjamosiose darbo situacijose (Pukelis, 2009). Respondentai teigia, kad svarbiau kompetentingumai (žinoti kaip atlikti), o ne turėti atitinkamą kvalifikaciją (išsilavinimą), kuri net ne visais atvejais yra būtina (ištrauka iš interviu: „Reikalinga, bet nebūtina. Aš asmeniškai sakyčiau, kad reikalinga“ VK1). Galima teigti, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje vis didesnis dėmesys yra skiriamas kompetentingumams, darbo patirčiai. Toks patirties ir kvalifikacijos

vertinimas yra stipriau išskiriamas profesinėse veiklose, kurios nėra apibrėžtos konkrečių standartų, įstatymų, ir nėra reikalavimo turėti atitinkamą išsilavinimą. Tai įrodo, kad šiuo metu yra ypač išaugusi žmogiškojo kapitalo svarba, kuriuo gali būti matuojamas žmogaus ekonominis vertingumas (Gižienė, Simanavičienė, 2012). Mažesnė reikšmė suteikiama studijų metu įgytai kvalifikacijai (žinioms, įgūdžiams ir kt.), tačiau tokie rezultatai tik patvirtina, kad aukštojo mokslo institucijose įgytos žinios dažnai neatitinka darbo rinkos ir darbdavių reikalavimų (Karmessini, 2010). Dėl tokios susiklosčiusios situacijos, galima būtų teigti, kad dalį atsakomybės turėtų prisiimti ir patys darbdaviai, kurie iš dalies, nevykdo savo, kaip aukštųjų mokyklų socialinių partnerių funkcijų, suteikiant informaciją apie darbo rinkos poreikius, situaciją ir kt. aspektus.

17 lentelė. Kvalifikacijos įgijimas 1. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Kvalifikacijos įgijimas	Darbinės patirties svarba	„<...> daug svarbesnis privalumas yra patirtis ne... Nu taip tos žinios, teorinės jos galbūt yra naudingos neneigsiu, bet daugiau netgi kitą specialybę baigus šitoj vietoj galima puikiai būt“ VK3
		„<...> svarbu žinoti, mokėti ir gebėti atlikti, o kas iš to diplomo, jeigu tu nežinai kaip tų žinių pritaikyti? Arba mokaisi to ko visai nereikia?“ VK2
		„<...> be darbo patirties yra sunku, nes tu nelabai gali susigaudyti tik baigus studijas“ VK3
		„Dažnai reikia patirties labiau nei to diplomo“ VK4

Nors žinias galima tobulinti kursų, seminarų metu, jose pateikiama informacija yra vertinama skeptiškai, mažai pritaikoma profesinėje veikloje (ištrauka iš interviu: „Tie kursai, nieko aš čia gero nematau. Tai yra laiko švaistymas“ VK3; „Itin dažnai visuose kursuose kvalifikacijose gaunama informacija yra tinkama visiems, bet netinkama niekam“; <...> žinios, kurias mums pateikia yra paviršutiniškos“ VK2). Kursų ir seminarų metu tampa sunku įgyti specifiskas žinia ar įgūdžius, kurie visiškai atitiktų profesinę veiklą, tačiau jų metu yra sužinoma informacija, kurią galima pritaikyti.

18 lentelė. Kvalifikacijos įgijimas 2. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Kvalifikacijos įgijimas	Asmeninis siekis tobulėti / kelti kvalifikaciją	„<...> tai jeigu tu nori eiti į kursus, tu juos susirask ir tave išleis“; VK3
		„<...> turi pats norėti kelti savo kvalifikaciją, domėtis, ieškoti informacijos, skaityti įvairius straipsnius, ieškoti medžiagos ir nebūtinai seminaruose ar kursuose dalyvauti“ VK1
		„Pati domiuosi ir ieškau seminarų susijusių su mano veikla, bet tikrai ne visi.... Ne visi mano kolegos tai daro, tai yra mano apsisprendimas“ VK2
		„Aš dalyvavau kursuose, bet jie yra nebūtinai, bet norėjau gauti tą pažymėjimą“ VK4

Pastebima, kad darbdaviai patys nėra suinteresuoti savo darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, turimų ar naujų žinių įgijimu. Kaip teigia, Stankevičienė (2008), darbdaviams yra svarbiau įdarbinti kvalifikuotus specialistus savo įmonėje nei rūpintis esamų darbuotojų kvalifikacijos kėlimu. Atlikto tyrimo metu, respondentai taip pat patvirtina šį teiginį. Kvalifikacijos kėlimas nėra skatinamas iš išorės, tai yra asmeninis darbuotojo sprendimas ar pasirinkimas (ištrauka iš interviu: „<...> tai jeigu tu nori eiti į kursus, tu juos susirask ir tave išleis“; „<...>kad tau pasakytų gal tau reikia ko nors šito nėra, nes nėra kas rūpintusi“VK2). Tampa svarbios ir paties darbuotojo asmeninės savybės, siekiant aukštesnės kvalifikacijos įgijimo ir įgūdžių, žinių tobulinimo.

Pokyčiai profesinėje veikloje

Respondentai sunkiai identifikuoja pokyčius profesinėje veikloje. Jų teigimu per pastaruosius metus jų profesinė veikla nesikeitė, tačiau technologiniai, socialiniai, demografinių pokyčiai turėjo įtakos profesinei veiklai (ištrauka iš interviu: „*Taip, kad absoliučiai viskas turi tiek įtakos, tiek informacinės technologijos, tiek visos naujienos, tiek susidaranti aplink*“ VK3; „<...>*pačios veiklos mes nekeičiam, galbūt tiesiog bandom kas yra aktualu šiai dienai*“VK2; „*veikla tai pati kaip ir nekito*“ VK4). Galima kelti prielaidą, kad visgi, pokyčiai jų veikloje vyksta, pradedamos naudoti naujos technologijos, kurių anksčiau nebuvo (programinė įranga ir kt.).

Respondentai teigia, kad veiklos esmė nesikeičia, tačiau profesinėje veikloje svarbu prisitaikyti prie vykstančių pokyčių, norint kuo sėkmingiau realizuoti savo veiklą ir išlikti konkurencingais darbo rinkoje. Teorinėje dalyje buvo atskleista, kad technologijos ir/ar inovacijos nebūtinai sukuria visiškai naujas profesijas, tačiau veiklos lauką gali susiaurinti arba praplėsti. Atlikus šį tyrimą, pastebėta, kad profesinė veikla kinta dėl technologinių, socialinių, demografinių pokyčių, tačiau ryškaus veiklos kaitos susikoncentravimo ties keliais aspektais ar papildomų funkcijų prisidėjimo nepastebėta. Profesijų atstovai, pasitelkdami naujausias technologijas, gali greičiau gali atlikti tam tikras užduotis savo darbe (ištrauka iš interviu: *dokumentai tapo elektorinėje formoj <...> gal ir palengvėjo, bet nieko naujo nereikėjo išmokti*“ VK4; „*atsirado tokia programėle, start for sports. Kur gali žymėtis lankomumą, jeigu tu filmuoji varžybas ar treniruotę <...> pati viską pažymi, tau tada jau nebereikia papildomai laiko skirti žymėjimui*“ VK3). Šių pokyčių dėka profesijų atstovai sutaupo laiko sąnaudas, tad nebereikia skirti tiek daug laiko užduočių atlikimui. Tai daro teigiamą poveikį jų teikiamų paslaugų ar gaminamų produktų kokybei.

19 lentelė. Pokyčiai profesinėje veikloje 1. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Pokyčiai profesinėje veikloje	Pokyčiai, grįsti technologinėmis naujovėmis	„Dokumentai tapo elektroninėje formoj <...> gal ir palengvėjo, bet nieko naujo nereikėjo išmokti“ VK4
		„Atsirado tokia programėle, start for sports. Kur gali žymėtis lankomumą, jeigu tu filmuoji varžybas ar treniruotę <...> pati viską pažymi, tau tada jau nebereikia papildomai laiko skirti žymėjimui“ VK1
		„<...> komunikaciniais sprendimams atsirado daug programų, tai jas dabar plačiai naudojam, o anksčiau tai jų nebuvo, nenaudojom, kitokia žinutę galima jų pagalba pateikti“. VK3

Kitas svarbus aspektas yra sugebėjimas stebėti ir analizuoti vykstančius pokyčius. Tyrimo metu informantai akcentavo, kad būtina mokėti prisitaikyti prie pokyčių (ištrauka iš interviu: „<...>tai ką jis padarė vakar, tai šiandien jau turi būti šiek tiek kitokiu kampu pasižiūrėta“.VK3; „<...>analizuoji, darai prielaidas kaip pasakyt, seki tas tokias trendline.“; <...>. Nu toks platesne prasme analizavimas, kad poto matytum prie ko reikia prisitaikyti“VK2). Taigi, išryškėja ir asmeninių savybių svarba, pavyzdžiui, analitinis mąstymas, prisitaikymo prie pokyčių strategijų rengimas.

20 lentelė. Pokyčiai profesinėje veikloje 2. Sudaryta autorės (2017)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Pokyčiai profesinėje veikloje	Būtinybė gebėti analizuoti	„<...>tai ką jis padarė vakar, tai šiandien jau turi būti šiek tiek kitokiu kampu pasižiūrėta“.VK3
		„<...>analizuoji, darai prielaidas kaip pasakyt, seki tas tokias trendline.“VK2
		„Nu toks platesne prasme analizavimas, kad poto matytum prie ko reikia prisitaikyti“ VK1

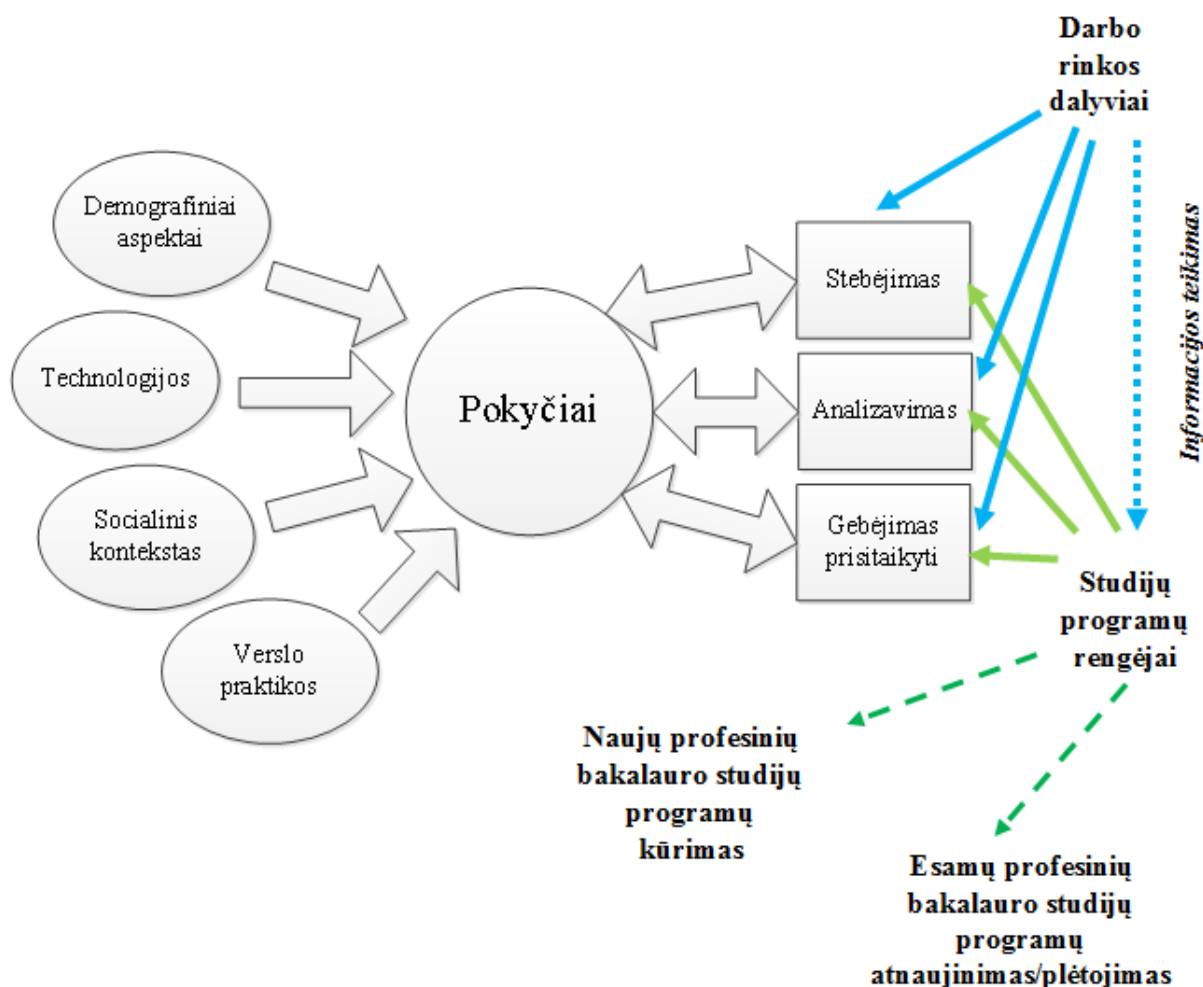
Galima teigti, kad sėkmingumas darbo rinkoje visiškai priklauso nuo gebėjimo prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų. Taip patvirtina ir Benedict (2008) atliktas tyrimas, kurio metu, dalyvavę darbo rinkos ekspertai ir žmogiškųjų išteklių specialistai net 47 proc., kaip pagrindinius sėkmingumo veiksnius nurodė prisitaikymą prie pokyčių ir lankstumą.

Kokybinis tyrimas išryškino šiuos esminius dalykus:

- Studijų programų rengimo ir atnaujinimo procesuose dalyvaujantys asmenys (studijų programų rengėjai) rengdami studijų programas, bando surinkti informaciją apie veiklos kaitą iš įvairių šaltinių, atsižvelgia į socialinių partnerių nuomonę bei darbo rinkoje vykstančius pokyčius.
- Profesiniai standartai nėra identifikuojami kaip reikšmingi dokumentai. Dėl atnaujinimo ir konkretumo stokos, studijų programų rengėjai skeptiškai juos vertina, o taip pat, kitas svarbus aspektas, jog nėra parengtų šių studijų sričių profesinių standartų. Kai kurių naujų profesijų atstovai savo veikloje neturi aiškiai apibrėžtų reikalavimų (profesinių standartų) kaip ir kokiomis priemonėmis atlikti darbą. Todėl rengiant studijų programas daugiau dėmesio skiriama veiklos rezultatui, o ne priemonėms.
- Tiek studijų programų rengėjai, tiek profesijų atstovai akcentuoja asmeninių gebėjimų reikšmę prisitaikant prie veiklos kaitos reikalavimų. Išskiriama stebėjimas, analizavimas ir gebėjimas prisitaikyti prie vykstančių pokyčių. Dėmesys šiems gebėjimams padeda sėkmingiau parengti studijų programas, geriau derančias su darbo rinkos reikalavimas. Dirbantieji taip pat gali sėkmingiau realizuoti save darbo rinkoje jei gali pastebėti kintantį veiklos lauką (ar kt. pokyčius) ir prie jų prisitaikyti.
- Profesijų atstovai pabrėžia patirties reikšmingumą, prisitaikant prie veiklos pokyčių. Diplomas nėra toks svarbus, kaip žmogaus sukaupta patirtis, žmogiškasis kapitalas, kuris gali padėti sėkmingiau atlikti profesines veiklas.

DISKUSIJA

Tyrimo duomenys apie atžvalgą į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius, rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra apibendrinti toliau pateikiamame modelyje (8 paveikslas).



8 paveikslas. Atžvalga į profesinės veiklos pokyčius, rengiant profesinio bakalauro studijų programas . Sudaryta autorės (2017).

Demografiniai, technologiniai aspektai, socialinis kontekstas, verslo praktikos sukelia pokyčius, kuriuos darbo rinkos dalyviai (tiek darbdaviai (žmogiškųjų išteklių atstovai), tiek profesijų atstovai) privalo stebėti, analizuoti ir gebėti prie jų prisitaikyti. Studijų programų rengėjai, taip pat negali atsilikti nuo vykstančių pokyčių tiek Lietuvoje, tiek užsienyje, kaip ir darbo rinkos dalyviams svarbu stebėti, analizuoti ir gebėti prisitaikyti. Punktyrinė linija rodo, jog studijų programų rengėjams papildomai informaciją teikia darbo rinkos dalyviai, kurie gali greičiau pastebėti pokyčius ir apie juos pranešti, siekiant didesnio atitikimo tarp studijų programų ir darbo rinkos poreikių.

Tačiau galima svarstyti ar kuomet profesijų pasaulio atstovai praneš studijų programų rengėjams apie vykstančius pokyčius ir atsižvelgiant į tai bus parengtos programos, nereikės darbo rinkoje visai kitų žinių ir gebėjimų.

Galima numanyti, kad atsiradus naujai profesijai iki atitinkamos studijų programos įgyvendinimo praeina mažiausiai 5 metai. Per šį laikotarpį turėtų būti rengiamas profesinis standartas, parengta ir akredituota studijų programa, taip pat, vykdomas studentų priėmimas ir galiausiai realizuota programa, išleista absolventų laida, kuri prisitaikytų darbų rinkoje ir sėkmingai dirbtų pagal įgytą specialybę. Tai nėra trumpas laikotarpis, taigi užtikrinti greitą ir efektyvą informacijos perdavimą, pagal kurias būtų rengiamas standartas, studijų programos yra sudėtinga.

Todėl galima kelti klausimą, ar reikia rengti naujas studijų programas, galbūt pravartu būtų pertvarkyti panašias studijų kryptių programas. Didelis studijų programų pasirinkimų spektras nebūtinai užtikrina kokybiškas studijas, kurios atliepia darbo rinkos reikalavimus. Tačiau asmenys, baigę studijų programas, negali būti visiškai būti pasiruošę konkrečiai darbo vietai, nes net ir tos pačios pareigos skirtingose įmonėse ar organizacijose pasižymi tam tikrais specifiniais reikalavimais, į kuriuos aukštosios mokyklos negali atsižvelgti. Būtina ugdyti besimokančiųjų analizavimo, stebėjimo, prognozavimo įgūdžius, nes tai padeda sėkmingiau prisitaikyti prie vykstančių pokyčių.

Situacija, kuomet patys profesijų atstovai neidentifikuoja profesinės veiklos pokyčių gali būti sąlygota kelių pagrindinių dalykų. Pirmiausia, jei specialybė išties nauja, pats specialistas negali suvokti pokyčių, nes jis dirba naujose sąlygose, situacijose, kurių nebuvo ankščiau, atlieka užduotis, negalėdamas palyginti ankstesnių ir dabartinių profesinių užduočių, todėl jam tai atrodo kaip įprasta veikla. Taip pat, besikeičiant ir tobulėjant technologijoms, jų integracija kasdieninėje veikloje tampa įprastu dalyku, todėl ir profesiniame darbe, naujų technologijų naudojimas nebūtinai traktuojamas, kaip pokyčiai profesinėje veikloje.. Tačiau naujų technologijų naudojimas profesinėje veikloje gali iš dalies pakeisti profesinę veiklą (pvz, sumažėja laikas, skiriamas atlikti profesinės veikloms) taigi ir profesinė veikla kinta.

IŠVADOS

1. Profesijos kaita yra sąlygota technologinių, demografinių (socialinių) ir verslo praktikų pokyčių. Dėl šių pokyčių profesinis veiklos laukas gali susiaurėti (koncentruojamasi ties vienu ar kelias veiklos aspektais) arba prasiplėsti (atsiranda papildomos užduotys, veiklos, atsakomybės). Taip pat profesinėje veikloje atsiranda užduotys, kurių ankščiau nebuvo, keičiasi jų atlikimo specifika, naudojami nauji įrankiai, kurie palengvina darbą, bet tuo pačiu metu, profesijų atstovai turi būti pasiruošę plėsti, tobulinti savo įgūdžius, gebėjimus ir žinias siekdami prisitaikyti prie pokyčių.
2. Profesijų pokyčiai, kvalifikacijų sistemos procesai ir mokymo bei studijų programų rengimas yra glaudžiai susiję dalykai. Įvykus pokyčiams į tai turi reaguoti visa kvalifikacijų sistema, pradedant nuo profesinio standarto rengimo ir baigiant kvalifikacijos naudojimo darbo rinkoje ir žmonių išteklių vadyboje. Parengti profesijų standartai yra atskaitos taškai, kurie rengiant studijų programas atskleisti reikiamus gebėjimus, žinias ir kompetencijas. Tačiau kartais studijų programos yra rengiamos, kuomet nėra parengtų profesijos standartų, tuomet susiduria su metodologiniais sunkumais, kelia iššūkius, norint užtikrinti kvalifikacijos ir realios darbo vietos pareigybių atitikimą.
3. Rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra stengiamasi atsižvelgti į vykstančius pokyčius. Studijų programų rengėjai bendradarbiauja su socialiniais partneriais, siekia parengti studijų programas, kurios atlieptų darbo rinkos poreikius, suteikti žinias, ugdyti gebėjimus, kurie bus reikalingi užsiimant profesine veikla. Nesant profesiniams standartams, remiamasi įvairiais pirminiais ir antriniais šaltiniais bei užsienio šalių patirtimi, tačiau tai kartais negali atspindėti realių tendencijų vyraujančių Lietuvoje.

LITERATŪRA

1. Andriušaitienė, D. (2013). Profesiniai standartai – galimybė derinti veiklos pasaulio ir švietimo sistemos poreikius. *Verslas: teorija ir praktika*. 2013 14(1): 17–26.
2. Benedict, A. (2008). A study by the Society for Human Resource Management and WSJ.com. CareersCritical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce. Prieiga per internetą: <http://www.octech.edu/Content/Uploads/octech.edu/files/Critical%20Skills%20Needs%20and%20Resources%20for%20the%20Changing%20Workforce%20Survey%20Report.pdf>
3. Beresevičienė, V., Žiliūkaitė, R., Poviliūnas, A. (2012). Profesinės veiklos lauko tyrimas. Europos kreditų perkėlimo ir kaupimo sistemos (ECTS) nacionalinės koncepcijos parengimas: kreditų harmonizavimas ir mokymosi pasiekimais grindžiamų studijų programų metodikos kūrimas bei diegimas patirtimi., Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.ects.cr.vu.lt/Files/File/Profesines_veiklos_lauko_tyrimas.pdf
4. Bitinas, B. (2006). Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas. Vilnius: Kronta.
5. Bitinas, B., Rupšienė, L. ir Žydzūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
6. Brazienė, R., Šalkauskaitė, U. (2012). Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 4(28). 77 – 88.
7. Brown P. (2003). The opportunity Trap: education and employment in global economy. *European Educational Research Journal*. Volume 2, Nr.1
8. Brown, M., G. (2006). Degrees of doubt: Legitimate, real and fake qualifications in a global market. *Journal of Higher Education Policy and Management*. *Journal of Higher Education Policy and Management* Vol. 28, No. 1, March 2006, pp. 71–79 ISSN: 1360-080X 1469-9508.
9. Bulajeva, T. (2007). Žinių ir kompetencijų vertinimas: kaip sukurti studentų pasiekimų vertinimo metodiką. *Metodinė priemonė*, UAB „Petro offsetas“.
10. Bulajeva, T., Jakubė, A., Lepaitė, D., Teresevičienė, M., Zuzevičiūtė, V. (2011) Studijų programų atnaujinimas: kompetencijų pletėtotės ir studijų siekinių vertinimo metodika. Vilniaus universitetas.
11. CEDEFOP (2012). International qualifications. Publications Office of the European Union.
12. Charting technology's new directions: A conversation with MIT's Erik Brynjolfsson.

- (2013). Prieiga per internetą: <http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/charting-technologys-new-directions-a-conversation-with-mits-erik-brynjolfsson>
13. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2007). Research methods in education. Part 2. Chapte 6: Validity and reliability.
 14. Cole, F. (1988). Content Analysis: Process and Application. Clinical Nurse Specialist: Spring.
 15. Coumo, M., A. ir Rivera, M., P. (2012). Employment in New York State, July, 2012. Division of Research and Statistics, New York State Department of Labor. Prieiga per internetą: <https://labor.ny.gov/stats/PDFs/enys0912.pdf>
 16. Downe-Wamboldt B. (1992) Content analysis: method, applications and issues. Health Care for Women International 13, 313–321.
 17. Elo, S., Kyngas H. (2007).. The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing 62(1), 107–115.
 18. Gižienė V., Simanavičienė Ž (2012) Žmogiškojo kapitalo vertinimas ir koncepcija. Business system and economics, 2 (1) 116-133.
 19. Young, M. (2007). Qualifications Frameworks: some conceptual issues. European Journal of Education, Vol. 42, No. 4, 2007.
 20. Young, M. (2008). Comparing Approaches to the Role of qualifications in the Promotion of Life Long Learning. European Journal of Education, Vol. 38, No. 2, 2003
 21. Karmessini M. (2010) Transition strategies and labour market integration of Greek university graduates. Hellenic observatory papers on Greece and Southeast Europe, GreeSE Paper, 32.
 22. Kolsters, D. (2014). Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs, 2015. *World economic forum*. Prieiga per internetą: http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf
 23. Laužackas, R. (2008). Aukštojo mokslo kokybės fenomenas: kontekstas ir turinys. Pranešimas Nacionalinėje aukštojo mokslo kokybės forumo konferencijoje. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2008 m. sausio 25 d.
 24. Law, T., M. and Kim, S. (2005) Specialization and Regulation: The Rise of Professionals and the Emergence of Occupational Licensing Regulation. National Bureau of economic research. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/papers/w10467.pdf>

25. Le Deist, F. ir Winterton, J. (2011). Comparative analysis of apparent good practice in Apprenticeship System. Synthesis report on comparative analysis of the development of apprenticeship in Germany, France, the Netherlands and the UK. Leonardo da Vinci transfer of innovations project devapprent. Report. Prieiga per internetą: http://www.devapprent.eu/uploads/comparative_re
26. Nazelskis, E. (2011) Iššūkis profesiniam orientavimui – naujos profesijos darbo rinkoje. ISSN 1392-5016. ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA 2011 26
27. Nazelskis, E. ir Tūtlys, V. (2013). Profesinių standartų reikšmė Lietuvos ūkio subjektų žmogiškojo potencialo didinimui. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.
28. Nazelskis, E., Tūtlys, V. (2015) Profesinių standartų diegimo reikšmė Lietuvos ūkio subjektų žmogiškojo potencialo didinimui. Organizacijų vadyba: sisteminiai trimai 2013,68. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.7720/MOSR.1392-1142.2013.68.5>.
29. Profesinio standarto metodika. (2012). *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras*.
30. Pukelis, K. Gebėjimas, kompetencija, mokymosi/studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija.
31. Pukelis, K.; Smetona, A. (2014). Studijų kokybės terminų žodynas. Vilniaus universiteto leidykla.
32. Russ, M. A Survey of Multitasking Behaviors in Organizations. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 1. Prieiga per internetą:
33. Schubarth, W., Speck, K., Seidel, A., Kamm, C., Kleinfeld, M., Sarrar, L., Bastian, L., Niproschke, S., Sochadse, L. ir Ulbricht, J. (2011). Evidenzbasierte Professionalisierung der Praxisphasen in außeruniversitären Lernorten: Erste Ergebnisse des Forschungsprojektes ProPrax. Nach Bologna: Praktika im Studium– Pflicht oder Kür? Empirische Analysen und Empfehlungen für die Hochschulpraxis. Universitätsverlag Potsdam
34. Schwab, K. (2016) World Economic Forum The Global Competitiveness Report 2016–2017.
35. Stankevičienė, A.; Liučvaitienė, A.; Volungevičienė, D. 2008. Ugdymo principo taikymo galimybės personalui mokyti, Verslas: teorija ir praktika [Business: Theory and Practice] 9(3): 199–209. doi:10.3846/1648-0627.2008.9.199-209
36. Stendlund, T. (2011). As valid as it can be? Assessment of prior learning in higher education. Doctoral thesis. Department of Applied Educational Science Umeå University.
37. Švietimo mainų paramos fondas. (2011) Darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje

vykstančius aukštojo mokslo pokyčius. Vilnius.

38. Talwar, R. ir Hancock, T. (2010). Possible New Careers Emerging from Advances in Science and technology (2010 – 2030). *Final Report, January 2010*. Prieiga per internetą:

http://ireteth.certh.gr/files/2010/02/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf

INFORMACIJOS ŠALTINIAI

1. Europe active. European standards. Prieiga per internetą: <http://www.ehfa-standards.eu/es-standards> file:///C:/Users/20150330ss/Downloads/1_LT_ACT_part1_v2.pdf
2. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui dėl nacionalinės teisės aktų, kuriais reglamentuojama galimybė užsiimti profesine veikla.
3. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo centras. Lietuvos kvalifikacijų sandara. (2013). Prieiga per internetą: <https://www.smm.lt/web/lt/smm-studijos/kvalifikaciju-sandara>
4. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašo patvirtinimo. (2010).
5. Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymo Nr. X-1478 pakeitimo įstatymas Nr. XII-2233 (TAR, 2016-01-06, Nr. 361).
6. Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatymas. Nr. IX-1142.
7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. (2011). Prieiga per internetą: http://www.mprc.lt/file/svietimo%20istatymas/Svietimo%20istatymas_2011.pdf
Prieiga per internetą: http://www.kpmprc.lt/LTKS_EKS/Lietuvos_KS.html
8. U.S. Bureau of Labor Statistics. Healthcare occupations, December 17, 2015. Prieiga per internetą: <http://www.bls.gov/ooh/healthcare/home.htm>

PRIEDAI

1 PRIEDAS

„Prašymas dalyvauti tyrime“



Sveiki, esu Justina Kreivėnaitė, Vytauto Didžiojo universiteto, švietimo vadybos, 2 kurso magistratūros studentė. Atlieku tyrimą, kurio metu siekiu įvertinti, kaip rengiant profesijos bakalauro studijų programas yra atsižvelgiama į profesijų ir nacionalinės kvalifikacijų sistemos pokyčius.

Prisegtame dokumente, galite susipažinti su interviu metu pateikiamais klausimais.. Visi gauti Jūsų atsakymai bus naudojami apibendrintai, įmonės pavadinimai bei asmuo, kuris pateiks atsakymus nėra nurodomi, todėl anonimiškumas ir konfidencialumas yra garantuotas.

Interviu transkripcija

Interviu su informantu TK1

- Norečiau paklausti tai kokiais informacijos šaltiniais Jūs rėmėtės rengdami naują studijų programą?

- Na visada, kai mes atnaujinam ar rengiam naujas studijų programas pagrindis mūsų, ko gero kriterijus yra , ko gero trys pagrindiniai kriterijai yra. Tai pirmas yra darbdaviai, natūralu, kad šiuo atveju tai mūsų socialiniai partneriai , nesvarbu ar tai yra studijų centro, ar tai yra Kauno kolegijos socialiniai partneriai ir jų požiūrius iš... į tarkim naujos programos rengimą arba įgyvendinimą bei tobulinimą tai yra neišsemiamas šaltinis. Jeigu socialiniai partneriai rimti, nėra tik tai ant popieriaus tai jie gali labai daug. Nes pripažinkime vieną faktą, kad aukštoji mokykla, na jinai, kad ir kaip norėtų, jinai nevisada sugeba žengti koja kojon kartu su verslu, arba su kažkokiom inovacijom, technologijom tai va tie socialiniai partneriai jie duoda tą intenciją. Konkrečiai rengiant šitą studijų programą tai tikrai gavome labai daug vertingos informacijos, vertingų pastabų, patarimų. Ir iš komunikacijos specialistų, ir iš pavadinkim viešojo kalbėjimo atstovų, ir iš didelių įmonių, tokių pavyzdžiui, kaip „Lifosa“, arba kaip „Daumantai LT“ specialistų, nes tiesą sakant buvo keli tokie rimti susitikimai, kurie vyko vos ne iki vėlumos, bet tai nebuvo tas posėdžių variantas kaip mes esame įpratę, buvo pokalbiai prie kavos ir diskusijos ko reikėtų specialistui, kokias kompetencijas jis turėtų išsiugdyti ir panašiai. Savaime aišku, antras tai yra visa kita informacija, kurią galima surasti. Tai yra tyrimai, moksliniai darbai, kažkokios tai analizės, darbo rinkos pokyčiai ir visi kiti dalykai, ir tada sprendžiame ar tas specialistas rinkoje yra patrauklus, į kokią jisai gali patekti kategoriją pagal mostos tyrimus.

- Bet ar pavyzdžiui buvo taip, kad darbdaviai patys kreipėsi į Jus ir sakė mum reikia tokio konkretaus specialisto? Ar jie turi tokia labiau patariamąją nuomonę?

- Taip, taip. Va kaip tik kelių didelių įmonių vadovai tiesiog kreipėsi, sako ar Jūs ką nors darot su komunikacija? Nes mes turime panašaus profilio programą anglų kalba ryšiams su visuomene tai yra tas prikabinas ryšiai su visuomene gabaliukas, tai ten yra filologinė studijų programa. Reiškia kuomet žmogus pabaigs tą studijų programą jisai bus filologas ir jis neturės komunikacijos specialisto išsilavinimo ir diplomo leidžiančio jam dirbti. Tai vat, tie darbdaviai, soc.partneriai, kurie kuravo šitą programą sakė labai būtų gerai jei jūs tą studijų programą apverstumėt arba padarytumėt naują, nes mums labai tiktų ryšiai su visuomene ir anglų kalba. Tai yra vat , kad žmogus, nes jokia ne paslaptis, kad tiek didelėse įmonėse, tiek vidutinėse, apie mažas aš net nekalbu tokio kaip rimto komunikacijos specialisto yra didelis deficitas, nes dažniausiai tos funkcijos yra priskirtos kažkam, priskirtos ten kokiam nors žmogui, kuris net nesusijęs su tuo. Koks nors

informatikas tvarko internetinę svetainę įmonės, kokia nors direktoriaus pavaduotoja, ar pavaduotojas renka informaciją ką patalpinti į tą puslapį, nėra to konkretumo. Savaimė aišku, natūralu, kad yra įmonių, kurios tai vertina ir supranta, kas yra komunikacija ir kas yra ryšiai su visuomene, komunikacijos tarnybos, specialistai, kurie tai daro, bet tada mes matome ir rezultatą, tose įmonėse. Kur komunikacijos specialistai padaro labai daug, o kada yra kažkam tai primesta tai tada toks tiesiog lavonėlis lengva forma. Tai yra nu egzistuojame. Įveikime į rimtų įmonių internetines svetaines ir ten jau mes galime suprasti ar yra komunikacijos specialistas pas juos ar nėra. Tai va šitas dalykas. Na ir trečias momentas, kas mums duoda labai daug tos informacijos tai yra absolventai. Ir nesvarbu... Kadangi, tai yra nauja programa, tačiau absolventai išėję į darbo rinką jie pasako kokių jiems kompetencijų reikia, trūksta. Tai sako, atrodytų mes ruošiamė pagrinde filologus, sako nu... Trūksta komunikacijos, trūksta bendravimo, trūksta viešojo kalbėjimo, trūksta gebėjimo bendrauti soc.medijoje, va šitų dalykų. Ir.. ir matome situaciją Lietuvoje, na... iš tikrųjų na sudėtinga situacija Lietuvoj su kalbėjimu. Pas mus atrodytų visi moka šnekėti, bet kai reikia argumentuotai šnekėti, dalykiškai šnekėti tai yra didelis iššūkis žmonėms. O apie viešą kalbėjimą aš išvis net nekalbu. Baimė ir stresas tai ko gero, mūsų šalyje yra... Yra dar vienas mūsų šalies toks vaidinkime pralaimėjimas kitų šalių atžvilgiu. Pas mus net ir atėjęs žmogus į seimą be popieriuko arba ten kokių tai lapų jisai nemoka kalbos pasakyti. Tai vat taip ir gimė ta studijų programa. Tik tai mes norėjome šioje studijų programoje sujungti du dalykus. Tai yra ir tą filologinį pasirengimą, kalbinę kompetenciją, komunikaciją ir dar plius šiuolaikinės technologijas.

- Tai čia realiai gavosi, kad Jūs atsižvelgiant į pokyčius darbo rinkoje, nes pradėjot orientuotis į tas visas naujas technologijas?

- Taip, taip, nes mes negalime šių dienų jaunimo mokyti tos vadinamosios klasikinės komunikacijos, kas yra tenais gavėjas, kas yra siuntėjas, kas yra žinutė, kokiais būdais tai perduodama, šiais laikais ta informacija keliauja įvairiais šaltiniais, reikia mokėtis jais dirbti, reikia mokėti jais operuoti ir juos panaudoti. Galų gale, kad va ir labai geras pavyzdys, va Andrius Tapinas. Soc. medijos karalius, kiek jisai yra visko padaręs per savo veiklą vien tik tai per soc. Medijas, per facebookus, per visus kitus dalykus ir kaip jis tą komunikaciją valdo. Tai vat, labai geras pavyzdys, kad neužtenka vien tik tai žinoti kas yra ta žinutė, reikia žinoti kaip ją perduoti, žinoti tą feedbacką ir visus kitus dalykus.

- Kaip ir iš kur gaunate informaciją apie konkrečios profesinės veiklos pokyčius ir jų poveikį žinių ir gebėjimų poreikiams?

- Tai kaip ir kalbėjome, va tie tokie trys mūsų banginiai iš kur mes paimame tą informaciją.

- Kaip vertinate šios informacijos šaltinius ir kanalus, jų patikimumą ir informacijos pateikimo operatyvumą?

- Na vat, o dėl patikimumo tai aš visada sakau, kad turi būti tie rimti soc. Partneriai, ne viena dieniai, kurie neieško pavadinkim tos naudos sau arba kartais jokia ne paslaptis, pasirašome sutartį su kažkokiu partneriu bendradarbiauti ir bendradarbiavimas vyksta tikrai sutarties pasirašymu, tokiame lygmenyje, daugiau nieko. Tai yra patikrinti partneriai, kurie turi gebėjimus, turi patirtį. Priima studentus į praktiką, duoda praktikų analizę, duoda patarimus, dalyvauja komitetų posėdžiuose, tai yra nuolatiniai kolegijos draugai ir jie žino kas dedasi su kolegija.

- O kaip Jūs vertinant statistinius duomenis, darbo biržos pateikiamus duomenis, kurie yra susiję su darbo rinkos pokyčiais?

- Seniau labai vertinome, bet paskutiniu metu, tie statistiniai duomenys jie keičiasi, ryte vienoki, vakare kitokie. Ir ne visada atspindi... Jau geriau iš tikrųjų remtis mostos informacija. Jau geriau mostos informacija negu darbo biržos. Tikrai nesumenkinant darbo biržos kaip institucijos darbo, jina atlieka didelį darbą, tačiau ne visada susišaukia mosta su darbo birža. Ir va tas mus truputėlį kartais neramina. Tai visgi, ieškome šiek tiek patikimesnių... Darbo biržos duomenis, aš vertinu kaip antraplanius.

- O informacijos pateikimo operatyvumas. Kaip vertinate?

- Nu čia aš nežinau iš tikrųjų dėl to... Ar čia protokolai, ar ne protokolai... Įvairiai būna. Kartais žmonės labai greitai sureaguoja, kartais reikia ir spausti, paprašyti kelių kartų, bet tai natūralu, visi užsiėmę.

- Koks darbdavių vaidmuo rengiant, atnaujinant studijų programas?

- Labai dielis, labai... Aš džiaugiuosi, kad turim stiprius soc. Partnerius, kurie tikrai turi ką patarti. Tikrai turi ką patarti, va dėl to tai džiaugiuosi.

- Gal galite trumpai apibūdinti konkretų atvejį, atskleidžiantį kaip atnaujinate ar keičiate mokymo programą pagal pakitusius veiklos turinio reikalavimus?

- Nu vat, galiu duoti labai paprastą pavyzdį, kad ir su taikomąja komunikacija. Kada rengėme šitą studijų programą mes kažkaip vadovavomės regioninės politikos, kad kažkaip gaivinti tos regionus, tame tarpe ir Kėdainius, studijų centrą ir panašiai. 2030 strategija Lietuvos apie tai kalba ir panašiai ir mes tiesą sakant, užsibrėžėm fantastiškus tikslus kaip mes to norime, kaip tai būtų fantastiška ir gražu. Atvažiavo ekspertės iš SKVC ir pasakė pamirškite jūs tuos regioniškus ir panašiai. Kaip tik reikia koncentruoti išsliavinimą, aukštąjį mokslą į centrus ir Kėdainiuose Jūs pranašais nebūsite. Nors, SKVC ekspertės nėra mūsų socialinis partneris, bet tai yra tai vėl

reputetinga įstaiga... Ir mum tada kilo labai didelis klausimas kaip elgtis? Ar mes visgi turėtume principingai sėdėti Kėdainiuose ir sakyti, kad turime fantastišką studijų programą tik tai niekas nestoja, žinant mūsų demografinę situaciją, ar visgi, įsiklausyti ir ateiti su visos tos programos vykdymu į Kauną, kur tikrai turėtume ir potencialius studentus, ir materialinę bazę, ir ryšiai, ir prestižas, ir visi kiti neabejotini dalykai. Ir nusprendėme pasirinkti antrą variantą. Tai vat čia buvo kardinalus, konkretus atvejis kai mes visiškai pakeitėm poziciją. Savaime aišku liūdna, liūdna, kad visgi, Lietuvoje tie regionai miršta. Tikrai liūdna, bet tada pasižiūri tos perspektyvos požiūriu tai yra tiesa.

- Tai čia galima sakyti, Jūs pakeitėt dėl tokių demografinių priežasčių?

- Dėl demografinių priežasčių ir galų gale, jeigu mes pažiūrėtume į Kauną, jo vystymąsi, pačios Kauno kolegijos vystymąsi tai mes negalime būti... Negalime būdami Kauno kolegijos dalimi būti atsilikę nuo Kauno kolegijos. Tai va tai ir studijų programa negali būti tarkim kažkokių tai asmeninių ambicijų arba asmeninių įsivaizdavimų kažkokia tai piramidė, nes turime studijų programą daryti stojančiajam ne vien tik institucijai. Stojančiajam ir kad tas stojantysis pabaigęs po 3 metų ar po 4 metų vat labai neblogą studijų programą pabaigiau. Aš įsidarbinau, aš uždirbau, aš turiu kompetencijas ir panašiai. Tai va, ir galų gale dar nepamirškim fakto, kad nu gerai ruošiam komunikacijos specialistus tarkim ir jie studijuoja Kėdainiuose. Kėdainiuose mažai būtų galimybių įsidarbinti, galbūt pirmoji laida įsidarbintų, praeitų gana gerai, bet paskui jau natūralu, kad sunkiau tam studentui.

- O tada kaip atnaujinant mokymo programas Jums padeda profesinės veiklos turinį ir jo keliamus reikalavimus apibrėžiantys dokumentai ar va profesiniai standartai?

- Labai sunkus klausimas, ir labai provokuojantis klausimas, nes labai dažnai tie apibrėžiantys dokumentai, profesiniai standartai nepatinka išoriniams vertintojams. Čia jeigu pabėgant nuo taikomosios komunikacijos studijų programos ir žvelgiant išvis į išorinių vertintojų veiklą tai dažniausiai mes ir susikertame su savo studijų programomis dėl to, kad ekspertai pasako, kad Jūsų šitie reglamentuojantys dokumentai yra kažkiek pasenę, juos reikia keisti. Mes tada paimame ir jiems sakome, kad tai nepriklauso nuo mūsų, tai priklauso nuo ŠMM, SKVC, nuo seimo, nuo vyriausybės ir dar velnias žino nuo ko... Tai jie tada mums sako inicijuokite pokyčius, sako belskitės į tas visas ŠMM ir taip toliau, bet mes puikiai žinome kaip sunku prisibelsti kartais ir padaryti tą pokytį Lietuvoje, nes kartais tas pokytis pas mus trunka labai ilgai. Ir savaime aišku, aš negaliu pasakyti, kad visi ten tie reglamentuojantys dokumentai yra blogi. Tikrai ne. Bet kartais yra taip... Pasikasi tarp tų dokumentų ir kokių soc. partnerių vertinimų ir panašiai tai dar vienas momentas... Tarkim, verslo pasaulis eina visai pagal kitą filosofiją. Jie ateina ir sako šitoj jūsų programoj reikia

keisti va šitą dalyką, mes sakom neleidžia, pas mus yra pedagogų reglamentas, yra ten kažkoks profesinis dar, dar ten kažkoks dalykas. Sako kaip? Mes sakom taip turi būti. Bet sako taip nereikia, reikia daryti taip. Ir kartais tose džiunglėse pasiklysti.

- Ir ką tokiu atveju darote tada?

- Natūralu, kad kažkiek reikia, kad ir avis būtų sveika, kad ir vilkas sotus. Natūralu, kad būna tam tikrų apėjimų, nes reikia tai daryti. Arba tam yra visi kiti dalykai, visi kiti mechanizmas, kurie leidžia tą kažkokį pokytį.

- Bet pavyzdžiui, jeigu nebūtų privaloma laikytis profesinių standartų tai Jūs remtumėtės jais?

- Mes tikrai, jais remtumėmės, nes mums negalima... Negalime mes ant pliko lauko viską padaryti, bet tai nebūtų tas šimtą procentinis paklusnumas. Tai leistų liberaliau žiūrėti, nes mes visi žinome, kad norint padaryti pokytį reikia eiti kitaip. Jeigu visi plaukia dešinę, tai reikia plaukti į kairę, norint padaryti pokytį, bet dokumentai dažnai to neleidžia. Ir dažnai tie profesiniai standartai, kurios paskutinius man teko skaityti tai yra tiesiog 10, 12 lapų wordinio rašinėlio. Wordinio rašinėlio... Gal galėtų būti taip, rekomenduojama daryti taip ir panašiai. Tai nėra net kažkokių tai konkrečių punktų, nėra kažkokių konkrečių kuo būtų remtasi, o yra rašinėliai. Ir kada pasiskaitai tą rašinėlį tu lieki toks sumišęs...

Kategorijų lentelė

1 informantų grupė

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys
Studijų programų rengimas	Aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas	„Į verslą, ar į praktinę veiklą grįžta kaip iš tam tikro kosmoso ar vakuumo <...> taigi, socialinių partnerių įtraukimas ir kompensuoja šitą dalyką“ (SP2)
		„Socialiniai partneriai padeda mums rengti studijų programas, nes jų išsakyta nuomonė dažnai būna teisinga ir pateikia idėjų į ką reiktų atkreipti dėmesį“(TK1)
		„Socialiniai partneriai aiškiai suformuos užduotis <...> mums šiai dienai reikia tokio specialisto , kuris mokėtų tą tą ir tą.“ (SP2).
		„Mūsų socialiniai partneriai, išties, yra įsitraukia, ir mes labai džiaugiamės turėdami tokius partnerius, kurie yra ne tik ant popieriaus, bet ir... Ir aktyviai dalyvauja mums kuriant programas.“(IT1)
	Gebėjimas operuoti duomenimis	„Rengiant studijų programas stengiamės peržvelgti tiek dokumentus, kurie yra aktualūs, tiek atkreipti dėmesį ir į kitus informacijos šaltinius, na, kad nebūtų tik iš vienos pusės informacija pateikta.. (IT1)
		Kai rengiam studijų programą, mes ir darbdavių apklausą atliekam, ir į kažkokią tai statistiką bandom pažiūrėti, na iš kelių kampų pasižiūrim į šį procesą, kuriant studijų programą. (SP2)
		Surenkam duomenis iš įvairių šaltinių ir tada bandom padaryti tą tokį reziumė... Žiūrėt, kas bendrai iš to išeina. (SP2)
		„<...> reiktų suvesti iš daug tų dokumentų ir žiūrėti, o kuris mano tas bazinis ir kuris tas šaltinis yra pats svarbiausias“(SP1)
		„Rengiant studijų programas stengiamės peržvelgti tiek dokumentus, kurie yra aktualūs, tiek atkreipti dėmesį ir į kitus informacijos šaltinius, na, kad

		nebūtų tik iš vienos pusės informacija pateikta..(IT)
	Dermė tarp pirminių ir antrinių šaltinių	„<...> Nu taip, viskas turi susieti į vieną <...> tada iš visur suvedi, suvedi, pasižiūri“. (SP1)
		„Tu negali vien tais darbdaviais vadovautis, tu turi žiūrėti plačiau“. (SP1)
		„<...> juk negali taip būt, kad technologijos pakito, o pas mus Lietuvoje nereikia tokių specialistų, tada mes ir neruošim jų. Turi atitikti ir ką sako darbdaviai, ir ką sako tyrimai, dokumentai, visi šiti šaltiniai“ (IT1)
	Užsienių praktikų stebėjimas	Mes turim savo tuos tokiu į ką lygiuojamės, todėl bandom stebėti, kaip ten jie vykdo studijas, kas naujos pas juos, ir ką mes galėtume pritaikyti. (IT1)
		<...> tai svarbų vieną pamiršau tai užsienio partnerio patirtis. Tai yra į ką mes norime lygiuotis. Tai yra tos lyderiaujančios institucijos užsienyje, kurios sakysim ten jau dešimt ar penkiolika metų jie turi patirties ir dirba, rengia sporto vadybininkus. (SP2)
		Buvo toks atvejis, kad važiuom į Suomiją, ten pas savo partnerius. Na ir jie vykdo tokią programą, kaip mes ruošiamės vykdyti, tai žiūrėjom ir įrangą, ir ką jie darom,. Nu kaip čia pasakius, patirtim dalinomės, stebėjom juos. (SP1)
	Nepasitikėjimas Lietuvos statistiniais duomenimis	„<...> juokaujama, kad yra melas, yra didelis melas ir yra statistika“. (SP2)
		„<...> bet paskutiniu metu, tie statistiniai duomenys jie keičiasi, ryte vienoki, vakare kitokie“ (TK1).
		<...> atsižvelgiant mes į statistiką, pasižiūrime, bet kai su kolegom pakalbame, atrodo ar tikrai taip, ar nėra kas čia ta statistika padaryta tokia kokią nori ją matyt... tam tikri suinteresuotieji...“(IT1)
		„Mano asmenine nuomone, ta statistika yra slidus dalykas, galima labai gražiai su ja apžaišt“(SP1)
	Atsižvelgimas į	„<...>dirbantys sporto vadybininkais, arba samdantys

	darbo veiklos atstovų nuomonę	sporto vadybininkus, tai yra kokių kompetencijų tą portfelį jie nori matyti, ir ką jie grynina“ (SP1)
		„Programa net nebūtų pradėta negavus specialistų <...> pritarimo“ (SP2)
		„<...> diskusijos (su įmonių vadovais) ko reikėtų specialistui, kokias kompetencijas jis turėtų išsiugdyti“ (TK1)
		„Va kaip tik kelių didelių įmonių vadovai tiesiog kreipėsi, sako ar Jūs ką nors darot su komunikacija“ (TK1)
		„Diskutavom, bendravom su tos srities specialistai ir tikrai gavom naudingos informacijos“ (IT1)
		„Aišku jinai, studijų programa ir išeis iš to, kad ateis man darbdavys ir sakys: dirba trys jūsų absolventai, bet jie nemoka ten tarkim daryti to ir to“ (SP1)
	Atsižvelgimas į rinkos poreikius	„<...> jie visi prasideda nuo to, kad tu pirmiausia turi pažiūrėti į rinkos poreikį, nes tas specialistas vis tiek rengiamas tai rinkai, kad jų šiuo metu reikia <...>“ (SP1)
		„<...> Lietuvos darbo biržos, Kauno darbo biržos pateikiama informacija apie laisvas vietas, apie ieškančius darbo <...> na ir tokiu būdu susidarėm tą pirminį vaizdą ar verta gilintis toliau į programos rengimą“ (SP2)
		„<...> darbo rinkos pokyčiai ir visi kiti dalykai ir tada sprendžiame ar tas specialistas darbo rinkoje yra patrauklus.“ (TK1)
		<...> visi tie dokumentai, kurie reglamentuoja profesinio bakalauro lygį, kaip mes tą norim sukonstruoti, kokį būtent specialistą“ (SP1)
		<...> rėmėmės Lietuvos ir tarptautiniais strateginiais dokumentais, kurie atskleidžia profesinės aplinkos perspektyvą“ (IT1)
		„Antriniai informacijos šaltiniai tai vėlgi buvo

		oficiali statistikos departamento <...> (SP2)
	Atsižvelgimas į vykstančius pokyčius	„<...> sako rinkta traukiasi <...> taip, taip yra prognozės, bet tam reikia ruoštis“. (SP1)
		„<...> nes mes negalime šių dienų jaunimo mokyti tos vadinamosios klasinės komunikacija“ (TK1) <i>(dėl vykstančių pokyčių pasikeitė informacijos šaltiniai ir keliavimo būdai)</i>
Veiklos pokyčių identifikavimas	Studijų programų komiteto veikimas	„Jeigu apie pokyčius tai ir yra tai ką mes darom su konkrečiais studijų programų komitetų nariais“ (SP1)
		„Socialiniai partneriai, verslo praktikai yra tas branduolys, kuris ir atneša tas žinias iš išorės“ (SP2)
	Įsiklausymas į darbdavių atsiliepimus	„<...> tie darbdaviai pasako, va dabar tai man svarbiausia, aš turiu problema čia, čia ir čia“ (SP1)
		„<...> mes klausėm darbdavių, o kaip dabar yra, kokie jų atsiliepimai, ko jiems reikia <...> ir tada iš esmės ir mes derinomės prie jų“ (IK2)
Studijų programų atnaujinimas	Reagavimas į pokyčius	<...> va Andrius Tapinas. Soc. medijos karalius <...> vien tik tai per soc. Medijas, per facebookus, per visus kitus dalykus ir kaip jis tą komunikaciją valdo. Tai va ir mes turim mokint, kaip valdyt tas soc.medijas, kurios yra dabar ant bangos“. (TK1)
		<...> neužtenka vien tik tai žinoti kas yra ta žinutė, reikia žinoti kaip ją perduoti, žinoti tą feedbacką ir visus kitus dalykus, kurie nebuvo aktualūs ankčiau (TK1)
		Atsiranda nauji įrankiai tai aš savo dalyko programoj papildau tais naujais dalykais, įrankiais tik toje temoje (SP1)
		„Konkrečiai mūsų studijų programoj, tai mes matėm ,kad atsiranda poreikis šių soocialistų, ir jei mes neparengsim, kažkas kitas parengs panašią studijų programą“. (IT1)
		Sako rinkta traukiasi, tai esmė tokia ane? <...>. Taip, tai yra prognozės, bet tam reikia ruoštis. Vadinasi,

		man reikia pradėti galvoti, o kaip aš turėsiu sureaguoti į tai kai ateisi iki to taško kai jau perversmas įvyks. Tu negali vien tais darbdaviais vadovautis, tu turi žiūrėti plačiau. (SP2)
	Atsižvelgimas į darbdavių atsiliepimus	„Tai ta prasme, jie mus sugrąžina ir pasako, čia mums trūksta, tada mes žiūrim ar tikrai tam procesui mes pakankamai skiriam dėmesio“. (SP1)
		„<...> jų pastabos baigiamiesiems darbams, jų formuluojamos temos ir yra tie pirminiai informacijos šaltiniai, kurie leidžia <...> upadinti, arba aktualizuoti studijų programos turinį (SP2)
		„<...> „tai štai iš čia, sakykime ir yra performuojama mūsų nuomonė, apie tai ko reikia, tiek ir pačios užduotys kalba pačios už save.“ (SP2)
		„<...> darbdaviai vis užsimindavo, tai mes kažkaip ir nusprendėm, kad visgi, reiktų rengti tokius specialistus“ (IT1)
Profesiniai standartai studijų programų kontekste	Profesinių standartų atnaujinimo poreikis	„jisai sustojo laike <...>“ ar jisai poto atsinaujino? Tai... nežinau... ...?;Ar jie atnaujinami taip sakyčiau koja kojon to ko reikia, ar jie tiesiog sukūrė ir va 10 metų į priekį turim laikytis...“ (SP1)
		„deja <...> šie dokumentai atnaujinami labai retai“ (IT1)
		„man asmeniškai atrodo, kad reiktų juos dažniau atnaujinti, nes jie tarsi pasenę“ (IT1)
	Konkretumo stoka	„<...> čia yra pakankamai daug interpretacijos, kas jau apsunkina standarto kūrimą“ (SP2)
		„<...> standartas tampa labai tokiu abstrakčiu dalyku“ (SP2)
		„Specializacija, apsiribojimas tam tikromis žiniomis yra didžiausias mūsų rengiamų specialistų trūkumas“ (SP1)
		„<...> ten net nėra kažkokių tai konkrečių punktų, nėra kažkokių konkrečių kuo būtų remtasi, o yra

		rašinėliai“ (TK1)
	Profesinių standartų nebūvimas	„Profesinių standartų tai kaip ir toje srityje tai jo ir nėra kaip tokio“. (SP1)
	Nesirėmimas profesiniai standartais.	„Jeigu atvirai, tai aš nuoširdžiai pasakysiu, visiškai į jį nekreipiu dėmesio“. (SP2)
Atnaujintų/parengtų studijų programų efektyvumas	Absolventų įsidarbinimas/ paklausumas darbo rinkoje.	„<...> socialiniai partneriai juos įdarbina“ (SP1)
		„<...> nes turime studijų programą daryti stojančiajam ne vien tik institucijai. Stojančiajam ir kad tas stojantysis pabaigęs <...> Aš įsidarbinau, aš uždirbau, aš turiu kompetencijas ir panašiai.“ (TK1)
		„<...> didžiausias įvertinamas ar mes einame teisinga linkme yra tai yra būtent mūsų studentų tolimesnis bendradarbiavimas su būtent mūsų socialiniais partneriais“ (SP2)
	Reikiamų kompetencijų/žinių suteikimas	„<...> ima į renginius“ (SP1)
		„<...> aš turiu kompetencijas ir panašiai.“ (TK1)
		„<...> nesakau, kad jis išėjęs bus profesionalas, jis ne taps ten ekspertu, bet jis žinos apie ką, kas su kuo valgoma ir kaip, nu jis bus ragavęs to.“ (SP1)